

Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımının Kadınların Emek Piyasasına Katılımına Etkisi

Yağmur OKAY*

Özet

Bu çalışmada toplumsal cinsiyet kavramının kadınların iş hayatına katılımlarındaki etkileri, kadınların iş hayatı içindeki rolleri, karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların çözümüne ilişkin düzenlemeler incelenmiştir. Ardından ülkemizde iş-aile hayatı dengesini kurmaya ilişkin uygulamalar incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İşgücü, Toplumsal Cinsiyet, Çalışma Hayatında Kadın, Toplumsal Cinsiyet Roller

The Effect of Gender Approach on Women's Participation in the Labor Market

Abstract

In this study, the effects of the gender concept on women's participation in working life, women's roles in working life, problems encountered and regulations for solving these problems were examined. Then, practices for establishing work-family life balance in our country were examined.

Keywords: Women Labour, Social Gender, Women in Working Life, Social Gender Roles

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, yağmur.okayy9@gmail.com, ORCID: 0000-0001-6932-1898

1. Giriş

İnsanlığın varoluşuyla birlikte ilkel çağlardan günümüze toplumların sosyal, ekonomik ve siyasal yapılarında pek çok değişiklikler yaşanmıştır. Toplumun kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu roller tüm bu değişikliklerden her dönemde etkilenmiştir. Bu cinsiyet rolleri sonucunda kadınlar eve hapsedilmiş ve iş hayatından uzak tutulmuş, erkekler ise çalışma hayatında aktif olarak rol almışlardır. Sanayi Devrimi'yle yaşanan teknolojik gelişmelerle çalışma hayatında da yenilikler meydana gelmiştir. Önceleri insan gücüne dayanan çalışma biçimleri, daha sonra makineleşmenin sonucu olarak uzmanlaşmayı beraberinde getirerek işgücüne olan ihtiyacı ön plana çıkarmıştır. Yaşanan gelişmelerle eski geleneksel toplumlardaki aile içi üretimin yerini dışarda bulunan işyerlerine bırakmasına sebep olmuştur (Kablay ve Elma, 2018). Endüstrileşmeyle birlikte işgücü piyasasında kadınlar da yer almıştır. Önceleri ev içi işlerle bağdaştırılan ve ücretsiz emek olarak görülen kadın, işgücü piyasasına atılmıştır. Toplumsal cinsiyet rollerinin belirlediği “kadın işi” – “erkek işi” gibi kalıplara işgücü piyasalarında yer alan kadınların çoğunluğu maruz kalmıştır.

Bu çalışmanın amacı da toplumsal cinsiyet kavramının kadınların iş hayatındaki yerine olan etkilerinin ve kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunların neler olduğunun ortaya koyulmasıdır. Bu nedenle önce toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konuları ele alınacak daha sonra da kadın işgücü kavramı ve kadınların iş hayatında yaşadıkları sorunlar incelenecektir. Aynı zamanda kadınların iş hayatında yaşadıkları sorunlara yönelik düzenlemelerden bahsedilecektir.

2. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Cinsiyet kavramı, kişilerin doğduğu andan itibaren biyolojik anlamda değişikliklerinin sınıflandırılmasıdır (Akkaş, 2019: 99). Toplumsal cinsiyet kavramı ise, yalnızca biyolojik değişikliklerin olmadığını, toplumun kadın ve

erkeğe yüklemiş olduğu roller, bakış açıları, algıları, beklentileri ve kültürel değerlerdeki değişikliklerin de olduğunu belirtmiştir (Yılmaz, 2018: 2). Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin toplum tarafından kendilerine yüklenen hal ve hareket, davranışlara bağlı olarak ortaya çıkmıştır (Ecevit, 2003: 83). Cinsiyet kavramı, kadın ile erkeğin davranışlarıyla hareketlerinin sebebini biyolojik nedenlere dayandırırken toplumsal cinsiyet kavramı da kadınların ve erkeklerin davranışlarıyla hareketlerini yaparken toplumdaki aynı zamanda kültürden etkilenerek yaptıklarını belirtir (Zeybekoğlu Dündar, 2012).

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet birbirlerinden farklı olsa da tam anlamıyla birbirlerinden kopmaları mümkün değildir. Çünkü toplumsal cinsiyet kavramının hem kadınlara hem de erkeklere yüklemiş olduğu rol ve görevler aslında kadın ve erkeklerin fiziki anlamda değişikliklerine dayanmaktadır ve bu da cinsiyet kavramı ile toplumsal cinsiyet kavramının birbiriyle ilişkisini göstermektedir (Dökmen, 2004). Cinsiyet kavramı daha çok kadınlar ve erkeklerin biyolojik farklılıkları olarak belirtilirken toplumsal cinsiyet kavramı, kişilerin sosyo-kültürel anlamda taşıdıkları kişiliklerdir. Cinsiyet kavramı genel olduğundan sabittir ancak toplumsal cinsiyet kavramı, kültürlerle ilişkili olduğundan değişiklik gösterebilir (Akkaş, 2019: 200). Biyolojik açıdan farklı olan kadın ve erkek, toplumsal cinsiyetin kendilerine yüklemiş olduğu rollere göre tekrar şekillenir. Toplumun kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu farklı yükümlülük ve görevler ortaya çıkmaktadır. Söz konusu farklılıklar gerek aile ilişkileri, günlük hayat ve iş hayatında, gerekse evlilik hayatında etkili olarak görülmektedir (Ecevit, 2011).

Toplumsal cinsiyet kavramı; toplumsal kalıplaşma, farkına varma ve farklılaşma olarak sınıflandırılabilir. Kadın ve erkeğin davranışlarının uygun olup olmadığı ya da ne tür işleri yapıp yapamayacağı, yaşadıkları toplum içerisinde zamanla öğrenilir. Yani kadın veya erkek için toplumun onlara yüklediği roller zaman içinde değişiklik gösterebilir. Buna göre

toplumsal cinsiyet kavramı sabit değil sürekli yenilenen bir kavramdır (Bütün, 2010: 12).

3. Toplumsal Cinsiyet Roller

Kadın ile erkek için oluşturulan kişilik, hal ve hareket gibi özellikleri içinde barındıran toplumsal cinsiyet rolleri geniş bir olgudur. Bu roller, devamlı uygulanarak toplum tarafından yıllar içinde kalıplaşmış bir hal alır (Eroğlu vd., 2007). Kişilerin doğduğu, içerisinde yer aldığı toplumun kültürü, kadın ya da erkeğin hal ve hareketlerine, davranışlarına bazı roller yüklemektedir. İnsanlar kadın ya da erkek olarak doğup, içinde yer aldığı toplumda büyütülürken, toplumun onlara yüklemiş olduğu davranış, hal ve hareketlere göre kız ya da erkek çocuk olma durumunu kavrayarak yetişirler (Terzioğlu ve Taşkın, 2008). Toplumsal genellemeler üzerine davranışlar çocukluktan itibaren başlamaktadır. Kız çocuklarına oyuncak bebekler verilirken, erkek çocuklarına araba kamyon ve top vb. oyuncaklar verilmiştir (Boylu vd., 2016).

Kadın ve erkek arasındaki biyolojik değişikliklere göre meydana gelen toplumsal cinsiyet rolleri, cinsiyete bağlı iş bölümü içinde oluşur. Toplumun kadın ve erkek için oluşturmuş olduğu toplumsal cinsiyet rolleri toplumsal varlığın bir parçasını oluşturur. Toplumun kadın için oluşturduğu roller ve davranış şekilleri, kadının anneliği ve kendini eşi ve çocuklarına adayışı, toplumun erkek için oluşturduğu roller ve davranış şekilleri ise, eşini ve çocuklarını bakmak ve korumak sorumluluğu olarak sıralanabilir. Bu genellemeye göre toplum kadından anneliği ve iyi bir eş olmayı talep ederken, erkekten ise güzel bir işte çalışmasını ve ailesini geçindirmesini talep eder (Bütün, 2010). Toplumsal cinsiyet farklılığının nedenlerinden biri biyolojik değişiklikler olarak söylenebilir. Bu değişikliklerin nedeni ise kadının annelik ruhuna sahip olmasıdır. Bu durum kadının eve bağlanmasına neden olmuştur. Erkeğin ise dışarıda çalışarak zaman geçirmektedir. Söz konusu biyolojik değişiklikler nedeniyle ortaya çıkan bu iş bölümü toplumsal yapıda kadının evde çocuklarıyla olduğu, erkeğin ise dışarıda çalışıp para kazandığı genellemesini

oluşturmuştur (Kaypak, 2014). Bu genellemelere göre toplumun kişilerden beklentileri cinsiyetlere bağlıdır. Yani toplumsal genellemeler, kadınlardan evde olup çocukları ile ilgilenmesi, evini çekip çevirmesi, eşine karşı sabırlı ve anlayışlı olması beklenirken, erkeklerden ise ailelerine bakması, evinin kontrolünü sağlamasını para kazanmasını beklemiştir (İmamoğlu, 1991).

Cinsiyet rollerindeki farklılıklar daha ilkel toplumlarda da görülmektedir. İlkel toplumlarda da kadın ve erkeğe verilmiş roller birbirinden farklıdır. Kadınlar genellikle ev ile ilgili, yiyecek toplama, yemek pişirme gibi üretim ya da imalat tarzı işlerle uğraşırken, erkeklerin genellikle avcılık gibi süreklilik gerektiren ve daha tehlikeli işlerle uğraştıkları görülmektedir (Acar Savran ve Tura Demiryontan, 2016).

Ülkemizde cinsiyet rollerine bakıldığında benzer durumlar görülmektedir. Cinsiyet rolleri, farklı formlarda görülmektedir. Köyde bulunan kadınlar, aşirette göçebe bulunan kadınlar, kasabada bulunan kadınlar, büyük şehirlerde bulunan kadınlar, eğitimli kadınlar olarak farklı gruplarda sınıflandırılrsa da cinsiyet rolleri açısından benzer özellikler taşımaktadır. Kadının gerek iş hayatındaki gerekse ev hayatındaki görevi ne olursa olsun, katkıları yok sayılarak eve, çocuklarına ve ailesiyle ilgilenmesi düşüncesi ön plana çıkıyor, erkekler için ise, dışarda çalışıp eve ve ailesini geçindirme düşüncesi devam ediyor (Kandiyoti, 2013).

Yukarıda anlatılanların yanı sıra, kadın eğitimi de olsa, eşine ya da ailedeki erkeklere meydan okumamalı ve ayrımcılığı dile getirmemelidir. Kadınların çalışması, toplumda utanç kaynağı olarak görülmekte, kadının kazancı ise dikkate alınmamaktadır. Kadınların üretimden uzak tutulması, ailede geçim görevinin erkeklere verilmesini ve kadının eve kapatılmasını tetikliyor. Bu durumda, erkek parasal konuları elinde tutarken, kadın sadece ev ve çocuklarıyla alakalı işleri yapmakla görevli olduğu görülmektedir (Kandiyoti, 2013).

4. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Eşitsizliği

Ayrımcılık kavramı, bireyin cinsiyeti, dili, dini, ırkı, rengi, etnik kökeni, politik görüşleri, genetik özellikleri, yaşlılığı, malullüğü, anneliği ya da cinsel tercihleri açısından dışlanması ve haklarından mahrum bırakılmasıdır (Kaya, 2014: 47). İş piyasasındaki ayrımcılık ise, eşit özellikteki kişilere, cinsiyetine, yaşına, etnik kökenlerine göre farklı davranılması durumudur (Çolak ve Altan, 2003).

Sosyal açıdan ayrımcılığın en yaygın olarak görüleni cinsiyete bağlı ayrımcılıktır. Çocukluktan itibaren başlayan ve toplumun kadın ile erkek üzerine yüklediği toplumsal cinsiyet rolleri, kişinin hal ve hareketleri ile şekillenmeye başlar. Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin sosyo-kültürel ve ekonomik olarak birbirinden farklı olduğu fikrine dayanmaktadır (Akkaş, 2019). Cinsiyetlerin bazı farklı özellikleri olsa da toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, kişinin anatomik varlığının dışında cinsiyet rollerinin toplumun gerekliliklerine göre farklılaşmasına dayanır. Kişiler doğduğu andan itibaren toplumun kendilerine yüklemiş olduğu rollerle yaşar ve onlara göre büyürler. Bu rollerin cinsiyetlere göre farklı oluşu da ayrımcılığı beraberinde getirir (Uluocak vd., 2014). Cinsiyet ayrımcılığı, gücü bakımından eşit durumda olan kişilerin sadece cinsiyeti nedeniyle farklı davranılması durumudur (Alparslan vd., 2015).

Kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikler en çok, istihdam edilebilme, çalışma ortamı ve şartları ve ücretler konusunda görülmektedir (Kendirli ve Karali, 2018). Kadınlar erkeklere göre daha çok ayrımcılığa uğrarlar. Kadının hem çevrede hem de aile içerisinde ilk görevinin ev içi işler ve çocukların bakılması olarak görüldüğünden, kadınlar iş piyasasından uzaklaştırılmış ve ayrımcılığa maruz kalmışlardır (Sarı, 2017). Kadınlar, iş ve eğitim imkanlarından erkeklere göre daha az faydalanmışlar ve çalıştıkları sürelerde de ücretlerini az miktarda almışlardır (Alparslan vd., 2015). Kadınlara iş piyasasında, özellikle ücretlerin ve mesleki terfilerin verilmesinde de ayrımcılık yapılmaktadır (Acar, 1992). Kadın işçiler terfi konusunda da

ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Erkek işçilere genellikle, daha çok yükümlülük ve beceri gerektiren işlerde görev verilirken kadın işçilere ise daha çok vasıf seviyesi düşük olan, daha az beceri ve yükümlülük gerektiren işlerde görev verilmektedir. Erkekler, kadınlara göre görevlerinde daha hızlı yükselirken, kadınlar görevlerinde ya çok düşük seviyelerde yükselir ya da hiç yükselmemektedir. Bu sorunların yanı sıra, kadınlar erkeklere göre daha az ücretle çalıştırılmaktadır (Dalkıranoglu, 2006).

Kadınlara mesleklerde de ayrımcılık yapılmaktadır. Özellikle “kadın işi”- “erkek işi” olarak belirtilen bu ayrımcılığa göre, erkeklerin genellikle polislik, mühendislik, doktorluk gibi mesleklerde çalışması beklenirken, kadınların da genellikle öğretmenlik, hemşirelik, aşçılık, memurluk gibi mesleklerde çalışmaları beklenmektedir (Çitçi, 1982). Bu meslekler, kadınların hem işlerinin hem de aile hayatlarının bir parçası gibi görülürken aynı zamanda büro işleri gibi düzen gerektiren işler de kadın işi olarak nitelendirilmektedir (Tan, 1979). Kadınlar iş görüşmelerinde de ayrımcılığa uğrarlar. İşe alınmalarda kadınlara medeni halleri, çocuk sahibi olup olmadıkları gibi sorular sorulmakta ve bunlara göre işe kabulde tercih edilmektedirler (Alp, 2007).

Çalışma hayatında yapılan ayrımcılık iki grupta incelenmektedir. Bunlar, açık ve örtülü ayrımcılıktır. Açık ayrımcılıkta, cinsiyetler arası direkt bir ayrımcılık söz konusudur. İşe alınmalarda sadece erkeklerin başvurmasının istenilmesi ve kadın işçilerin hamilelikleri sebep gösterilerek işten çıkarılmaları gibi haller söz konusudur (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008). Herhangi bir cinse üstünlük sağlandığı düşüncesinin olmadığı durumlarda, özellikle bir cinsiyetin olumsuz bir şekilde etkilenmesi de örtülü ayrımcılığı oluşturur (Arisoy ve Demir, 2007). Bunun yanı sıra, işe alınmalarda çocuklu annelerin tercih edilmemesi, kriz zamanlarında öncelikle kısmi zamanlı çalışanlar ve kadınların işten çıkarılması, prim ve ikramiyelerden kısmi zamanlı çalışan kadın işçilerin yararlanamaması, seyahat icap eden durumlarda evli olmayan

kadınların seçilmesi gibi haller örtülü ayrımcılık olarak kabul edilmektedir (Ergüneş, 2010).

5. Çalışma Kavramı

Çalışma kavramı ile ilgili farklı birçok tanım yapılmıştır. Çalışma kavramı köken bilimine göre, yorgunluk ve zahmet çekmek anlamlarına gelmektedir (Lordoğlu vd., 1999: 1). Kant’a göre insan çalışmak mecburiyetinde olan bir varlık olarak nitelendirilmektedir. Çalışma, insanın varoluş şartlarından biri olarak tanımlanmıştır (Samsun, 2017: 162). Marksist görüşe göre çalışma, toplumsal ilişkilerin temelidir. Bu görüş, çalışma kavramını üretimle biten bir eylem olarak sayar ve çalışmanın farklılaştırıcı hükümlerini ele alır. Bu görüşe göre çalışma, kişinin kendini yeni baştan üretmesi ve kişinin toplumsallaştırılması anlamıyla ele alınmıştır (Ergüder, 2006: 60). Çalışma, fiziksel ve zihinsel anlamda güç ve emek harcayarak bunun karşılığında bir gelire hak kazanmanın ötesinde bir kavramdır. İnsanların çalışma kavramına bakışında gelir kazanmanın yanı sıra bireysel anlamda tatmin edilmek gibi farklı düşünceler de görülmektedir (Kumaş ve Fidan, 2005).

Çalışma kavramı, toplumsal bir birlik olarak incelendiğinde günümüzde insan bağları bakımından olumlu olarak görülse de antik çağlarda yalnızca kölelere yöneltilen bir faaliyet olmuştur (Küçükalp, 2000: 1). Çalışma kavramı ilkel toplumlarda besin toplama ve savunma faaliyetleri olarak görülürken, çeşitli madenlerin bulunup kullanılmaya başlanmasıyla çalışma sonucunda artış gösteren üretimle birlikte artık ürün de artmış ve topluluklarca paylaşılmıştır. Daha sonra ticaretin gelişmesi ve mülkiyet kavramının oluşmasıyla çalışma kavramı değişim göstermiştir. Bu gelişmeler Sanayi Devrimi’yle daha farklı boyutlar kazanarak işçi sınıfını oluşturmuştur (Ceylan Ataman, 2014). Ortaya çıkan işçi sınıfı üretim araçlarına sahip olmadığı için hayatını devam ettirebilmek amacıyla çalışma karşılığında sağlayacağı gelire ihtiyaç duymaktadır. Ancak sanayileşmenin ilk dönemlerinde mülksüzlük çalışma sebebi olarak görülürken, günümüzde işçi sınıfının çalışması

mülkiyet sahibi olma üzerine kurulmaktadır. Diğer bir ifadeyle işçi sınıfının mülk sahibi olabilmek için borçlu hale getirilmesi işçilerin işsizliği göze alamamalarına yol açmaktadır (Kablay, 2018).

Günümüzde ise çalışma kavramı olumlu anlamda nitelendirilen bir kavramdır. Çalışma kavramı, insanların çalışırken kabiliyetlerini göstererek faaliyette bulunmaları ve bunun karşılığında maaş elde etme, takdir edilme gibi sonuçlarla karşılaşması açısından olumlu bulunmaktadır (Lordoğlu vd., 1999: 3). Çalışma kavramı, toplumsal cinsiyet rolleri açısından farklılıklar içermektedir. Çalışma kavramı genellikle erkeklerin faaliyette bulunmaları olarak görülmektedir. Toplumun kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu roller nedeniyle, çalışmak erkeklere yüklenilmiş bir faaliyet olarak görülmüş bu nedenle kadınlar iş hayatından dışlanmıştır. Ancak değişen dünya kadının bu rollerdeki sınırlılığını ortadan kaldırmış ve kadınlar da çalışma hayatında yer almışlardır. (Kumaş ve Fidan, 2005).

6. Kadın İşgücü

Kadın işgücü kavramı, cinsiyete dayalı feminist yaklaşımlarda ve ekonomiye dayalı işgücü piyasalarında birbirinden farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Feminist yaklaşımlarda, kadının işgücü piyasasındaki konumu cinsiyet kavramıyla açıklanırken, piyasada kadın-erkek ayrımcılığının ortadan kaldırılmasıyla işgücü piyasasında kadın emeğinin olumsuzluklarının da ortadan kalkacağı düşünülmektedir (Ergüder, 2006: 62). Erkeklerin benlikleri, kadın emeğine dayalıdır ancak bu emek, kadını kendi hayatından ve benliğinden mahrum bırakmaktadır. Bazı feminist yaklaşımcılara göre, kadınlar eve odaklı yaşadıkları için ikinci cins olarak nitelendirilirler. Buna etki eden şeylerden biri de cinsiyet eşitsizlikleri ve toplumun dayattığı rollerdir. En kabul edilen feminist yaklaşımlara göre, kadın ve erkeğin aralarındaki farkın asıl başladığı yer ev ve evin işleri olarak görülmektedir (Bora, 2018: 62-64).

Ekonomiye dayalı olan Neoklasik kurama göre, rekabet ortamında ücretler, işgücü tarafından

üretilebilir marjinal ürün verimliliğine eşittir. Bu koşulda eşit üretme gücüne sahip işgücü, hiç olmazsa uzun dönemlerde eşit ücret alması gerekmektedir. Yani rekabet ortamında, eşit üretim gücüne sahip olanlar için ücret eşitsizliklerinin uzun dönemde olamayacağı belirtilmiştir. Fakat bütün bu kuramlara karşın kadın-erkek arasında ücret eşitsizlikleri hala devam etmektedir (Palaz, 2008: 90). Marksist düşünce, kadının işgücü kavramını ev içinde ve ev dışında olarak iki grupta incelemiştir. Kadın işgücünün ev içinde değerlendirilmesinde, kadının emeği yok sayılmıştır. Kadın işgücünün ev dışında değerlendirilmesinde ise, kadın ücretli şekilde çalışsa da emeği yine görünmez kalmaktadır (Ergüder, 2006).

Kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasına girmeleri ve sosyal haklardan faydalanmaları konusunda sayılarına bakıldığında, erkeklerin söz konusu haklardan daha çok yararlandığı görülmüştür. Bu durumda kadınlar ikinci sınıf olarak kalmışlardır. Kadınların sosyal haklardan yararlanmaları genellikle erkeklerle ilişkileriyle belirlenmiştir. Ancak ilerleyen zamanlarda kadın hareketleri ve mücadeleleri sonucunda kadınlar, işgücü piyasalarına girmede ve sosyal haklardan faydalanmada erkeklere sağlanan hakları elde etmişlerdir (Dedeoğlu, 2012). Kadınlar daha çok enformel sektörlerde çalıştıkları için kadının emeği görünmez kalmaktadır. Hem işgücü piyasasındaki emeği hem de ev içi işlerdeki emeği göz ardı edilmektedir. Kadın çalışıyor olsa bile evi geçindiren kişi erkek olarak görülmüş kadının kazancı ek gelir olmaktan öteye geçmemiştir (Ergüneş, 2010).

Tablo 1. Türkiye’de 2018-2021 Yılları Arası (15+ Yaş) İşgücüne Katılma Oranı (%)

Yıllar	2018	2019	2020	2021/02
Kadın	34,2	34,4	30,9	31,6
Erkek	72,7	72	68,2	68,5
Genel	53,2	53	49,3	49,9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

İşgücü istatistikleri incelendiğinde, 2018 yılında genel işgücüne katılma oranı %53,2 iken 2019 ve 2020 yıllarında düşüş göstermiştir. 2021 yılının

şubat ayındaki işgücü istatistiklerine göre işgücüne katılım oranı 2020 yılına göre artış göstererek %49,9 olmuştur. Kadınların işgücüne katılma oranları incelendiğinde ise 2018’de %34,2 iken 2019 yılında %34,4’ e yükselmiş, 2020 yılında sert bir düşüş göstermiş, 2021’in şubat ayında ise artış göstererek %31,6 olmuştur. Erkeklerin işgücüne katılım oranlarına bakıldığında 2018’den 2020’ye kadar düşüş göstermiş ancak 2021’in şubat ayında %68,5’e yükselmiştir. Bu tabloda dikkat çeken asıl durum kadın-erkek işgücüne katılma oranları arasındaki ciddi farktır. İşgücü istatistikleri incelendiğinde kadınların işgücüne katılma oranlarının, erkeklerin işgücüne katılma oranlarının yarısından daha az olduğu görülmektedir. Bu da kadınların işgücü piyasalarına katılmalarında erkeklere kıyasla daha çok zorlandıklarının bir göstergesidir.

Tablo 2. Türkiye’de 2018-2021 Yılları Arası (15+ Yaş) İstihdam Oranı (%)

Yıllar	2018	2019	2020	2021/02
Kadın	29,4	28,7	26,3	26,5
Erkek	65,7	63,1	59,8	59,5
Genel	47,4	45,7	42,8	42,9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

İşgücü istatistiklerine bakıldığında, 2018 yılının genel istihdam oranı %47,4 iken 2019’da %45,7 ve 2020 yılında ise %42,8 olarak düşüş göstermiştir. 2021’de şubat ayının istihdam oranı ise geçen yıla göre artış göstererek %42,9 olmuştur. Kadınların istihdam oranları 2018’den itibaren 2019 ve 2020 yılı da dahil olmak üzere düşüş göstermiştir. 2021 yılının şubat ayında ise istihdam oranı yükselerek %26,5 olmuştur. Tabloya göre erkeklerin istihdam oranları ise 2018’den itibaren 2021 yılının şubat ayına kadar düşüş göstermiştir. Bu tabloya göre erkekler kadınlara göre iki kat daha fazla istihdama katılmaktadır. Bu durum Tablo 1’deki işgücüne katılım oranları arasındaki farklılıklarla benzer durum taşımaktadır.

Kadınlar işgücü piyasalarında iş bulma konusunda dezavantajlı kesimler arasında yer almaktadır. Kadınlar işgücü piyasalarında iş

bulsalar dahi çoğunlukla geçici istihdam türleriyle istihdama katılabilmektedirler. Kadınlar genellikle toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle geleneksel üretim alanları, bakım hizmetleri, tarım sektörü ve enformel sektörde istihdam bulabildikleri için tarım dışında kalan diğer sektörlerde iş bulmakta oldukça zorlanmaktadır. Bu durum da kadınların enformel sektörlerde güvencesiz biçimde ve düşük ücretlerle çalışmalarına neden olmaktadır (Kablay, 2018). Enformel sektör dışında işgücü piyasalarında bulunan kadınlar ise kalıplaşmış cinsiyet rollerinin beraberinde getirdiği işlerde de yer almaktadır. Bazı araştırmalara göre, kadın işi olarak tanımlanan, öğretmenlik, çocuk bakıcılığı, hemşirelik gibi mesleklerin yapımında kadın emeğinin ciddiye alınmadığı görülmektedir. Bazı mesleklerde kadınların bilgi ve becerileri erkeklere göre daha iyi olsa da erkeklerden daha az ücret aldıkları görülmektedir (Palaz, 2008).

Tablo 3. Türkiye’de 2018-2021 Yılları Arasında (15+ Yaş) İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımları (Bin Kişi)

Yıllar	Cinsiyet	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2018	Kadın	2 353	1 363	82	5 219
	Erkek	2 943	4 312	1 911	10 553
2019	Kadın	2 241	1 348	67	5 267
	Erkek	2 856	4 213	1 482	10 603
2020	Kadın	2 195	1 292	79	4 916
	Erkek	3 088	4 064	1590	10 042
2021/02	Kadın	1 702	1 486	73	5 223
	Erkek	2 698	4 289	1 458	10 221

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Tablo 3 incelendiğinde kadınlar tarım sektöründe erkeklerle paralel şekilde yer almışlardır. Sanayi sektörüne bakıldığında ise erkeklerin bu sektörde kadınların nerdeyse üç katı kadar yer aldıkları görülmektedir. Benzer durum inşaat sektöründe de görülmektedir. İnşaat sektöründe erkekler kadınlara göre en az yirmi kat daha fazla yer almaktadır. Diğer sektörlerle kıyaslandığında kadınların daha çok hizmetler sektöründe çalıştığı ön plana çıkmaktadır. Bunun sebebi ise tarımın hâkim olduğu ekonomilerin yerini sanayi ve hizmetler sektörüne bırakmış olmasıdır. Ancak Tablo 3’te de görüldüğü üzere kadın işgücününün

çalışma hayatına katılımının artması kadın-erkek eşitsizliğinin engellenmesini sağlayamamıştır.

Kadın işgücü kavramının farklı tanımlarının altında kadının ekonomik olan ve ekonomik olmayan faaliyetleri ele alınmaktadır. Ekonomik faaliyetler, kadının işgücü piyasasında emeğiyle çalışması karşılığında bir ücret alması olarak açıklanır. Ekonomik olmayan faaliyetler ise, evdeki işlerle uğraşması ve çocuk bakmak olarak açıklanır. Kadının ev içinde harcadığı zamanı ve eforu ekonomik anlamda gelir getirisi sağlamadığı için ekonomik olarak sayılmamaktadır (Cam, 2003). İlerleyen dönemlerde kadınların, erkeklere göre düşük ücrette ve güvencesiz işlerde de olsa işgücü piyasasına katılımlarında yükselişler gözlemlenmiştir. Modern zamanlarda ise, kadın işgücününün durumu gelişmiş ülkelerde gelişmekte olan ülkelere göre daha sağlıklıdır. Ancak kadın-erkek ayrımcılığının tamamıyla ortadan kalktığı söylenemez (Kılıç ve Öztürk, 2014). Kadınların istihdama girişindeki engeller kanunlarla ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Ancak bu ayrımcılığın gerçek anlamda ortadan kalkması için uygulamada kadınların ev içi işlerinin azaltılması ve bu rollerde kadınlara kolaylık sağlayacak hizmetler geliştirilmelidir. Böylece kadınlar da erkekler gibi evdeki rollerinden zaman bularak kariyerlerine odaklanma fırsatı bulmuş olurlar (Dedeoğlu, 2012).

7. Kadın İşgücününün İş Hayatında Karşılaştığı Sorunlar

Günümüzde kadınlar, önceki dönemlere göre daha çok eğitilmiş ve donanımlı durumdadır. Ancak toplumun kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu roller nedeniyle kadına her şeyden önce evin annesi gözüyle bakılmaktadır. Kadınlar çalışıyor bile olsa önceliğinin evi ve çocukları olduğu düşüncesi hala devam etmektedir. Her dönemde olduğu gibi yine sadece cinsiyet farklılığı nedeniyle kadına ikinci sınıf muamelesi yapılmaktadır. Özellikle iş hayatında kadınlara erkeklerden daha farklı davranılmaktadır.

Cinsiyete bağlı ayrımcılık her alanda yaşanmaktadır. Kadınlar erkeklere göre daha az ücret almakta, işyerlerinde psikolojik veya cinsel

tacize uğramakta, terfi almakta zorluk (cam tavan kavramı)¹ çekmekte, daha iyi yerlere gelebilmek için erkeklerden daha fazla çalışmakta, erkeklere göre sosyal ve sendikal haklardan daha az faydalanmaktadır. Bu gibi sebepler kadınların iş hayatında yaşadığı önemli problemlerdir. Yaşanan problemler nedeniyle, iş hayatına atılmayan kadınlar ve eğitim durumundaki kızlar etkilenmektedir. Aynı zamanda kadın işi-erkek işi düşüncesi nedeniyle de bazı iş ve meslekler için eşit durumlarda olsalar dahi erkekler ön planda olmakta ve bu da kadın işgücünü olumsuz yönde etkilemektedir (Acar, 1992).

