



**EKONOMİ TARİHİNDE AVRUPA VE TÜRKİYEDE KADIN ÇALIŞANLARIN
EKONOMİDEKİ EVRİMSEL SÜRECİ**

Dr. Öğr. Üye. Ahmet DENİZ*

Dr. Öğr. Üye. Derya KULOĞLU**

ÖZ

Tarih boyunca kadınlar ücretli ya da ücretsiz olarak çalışmaya katılmışlardır. Sanayi Devrimi öncesi dönemde üretim alanında aktif rol oynayan ve toplumsal olarak önemli bir statü sahibi kadın, hayvancılık ve ekim işlerinin birleşmesi ile bu statüsünü kaybetmiştir. Ancak kadınların, işçi adı ile çalışma hayatına katılmaları Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir.

Türkiye’de kadınların işçi adı ile çalışma hayatına katılması sanayinin doğduğu ve geliştiği dönemde olmuştur. Sanayi Devrimi’nin gerçekleştiği dönemde Osmanlı Devleti’nin bu dönemde içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durum seri üretimin önüne geçmiştir. Bu nedenle kadınlar çalışma hayatına daha çok Cumhuriyet döneminde katılmaya başlamışlardır. Cumhuriyet öncesi dönemde çıkarılan Mecelle, işçinin tanımını yapan ve iş ilişkilerini düzenleyen temel kanun olmuştur. Kadının aktif hale gelmesi ile birlikte sosyal, ekonomik ve eğitim alanlarında birçok yenilik yapılarak kadınlar korunmaya çalışılmıştır. Cumhuriyet’in ilanından sonraki süreçte kadın-erkek eşitliğinin savunulması, kadınların ve işçilerin korunmasını yönelik yapılan hukuki düzenlemeler ve iyileştirilmeler ile kadın çalışma hayatında daha aktif olmaya başlamıştır. Türk kadınının 21. yüzyılda kendi ekonomik bağımsızlığını elde etmeyi ve eğitim düzeyini yükseltmeyi başardığı birçok çalışmada görülmektedir. Bu çalışmada, Türkiye’de çalışma hayatına katılan kadınların sosyal, ekonomik ve toplumsal konuları incelenmiştir. Toplumsal ilişkilerin, ekonomik rolün, aile rolünün, toplumsal rolün ve kadınların yasal alanının belirlenmesi gibi konuların bütünüyle ele alınması toplumsal cinsiyet üzerine yapılan araştırmaların ivme kazanması, nedeniyle gerçekleşmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan, Kadın, Girişimcilik, Türkiye, Osmanlı Devleti.

**EVOLUTIONAL PROCESS OF FEMALE LABOR IN EUROPEAN AND TURKISH
ECONOMIES IN THE HISTORY OF ECONOMICS**

ABSTRACT

Women have participated working throughout history,with or without wages. Women who had an active role in production and had social status before the industrial revolution; after the union of farming and agriculture, this statue has been lost. Women have participated in working life with or without wages. The naming of women as "workers" has been post-industrial.

During the period of the Industrial Revolution; The women in the Ottoman Empire were not able to work because of the social and economic situation of the Ottoman Empire. For this reason, women joined the working life after the establishment of the republic. With the women becoming active; innovations have been made in social, economic and educational fields and women were tried to be protected. In the process after the establishment of the republic; defending equality between men and women , legal regulations for the protection of the rights of women and workers have made it possible for women to participate more actively in working

* Trakya Üniversitesi, Banka ve Sigorta Bölümü, İktisat Tarihi, ahmetdeniz@trakya.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-8320-760X

** Trakya Üniversitesi, Gümrük İşletmeciliği Bölümü, deryakuloglu@trakya.edu.tr ORCID No: 0000-0002-9269-0250

life. It is seen in many studies that, Turkish women have managed to acquire their economic independence and to increase their education level in the 21st century. In this study, economic, and social status of the women who participate in working life in Turkey were examined. A thorough understanding of social relations, economic role, family role, social role and determining the legal area of women has been realized due to the acceleration of researches on gender.

Keywords: Employee, Woman, Entrepreneurship, Turkey, Ottoman Empire.

