

D o s y a D 1 Ő 1

‘İnsana Yakışır İŞ’ Bağlamında Türkiye İŞgücü Piyasasında Kadınların Durumu

Emel Çetinkaya¹

Sinem Yıldırımalp²

Özet: İstihdam, sosyal koruma, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar ve sosyal diyalog olmak üzere dört temel hedef üzerine kurulu olan insana yakışır iş kavramı, 1999 yılında ILO tarafından gündeme getirilmiş ve herkes için insana yakışır iş, ILO’nun temel hedefi haline gelmiştir. Ancak bugün tüm dünyada ve ülkemizde insana yakışır işler yaratmada önemli sorunlar yaşanmakta ve özellikle kadınlar erkeklere göre insana yakışmayan işlerde daha çok istihdam edilmektedirler. Bu çalışma ile Türkiye işgücü piyasasında kadınlar için insana yakışır iş açığının ulaştığı boyutlar incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonunda, Türkiye işgücü piyasasında güçlük yaşanan bir alan olan insana yakışır iş açığının çoğunlukla kadınları içerdiği görülmüŐtür. Türkiye’de kadınların çoğunlukla çalışma yaşamına ilişkin haklardan ve sosyal korumadan yoksun bir biçimde, düşük gelirlili ve nitelikteki işlerde çalıştığı ve kadınlar için insana yakışacak nitelikte yeni işlerin yaratılmasında güçlük çekildiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsana Yakışır İş, Türkiye İşgücü Piyasası, Kadın, Türkiye.

1. GiriŐ

Küreselleşme süreci ile birlikte yaşanan gelişme ve değişimler işgücü piyasalarını etkilemiş, işsizlik ve istihdam tüm ülkelerin önemli bir sorunu haline gelmiştir. KüreselleŐen dünya ekonomisinin beraberinde getirdiği işsiz-

¹ Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İliŐkileri Bölümü.

² Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İliŐkileri Bölümü.

lik ve istihdam sorunları insana yakışır iş talebinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında kadın ve erkekler için verimli ve insana yakışır iş olanaklarının sağlanması olarak tanımlanan insana yakışır iş kavramı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1999 yılında gündeme getirilmiş ve herkes için insana yakışır iş, ILO'nun temel hedefi haline gelmiştir.

Ancak bugün tüm dünyada insana yakışır işler yaratmada önemli sorunlar yaşanmakta ve özellikle kadınlar erkeklere göre insana yakışmayan işlerde daha çok istihdam edilmektedirler. Dünyanın pek çok yerinde hem istihdam sayısında hem de istihdam kalitesinde önemli bir cinsiyet uçurumu yaşanmakta, kadınlar erkeklere göre daha fazla enformel ekonomide güvencesiz bir şekilde çalışmaktadırlar. Aslında tüm dünyada bugün daha fazla kadın işgücü piyasasına katılmakta, ancak bu katılımdaki artış cinsiyet uçurumunu azaltmamaktadır. Kadınlar hala erkeklerden daha düşük ücretli, düşük korumalı ve düşük verimlilikteki işlerde çalışmaya devam etmektedirler. Dünyanın tüm bölgelerinde çalışan kadınlar birçok ayrımcılıkla yüz yüze kalmakta ve kadınların yaşadıkları temel ayrımcılığın ücret eşitsizliği olduğu görülmektedir. İş dünyasında da cinsiyet eşitsizliğini azaltmada önemli bir araç olan sosyal diyalogda kadının katılımı düşük kalmaktadır.

Dünyadaki kadınlar için insana yakışır iş açığının boyutlarıyla ilgili resmin aynısını Türkiye’de de görmek mümkündür. Türkiye’de de insana yakışacak nitelikte yeni işlerin yaratılmasında güçlük çekilmekte ve özellikle kadınların büyük bir bölümü enformel sektörde, güvencesiz bir şekilde ve düşük ücretlerle çalışmaktadırlar.

Bu çalışma, insana yakışır işin özellikleri ve göstergelerinden hareketle Türkiye işgücü piyasasında insana yakışır iş açığının ulaştığı boyutları kadınlar özelinde incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla çalışmada öncelikli olarak insana yakışır iş kavramı ve özellikleri anlatılacak daha sonra Türkiye işgücü piyasasında kadınların durumu insana yakışır işin göstergeleri bağlamında analiz edilecektir.

2. İnsana Yakışır İş Kavramı ve Özellikleri

İngilizcesi “decent work” olan “insana yakışır iş” kavramı Türkçeye “düzenli iş”, “uygun iş”, “saygın iş”, “insan onuruna yakışır” iş gibi farklı şekil-

lerde tercüme edilmekte ve kullanılmaktadır. İşveren tarafı “düzgün iş” kavramını kullanırken, hükümet tarafı “saygın iş” ve işçi tarafı ise “insan onuruna yakışır iş” kavramını tercih etmektedir. ILO Ankara Ofisi ise bu kavramı “insana yakışır iş” olarak kullanmaktadır (Kapar, 2004: 185; TİSK, 2003; www.turkis.org.tr, 2011, www.ilo.org, 2011; Işığışok, 2005; Işığışok, 2009: 307; Palaz, 2005: 479).

Işığışok’a (2005: 3) göre insana yakışır iş kavramı, “günümüzde, bireylerin çalışma ve istihdam haklarına, iş sağılığı ve güvenliği koşullarına, sosyal güvenlik olanaklarına ve sendikalar ya da diğer temsil ve katılım mekanizmaları aracılığıyla kendilerini ifade etme haklarına atıfta bulunan genel bir kavramsal çerçeveyi nitelenmek” üzere kullanılmaktadır.

İnsana yakışır iş kavramı resmi olarak ilk defa 1999 yılında 87. Uluslar arası Çalışma Konferansı’nda sunulan raporla gündeme gelmiştir. Bu raporda ILO’nun temel hedefi herkes için insana yakışır iş olarak belirtilmiştir. ILO insana yakışır işi, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında kadın ve erkekler için verimli ve insana yakışır iş olanaklarının sağlanması olarak tanımlamıştır. ILO dikkatini en çok ücretli çalışanların ihtiyaçları üzerine yoğunlaştırsa da enformel sektörde, düzensiz ücretle, kendi hesabına ve evde veya gündelikçi olarak çalışan kesimlerle de ilgilenmektedir (ILO, 1999).