Kadınların iş hayatında yaşadığı en büyük problemlerden biri olan ücret farklılığıdır. Ücret farklılıklarını önlemek amacıyla uluslararası ve ulusal düzeyde anlaşmalar yapılmıştır. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına dair Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından onaylanan pek çok belge ve sözleşme bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler'in (BM) onayladığı belge ve sözleşmeler, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Uluslararası Ekonomik, Kültürel ve Sosyal Haklara Ait Uluslararası Sözleşme ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Ait Sözleşmesi (CEDAW) olarak sıralanmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sinde yer alan madde 23'te, tüm insanların herhangi bir ayırım yapılmadan, eşit işe eşit ücret almaya hakkı olduğu belirtilmektedir (Hekimler, 2009). Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi madde 7'nin a fıkrasının (i) bendinde kadın ve erkeklerin eşit işe eşit ücret ilkesiyle çalıştırılmasının güvence altına alındığı belirtilmektedir (Kaya, 2012). Aynı zamanda Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Ait Sözleşmesi (CEDAW) madde 11'de istihdamda ayrımcılık ve eşitlikle ilgilidir. Bu sözleşme kadınların ücret eşitliği, istihdamdaki kadın-erkek eşitliği, terfi alma ve sosyal haklardan eşit şekilde yararlanma gibi

konuları da kapsamaktadır (Belek Erşen, 2006). Avrupa Birliği tarafından onaylanan Roma Antlaşması'nın 141. maddesinde de kadın-erkek eşit işe eşit ücret ilkesi yer almaktadır (Süral, 2002). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün onayladığı Filedelfiya Bildirgesi'nde ayrımcılık belirten diğer konular dışında ücretler ve kazançlar konusunda herkesin eşit şekilde yararlanma olanağının sunulması savunulmaktadır (Nurdoğan, 2018). Aynı şekilde Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından onaylanan 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi'nde cinsiyete dayalı ayrımcılığın önüne geçerek kadın ve erkeğe eşit ücretler verilme amacı yer almaktadır (Taşkent, 1995). Ulusal ve uluslararası sözleşmelerde ücretlerin ayrımcılığı konusunda yasaklamalar yapılsa da bu sorun önlenememiştir. Kadınlar hala erkeklere göre çok daha az ücret almakta ve bu ayrımcılık hala sürmektedir (Yıldırak vd., 2003). Emeğin yoğun olarak kullanıldığı üretim sistemlerinde çalışan kadınlar erkeklere göre daha düşük ücretler karşılığı çalışmaktadır ve kadınlar erkeklere göre daha düşük maliyetli olduklarından kadın işçiler tercih edilmektedir. Kadınların evlilik ve doğum nedeniyle işten ayrılma potansiyelinin fazla olduğu düşüncesi de ücret ayrımcılığına yol açmaktadır (Ergüneş, 2010). Kadınlara yapılan ücret ayrımcılığının sebeplerinin en önemlisi kadının evine ve çocuklarına bağlı olması düşüncesidir. Bu düşünceye göre kadınlar sadece eviyle ilgili işlerde uğraşmalı ve çocuklarıyla ilgilenmeli, erkek ise çalışıp ailesini geçindirmelidir. Bir başka sebep ise, anatomik farklılıklar nedeniyle kadınların daha az güç gerektiren ve daha az riskli işleri seçmesi düşüncesidir. Kadınlar böyle işlerde erkeklere göre daha az ücretlerle çalışmaktadır (Bulutay, 2000). Aynı zamanda kadına yüklenen roller nedeniyle kadının hem evini hem işini aynı derecede önem göstererek idare etmesi beklenmektedir. Kadınların bunların sonucunda belli başlı mesleklerde yoğunluk göstermesi de kadın işi-erkek işi durumunun artmasına neden olmaktadır. Kadınların daha çok öğretmenlik, hemşirelik, çocuk bakıcılığı gibi işlerde yoğunluk gösterdiği görülmektedir. Kadınlar aynı zamanda

¹ Cam tavan kavramı, kadınların kariyer ilerlemelerine engel oluşturan, örgütsel önyargılar, kişisel sebepler ve davranışlar gibi görünmeyen engeller olarak tanımlanmaktadır (Wirth, 2001).

daha iyi koşullara sahip olan kamu sektöründe de çalışmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Yapılan ayrımcılığın bir diğer sebebi ise eğitimsizliktir. Kişilerin eğitim seviyeleri artarsa ücretleri de buna paralel olarak artmakta ve ücret ayrımcılığı azalmaktadır (Bolcan, 2006). Eski dönemlerden bugüne kadar erkeklerin eğitim almaları sağlanmış ancak kadınların ev içi işlerle ilgilenmesi düşüncesiyle kadınlar eğitimden uzak tutulmuştur (Demirbilek, 2007). Eğitimde yaşanan ayrımcılık genellikle küçük yerlere görülmektedir. Ailenin sosyal ve ekonomik durumu ayrımcılığı oldukça etkilemektedir. Bu tarz ailelerde kadın geri plana atılmaktadır. Eğitim verilen kadının ise, çalıştığı takdirde bunun sadece ek bir gelir kaynağı sayılacağı, anne olduktan sonra ise çalışamayacağı düşüncesi yaygındır (Gökdemir, 1992).

Kadınlara yapılan ayrımcılıktan biri de işe girişte ve terfi süreçlerindeki adaletsizliklerdir. Toplumsal roller nedeniyle kadın farklı şekilde algılanmaktadır. Toplumun düşüncelerine göre kadın kırılğan, narin, bilgi-beceri yönünden zayıf ve duygusal bir varlıktır. Bu tür düşünceler nedeniyle birçok işin ve yöneticilik pozisyonlarının kadınlara uygun olmadığı düşünülmektedir. Böylece işe alımlarda kadınlara oranla erkekler tercih edilmektedir ve aynı zamanda terfi durumunda erkekler daha kolay terfi alırken kadınlar daha çok emek vermektedir (Gürdal, 2006). Ayrıca kadınlar erkeklere göre sosyal haklardan daha az yararlanmaktadır. Söz konusu sosyal haklar, sendikal örgütlenme, grev, sosyal güvenlik hakkı gibi haklardır. Sendikalaşma erkek işi olarak görülmüş ve bu nedenle kadınlar erkeklere göre daha az örgütlenme eğiliminde bulunmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Bunun yanı sıra kadınlar daha çok enformel alanlarda çalıştığı için sosyal güvenlik hakları olan, doğum için sağlanan hizmetler ve emeklilik gibi haklardan faydalanamamaktadır (Bolcan, 2006).

Kadınlar iş hayatında sorun yaşadığı gibi aile hayatında da sorunlar yaşamaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerine göre, kadın işçi işiyle ilgilendiği kadar evi ve çocuklarıyla da ilgilenmelidir.

Çalışan kadının işten çıkıp eve geldiğinde sanki tekrar işteymiş gibi farklı yükümlülükleri ortaya çıkmaktadır. Gerek ev içi işler gerekse çocukların bakımı gibi işler kadın işi olarak görüldüğü için kadınlar hem evde hem işte çalışmaktadır (Koray vd., 1999). Çalışan kadınların bir diğer önemli sorunu ise çocukların bakımınıdır. Kadın çalışanlar doğum yapmakta gönülsüz davranmakta ya da tek çocuk sahibi olmaktadır. Bu durumun nedeni modern dönemde anne ve babanın çalışması sonucunda ikinci bir vardiyayı gerektiren çocuk bakımınıdır. İkinci vardiya olarak söz edilen şey ise, kadının ücret karşılığında çalışmasına ek olarak, kadın olmasına yönelik evdeki görevlerini meydana getiren vardiyadır. Ayrıca, annelik nedeniyle çocukların bakımının getirdiği yükümlülük kadın için üçüncü bir vardiyayı da beraberinde getirmektedir. Bu yükümlülükler ağır geldiği için de kadınlar ya çocuk yapmamayı ya da tek çocuk sahibi olmayı tercih etmektedir (Kablay ve Elma, 2018). Aynı zamanda kadınlar sosyal haklardan olan doğum izinleri sona erdiğinde çocuğa kimin bakacağını da düşünmektedir. Bu durumda çocukların genellikle aile içi bireyler tarafından bakıldığı görülmektedir. Aile içi bireylerin olmayışıyla kadınlar genellikle çocuk bakım evleri olan kreşlere yönelmektedir (Bolcan, 2006). Kreş ya da bakım hizmeti alınabilecek kurumların olması kadınların çalışma hayatına katılması ve işgücü piyasalarında kalması noktasında oldukça önemli rol oynamaktadır. Ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılımının artırılması için bakım hizmeti alınabilecek kurumların artırılması sağlanmalıdır (Kablay ve Elma, 2018). Ancak bu gibi hizmetlerin pahalılığı kadınların işten ayrılmalarına sebep olmaktadır (Bolcan, 2006). İş hayatındaki kadınlar aynı anda iki şeyi dengede tutmaya çalışmaktadır. Hem iş hayatı hem de ev hayatı arasındaki dengeyi sağlamaya çalışmaktadır. Bir tarafa verilen fazla emek diğer tarafın eksikliğine yol açar ki bu da kadını psikolojik anlamda düşürmektedir (Pur, 1999).

8. Kadının Emek Piyasasına Katılımını Kolaylaştıran İş-Aile Hayatı Dengesi Uygulamaları

İş- Aile Hayatı Dengesi Kavramı

İş-aile hayatı dengesi kavramı, çalışma ve aile hayatı açısından iki farklı ortamın ihtiyaçlarının giderilmesi olarak bilinmektedir (Topgöl, 2016: 218). Diğer bir ifadeyle iş-aile hayatı dengesi, çalışan kişilerin iş ile aile yükümlülüklerinin birbirlerine olan uygunluğunu belirtmektedir. Çalışan kişiler toplum içindeki konumları ne olursa olsun iş ve aile hayatlarını dengede tutmaya çalışmaktadırlar. Devamlı olarak değişmekte olan şartlarla bu dengeyi sağlamak git gide zorlaşmakta ve bu zorluklar kişileri psikolojik olarak etkilemektedir (Özen Kapız, 2002).

Sue Campbell Clark iş-aile dengesini açıklamaya yönelik olarak İş-Aile Sınır Teorisi'ni geliştirmiştir. Clark'a göre, kişilerin iş ve aile ortamı olarak iki ayrı ortam bulunmaktadır. Kişiler de gün içinde bu ortamın sınırlardan geçmektedirler. Kişiler geçtiği her ortamı şekillendirdiği gibi, o ortamlarca şekillendirilirler. Bu teorideki esas alanlar iş ve ev ortamlarını belirtmektedir. Farklı iki ortam arasında esas amaç uyumsuzluklarından çatışma çıkabilmektedir (Topgöl, 2016: 218). Bu çatışmaların nedeni de gelişen ve değişen toplumlarla birlikte kişilerin rollerinin de aynı şekilde değişmesidir (Erben ve Ötken, 2014). Bu iki dünyanın birbiriyle uyum sağlamadığı durum ise "iş-aile çatışması" olarak adlandırılmaktadır (Topgöl, 2016).

Kişilerin iş ve aile hayatındaki rollerinin birbirine ters düşmesi sonucunda iş-aile uyumsuzluğu durumu oluşmaktadır. Kalkınan toplumlara bağlı olarak kişilerin rolleri de artmıştır. Örnek verilirse, bir kişi çalışma hayatında mühendis, hemşire vb. gibi mesleklerde çalışırken evinde eş ya da anne olabilmektedir. Bu durumda kişilerden istenen muhtemel davranış, iş hayatında görev bilincinde ve becerikli, aile hayatında ise şefkatli ve ilgili olmalarıdır. Kişiler bu iş hayatındaki rolleri nedeniyle aile hayatındaki rollerine zaman ayıramıyorlarsa ya da aile hayatındaki rolleri iş

hayatındaki yükümlülüklerini yapmaya engel oluyorsa bu durumda iş-aile çatışması kaçınılmaz olmaktadır (Baykal, 2014).