1. GİRİŞ

Dünya tarihinde kadınların ekonomik hayata katılım şekilleri dönemsel olarak farklılık göstermiştir. Önceleri üretim toplumunda kadın, tarım, hayvancılık ve ev işleri ile ilgilenen ücretsiz aile işçisi iken, Sanayi Devrimi sonrasında ücretli çalışmaya başlamıştır. Bunun nedeni Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan kırsal alandan kente göç ile kentleşme olgusudur. Aile bireylerinin emekleri karşılığında almış oldukları ücretin yetersiz olması nedeni ile aile bütçesine katkı sağlamak için kadınlarda işgücü piyasasına ücretli işçi olarak katılmışlardır. Kadınların ekonomik hayattaki mevcut konumunu anlayabilmek için sanayi devrimi öncesinden günümüze kadar geçirdiği tarihi sürecin incelenmesi gerekmektedir.

Günümüzde meydana gelen bilimsel ve teknolojik düzenlemeler, üretim sistemlerinin yanı sıra rekabet koşullarında da değişiklikler oluşturmuştur. Bilgi toplumuna geçiş sürecinde değer kazanan girişimcilik olgusu, bireylerin düşünsel emeğinin ekonomik değer şeklini almasını sağlarken kadınların çalışma hayatının vazgeçilmez aktörü olduğunu ön plana çıkarmıştır.

Konumuzun sınırları belirlenirken; kadın çalışanların Dünya ve Türkiye tarihinde ekonomiye katılma süreçleri, kadınların çalışma hayatına katılma nedenleri, üretime katılma şekilleri ve hangi sektör ve yaş aralığında istihdama katıldıkları üzerinde durulmuştur.

2. DÜNYA TARİHİNDE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA GİRİŞİ

Kadınlar, tarihi süreçte geçirilen dönemlerin niteliklerine göre değişen konumlarda, ekonomik hayatta yer almışlardır. Kadınlar hem evlerinde çalışarak, hem de mevcut üretime katkıda bulunarak, toplumda her alanda var olduklarını ortaya koymuşlar ve böylece ekonomik hayattaki konumlarını geliştirmişlerdir (Doğramacı, 1992: 37).

Kadınlar, dünya tarihinin bütün dönemlerinde ücretli veya ücretsiz çalışmışlardır. Fakat kadınlar işçi adıyla çalışma hayatına katılmaları Sanayi devrimi ile gerçekleşmiştir. Bu sebeple, kadınların çalışma hayatında yer almalarını tarihi boyutta incelerken Sanayi devrimi başlangıç olarak kabul edilebilir (Fettah, 2006: 3).

2.1. Sanayi Devriminden Önce

Sanayi devrimi öncesi dönemi yalnızca kölelik ve feodal düzen üzerinden ele almak yetersiz olacağından ilkel toplumlardan başlayarak incelenmelidir.

İlkel toplumlarda insanlar, göçebe topluluklar halinde, hayvan avlayarak, doğada bulunan bitkileri toplayarak yaşamlarını sürdürmüşlerdir (Childe, 2006: 36). Bu toplumların hayatlarını devam ettirebilmeleri için kadın-erkek dayanışması gereklilik haline gelmiş ve böylece tarihin ilk işbölümü, cinsiyete dayalı olarak ortaya çıkmıştır (Altan, 1980: 12; Coontz ve Henderson, 1992: 20; Kırkpınar, 2001: 30). Taş Çağı'nda erkeklerin birçoğu, yaşadıkları alandan uzak bölgelerde avcılıkla uğraşırken; kadınlar bitki toplayıcılığıyla uğraşmışlardır. Ancak, avlanma görevinin erkeklere verilmesinin nedeni, fiziksel farklılıklar değil, hamile olan kadınların bu gibi görevlerle tehlikeye atılmak istenmemesi, küçük çocuğu bulunan kadınların çocuklarından uzaklaşmasının mümkün olmamasıdır, yani bu işbölümü biyolojik nedenle değil, toplumsal bir kolaylık olmasından dolayıdır (Coontz, Henderson, 1992: 23). Yeni Taş Çağı'nda bazı toplumlar bitki yetiştirmeye başlamış, hayvanları evcilleştirmişlerdir. Bu dönemde, erkekler hayvanların bakımı ile ilgilenirken, bitkileri ekme ve biçme işleri, besin yetiştirme ve pişirme, çocukların bakımı ve korunma görevleri kadınlara verilmiştir. Toplumlarda ki en önemli görev olan üreme, besin sağlama ve pişirme görevlerini kadınlar yerine getirdiği için, erkeklere nazaran daha fazla toplumsal değer kazanmışlardır. Böylece toplumda anaerkil yapı hâkim olmuştur (Belli, 1993: 11; Kırkpınar, 2001: 31).