İnsana yakışır iş; istihdam olanaklarının arttırılması, çalışma yaşamına ilişkin temel hakların korunması, sosyal koruma ve sosyal diyalogun geliştirilmesi olmak üzere dört temel unsurun bir araya gelmesi ile oluşmaktadır (ILO, 1999; Sengenberger, 2001: 39-40; Ghai, 2003: 115-135). Bu temel unsurlar insana yakışır işin, “göstergeleri” ya da “bileşenleri” olarak da nitelendirilmektedir (Işığışok, 2009: 316).

İstihdam Olanakları: İnsana yakışır işin ilk temel unsurunu istihdam olanaklarının arttırılması oluşturmaktadır. ILO’nun temel işlevi, bireysel yeteneklerin arttırılması ve insanların üretken iş ve insana yakışır bir şekilde geçinebileceği bir gelir elde etme olanaklarını geliştirme sorumluluğunu taşımaktır. ILO’ya göre amaç sadece iş yaratmak değil, kabul edilebilir nitelikte işler yaratmaktır. Bu bağlamda istihdamın niceliksel boyutu niteliksel boyutundan ayrılamaz (ILO, 1999).

İnsana yakışır işin önemli bir özelliği, çalışanların, istihdamın niteliğindeki bir unsur olan yeterli bir gelir elde edebileceği işe sahip olabilmesidir. Neredeyse çalışan veya iş arayan tüm bireyler kendileri ve ailelerinin ekonomik refahını sağlamak için yeterli düzeyde bir gelir elde etmeye çalışırlar. Ancak burada yeterli gelir elde etmenin yanı sıra bu gelirin devamlılığının sağlanması da önemlidir (Anker ve diğ., 2002: 22). Ayrıca istihdamın niteliksel boyutunda çalışma saatleri, gece çalışması, ücretli izin, hafta tatili, iş sağlığı ve güvenliği gibi konuları kapsayan çalışma koşulları da önemli bir yer tutmaktadır (Palaz, 2005: 485).

Çalışma Yaşamına İlişkin Temel Haklar: İnsana yakışır işin diğer önemli unsuru çalışma yaşamına ilişkin temel haklardır. Zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğine son verilmesi, ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının tanınması çalışma yaşamına ilişkin temel hakların başında yer almaktadır (Ghai, 2003: 125-128).

ILO'nun zorla çalıştırmanın tüm biçimlerinin önlenmesine yönelik birçok sözleşmesi söz konusudur. ILO 105 sayılı “Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması” sözleşmesi ile zorla çalıştırmanın bütün biçimlerini yasaklamıştır. ILO çocuk işçiliğinin önlenmesi ve ortadan kaldırılması ile de uzun süredir ilgilenmektedir. Çocuk işçiliği özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde önemli bir sorun olarak gözükmektedir (Ghai, 2003: 125-126).

Çalışanların temel hakları arasında incelenen bir diğer konu çalışma hayatında ayrımcılıktır. Çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalan grupların en başında kadınlar yer almaktadırlar. Kadınlar işgücü piyasasına girme konusunda erkeklerle kıyaslandığında daha fazla sorun yaşamakta, işgücüne katılmayı başaran kadınlar ise işe alma, işten çıkarma, hizmet içi eğitim, ücretlendirme ve terfi gibi konularda ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar (Palaz, 2005: 490).

Çalışmaya ilişkin bir diğer temel hak ise örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkıdır. Ülkelerin büyük bir çoğunluğu çalışanların sendika kurma, toplu pazarlık yapma haklarının uluslar arası ve ulusal belgelerde tanıdığı ve gerçekleştirme yükümlülüğü altına girmiştir. Ancak dünyadaki tüm çalışanlar içinde sendika üyesi olan ve toplu sözleşme kapsamında yer alanların sayısının çok az olduğu bilinmektedir. Gerçekte örgütlenmeye en çok

ihtiyaç duyan enformel ekonomide, kamuda, küçük işyerlerinde, tarımda, ev eksenli çalışanlar ile göçmenler, örgütlenme sorunları ve engelleri nedeniyle korunmasız şekilde çalışmak zorunda kalmaktadır (Kapar, 2007: 8)

Sosyal Koruma: Sosyal koruma; bireyi hastalık, sakatlık, analık, yaşlılık, işsizlik ve işten kovulma durumlarında sosyal güvenlik şeklinde korumanın yanı sıra iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme, ağır çalışma koşulları ve sürelerinden korumayı da ifade etmektedir (Sengenberger, 2001: 40).

Sosyal güvenliēin ana amacı çalışanlar ve aileleri için temel yaşam risklerinin finansal sonuçlarına karşı temel koruma sağlamakdır (Anker ve diēerleri, 2002: 53). Ancak insanların büyük çoēunluēu sosyal güvenliēin sağladığı korumaya erişememekte ve sosyal güvenlikden dışlanan kişilerin önemli bir kısmı da yoksulluk ve yoksunluk içinde yaşamaktadır (Kapar, 2007: 7). Özellikle toplam çalışan nüfusun küçük bir kısmının formel ekonomide ücretli olarak çalıştığı geliŖmekte olan ülkelerin çoēunda, sosyal güvenlik sistemi insanların zorunlu ihtiyaçlarını karşılamada başarısız olmaktadır (Ghai, 2003: 122-123). Oysa günümüzde artan işsizlik, yaşlanma, tek ebeveynli hanelerin artması, yoksulluk oranlarındaki artış, artan hareketlilik ve sosyal güvenlik sistemlerinin rolüne ilişkin beklentilerin deēiŖmesi gibi sorunlar sosyal güvenlik sistemlerini zorlamakta ve sosyal güvenliğe olan gereksinim artmaktadır (IŖığıçok, 2009: 318). Bu durum sosyal güvence ve koruma olmaksızın insana yakıŖır işlerin de olamayacağı gerçeğini gözler önüne sermektedir.

Sosyal güvenlik işletme düzeyinde ele alındığında; iş saēlığı ve güvenliēi önlemlerinin sosyal güvenlikle ilgili birincil düzenleme olduēu ve bu nedenle ILO'nun iş saēlığı ve güvenliēi konusuna büyük önem verdiēi ve bu konuyla ilgili çeŖitli programlar yürüttüēü görölmektedir (IŖığıçok, 2009: 318).