Şimdilerde gerek kadın gerekse erkek çalışanlar uzun çalışma saatleri ve ağır iş yüküyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle hayatın kolaylaştığı kanısı olsa da teknoloji dahil olmak üzere hemen hemen her sektörde yaşanan dönüşümler örgütler ve kişiler üstünde baskı oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışma saatlerinin uzunluğu, yapılan fazla mesailer, esnek çalışma saatleri vb. gibi durumlar kişilerin iş hayatına ayırdıkları rolleri artırırken, aile hayatındaki rollerinden zaman çalmakta ve böylece iş-aile dengesi de bozulmaktadır (Baykal, 2014). Ayrıca kadının işgücü piyasalarına katılımı da aile yapılarında değişim yaratmaktadır. Evli bireylerin çift olarak işlerindeki başarı amaçları "İki Kariyerli Aile" modelini meydana getirmektedir. İki Kariyerli Aile modeli kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerinin ve iş bölümünün değişmesinde önemli rol oynamaktadır (Karadoğan, 2009). Dolayısıyla aile-iş hayatı dengesinin kurulması kadın ve erkekler için önemli bir yere gelmektedir (Kablay ve Elma, 2018).

İş- Aile Hayatı Dengesini Kurmaya İlişkin Politikalar

İş-aile hayatı dengesi, çalışan kişilerin hayat kalitelerinde değişiklikler oluşturarak, iş ile ilgili yaratıcılıklarının artırılması ve işe bağlılıkların kurulmasında önemli bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir. İşletmelerin çalışanlarına sağladığı iş-aile hayatı dengesi uygulamalarının esasında çalışanların iş dışındaki hayatlarına dair problemlerinin mümkün olduğunca çözülerek, kişilerin daha verimli ve mutlu çalışmasının sağlanması, kişinin kendisine, ailesi ve arkadaş çevresine vakit ayırabileceği şartların oluşturulması yer almaktadır. Bu bağlamda kullanılan programlarla çalışanlara şu şekilde imkanlar sağlanmaktadır (Özçer, 2003):

1. Çocuk bakım programları (İşyerinde çocuk bakımı, izin zamanlarında çocuk bakımı)

2. Esnek çalışma sistemleri (Esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı işler, evde çalışma, iş paylaşımı, sıkıştırılmış iş günleri)

Bu tür programlarla, çalışanların sosyal hayatları daha rahat duruma getirilerek onların işinde olan verimliliğinin ve odağının artırılması sağlanmaya çalışılmaktadır. İş-aile hayatı dengesinin tam anlamıyla kurulabilmesi için çalışanların da iş ve sosyal hayatında belirli davranışlarda bulunması gerekir. İşletmeler de çalışanlara sağladıkları iş-hayat dengesi uygulamaları ve çalışanların bireysel çabalarının birleşimiyle iş-hayat dengesi daha sağlam kurulmaktadır (Özen Kapız, 2002).

Esnek Çalışma Sistemleri

Aile dostu pratiklerin başında esnek çalışma süreleri gelmektedir. Du Pont Firması, aile dostu pratiklerin temelinde, esnek çalışma sürelerini, çalışanların ve işletmelerin ihtiyaçlarını uyumlaştırmaya yardımcı olacak üzere tasarlamıştır. Bu firma, esnek çalışma saatlerinden yararlanılması gerektiğini tavsiye etmektedir. Bunun sebebi ise çalışanların sosyal hayatlarındaki yükümlülükleriyle ilgilenirken aynı zamanda iş hayatında yöneticilerin onlardan istedikleri görevleri yapmak için verimli ve yaratıcı metotlar bulmalarına yardım etmektir (Ceylan, 2011). Esnek çalışma süreleri, çalışanların iş yerinde bulunması gerekli olan ve işyeri yöneticilerin oluşturduğu süreler içerisinde işe başlanılıp bitirileceğine çalışanın kendi karar verdiği bir çalışma düzenlemesidir (Roesch, 2007). Esnek çalışma süreleri uygulaması, işin başlangıç ve bitiş sürelerinin önceden belirlenen bir zamanda yapılması olarak da tanımlanmaktadır (Kirel, 1999).

Esnek çalışma sistemleri içindeki bir başka çalışma şekli ise kısmi zamanlı çalışmadır. Kısmi zamanlı çalışma şekli, çalışanların işyerinde standart olarak bilinen çalışma saatlerinden daha kısa olan çalışma şeklidir (Brook, 2003; akt. Ceylan, 2011). Kısmi zamanlı çalışma, çalışma zamanı haricindeki sürenin, standart süreyle çalışan kişilerle karşılaştırıldığında fazla olması, çalışanların çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatına ve yükümlülüklerine daha fazla vakit ayırabilmelerini kolaylaştırmakta, aynı zamanda

çalışma hayatının vermiş olduğu toplumdaki yer edinme ve aitlik duygusu, sosyal çevreler edinme gibi faydalardan uzak kalınmamasını sağlamaktadır (Tınar, 1996). Kısmi zamanlı çalışma şekilleri kadınların işgücüne katılımlarını da olumlu yönde etkilemektedir. Kısmi zamanlı çalışma şekilleri özellikle kadınlar için iş-aile hayatı dengesinin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır (Turan, 2005).

Çalışma ortamındaki esneklik de çalışanların iş-aile hayatı dengesine olumlu etki etmektedir. Çalışma ortamında esneklik sağlanması çalışanların hem iş hem de sosyal hayatlarını aynı ortamda toplayabildiği için bu çalışma şekli git gide önem kazanmaktadır (Roesch, 2007). Çalışma ortamının esnekliğinin yanı sıra sıkılaştırılmış iş haftaları sistemi de esnek çalışma düzenlemelerindedir. Sıkılaştırılmış iş haftaları çalışma günlerinin sayısını azaltmayı hedeflerken, çalışanların iş hayatı dışındaki sosyal hayatı için daha çok vakit ayırmasını sağlamakta ve işe gelip gitmenin maliyetlerini azaltmaktadır (Tınar, 1996). İş-aile hayatı dengesini kurmaya ilişkin çalışma sistemlerinden biri de iş paylaşımıdır. İş paylaşımı, standart çalışma süresinin eşit görevi üstlenmiş ve çoğunlukla eşit yetenek sahibi kişilerce parçalara ayrılmış biçimde ayarlanacağı gibi, işi paylaşan kişilerin yetenek ve bilgi düzeyleri de birbirlerini tamamladıkları zaman sahip olabilmektedir. İş paylaşımında bir iş iki kişi tarafından sıralı şekilde yapılıncı kişiler iş-aile hayatları daha kolay denetlerken işi benimseme ve işe bağlılık bakımından olumsuzluklara yol açabilmektedir (Küçükusta, 2007).

Çocuk ve Yaşlı Bakımı Hizmetleri

İş-aile hayatı dengesini sağlamaya yönelik önemli uygulamalardan birisi işletmelerin kreş uygulamalarıdır. Kadınların işgücü piyasalarına katılmaları için çocuk bakımının sosyal görev olarak kabul görmesi ve devlet eliyle bu durumu desteklemek adına uygulamalar geliştirilmelidir. Ülkemizde işletmeler yeteri kadar kadın çalışan istihdam etmediği ve belirli bir istihdam altındaki işletmelere kreş zorunluluğunun olmamasından, çok az işletme bünyesinde kreş ve çocuk bakım

hizmeti sağlamaktadır. Günümüzde yeni yönetim düşüncesiyle kişilerin verimli çalışmaları önem kazandığından işverenler artık çalışanların memnuniyetini de önemsemektedir. Bu sebeple çalışan kadınlar için ciddi sıkıntılardan biri olan çocuk bakımı, işverenlerce dikkate alınmamakta ve iş-aile hayatı dengesini sağlamayı kolaylaştıracak şekilde işyerlerinde çocuk bakımı için kreş tarzı bakım yerleri açılmaktadır. Ayrıca çocuk bakımı için gerekli kreş gibi bakım hizmetlerinin sayısı olarak az olması, olan kreşlerin de pahalı olmaları nedeniyle kadınlar çalışma hayatından uzaklaşmaktadır. Kreş hizmetlerinin yanı sıra çocukların bakımı için sağlanacak maddi yardımlar da kadınların iş hayatında kalmasına yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda çalışanların evinde, yaşı ilerlemiş ve bakıma muhtaç olan yakınlarının bulunması onların iş hayatını etkileyeceği için, yaşlı bakım evlerinin sayısı olarak artırılması çalışanlar ve bakıma muhtaç yakınları tarafından pozitif bir uygulama olacaktır (Önel, 2006). Kreş ve yaşlı bakım hizmetlerinin dışında izin politikaları da çalışanlar için önemli bir konudur. Çalışanlar için haftalık izinlerini düzenli biçimde kullanabilme, ihtiyaç anında kısa dönemli ücretsiz izinler kullanabilme, yıllık izin planlarını yapabilme gibi durumlar çalışanların iş-aile hayat dengesinin kurulmasında önemli rol oynamaktadır. Aynı zamanda çalışanların ücretli izin olarak analık ve babalık hakları ve uzun olmayacak vadede ücretsiz izin hakları da iş-aile hayatı dengesinin kurulmasında önemli bir yere sahiptir (Ceylan, 2011).

9. Kadın İşgücünün İş Hayatında Karşılaştığı Sorunların Çözümüne Yönelik Düzenlemeler

İş hayatındaki kadınların en büyük sorunu ücretler arasındaki ayrımcılıktır. Bu sorunun çözümüyle ilgili, Avrupa Birliği'nin, Birleşmiş Milletler'in ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün düzenlediği birçok sözleşme ve anlaşma bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler'in kabul ettiği belge ve sözleşmeler, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Uluslararası Ekonomik, Kültürel ve Sosyal Haklara Ait Uluslararası Sözleşme ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Ait Sözleşmesi (CEDAW) olarak

sıralanmaktadır. Aynı zamanda Avrupa Birliği tarafından onaylanan Roma Antlaşması, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün onayladığı Fildelfiya Bildirgesi ve 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi ile ücret ayrımcılığının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Söz konusu anlaşma ve sözleşmeler ücret ayrımcılığını yasaklamış ve eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını amaçlamışsa da bu ayrımcılık tam anlamıyla önlenememektedir (Kaya, 2014).