Göçebelikten yerleşik hayata geçilmiş ilk yerleşim merkezleri kurulmuştur. Yerleşik hayat, toplumlarda sosyal, ekonomik ve siyasal yapılarda büyük değişiklikleri ortaya çıkarmıştır. Üretim araçları gelişmiş, madencilik ve balıkçılık gibi yeni üretim alanları bulunmuştur. Sabanın bulunması ile hayvan gücünden tarımda yararlanılmaya başlanmıştır; çiftçilik, küçük alanlar üzerinde değil tarlalarda yapılmaya başlanmıştır. Böylece, bitkilerin ekim-biçimi ile hayvan yetiştiriciliği bir bütün haline gelmiştir. Bu değişim ile kadınlar ürün yetiştirmekten uzaklaşmış ve bu durumun kendilerine sağladığı toplumsal statüyü kaybetmelerine neden olmuştur (Childe, 2006: 96-97). Nüfusun artması ile birlikte daha geniş topraklara sahip olma gerekliliği, doğaya hâkim olma hırsı, savaşa ve savaş sonunda elde edilen ganimetlere önem kazandırmış, böylece fiziksel gücü daha önemli konuma getirmiştir (Altan, 1980: 13; Belli, 1993: 12). Bu durum, kadınları, erkeklere göre ikincil plana itmiş, erkeğin toplumdaki konumu güçlenmiş, anaerkil toplum yapısından ataerkil düzene geçilmiştir. Kadın emeği, erkek işgücünün tamamlayıcısı konumuna gelmiştir. Yeni oluşturulan işbölümü sonucunda, kadın ve erkeğin statüsünde ortaya çıkan farklılaşma, toplumdaki değerler sistemini değiştirmiş, hukuk, siyaset, din gibi kültür öğelerini büyük ölçüde etkilemiş ve bu şekilde kuşaktan kuşağa aktarılmıştır (Altan, 1980: 14; Kırkpınar, 2001: 32).

İlkel toplumdan 10. yüzyıla kadar süren dönem kölelik düzeni olarak adlandırılır. Kölelik düzeninde, gerekli olan işgücü, aile üyeleri ve köleler ile karşılanmıştır. Köle olan kadın ve erkek arasında herhangi bir ayırım söz konusu değildi. Ailenin reisi olan erkek, aile bireyleri ve kölelerin koşulsuz hâkimiydi. Aile reisi, aile üyelerin ve kölelerin çalışma düzenlerini istediği gibi oluşturabilmekteydi. Bu çalışmalarda, iş sözleşmesi ve hukuki anlamda bir ücret ödenmesi söz konusu değildir (Altan, 1980: 15; Kırkpınar, 2001: 35).

Kölelik düzeni, zamanla değişerek, Orta Çağ'da yeni bir düzene dönüşmüştür (Talas, 1981: 12). 10. Yüzyıl ve 15. yüzyıl arasında süren bu dönem, feodal düzen olarak adlandırılır. Bu dönemde, senyörlerin egemenliğinde çalışan serfler çoğunlukla

tarımsal faaliyetleri sürdürmüşlerdi. İşlemeleri için verilen toprak ve üretim araçları üzerinde mülk hakkı bulunmayan ve yalnızca kullanın iznine sahip serfler, bütün aile fertleri ile çalışmak zorunda kalmışlardır. Böylece, kadınlar da tarlalarda çalışmaya başlayarak üretime katılmışlardır. Bu dönemde kadınlar yalnızca tarlalarda değil, kız çocukları ile birlikte evlerde hizmet işlerini yürütmeleri için çalıştırılmışlardır (Kadioğlu, 2001: 26-27). Ev içi hizmet işçisi olarak çalışan kadınlar önce, yiyecek ve yatma giderleri karşılığında, daha sonra da ücret karşılığı ve bir iş ilişkisi içinde çalışmalarını zamanla yaygınlaştırmıştır (Altan, 1980: 16). 15. ve 18. yüzyıl arasında, el emeğine dayalı araç ve gereçler yapılmış, bu araç ve gereçlerin kullanıldığı zanaat dalları çoğalmış; aynı zanaat kolunda çalışanların kurduğu loncalar doğmaya başlamıştır. Bu dönemde, kadınlar loncaların denetiminde bazı işkollarında çalışmaya başlamış; yalnızca kadınların çalıştığı birkaç işkolu ortaya çıkmıştır (Altan, 1980: 17; Talas, 1981: 23). Küçük zanaatların gelişimi ile birlikte, 18. Yüzyılda el emeğine dayalı geliştirilen araç ve gereçlerin kullanıldığı imalat sanayi ortaya çıkmıştır. Kadınlar, imalat sanayinde hammaddelerin üretimini gerçekleştirmiş, malın satışında rol üstlenmişlerdir (Kadioğlu, 2001: 28). Bu imalat sanayi içinde kadınlar, çömlekçilik, elbise dikimi, dokumacılık gibi işkollarında çalıştırılmışlardır. Ancak, kadınlar bu işleri ücret karşılığında yapsalar da günümüzdeki anlamıyla işçi niteliğini kazanmamışlardır (Altan, 1980: 17).