Sosyal Diyalog: İnsana yakıŖır işin son unsurunu sosyal diyalog oluşturmaktadır. Sosyal diyalog en geniş anlamıyla, ekonomik ve sosyal politikalar ve çalışma hayatı ile ilgili ortak konuların müzakere edildiēi, bilgi alışveriŖi yapıldığı ve karşılıklı olarak danıŖıldıēı bir süreci ifade etmektedir (Anker ve diēerleri, 2002: 55).

Sosyal diyalog, genellikle ücret ve çalışma koşullarının belirlenmesi ile

ilgili olarak (toplu pazarlık) işçi ve işveren arasında, işletmenin fonksiyonlarına katılıma ilişkin çalışanlar ve yönetim arasında ve sosyal ve ekonomik politikaların belirlenmesi ve uygulanması ile ilgili olarak sosyal taraflar ve hükümet temsilcileri arasında üç farklı düzeyde gerçekleşmektedir (Ghai, 2003: 132).

İşgücü ile ilgili pek çok iyi uygulama (günde 8 saatlik çalışma, analığı koruma, çocuk işgücü yasaları, işyeri güvenliği ve endüstri ilişkilerini geliştiren bir dizi politika) sosyal diyalog aracılığı ile başarılmaktadır. Sosyal diyalogun temel amacı çalışma dünyasındaki paydaşlar (hükümet, işçi ve işveren temsilcileri) arasında konsensüs oluşturmak ve demokratik katılımı ilerletmektir (ILO, 2009).

Yukarıda anlatılan insana yakışır işin dört temel unsurundan birinin veya birkaçının eksik olması halinde “insana yakışır iş açığı” ortaya çıkmaktadır (Işığışok, 2005: 23). İnsana yakışmayan işleri ifade etmek üzere “insana yakışır iş açığı” kavramı kullanılmaktadır. (Işığışok, 2009: 323). 2001 yılında 89. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda “İnsana Yakışır İş Açığının Azaltılması” isimli bir rapor sunulmuş ve bu raporda da insana yakışır iş açığı; uygun istihdam fırsatlarının eksikliği, yetersiz sosyal koruma, çalışanların temel haklarının tanınmaması ve sosyal diyalogun ihmal edilmesi olarak ifade edilmiştir (ILO, 2001).

Uluslararası Sendika Konfederasyonu³ için dünya üzerindeki her kişi temel ihtiyaçlarını karşılayabileceği ve kendisine iyi bir şekilde yaşama olanağı tanıyacak bir işe sahip olabilmelidir. Ancak sadece iş değil, herkes için insana yakışır nitelikte iş yaratabilmek önemlidir. Ayrıca insana yakışır iş, küresel yoksullukla mücadelede etkili bir unsur olarak yer almaktadır. Dünyadaki çoğu insan için insana yakışır iş eksikliği yoksulluk anlamına gelmektedir (ITUC, 2009a). 2006 Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyinde de, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında kadın ve erkekler için verimli iş elde etme olanaklarının yoksullukla mücadele etme ve herkes için ekonomik ve sosyal refahı arttırmada önemli olduğunun altı çizilmiştir. Bugün tüm dünyada insana yakışır iş açığı yaşanmaktadır ve bu durum işsizlik ve eksik istihdam, düşük kaliteli ve verimsiz işler, güven-

³ International Trade Union Confederation (ITUC).

cesiz çalıŖma ve garantisiz gelir, haklardan mahrum kalma ve cinsiyet eŖitsizliēinden ileri gelmektedir. Küresel ekonomik geliŖme yoksulluēu azaltmaya önderlik edecek yeni ve daha iyi iŖler yaratamamaktadır (ILO, 2006).

Dünyanın pek çok yerinde hem istihdam sayısında hem de istihdam kalitesinde önemli bir cinsiyet uçurumu yaŖanmakta, kadınlar erkeklere göre daha dŖk ücretli, dŖk korumalı ve dŖk verimlilikteki iŖlerde alıŖmaya devam etmektedirler. Aslında tüm dünyada bugün daha fazla kadın iŖgücü piyasasına katılmakta, ancak bu katılımdaki artıŖ cinsiyet uçurumunu azaltamamaktadır (ILO, 2008).

Dünyanın tüm bölgelerinde çalıŖan kadınlar birçok ayrımcılıkla yüz yüze kalmakta ve kadınların yaŖadıkları temel ayrımcılıēın ücret eŖitsizliēi olduēu grlmektedir. 2008 ‘‘Küresel cret Uçurumu’’ ITUC raporunda erkekle aynı iŖte çalıŖan kadına karŖı ücret ayrımcılıēının küresel boyutları ortaya konulmaktadır. ITUC raporunda küresel ortalama ücret uçurumunun %15,6 ve ortalama kadın kazancının erkeklerinkinin %84,8’i olduēu belirtilmektedir. Dünyada kadın ve erkek arasında ücret eŖitliēini dengede tutan bir ülke görülmemektedir (ITUC, 2008). İŖ dünyasında cinsiyet eŖitsizliēini azaltmada önemli bir araç olan sosyal diyalogda da kadının katılımı dŖk kalmaktadır. Tüm dünyada sosyal diyaloga kadınların katılım ortalaması %15 civarlarında olup Avrupa %16,76 oranı ile en yüksek orana sahiptir (ITUC, 2009b: 40; Breneman ve Catry, 2008: 10).

3. Türkiye’de Kadınlar için İnsana YakıŖır İŖ

İnsana yakıŖır iŖin en önemli unsuru kuŖkusuz istihdamdır. Bu açıdan incelendiēinde lkemizde yaŖanan en ciddi sorun insan onuruna yakıŖacak nitelikte yeni iŖlerin yaratılmasındaki güçlüklerdir. Ekonomik yapı ve iŖletme yapıları insanlara uygun çalıŖma ve yaŖam koŖulları saēlayacak yeni istihdam yaratmada güçlükler doēurmakta ve yetersiz kalmaktadır (Kapar, 2010: 59). GeliŖmekte olan ülkelerde yaratılan istihdamın önemli bir kısmı enformel ekonomide ortaya çıkmakta ve enformel ekonomide yaratılan iŖler daha kötü nitelikte olmaktadır. Esneklik arayıŖı, insanca çalıŖma ve yaŖam koŖulları sunmayan eēreti iŖlerin yaygınlaŖması ile sonuçlanmaktadır (Kapar, 2007: 4).