Kadınların iş hayatındaki sorunlarından bir diğeri de eğitimsizliktir. Tablo 4'e bakıldığında eğitim ve işgücü arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılımları da artmıştır. Ayrıca kadın erkek arasındaki fark eğitim seviyesi arttıkça daha da azalmıştır. Bu fark azalmış olsa erkekler kadınlara göre işgücü piyasalarında daha fazla yer almışlardır. Eğitimsizliğin çözümü için, özellikle kız çocukları ve kadınların eğitim düzeylerinin artırılması, eğitimin gerekliliğinin ailelere bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Eğitim düzeylerinin daha az olduğu bölgelere daha özel hizmetler yapılarak eğitimsizliğin giderilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda eğitime herkes tarafından eşit olarak ulaşım gerekmektedir. Kadınların ve kız çocuklarının eğitim alması için gerekli koşulların sağlanması gerekmektedir.

Tablo 4. Türkiye’de 2015- 2020 Yılları Arasında Eğitim Durumuna Göre (15+ Yaş) İşgücüne Katılım Oranları (%)

Yıllar	Cinsiyet	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Okur-Yazar Olmayanlar	Kadın	16,1	15,2	15,9	16,1	15,4	12,4
	Erkek	30,9	30,4	32,4	31,4	32,1	26,4
Lise Altı Eğitimliler	Kadın	26,6	27,2	27,7	28,2	28	24,1
	Erkek	68,8	68,9	69,3	69,3	68,1	63,4
Lise	Kadın	32,7	33,7	34,3	34,7	34,1	29,9
	Erkek	71,3	71,2	71,6	72,3	71,3	66,4
Mesleki Ya Da Teknik Lise	Kadın	40,8	41,4	42,6	42,7	42,2	37,0
	Erkek	81,1	81,6	81	81,1	80,8	77,9
Yüksek Öğretim	Kadın	71,6	71,3	72,7	71,6	71,5	65,6
	Erkek	86,2	86,4	86,5	86,1	85,8	83,3

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Tablo 4'e bakıldığında eğitim ve işgücü arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılımları da artmıştır.

Ayrıca kadın erkek arasındaki fark eğitim seviyesi arttıkça daha da azalmıştır. Tablo 4’e genel anlamda bakıldığında ise erkekler kadınlara göre işgücü piyasalarında daha fazla yer almışlardır. Genel olarak değerlendirildiğinde eğitim seviyesi kadınların hayatında daha iyi yerlerde olmaları bakımından olumlu etkiye sahiptir.

Kadınların iş hayatındaki sorunlarından bir diğeri ise işyerinde cinsel ve psikolojik tacize maruz kalmaktır. Kadınların işyerinde yaşayacakları cinsel ve psikolojik tacizler önlenmelidir. Böyle durumlarda hem uluslararası hem de ulusal kanun, yasa ve sözleşmelerde belirtilen hükümler uygulanmalı ve cezalar arttırılarak caydırıcılık sağlanmalıdır. Ayrıca kadınların işe alınmada ve terfi süreçlerinde yaşadığı ayrımcılığı önlemek amacıyla Avrupa Birliği’nin, Birleşmiş Milletler’in (BM) ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) düzenlediği sözleşme ve anlaşmalar mevcuttur (Soysal, 2006). Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) madde 11’de, 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi madde 1’de, 122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi madde 1’de, Avrupa Sosyal Şartı’nda ve Amsterdam Antlaşması’nda kadınlara karşı işe alınma ve terfi süreçlerindeki ayrımcılığın önlenmesi amaçlanmıştır (Kaya, 2014).

Kadınların sosyal haklardan erkekler kadar yararlanmasını sağlamak amacıyla Birleşmiş Milletler’in, Avrupa Konseyi’nin, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün ve Avrupa Topluluğunun düzenlediği belge ve sözleşmeler bulunmaktadır. Bu konudaki belge ve sözleşmeler, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Antlaşması, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Ekonomik, Kültürel ve Sosyal Haklara Ait Uluslararası Sözleşme, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Ait Sözleşme (CEDAW), Roma Antlaşması ve Avrupa Sosyal Şartı’nda sosyal haklardan yararlanmada eşitlik kavramı yer almaktadır (Kaya, 2014).

Türkiye’de 2013 yılına kadar cinsiyet eşitliğine dair politikalar pek yer edinmese de 2013’te

“Kadın İstihdamı Paketi” adıyla, daha sonraları “Türkiye’nin Demografik Dönüşümü ve Dinamik Nüfus Yapısını Korumaya Yönelik Yeni Nüfus ve Aile Politikası” adıyla oluşturulan politikalar gündeme gelmiş ve 10. Kalkınma Planında, kişilerin iş ile aile hayatının birbiriyle uyumunun sağlanmasını hedefleyen öneriler ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte 2015 yılında TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, aile yapısının korunmasını hedefleyen bazı çalışmalar yürütmüştür (Ünlütürk Ulutaş, 2015; Kablay ve Elma, 2018).

Ülkemizde kadınların iş ile aile hayatı arasındaki dengenin sağlanmasına yönelik çalışmalar çoğunlukla kadın işçileri kapsamaktadır. (Aydın ve Demirkaya, 2017; Kablay ve Elma, 2018). Kadın işçilere yönelik yapılan çalışmalar, analık izinleri, doğum yardımı, doğum sonrası ücretsiz izinler, mazeret ve süt izinleri, doğum sonrası kısmi çalışmalar, yarım çalışmalar ve yarım çalışma ödenekleri olarak sayılabilir (Karaman, 2014; Kablay ve Elma, 2018). Erkekler işçilere yönelik çalışmalar ise, eşlerinin doğum yapması durumunda kısmi çalışma ve mazeret izni hakkı olarak sayılmaktadır. Aynı zamanda 657 sayılı Yasa’da erkek memurlara babalık izni hakkı tanınmıştır (Kablay ve Elma, 2018).

Analık İzinleri

Çalışan kadınlar hamilelik ve doğum gibi sebeplerden ötürü çalışmadıkları için ekonomik açıdan yetersizlikler ve giderlerinde yükselişler yaşamaktadır. Ülkemizde 5510 sayılı Yasada söz konusu gelir kayıplarını önlemeye yönelik düzenlemeler bulunmaktadır (Çenberci, 1985). 5510 sayılı Yasa’da doğum izniyle ilgili hükümler işçiler ve bağımsız çalışanları kapsamaktadır. Memurlar ise 657 sayılı yasadaki hükümlere tâbidir (Aydın ve Demirkaya, 2017).

5510 sayılı Yasa’nın on beşinci maddesinde belirtildiği üzere “4’üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortasız eşinin hamileliğinin başlangıcından başlayarak doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoklu hamilelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan hamilelik ve analık

haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali olarak sayılır”.

4857 sayılı Yasa madde 74’e göre kadın çalışanların hamilelik durumunda ve doğum sonrasında olmak üzere toplam 16 hafta çalıştırılmaları yasaktır. Bu süreler Yasada doğum öncesi ve sonrası 8’er hafta olarak belirtilmiştir. Çoklu hamilelik halinde doğum öncesi çalıştırılmayacak süre olan sekiz haftaya ilave olarak iki hafta daha verilmektedir (İK m. 74). Yasanın ilgili maddesine 6111 sayılı yasayla yapılan ekleme ile (76. md) Kadın çalışanın erken doğum durumunda, doğum öncesinde yararlanamadığı izin hakları doğumdan sonraki sürelerle eklenmektedir (Kablay ve Elma, 2018).

4857 sayılı Yasanın 74. maddesine en son eklenen hükme göre, doğum esnasında ya da doğumdan sonra kadın çalışanın vefatı durumunda, doğumdan sonra yararlanılamayan sürelerden çalışanın eşi yararlanır. Aynı düzenlemeye göre, üç yaşını bitirmemiş bir çocuğu evlat edinen anne veya babanın, çocuğun resmi olarak kişilere verildiği tarihten başlayarak sekiz haftalık analık veya babalık izni kullanmaya hakkı vardır (İK. m. 74/1).

Emzirme Ödeneği

Kendi çalışmalarıyla kazanç elde eden kadın çalışana veya gelir ya da maaş alan erkeğin sigortasız olan eşine, her bir çocuğun yaşıyor olması koşuluyla, çocuğun dünyaya geldiği tarihte yürürlüğe konulacak biçimde ve Sosyal Güvenlik Kurumu’na oluşturulup Bakan tarafından kabul edilen program ile emzirme ödeneği hakkı sağlanır (Kablay ve Elma, 2018).

Sigortalı kadın çalışan veya sigortalı erkeğin sigortasız olan eşi, doğum nedeniyle emzirme ödeneğinden yararlanabilmesi için, 5510 sayılı Yasaya göre iş sözleşmesiyle bir ya da birden çok işveren tarafından çalıştırılan kişiler, doğum öncesi bir sene içerisinde yüz yirmi günden az olmayan kısa vadeli sigorta kolları priminin tebliğ edilmesi gerekmektedir. Aynı Yasaya göre köy ve mahalle muhtarlarıyla herhangi bir iş sözleşmesine bağlı olmadan kendi hesabına çalışanlar ise, doğum öncesi bir sene içerisinde

yüz yirmi günden az olmayan kısa vadeli sigorta kolları primi ve genel sağlık sigortası primini de içeren prim ve prime dair hiçbir yükü bulunmaması gereklidir (SSGSSK. m. 16).

9. maddeye göre, emzirme ödeneğini kullanma hakkı elde eden sigortalılardan, sigortalılık hali bitmiş olanların bitiş tarihten başlayarak 300 günlük süre zarfında çocukların doğması durumunda, sigortalı kadın veya sigortalı kadının evli olduğu erkek, analık sigortasının kadın çalışana sağlamış olduğu yasal haktan faydalanabilecek, ayrıca doğum öncesi onbeş ay içinde yüz yirmi günden eksik olmayacak şekilde prim yatırılması koşuluyla söz konusu ödenekten faydalanmaya hak kazanacaktır (SSGSSK. m. 16/son).

Doğum (Analık) Nedeniyle Ücretsiz İzin

Ülkemizde çalışanların doğum ve evlat edinme sonrasında kısmi süreli çalışmalarla ilgili yönetmelikler yer almaktadır. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinin a ve d bendinde bahsedilen ücretsiz izin “analık izninin sona ermesinden başlayarak işçinin talebiyle sunulan izin” olarak açıklanmaktadır (m. 4/a, d).

4857 sayılı Yasanın 74. Maddesinin 1. fıkrasına göre, “Doğum sonrası analık izinlerinin bitmesinden itibaren çocuğun yaşıyor olması koşuluyla çocuğun bakımı ve büyütülmesi amacıyla kadın sigortalıyla henüz 3 yaşını bitirmemiş olan çocuğu evlat edinmiş anne ya da babaya kendi talepleri doğrultusunda ilk doğumlarında 60 gün, ikinci doğumlarında 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün olmak üzere, belirlenmiş olan haftalık çalışma saatlerinin 1/2’sine denk olacak şekilde ücretsiz izin verilmektedir. Ayrıca çocuğun engelli olarak dünyaya gelmesi durumunda ücretsiz izin hakları 360 gün olarak belirlenmiştir. Çoklu doğum durumunda ise söz konusu sürelerle ayrıyeten 30 gün ilave edilir. Aynı zamanda bu izin hakkından faydalanılan süre içinde süt iznine dair hükümler uygulanmamaktadır (İK. m.74/1).