2.2. Sanayi Devrimi ve Sonrası

18. yüzyılın ikinci yarısından sonra, İngiltere’de başlayıp, Batı Avrupa ülkelerine yayılmış olan Sanayi devrimi, buhar gücü ile hareket kazanan makinenin insan, rüzgâr, su ve hayvan gücünün yerini alması ile birlikte gerçekleşmiştir (Talas, 1981: 29). Buhar gücünün bulunması ile el emeğinin yerine makineler kullanılmış, küçük çaptaki imalathanelerin yerini fabrikalar almıştır (Pur, 1981: 53). Emeğin, sanayi emeği ve ev emeği olarak ayrılması; kadının ev emeğini, erkeğin ise sanayi emeğini temsil etmesine neden olmuştur (Eyuboğlu, 1999: 13).

Sanayi devrimi ile kırsal alanlarda yaşayan insanların sanayileşen bölgelere doğru göç etmesi kentleşme sürecinin başlamasına ve Orta Çağ’dan itibaren devam eden lonca düzeninin son bulmasına neden olmuştur. Buhar gücü ile çalışan makinelerin üretilmesi ile birlikte seri üretime geçilmiş ve çalışanlar arasındaki işbölümü artmıştır. Sanayileşme sürecine kadar bağımsız çalışan esnaf ve zanaatkârların, fabrikalarda çalışmaya başlamaları bağımsızlıklarını yitirmelerine sebep olmuştur. İlk çağ ve orta çağ kölelerine göre kişisel özgürlüğü olan ancak geçimini sağlayabilmek için yaşamının büyük bir kısmını başkasının hizmetinde geçirmek mecburiyetinde olan yeni bir sınıfı, işçi sınıfını ortaya çıkarmıştır (Çelik, 2003: 3; Tunçomağ, 1988: 15). Fabrikalarda kullanılan makinelerin çoğalması ve yenilenmesi zorunluluğu, anamala duyulan ihtiyacı ve anamalin mevcut gücünü arttırmış, emeğin sömürülmesi sonucunu meydana getirmiştir (Talas, 1981: 30). Kırsal alanlarda yaşayan, tarım ve hayvancılıkla uğraşan nüfusla birlikte, fabrikalarla rekabet edemeyen küçük zanaatkârlar da fabrikalarda çalışmak zorunda kalınca, işçi sayısı çoğalmış ve piyasada ki emek arzı artmıştır. Bu durum, işverenlerin kazançlarının büyük ölçüde artması sonucunu oluşturmuş, işçilerin ücret düzeylerinin düşürülmesine ve çalışma sürelerinin arttırılmasına neden olmuştur. Özetle insan emeğine yardımcı olmak için üretilen makineler insan emeğini sömürü altına almıştır (Pur, 1981: 54).

Liberal düşünce ortamında doğan ve gelişen sanayi devriminin meydana getirdiği işçi ve işveren ilişkileri de liberal ilkelerin etkisinde kalmıştır (Tunçomağ ve Centel, 2005: 14; Süzek, 1985: 7) .

Sanayi devrimi döneminde, kurulan iş ilişkileri özel hukuk içinde, “çalışma özgürlüğü” ve “sözleşme serbestisi” ilkelerine dayalı iş sözleşmesi bağlamında değerlendirilmiştir (Altan, 1980: 22; Pur, 1981: 55).