Türkiye’de kadınların gerek iŖgcne katılım oranları gerekse istihdam

oranları erkeklerle kıyaslandığında oldukça düşüktür. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı (istihdam edilen ve işsiz kadınların çalışabilir yaşta-ki kurumsal olmayan kadın nüfusuna oranı), 1990 yılında %34,1 iken bu oran 2000 yılına gelindiğinde %26,6’ya, 2005 yılına gelindiğinde ise %23,3’e düşmüştür. 2010 yılına bakıldığında ise kadınların işgücüne katılım oranı %27,6 iken erkeklerinki %70,8 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların istihdam oranları incelendiğinde; kadınların istihdam oranı 1990 yılında %31,2 iken bu oran 2000 yılına gelindiğinde %24,9’a, 2005 yılına gelindiğinde ise %20,7’ye düşmüştür. 2010 yılına baktığımızda ise kadınların istihdam oranı %24 iken, erkeklerinki %62,7’dir (TÜİK, 2011). Kadınların 2010 yılı istihdam oranı Türkiye’de sadece her dört kadından birinin istihdam edildiğini göstermektedir. Ayrıca bu rakamlar bize son 20 yılda kadınların gerek işgücüne katılım oranlarında gerekse istihdam oranlarında önemli oranda düşüş yaşandığını göstermektedir.

Tablo 1. Cinsiyete Göre Kadınların İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları

	İşgücüne Katılım Oranları (%)		İstihdam Oranları (%)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1990	34,1	79,7	31,2	73,5
1995	30,9	77,8	28,7	71,7
2000	26,6	73,7	24,9	68,9
2005	23,3	70,6	20,7	63,2
2006	23,6	69,9	21,0	62,9
2007	23,6	69,8	21,0	62,7
2008	24,5	70,1	21,6	62,6
2009	26,0	70,5	22,3	60,7
2010	27,6	70,8	24,0	62,7

Kentleşme ve tarımsal istihdamdaki azalma Türkiye’de işi olan veya iş arayan kadınların oranındaki düşüşe katkıda bulunmuş olan iki temel faktördür. Kentleşme ile kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları yük-

sek katılımlı bir kırsal ortamdaki çoēunun evde oturduēu dūŖuk katılımlı bir kentsel ortama gōç etmeleri iŖgücünün dıŖına çıkmalarına neden olmuŖtur (DPT ve World Bank, 2009). Ayrıca bu durum, iŖgücü piyasasına girmelerinin kültürel deēerlere aykırı olmasından, eēitimsiz ve de deneyimsiz olmalarından kaynaklanmanın yanında iŖgücü piyasasının elveriŖsiz koŖullarından da ileri gelmektedir (Tansel, 2002). Türkiye’de kadınların iŖgücüne katılımının dūŖuk düzeyde gerçekteŖmesinin yanısıra ücretli çalıŖma durumunda, erkeklere göre daha dūŖuk ücretlerle kadınsı mesleklere ve güvencesiz bir Ŗekilde çalıŖtıkları görölmektedir. Diēer yandan kırsal istihdam edilen kadınlar büyük ölçüde ücretsiz aile iŖçisi olarak, kentte kayıt dıŖı sektörde asgari ücretin altında, düzensiz iŖlerde çalıŖmaktadırlar (Göl, 2005: 29).

Hem dūŖuk düzeyli eēitim ve bu nedenle iŖgücü piyasasının istediēi bilgi ve becerilerden yoksun olma, hem de ailenin/hanenin iŖ yükünü üstlenme kadınların istihdam edilebilirliklerini zorlaŖtırmaktadır. Ayrıca bu durumu ataerkil bir toplumda kadınlardan, eēer çalıŖacak iseler, evlerine yakın mekanlarda çalıŖmaları, uzun çalıŖma saatlerini kabul etmemeleri, erkek yoğun iŖ yerlerinde çalıŖmamaları, evlenene kadar çalıŖıp sonra iŖten ayrılmaları, çalıŖsalar bile ev ve çocuklarla ilgili iŖleri aksatmamaları gibi beklentiler ve deēer yargıları da etkilemektedir (Ecevit, 2010: 11).

Bunların yanında, eēitimde toplumsal cinsiyet temelli eēitsizlikler, istihdam yaratmayan büyüme, kamu sektöründe daralma-özelleŖtirme, ücret eēitsizliēi ve dūŖüklüēü, kısmi çalıŖma olanaklarının saēlanamayıŖı, kayıt dıŖı sektörde çalıŖma olasılıēının yüksekliēi, uzun çalıŖma saatleri ve çalıŖmayla ilgili yasal mevzuattaki eksiklikler gibi faktörler kadınların iŖgücü piyasasına katılımını olumsuz Ŗekilde etkilemektedir (Küçükkalay, 1998: 40; TÜSİAD ve KAGİDER, 2008; World Bank, 2009).

Kadına yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri, kadın emeēinin kullanımı ve deēerini belirlemektedir. Toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak, eēitim, bakım ve temizlik iŖleri çoēunlukla kadın iŖleri olarak görölmektedir. Bu durumda kadınlar için uygun olarak görölen ücretli iŖler de kadına yüklenen ev iŖinin ve bakım emeēinin bir uzantısı olarak Ŗekillenmektedir (UlutaŖ, 2009: 28). Dolayısıyla kadının en önemli rolünün, görevinin, yerinin evi ve evinin iŖi olduēu dūŖüncesi bir yandan kadın istihdamının önün-

de engel oluştururken, diğer yandan istihdam içindeki kadın işlerinin niteliğine de belirleyici şekilde tesir etmektedir.

Türkiye’de cinsiyete dayalı işbölümünün çalışma yaşamına olan etkisi dolayısıyla kadın ve erkek istihdamında meslek grubu açısından ciddi farklılıklar bulunmakta ve kadınların erkeklere göre daha çok nitelik veya mesleki vasıf gerektirmeyen işlerde çalıştığı görülmektedir (Sosyal-İş, 2010: 20).