Doğum yapan kadın memur ise, doğumdan sonraki analık izninin ve yarım çalışma süresinin bitmesinden başlayarak, eşi doğum yapan erkek memurlar için ise doğum tarihinden başlayarak isteğe bağlı olarak en fazla yirmi dört ay olmak üzere ücretsiz izin verilmektedir. Aynı zamanda üç yaşını tamamlamamış çocuğu evlat edinildiğinde de ücretsiz izin verilmektedir. Eşlerin ikisinin de memur olmaları durumunda yirmi dört aylık sürenin birbirini takip eden iki bölüm biçiminde kullanılması da sağlanmaktadır (DMK. m.108/b-c).

Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Doğum hali nedeniyle çalışmayan kadın işçiye gelir kaybı yaşatmamak amacıyla iş görmezlik ödeneği verilmektedir (Güzel vd., 2018).

Sigortalı kadın işçinin anneliği durumunda, doğum öncesi bir sene içinde doksan günden az olmayan kısa vadeli sigorta primini bildirmiş olması koşuluyla, doğum öncesi ve sonrası sekiz haftalık süreler ve çoklu hamilelikte ise doğum öncesi süreye eklenen iki haftalık sürelerde çalışılmayan her gün için ve sigortalı kadının kendi rızası ve doktorun da onay vermesiyle doğuma son üç hafta kalana kadar çalışması durumunda, doğumdan sonra çalışılmayan süreye ilave edilen süreler göre geçici iş görmezlik ödeneği verilmektedir. Geçici iş görmezlik ödeneği kadın çalışanın yevmiyesi esas alınarak hesaplanır ve tedavilerde yatış durumuna göre farklılık göstermektedir. Yatarak yapılan tedavilerde günlük ücretin 1/2'si, yatış gerektirmeyen tedavilerde ise çalışanın yevmiyesinin 2/3'ü tutarında olmaktadır (SSGSSK. m. 18/c-d).

Doğum Sonrası Kısmi Çalışma Ödeneği ve Yarım Çalışma Ödeneği

4857 sayılı Yasanın 74. maddedeki izinlerin sona ermesiyle çocuğun mecburi eğitim hayatının başladığı dönemi izleyen ayın ilk gününe kadar, sigortalı anneye ya da babaya istekleri doğrultusunda kısmi çalışma imkânı verilmiştir (İK. m. 13).

Ebeveynlerin çalışmadığı sürelerde ekonomik sıkıntılar yaşamaması için ise yarım çalışma

ödeneği verilmesi hükmü belirtilmiştir. Ebeveynlerden birinin kısmi çalışma başvurusunda bulunması durumunda 4857 sayılı Yasa madde 74'te hükmünce haftalık çalışma saatlerinin yarısına dek sağlanan ücretsiz izin süresi boyunca doğum ve evlat edinme durumundan sonra kısmi çalışma ödeneği ödenmektedir (İSK. Ek m.5/1).

4857 sayılı Yasa madde 63'te kısmi çalışma ödeneğinden yararlanma hakkı haftalık kırk beş saat olan çalışma süresinin 1/2'si olarak belirlenmiştir. Haftalık çalışma sürelerinin kırk beş saat altında olması durumunda çalışma süresinin yarısı kadar çalışma yapılmalıdır (İSK. Ek m.5/1).

Doğum Yardımı

Türk vatandaşları için, canlı olarak dünyaya gelen 1. çocuk için 300 lira verilmekte, 2. çocuk için 400 lira verilmekte, 3 ve 3'ten fazla sayıdaki çocuk hakkında ise 600 liraya kadar doğum yardımı sağlanmaktadır. Ancak sağlanacak doğum yardımı tarihi 15.05.2015 olarak belirlenmiştir ve bu tarihten sonra canlı olarak doğum yapanlar bu yardımdan yararlanacaktır (6637 sY. md. 16). Doğum yardımı, Türk uyruklu olan ebeveynlerden birine, ebeveynlerin hepsinin Türk uyruğu bulunması halinde ise kadına sağlanır. Ancak bu Yönetmelikte evlatlık çocuklarla ilgili bir açıklama yoktur (Yön. m.5/8).

Süt İzni

4857 sayılı Yasa madde 74/7'ye göre, bir yaşına gelmemiş çocukları bulunan kadın işçilere, çocukların beslenmesi maksadıyla gün içinde toplamda 1,5 saat süt izni hakkı sağlanmaktadır. Kadınların kullanacağı süt izni saati, kişinin günlük çalışma saatlerinden sayılmaktadır. Bu sürenin hangi aralıklarla kullanılacağı işçinin kendisine bırakılmıştır (Süzek, 2018). Ayrıca yasada bebeğin emzirilip emzirilmemesine dair bir fark olmamakta ve bu sürenin çocuğun bir yaşına gelene kadar verilmesi hükmedilmiştir (Aydın ve Demirkaya, 2017).

Devlet memurları için ise, çalışan memura analık izninin bitmesinden sonraki birinci 6 aylık sürede günde üç saat, ikinci 6 aylık süre için gün içinde

1,5 saat süt izni verilmekte ve izin sürelerinin nasıl kullanılacağı memurun kendisine bırakılmaktadır (DMK. m.104/d).

Mazeret İzni

4857 sayılı Yasanın Ek Madde 2’deki (6645 sY. md.35) düzenlemeye göre, çalışana eşinin doğum yapması durumunda beş günlük ücretli izin verilmektedir. Aynı zamanda işçinin, yüzde yetmişten az olmayacak şekilde engelliliği veya devamlı rahatsızlığı bulunan çocuğunun tedavisinde rapora dayalı olarak ebeveynlerinden birinin kullanması koşuluyla bir yıl içinde on güne kadar ücretli izin verilmektedir (6645 sY. md.35).

Devlet memurları için ise 657 sayılı Yasaya göre eşi doğum yapan erkek memura talebi doğrultusunda on gün izin verilmektedir (DMK. md. 104/b). Ayrıca bir sene içinde on günlük bir mazeret izni hakkı daha bulunmaktadır (DMK. md. 104/c). Aynı zamanda en az yüzde yetmiş engelliliği veya devamlı rahatsızlığı bulunan çocuğunun tedavisinde rapora dayalı olarak ebeveynlerinden birinin kullanması koşuluyla bir yıl içinde on güne kadar toplu ya da ayrı ayrı mazeret izni hakkı bulunmaktadır (DMK. md. 104/e). Memurların bakmaktan sorumlu olduğu ya da eşlik etmediğinde hayati tehlikesi bulunan anne, baba, eş, çocuklar ve kardeşlerinden birinin ciddi kaza geçirmesi, tedavisi zaman alan hastalığının olması gibi durumlarda sağlık raporu ile ispatı koşuluyla aylık ve kişilik hakları gözetilerek en fazla üç ay izin hakları bulunmaktadır (DMK. md. 105/7).

Kreşler ve Emzirme Odaları

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’e göre medeni durumu- yaş koşulu aranmaksızın, yüz ile yüz elli kadın çalışanın mevcut olduğu işyerlerinde çalışma mekanlarından ayrı olacak biçimde ve işyerine olan uzaklığı iki yüz elli metreyi geçmeyen yakınlıkta ve farklı koşulları içinde barındıran çocuk bakım odasının bulundurulması mecburidir (Yön. md 13/1).

Aynı zamanda işveren, medeni hal ve yaş gibi özellikler dikkate alınmayacak şekilde yüz elliye aşacak seviyede kadın işçi çalıştırıyorsa sıfır ile altı yaş aralığındaki çocukların bakımı için işyerlerinden bağımsız olacak biçimde ve işyerlerine uzak olmayan ve farklı şartları sunan yurtlar hazırlamak mecburidir (Yön. md. 13/2).

Ayrıca Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte 8-9. maddelerinde hamilelik- emzirme durumu olan kadın çalışanların, çalışma saatlerine dair uygulamalar mevcuttur (Aydın ve Demirkaya, 2017).

10. Sonuç

Geçmişten günümüze kadar toplumun kadın ve erkek üzerine yüklemiş olduğu cinsiyet rolleri nedeniyle kadın ve erkeklerin davranışları farklı şekillerde biçimlenmiştir. Toplum kadınları iş hayatından uzak, ev içinde çocuklarıyla ilgilenen, evin annesi ve eşi olarak konumlandırırken, erkekleri evin reisi, çalışıp para kazanmak zorunda olan ve ailesini bakmakla yükümlü olarak konumlandırmıştır. Kadınların çalışmasına farklı dönemlerde sıcak bakılsa da genel anlamda kadının işinin evi ve çocuğu olduğu belirtilmiştir.

İlkel dönemlerden bugüne kadın işgücünün yaşadığı sorunlar devam etmektedir. Kadınların emeği gerek toplumsal gerek ekonomik anlamda görünmez kılınmaktadır. Değişen dünyayla birlikte geliştirilen politikalar bu sorunların çözümüne ilişkin kararlar barındırmaktadır. Kadın işgücünün her dönemde ikinci sınıf olarak kabul edilmesi, çalışma hayatında erkeklerden daha az ücretlerle çalışmaları, sosyal hak ve güvencelerden erkeklere göre daha az faydalanıyor olmaları ve kriz zamanlarında ilk işten çıkarılacak kişiler olmaları kadınların iş piyasasında yaşadığı sorunlardandır. Bütün bu nedenlerin yanı sıra kadınların erkeklere göre eğitim seviyelerinin eksikliği, ailelerin erkekleri okutup kadınları eğitim hayatından uzak tutmaları da sorun yaratmaktadır.

Yapılan araştırmalarda kadınların eğitim seviyelerinin düşüklüğü nedeniyle daha alt grupta işlerde çalışmaları günümüzde hala devam

etmektedir. Kadınların iş hayatında yaşadığı sorunların yanı sıra aile hayatında yaşadığı sorunlar da görülmektedir. Her şeyden önce kadınların hala eşlerinin ya da aile bireylerinin izinleriyle iş hayatına katılımları hala yaşanmaktadır. Bu ayrımcılığın sadece bir yüzüdür. Kadınlar ne kadar iş piyasasında çalışıyor olsa da emekleri görünmez olarak sayılmakta ve ev içi işlerinde de en az iş hayatındaki kadar yükümlülük bulundurmaktadır. Her koşulda toplumsal cinsiyet rollerinin bir kısmını uygulamak zorunda kalmaktadır.