Tablo 2. İstihdam edilenlerin meslek grubuna göre dağılımı (2010)

	Kadın	Erkek
Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler	2,9	10,5
Profesyonel meslek mensupları	9,8	6,0
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	6,8	5,6
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	10,3	5,4
Hizmet ve satış elemanları	9,9	13,1
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	32,6	16,1
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	5,9	16,7
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	3,6	13,0
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	18,2	13,6

Tablo 3. İstihdam edilenlerin iktisadi faaliyet koluna göre dağılımı (2010)

	Kadın	Erkek
Tarım	42,4	18,3
Sanayi	15,9	30,3
Hizmet	41,7	51,4

2010 yılı itibariyle kadınların yaklaşık %50’si tarım-hayvancılık işleri ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışırken, erkeklerde bu oran %29,7’de kalmaktadır. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan kadınların oranı %10,3, hizmet ve satış elemanı kadınların oranı %9,9 ve profesyonel meslek men-

supları kadınların oranı ise %9,8’dir. İstihdamdaki kadınların meslek grupları daēılımında en dūŖuk oranı, %2,9 ile kanun yapıcı, Ŗst dūzey yōnetici ve mŖdŖr olarak çalıŖan kadınlar oluŖturmaktadır (TŖİK, 2010).

Sektōrel daēılıma bakıldıēında ise 2010 yılı verilerine gōre kadınların bŖyŖk çoēunluēunun tarım sektōründe (%42,4) ve toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak toplumsal konulara iliŖkin iŖler veya kadınların ev sorumluluklarının ev dıŖındaki bir uzantısı olarak gōrŖlen eēitim, bakım, temizlik iŖlerinin yer aldıēı hizmetler sektōründe (%41,7) çalıŖtıēı gōrŖlmektedir (Uçar, 2011: 40).

İnsana yakıŖır iŖin diēer bir temel unsuru olan sosyal gŖvenlik de Ŗlke-mizde sorunlu alanlardan biridir. TŖrkiye’de çalıŖma yaŖamında milyonlarca kiŖi enformel istihdamda yani yasal ve kurumsal koruyucu dŖzenlemele- rin dıŖında ve sosyal gŖvenlik imkanından yoksun olarak çalıŖmaktadır (Toksōz, 2007: 34). Ŗzellikle kadınların bŖyŖk bir kısmı kayıtsız dolayısıyla sosyal gŖvenlikten yoksun bir Ŗekilde çalıŖmakta ve kayıtsızlık, çalıŖan kadınları saēlık sorunları olduēunda ve yaŖlandıklarında onları koruyabilecek bir sigorta sisteminin dıŖında bırakılmaktadır. Ayrıca kadınlar iŖten çıkarılmaları halinde de yasal haklarını kullanmaktan mahrum kalmaktadırlar (Ecevit, 2010: 8).

Tablo 4. Herhangi bir sosyal gŖvenlik kuruluŖuna kayıtlı olmayanların daēılımı

	Kayıtlı Deēil	
	Kadın	Erkek
2000	69,8	44,3
2005	64,9	42,4
2006	62,9	41,4
2007	60,7	40,1
2008	58,4	38,1
2009	58,3	38,3
2010	58,5	37,2

2000 yılı itibariyle Türkiye’de istihdam edilen kadınların %69,8’i esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değil iken, bu oran 2005 yılına gelindiğinde %64,9’a, 2010 yılına gelindiğinde ise %58,5’e düşmüştür. (TÜİK, 2011). Türkiye’de kadınların kayıt dışı çalışmasında yaşanan düşüşün temel nedeni, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların toplam kadın istihdamı içindeki payının düşmesidir (Sosyal-İş, 2010: 22). Kadınların kayıt dışı istihdamında yıllar itibariyle azalma görülse de hala Türkiye’de çalışan kadınların yarısından fazlası kayıtsız bir şekilde çalışmaktadırlar.

İşgücü piyasasından kaynaklanan eğreti koşulların yanı sıra sosyal koruma programlarının düzenli çalışma ve katkı yapmaya dayalı olması, sosyal korumadan dışlanmaya neden olurken, sosyal koruma kapsamı dışında kalan kadınların büyük oranda kırsal veya kentsel alanlardaki enformel sektörde çalışan kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Düşük ücret, düzensiz çalışma saatleri gibi olumsuz çalışma şartları üzerine kurulu olan enformel sektörün iş ve gelir güvencesizliğini de kapsayan yapısı her geçen gün daha fazla kadının sosyal güvenceye olan ihtiyacını artırmaktadır. Ancak enformelleşme süreci, yapısı itibariyle güvenlik gereksinimi duyan bu kadınları sosyal koruma sistemi dışına itmektedir (Kapar, 2006: 11). Kadınların işgücü piyasası içindeki güvencesiz konumu, sağlık hizmetlerinden yararlanamama, emeklilik hakkına sahip olamayarak yaşlılık dönemini de güvencesiz geçirmelerine zemin hazırlarken, bir yandan da kadınları eşlerine, babalarına veya sosyal yardımlara bağımlı kılmaktadır.

İnsana yakışır işin bir başka unsurunu çalışma yaşamında temel haklar oluşturmaktadır. Ülkemizde çalışma yaşamında ayrımcı tutum ve davranışların önlenmesine yönelik, eşit işe eşit ücret başta olmak üzere birçok ILO standart ve normunun benimsenmesine rağmen uygulamada kadın ve erkek işgücü arasında, işe alma, işten çıkarma, ücretlendirme ve terfi konularında kadın işgücü aleyhine ciddi sorunlar yaşanmaktadır (Işığışık, 2005: 145). Gerçekten kadınların evli olup olmamaları ya da çocuk sahibi olmayı isteyip istememeleri işe almada önemli bir belirleyici olabilmekte, kadınlar kendileri ile aynı işi yapan erkek çalışanlara oranla daha düşük ücret alabilmekte, terfide açık ya da gizli biçimde kadınlara negatif ayrımcılık uygulanabilmektedir (Sosyal-İş, 2010: 26).

Dünyanın tüm bölgelerinde olduēu gibi Türkiye’de de kadınların yaŖadıkları temel ayrımcılıēın ücret eŖsitsizliēi olduēu görölmektedir. Türkiye’de iŖgücü piyasasına girme olanaēına sahip kadınların büyük bölümü düşük ücretli iŖlerde istihdam edilmekte, erkeklerin yaptıkları iŖlerle eŖdeerde iŖler yaptıkları durumlarda dahi eŖit ücret almaları mümkün olmamaktadır. Yapılan çalıŖmalar, özellikle özel sektörde kadın ve erkek ücret ortalamaları arasında önemli bir fark (%50’inin üzerinde) söz konusu olduğunu, eēitim ve iŖ tecrübesi gibi faktörler aynı olsa bile kadın ve erkekler arasında ciddi bir eŖsitsizlik olduğunu ortaya koymaktadır (KEİG, 2009: 15). Bu eŖsitsizlik kadınların çalıŖma isteklerini azaltarak ev kadını olmayı seçmelerine neden olmaktadır.

Dünya Bankası’nın 2006 yılı Türkiye İŖgücü Piyasası Raporu kadın ve erkek ücret ortalamaları arasındaki farkın yıllar itibariyle giderek daha fazla açıldığını ortaya koymaktadır. Raporda 1988-2002 arasında ücretli ve maaŖlı çalıŖan erkeklerin ortalama kazançlarının %22, kadınlarınkinin ise %12 arttığı ve kadınların erkeklerin kazandığının %78-83’ünü kazandığı hesaplanmıştır (World Bank, 2006: 54).

Ayrıca ölkemizde kadın çalıŖanlar, erkeklere nazaran sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme olanaēından da daha az yararlanmaktadırlar. ÇalıŖma Bakanlığı’na yapılan toplu sözleşme bildirimlerinde, toplu sözleşme kapsamındakiler cinsiyetlere göre ayrılmadığı için, kadınların ve erkeklerin sendikalaŖma oranlarını net ve saēlıklı biçimde ayrı ayrı hesaplamak ancak tek tek tüm sendikaların toplu sözleşme kapsamındaki üyelerinin cinsiyete göre dağılımını derlemekle mümkün olmaktadır. Kamuda çalıŖan sendikalı iŖçiler arasında kadınların oranı gerek ÇalıŖma Bakanlığı gerekse TÜHİS (Türk Aēır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İŖverenleri Sendikası) verilerine göre yaklaşık %10 düzeyindedir. Özel sektörde de aynı oranın bulunduğu varsayıldığında Türkiye’de kadınların sendikalaŖma oranının yaklaşık %3 olduğu söylenebilir. Aynı yöntemle göre erkeklerin sendikalaŖma oranı %7,7 olduğuna göre kadın çalıŖanların, erkeklere nazaran sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme olanaēından daha az yararlanabildiēi ortaya çıkmaktadır (Sosyal-İŖ, 2010: 25).

Öte yandan ÇalıŖma Bakanlığı’nın 2009 yılı verilerine göre kadınların sendikaların seçilmiş yönetim organlarındaki oranının son derece düşük ol-

duğu gör÷lmektedir. İşçi sendikaları başkanları arasında kadınların oranı %6,4 iken, yönetim kurulu üyeleri arasında ise %10'dur, ancak işçi sendikaları konfederasyonu söz konusu olduğunda bu oran %0'a düşmektedir (www.csgeb.gov.tr, 2011).

Türkiye ILO'nun ayrımcılığa ve kadın-erkek eşitliğini sağlamaya ve kadın istihdamını teşvik etmeye yönelik olarak hazırladığı 100, 111, 122 ve 142 sayılı sözleşmelerini onaylamıştır. ILO sözleşmelerinin yanı sıra ülkemizde bireysel ve toplu iş hukuku kapsamında kadın-erkek eşitliğini sağlayıcı, kadına karşı ayrımcılığı önleyici nitelikte düzenlemeler söz konusudur. Bu düzenlemeler genel olarak, işe alma, iş ilişkisinin devamı ve iş ilişkisinin sona ermesi süreçlerini kapsamaktadır (Ertürk,2008). Ancak her ne kadar ilgili yasa ve yönetmeliklerde kadın işçilere yönelik çeşitli haklar düzenlenmiş olsa da bunların yaygın bir biçimde ihlal edildiği de bilinmektedir (Sosyal-İş, 2010: 26).

Palaz'ın (2005) insana yakışır iş açısından Türkiye'nin performansını OECD ülkeleri ile karşılaştırdığı çalışmasında; Türkiye'nin insana yakışır iş sıralamasında oldukça kötü bir performans göstererek en son sıralarda yer aldığı tespit edilmiştir. Türkiye'de insana yakışır iş koşulları yeterince sağlanamamakta ve insana yakışır iş göstergeleri olan istihdam, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve temel işçi hakları konusunda pek çok eksiklik bulunmaktadır. Bu çalışmada cinsiyet açısından insana yakışır iş sıralamasında da Türkiye en kötü performans gösteren ülkeler arasında yer almaktadır. (Palaz, 2005: 496-503).

Türkiye'de son yıllarda kadın-erkek eşitliğini sağlamaya ve kadın istihdamını teşvik etmeye yönelik olarak olumlu gelişmeler yaşanmaktadır. Bu konudaki en son ve önemli gelişme, Türkiye'nin 10 Şubat 2009 tarihinde, ILO'nun 8. Avrupa Bölgesi Toplantısının yapıldığı Lisbon'da Ulusal Saygın İş Programı Mutabakat Zaptını imzalaması olmuştur. Türkiye Hükümeti ve ILO, Ulusal Saygın İş Programını, Türkiye'deki sosyal ortakların da işbirliğiyle uygulayacaklarını beyan etmişlerdir (www.ilo.org, 2011). Bu gelişmeye paralel olarak, ILO Ankara Ofisi 01.01.2009-31.03.2010 tarihleri arasında Türkiye'de ILO'nun “insan onuruna yakışır iş” tanımına uygun işlerde kadın istihdamının artırılmasına yönelik “Türkiye'de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitli-

ēinin GerçekleŖtirilmesine Yönelik Aktif İŖgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi” isimli projeyi İŖKUR iŖbirliēi ile yürütmüŖtür (www.statik.iskur.gov.tr, 2011).

Sonuç

ILO tarafından 1999 yılında gündeme getirilen insana yakıŖır iŖ; istihdam, çalıŖma hakları, sosyal koruma ve sosyal diyalog olmak üzere birbirini tamamlayan dört temel bileŖenden oluŖmakta ve insana yakıŖır iŖ ile uygar bir çalıŖma ortamının saēlanması hedeflenmektedir. Ancak ILO son yıllarda güçlü ekonomik büyümeye karŖın ölkelerin insana yakıŖır iŖler yaratmada başarılı olamadıēını vurgulamaktadır.