Kadınlara yüklenen toplumsal rollerle bağlantılı olarak, kadınların “kadın işi” olarak belirlenmiş mesleklerde çalışmaları da yapılan cinsiyet ayrımcılığının bir parçasıdır. Kadınlar hem işe girmede hem de terfi almalarında erkeklere göre daha zorlu şartlardan geçmeleri de cinsiyet ayrımcılığının bir parçasıdır. Aynı işi erkekler daha kolay elde ederken kadınlar zorlanmaktadır. Kadınların işe alındığında evlilik veya doğum nedeniyle işten ayrılacakları düşüncesiyle iş için erkekleri tercih etmeleri cinsiyet ayrımcılığının en büyük nedenidir.

Kadın işgücünün yaşadığı sorunların önlenmesinde hem uluslararası hem de ulusal sözleşmelerde eşitlik politikaları düzenlenmiştir. Sosyal devlet anlayışının sonucu olarak eşitlik kavramına önem verilmiştir. Ancak kavram ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre değişiklik göstermektedir. Çalışma hakkı tüm insanlık için eşit ve ortak bir haktır. Bu haktan sadece erkekler faydalanamaz. Bu nedenle gerek uluslararası gerekse ulusal sözleşme ve anlaşmalarda kişilere cinsiyet, dil, din, etnik köken ayrımcılığının yasaklanması söz konusudur. Ancak bu sözleşme ve anlaşmalar yapılan ayrımcılığı tam anlamıyla önleyememektedir.

KAYNAKÇA

- Acar Savran, G., Tura Demiryontan, N. (2016). *Kadının Görünmeyen Emeği*. İstanbul: Yordam Yayınları.
- Acar, A.C. (1992). *Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Akkaş, İ. (2019). Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı. *Ekev Akademi Dergisi*, ICOAEF Özel Sayısı, 97-118.
- Alp, A. (2007). *Yeni Çalışma Biçimleri ve Değişen Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Alparlan, A., Bozkurt, Ö., Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları. *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 66-81.
- Arslan, A. (2004). Medyanın Birey, Toplum ve Kültür Üzerine Etkileri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 26 Eylül 2014, http://www.insanbilimleri.com/makaleler/soyoloji/Medyanin_Birey_Toplu_m.htm.
- Aydın, U., Demirkaya, S. (2017). Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları. *İş ve Hayat*, 3 (6), 72-104.
- Baykal, B. (2014). Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici Midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5 (2), 10-23.
- Belek Erşen, U. (2006). *Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Denetim Mekanizması*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Bolcan, A.E. (2006). *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Bora, A. (2018). *Kadınların Sınıfı, Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Boylu, A., Bilgin, İ., Ayan, H. (2016). Toplumsal Cinsiyet ve Ev Teknolojilerinin Kullanımına Etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 5(4), 955-965.
- Brooks, I. (2003). *Organizational Behavior: Individuals, Groups and Organization*. 2nd Ed., Prentice Hall, UK.
- Bulutay, T. (2000). Kadın İstihdamı, İstihdam ve Eğitim Projesi İşgücü Piyasası Bilgisi, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü.
- Bütün, M. (2010). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Cam, E. (2003). Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar. Çelik İş Sendikası Yayın Organı. 11.
- Ceylan Ataman, B. (2014). *Çalışma Ekonomisi Teori ve Politikalar*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Ceylan, G. (2011). *Aile Dostu Uygulamaların İş-Özel Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Çitçi, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*. Ankara: Türkiye

- ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Çolak, F., Altan, Ş. (2003). Sex Discrimination In The Banking Sector: The Case Of Turkey, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(2), 1-12.
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Dalkıranoglu, T. ve F. G. Çetinel (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 277- 298.
- Dedeoğlu, S., Elveren, A.Y. (2012). *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Demir, N., Arısoy, İ.A. (2007). Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7 (2).
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), 12-27.
- Dökmen, Y.Z. (2004). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Ecevit, Y. (2003). Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çatışabilir? *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 83-88.
- Ecevit, Y., Ayata, A. (2011). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç ve Siyaset ve Katılım. Sy. 2-29 ve 64-82 içinde *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*, ed. Yıldız Ecevit ve Nadide Karkıner. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Erben, G., Ötken, A. (2014). Paternalist Liderlik ve İşe Bağlı Mutluluk İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12 (22), 103-121.
- Ergüder, B. (2006). *Türkiye’de Kadın Emegi’nin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emegi ve Kadın Emegine Talep*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ergüneş, N., (2010). “Kadın İstihdamının Geliştirilmesine Yönelik İstihdam Politikaları”. *İktisat*, 48-54.
- Eroğlu, K., Vefikuluçay, D., Zeyneloğlu, S., Taşkın, L. (2007). Kafkas Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Bakış Açılıarı. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 26-38.
- Gökdemir, A. (1992). *Türkiye’de Kadın İşgücü*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Gürdal, D. (2006). *Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Hekimler, A. (2009). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin Kabul Edilişinin 60. Yıldönümünde Taşıdığı Anlam ve Önemi. *Sosyal Bilimler Metinleri Dergisi*.
- İmamoğlu, E. O. (1991). Aile İçinde Kadın-Erkek Roller. *Türk Aile Ansiklopedisi*. Ankara: Cilt 3, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu. Ankara: Türkiye Yazarlar Birliği Vakfı.
- Kablay, S., Elma, Y. (2018). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Bunu Sağlamaya Yönelik Ülkemizdeki Uygulamalar. *Politik Ekonomik Kuram Dergisi*, 2 (2), 77-94.
- Kablay, S. (2018). Yaşama Verilen Değerin Bileşik Göstergesi Çerçevesinde Ülkemizde

OKAY, Y., “Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımının Kadınların Emek Piyasasına Katılımına Etkisi”

- Çalışma Hakkı Açısından Durum. G. Fişek ve E. Karadoğan (Ed.), *Prof. Dr. Gürhan Fişek'in İzinde Ortak Emek ve Ortak Eylem* içinde. Kızılay, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kandiyoti, D. (2013). *Cariyeler, Bacılar ve Yurттаşlar, Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*. Aksu Bora vd. (Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Karadoğan, E. (2009). Mesleki Gelişimi Hedefleyen Eşler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64 (4), 138-152.
- Kaya, G. (2012). *Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı*. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Kaya, P.A. (2014). *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık, Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kaypak, Ş. (2014). Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısından Kente Bakmak. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 344-357.
- Kendirli, H., Karali, R. (2018). *Kadınların Çalışması, Çorum'da İmalat Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunların Verimliliğe Etkisi*. İstanbul: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Kılıç, D. ve S. Öztürk (2014) “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama” *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 47, Sayı 1, Mart 2014, 107-130.
- Kıral, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 115-136.
- Kocacık, F., Gökçaya, V.B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1).
- Koray, M., Demirbilek, S., Demirbilek, T. (1999). Gıda İşkollarında Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Aralık 1999.
- Kumaş, H, Fidan, F. (2010). Akademisyen ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları. 50, 507-532.
- Küçükalp, D. (2000). Anlamlandırılan Bir Varlık Olarak İnsan. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2 (1).
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lordoğlu K., Özkaplan N. ve Törüner M. (1999). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Nurdoğan, A.K. (2018). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri. *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 3 (4), 78-95.
- Önel, N. (2006). *İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özçer, S. (2003). İş-Özel Yaşam Dengesi. *HR Dergisi*.
- Özen Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım; Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Dergisi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139- 153.
- Palaz, S. (2008). Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 87-109.
- Pur, N. (1999). Türkiye’de Kadın İşgücü ve Sorunları, Kadın ve Sosyal Ekonomik Gelişme, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

OKAY, Y., “Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımının Kadınların Emek Piyasasına Katılımına Etkisi”

- Roesch, R. (2007). *Yoğun İnsanlar İçin Zaman Yönetimi*. (S. Yeniçeri, Çev.). İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Samsun, N. (2017). Çalışmanın Değişen Anlamı ve Güncel Durumuna İlişkin Tartışmalar. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 160-210.
- Sarı, M. (2017). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Kadının Çalışma ve Siyasal Yaşamındaki Yeri Etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 1189-120.
- Soysal, T. (2006). Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler. *Kamu-İş Dergisi*, 8 (4).
- Süral, N. (2002). Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye. Ankara, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Tan, E. (1979). *Kadın Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
- Taşkent, S. (1995). *İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Terzioğlu, F., Taşkın, L. (2008). Kadının Toplumsal Cinsiyet Rolünün Liderlik Davranışlarına ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2), 62-67.
- Tınar, M.Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. İzmir: Necdet Bükey Baskı.
- Topgül, S. (2016). İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi*, 23 (1), 217-231.
- Turan, B. (2005). *Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanununa Yansımaları*. (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri.
- Uluocak, Ş., Gökulu G., Bilir, O., E. Karacık, N., Özbay, D., (2014). *Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kadına Yönelik Şiddet*. Ankara: Paradigma Akademi Yayınları.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları, *SBF Dergisi*, 70 (3), 723-750.
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva: International Labour Office.
- Yıldırak, N., Gülçubuk, B., Gün, S., Olhan, E., Kılıç, M. (2003). Türkiye’de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları, *Tarım-İş*, Ankara, Temmuz.
- Yılmaz, S. (2018). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği. *İmgelem Dergisi*, 2, 1-21.
- Zeybekoğlu Dünder, Ö. (2012). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Televizyon Reklamlarına Yansıması. *ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar*, 5(1), 121-136.
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. (2013). T.C. Resmî Gazete, 28737, 16.09.2013.
- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu. (1999). T.C. Resmî Gazete, 23810, 08.09.1999.
- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003). T.C. Resmî Gazete, 25134, 22.05.2003.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). T.C. Resmî Gazete, 26200, 31.05.2006.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. (1965). T.C. Resmî Gazete, 12056, 14.07.1965.

OKAY, Y., “Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımının Kadınların Emek Piyasasına Katılımına Etkisi”

- 6637 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2015). T.C. Resmî Gazete, 29319, 27.03.2015.
- 6645 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2015). T.C. Resmî Gazete, 29335, 04.04.2015.
- 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi. (1958). T.C. Resmî Gazete, 12705, 21.09.1967.
- 122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi. (1964). T.C. Resmî Gazete, 16093, 23.10.1977.
- Amsterdam Antlaşması. (1997). 02.11.1997.
- Avrupa Sosyal Şartı. (1961). T.C. Resmî Gazete, 20312, 14.10.1989.
- Birleşmiş Milletler Antlaşması. (1945). T.C. Resmî Gazete, 4801, 24.08.1945.
- Ekonomik, Kültürel ve Sosyal Haklara Ait Uluslararası Sözleşme. (1966). T.C. Resmî Gazete, 25142, 04.06.2003.
- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi. (1948). T.C. Resmî Gazete, 7217, 27.05.1949.
- Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi. (1981). T.C. Resmî Gazete, 18898, 14.10.1985.
- Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi. (1966). T.C. Resmî Gazete, 25175, 21.07.2003.
- Roma Antlaşması. Avrupa Ekonomik Topluluğu (1957). 25.03.1957.