Günümüz dünyasında istihdamın niceliēi kadar niteliēi de önemlidir. İnsana yakıŖır iŖ ihtiyacının giderek arttıēı küreselleŖme sürecinde Türkiye’de de insana yakıŖır nitelikte yeni iŖlerin yaratılmasında güçlük çekildiēi görölmektedir. Uygun istihdam fırsatının eksikliēini, sosyal koruma yetersizliēini, çalıŖanların temel haklardan yoksunluēunu ve sosyal diyalogun ihmal edilmesini ifade eden insana yakıŖır iŖ açığı Türkiye’de de önemli bir sorun olarak karŖımıza çıkmaktadır. İnsana yakıŖır iŖ açığı Türkiye iŖgücü piyasasında cinsiyet boyutuyla deēerlendirildiēinde, kadınların erkeklere oranla dezavantajlı konumda olduēu sonucuna ulaŖılmaktadır. Bir diēer ifadeyle, insana yakıŖır iŖin özellikleri ve göstergeleri, Türk iŖgücü piyasasında insana yakıŖır iŖ açığına kadınları iŖaret ettiēini göstermektedir. Gerek eēitim ve vasıf düzeyi ve gerekse toplumsal cinsiyetçi algıya paralel olarak ölkemizde istihdam oranı düşük olan kadınlar arasında ücretli çalıŖma çoēunlukla enformel sektör içerisinde gerçekteŖmektedir. Enformel sektör içerisinde payı yüksek olan kadın emeēinin, çoēunlukla düşük ücretlerle, sigortasız, dinlenme süreleri gözetilmeden, örgütsüz olarak çalıŖtırıldıēı görölmektedir. Dolayısıyla enformel sektörde çalıŖma hayatına giren kadınlar, istihdamın niteliēi, sosyal koruma, çalıŖma hakları ve sosyal diyalog açısından olumsuz Ŗartlarda çalıŖmaktadırlar.

Türkiye’de çalıŖma hakları, iŖ saēlıēı ve güvenliēi koŖulları, sosyal güvenlik olanakları, sendikalar veya diēer temsil ve katılım mekanizmaları açısından eŖitsizliēe maruz kalan kadın iŖgücü için insana yakıŖır nitelikte

işlerin yaratılması kadın işsizliği ile mücadele açısından büyük önem arz etmektedir. Nitekim küresel rekabetin, küresel işsizliğin ve yoksulluğun arttığı günümüz koşullarında kalkınma politikalarının özünde insana yakışacak nitelikte iş anlayışının yer alması sosyo-ekonomik sorunların çözümünü kolaylaştıracaktır. Bu paralelde sosyal politika ve ekonomi politikalarının, istihdam yaratma kadar istihdamın niteliğini ve niceliğini “insana yakışır” boyutta gerçekleştirebilmek amacıyla birlikte hareket etmesi önemlidir. Sağlanan ekonomik büyümenin sosyal politikalarla desteklenmesi, büyümenin insana yakışacak nitelikte yeni işlere dönüştürülmesini sağlayacaktır. Sosyal ve ekonomi politikalarının birlikte hareket etmesi kadar uygulanacak politikaların ve bu politikaları uygulayacak kurum ve kişilerin kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda duyarlılığının sağlanması da önemlidir.

Sosyal bir hak olan uygun çalışma koşullarında istihdam edilebilirliği sağlamanın en önemli yolu yasal düzenlemelerden geçmektedir. ILO da uluslararası çalışma standartlarının işyerinde uygulanması ve insanca iş hedeflerinin gerçekleştirilmesini amaçlayan iş denetim sistemi ile insanca işe ilişkin yasal düzenlemelere vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda özellikle kadınların çalışma yaşamındaki haklarının yasal alt yapısının güçlendirilmesi amacıyla iş ve sosyal güvenlik hukukunda yapılacak düzenlemeler önem kazanmaktadır. Ayrıca kadınların insan hakları, sosyal ve çalışma hakları konularında bilinçlendirilmeleri de haklarını bilmeleri, savunabilmeleri açısından gereklilik arz etmektedir. Kadınların sendika üyeliği, sendikaların yönetim organlarına ve işyerlerinde karar alma süreçlerine katılımı önündeki engellerin kaldırılması da insan onuruna yakışır istihdam ve gelir olanakları oluşturulması açısından yapılması gereken düzenlemeler arasında yer almaktadır. Sosyal diyalogun tesisi amacıyla kadınların siyasal, sosyal karar alma süreçlerine katılımı ve politika üretim süreçlerinde toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşımların sergilenmesi de gerekmektedir.

Ayrıca enformel sektörün kayıt altına alınarak, suiistimal ve sömürüye dayalı yapısının giderilmesine yönelik geliştirilecek politikalar da insana yakışır iş açığının azaltılması açısından önem taşımaktadır. Gerek oluşturulacak iş denetim sistemi ve enformel sektöre yönelik düzenlemeler gerekse sosyal ve ekonomi politikalarıyla desteklenen insana yakışacak nitelikte iş

yaratma, kadınlara yönelik ücret baŖta olmak üzere fırsat eŖitsizlikleri, ayırıcılık gibi olumsuzlukların da giderilmesinde önemli rol oynayacaktır. Diēer yandan iktisadi büyümenin ve geliŖmenin yanında insana yakıŖır iŖin temel bileŖenlerini oluŖturan istihdam, sosyal güvenlik, alıŖma yaŖamına dönük temel haklar ve sosyal diyalogun tesisi, bütün sosyal alanlarda bireylere dengeli, etkili ve yaygın sosyo-ekonomik imknların sunulmasını saēlayacaktır. Bylece sosyal politikanın hedeflerini oluŖturan sosyal denge, sosyal adalet, sosyal refah, sosyal barıŖ ve sosyal btnleŖmenin gerekleŖmesi imknını verecektir.

The Status of Women in the Turkish Labor Market in the Context of ‘Decent Work’

Abstract: The concept of “decent work” is based on four main targets including employment, social protection, fundamental rights of working life and social dialogue. This concept is raised by ILO in 1999 and “decent work for everyone” has become the main objective of the ILO. However, today serious problems take place on creating decent work all over the world and in our country, particularly women than men are employed in precarious works. In this study, it is aimed to investigate the dimensions of decent work deficit for women in the Turkish labor market. At the end of the study, it is found that the decent work, as an area that has problems in Turkish labor market, have a deficit especially for women. It is determined that in Turkey women are working in a manner devoid of labor rights and social protection and in jobs with low-income and less qualified. And also it is determined that there are difficulties in the creation of new decent jobs for women

Keywords: Decent Work, Turkish Labor Market, Women, Turkey.

Kaynaka

Anker, Richard, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran and Joseph Ritter (2002), “Measuring Decent Work With Statistical Indicators”, Working Paper Number 2, Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group, ILO.

Breneman-Pennas, Tracy and Marleen Rueda Catry (2008), “Women’s Participa-

tion In Social Dialogue Institutions At The National Level”, **International Labor Office**, Social Dialogue, Labor Law and Labor Administration Branch, Paper Number 16, Geneva, February 2008.

DPT ve World Bank (2009), “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi”, Rapor No: 48508-TR.

Ecevit, Yıldız (2010), **İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı**, Ankara: Pelin Ofset.

Ertürk, Şükran (2008), **Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Ankara: Belediye-İş Sendikası.

Ghai, Dharam (2003), “Decent Work: Concept and Indicators”, **International Labor Review**, Volume 142, Number 2, pp.113-145.

Gül, Songül Sallan (2005), “Türkiye’de Yoksulluğun Kadınsılaşması”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 38, Sayı 1, Mart 2005, s.25-43

<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr./insanonuru.doc>, (Erişim Tarihi: 25.01.2011).

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/info/memorandum.htm>, (Erişim Tarihi: 24.01.2011).

http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_inyak.htm, (Erişim Tarihi: 24.01.2011).

<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (Erişim Tarihi: 12.07.2011)

http://www.statik.iskur.gov.tr/tr/dis_iliskiler/proje%20web%20KADIN.pdf (Erişim Tarihi: 01.02.2011).

ILO (1999), Report of the Director-General: Decent Work, 87th Session, Geneva, June 1999.

ILO (2001), Report of Director-General: Reducing The Decent Work Deficit-A Global Challenge, 89th Session, Geneva, June 2001.

ILO (2006), “Facts on Decent Work”,

(www.ilocarib.org.tt/portal/images/.../Fact%20Sheets/FSDecentWork.pdf), (Erişim Tarihi, 28.01.2011).

ILO (2008), “Facts on Investing In Decent Work For Women”,

(www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms_090956.pdf), (Erişim Tarihi, 28.01.2011).

ILO (2009), “Social Dialogue at work: Voices and choices for women and men”, February 2009 theme of the Gender Equality at the Heart of Decent Work Campaign, 2008-2009.

İşığçok, Özlem (2005), **XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş**, Bursa: Ezgi Kitabevi.

- İşğičok**, Özlem (2009), “Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş”, İstanbul Üniversitesi **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 56, s.307-331.
- ITUC (2008), The Global Gender Pay Gap - 2008 ITUC Report, Brussels.
- ITUC (2009a), World Day for Decent Work – 7 October, <http://2009.wddw.org/-About-the-day->, (Erişim Tarihi, 25.06.2011).
- ITUC (2009b), Decent Work, Decent Life for Women: Trade Unions taking the lead for economic and social justice & equality, 1st World Women’s Conference, 19-21/10/09, Discussion Guide, Brussels.
- Kapar**, Recep (2004), “Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar”, İstanbul Üniversitesi **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 48, s.185-204.
- Kapar**, Recep (2006), “Sosyal Adalet İçin Daha Fazla Sosyal Koruma”, **II. Ulusal Sosyal Politika Kongresi**, Ankara, 24-26 Kasım,
- Kapar**, Recep (2007), “Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler”, Türk Tabipleri Birliği, **Mesleki ve Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ocak-Mart 2007. S.2-10.
- Kapar**, Recep (2010), “Türkiye’de Çalışan Yoksullar”, **ASOMEDYA** (Ankara Sanayi Odası Yayın Organı), Kasım-Aralık 2010, s.52-63.
- KEİG** (2009), **Türkiye’de Kadın Emegi ve İstihdamı: Sorun Alanları ve Politika Önerileri**, KEİG Yayınları Dizisi: Rapor, Nisan 2009, <http://www.keig.org/yayinlar.aspx>, Erişim Tarihi: 02.07.2011.
- Küçükkalay** A. Mesud (1998), ‘Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler’, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 3, 1998 Güz. iibf.sdu.edu.tr/dergi/files/1998-3-3.pdf, Erişim Tarihi: 26.04.2011.
- Palaz**, Serap (2005), “Düzenli İş Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması”, İstanbul Üniversitesi **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 50, s.479-505.
- Sengenberger**, Werner (2001), “Decent Work: The International Labor Organization Agenda”, **Dialogue and Cooperation**, 2/2001.
- Sosyal-İş Sendikası** (2010), “8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emegi ve İstihdamı Raporu” http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=29650 (31.05.2011).
- Tansel**, A. (2002), ‘İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye’den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri’, **ERC Working Papers in Economics**, May 2002, <http://erc.metu.edu.tr/menu/series01/0105T.pdf>, Erişim Tarihi: 03.05.2011.
- TİSK** (2003), Düzenli İş Hakkındaki IOE Görüşü, Şubat 2003 İşveren Dergisi Eki.
- Toksöz**, Gülay (2007), **Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu**, Ankara: ILO Yayınları.
- TÜİK** (2011), ‘Hane Halkı İşgücü İstatistikleri’, İnternet Veri Tabanı,

www.tuik.gov.tr, Erisim Tarihi: 18.06.2011.

TÜSİAD & KAGİDER (2008), Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, Yayın No. TÜSİAD-T/2008-07/468, KAGİDER-001, Temmuz, 2008.

World Bank (2006), **Turkey Labour Market Study, Report**, No: 33254-TR, www.worldbank.org, Erişim Tarihi: 10.06.2011.

World Bank (2009), Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi, Rapor No 48508-TR, Kasım 2009, iteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/.../361711.../Female_LFP-tr.pdf, Erişim Tarihi: 28.06.2011.

Uçar, Ceren (2011), **Kadın Yoksulluğu İle Mücadelede Sosyal Politika Araçları ve Etkinlikleri**, Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

Ulutaş Ünlütürk, Ç. (2009), “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek”, **Çalışma ve Toplum**, 2009/2, s.25-40.