İktisadi liberalizmin “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” ilkesinin kişisel güç ve çalışmaları en üst seviyeye ulaştıracağı, bu durumun ekonomik hayatta da uyum yaratacağı düşünülmüştür (Çelik A, 2003: 4). Bu düşünce sonucunda devlet, işçi ve işveren arasındaki ilişkiye müdahale etmemiştir. Liberal düşünceye göre devletin görevi, çalışma hayatında işçi ve işveren arasında var olan ilişkiyi düzenlemek değil, iş görme edimini özgürlük içinde sürdürebilmelerini sağlamak için güvence altına almaktır. Çalışma hayatı içinde işçi ve işveren arasında hukuki eşitlik olduğu kabul edilmiş, işçi ve işverenin sözleşme serbestisi çerçevesinde çalışma koşullarını belirlemesi istenmiştir. Ancak, kabul edilen hukuki eşitlik uygulamada tamamen eşitsizliğe dönüşmüş ve taraflar arasında sözleşme serbestisi ilkesi olmasına rağmen, ekonomik anlamda bir eşitlik hiçbir zaman mevcut olmamıştır (Pur,1981: 55). Çalışma koşulları, hukuki anlamda serbest iradede doğan bir sözleşme ile belirlenmesi gerekirken, ekonomik gücü yüksek olan işveren tarafından belirlenen çalışma koşulları güçsüz işçiye zorla kabul ettirilmişti (Çelik A, 2003: 5; Tunçomağ, 1988: 14). İşçiler, kadın, erkek ya da çocuk olmaları önemsenmeden, uzun bir çalışma süresinde, işçi sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadan, geçimlerine yetmeyecek ölçüde ücretler (sefalet ücreti) ödenerek ya da ücret yerine mal verilmesi sistemi (Truck-system) ile çalıştırılmaktaydı. Bu şekilde belirlenen çalışma şartları ile işçi emeği işveren tarafından sömürülmekteydi (Süzek, 2006: 8).

Kadınların işçi statüsü altında ücret karşılığında ekonomik hayatına katılması Sanayi devrimi ile başlamıştır (Altan, 1980: 25). Kadınların iş hayatına katılma nedenleri daha çok ekonomik olmuştur. Eşlerinin emekleri karşılığı almış oldukları yetersiz ücret, ailenin geçimine yardımcı olmak isteyen, bir bakıma zorunda kalan, kadınları çeşitli sektörlerde çalışmaya yönlendirmiştir. Üretimde kullanılan tekniklerin basitleşmesi, yapılan işbölümü ve üretimdeki uzmanlaşma, kadınların özel eğitim almak zorunda olmadan üretim sürecine katılmalarında etkili olmuştur (Altan, 1980: 21).

Bu dönemde kadınlara emekleri karşılığında verilen ücretin daha ucuz olması kadın işgücüne olan talebin artmasına yol açmıştır. Çalışma hayatına fabrikalarda dâhil olan kadınlar, ekonomik bağımsızlıklarına ilk kez kavuşmuş, aldıkları ücret düşük de olsa, ödemesi kendilerine yapılmış ve kendilerine ait olmuştur (Talas, 1981: 36; Altan, 1980: 25). Sanayi devriminin kolaylıkları ile birlikte meydana getirdiği ağır çalışma koşulları ve insan emeğinin, özellikle kadın ve çocukların, sömürü haline gelmesi; toplumda düzenin bozulmasına ve ahlaki açıdan tartışmalara sebep olmuştur (Altan, 1980: 26). Emeğin yoğun bir şekilde sömürülmesi, tepkilere yol açarak bazı baskı gruplarını harekete geçirmiş, işçiler de bu durumdan destek alarak henüz hukuki bir nitelik kazanmamış örgütlerle (sendikalar) haklarını toplu olarak savunmaya başlamışlardır (Talas, 1981: 30). Bu durum liberal devlet anlayışını değiştirmiş, 19.

yüzyılın ortalarından itibaren çalışma hayatında müdahaleci ve katılımcı bir rol üstlenen devlet, çalışma hayatında bir takım düzenleyici önlemler almak zorunda kalmıştır (Koray ve Topçuoğlu, 1987: 32; Süzek, 2006: 14; Altan, 1980: 28).

Çalışma hayatında kadınlara yönelik olumsuzlukların daha çok olması nedeniyle kadın işçilerin korunmasına yönelik özel hükümler ilk kez İngiltere’de uygulanmaya başlanmış ve sanayileşen ülkelerde de benzer düzenlemeler yapılmıştır (Koray ve Topçuoğlu, 1987: 33; Altan, 1980: 28). Kadınların çalışma hayatında korunmasına yönelik olan kanuni düzenlemeler, kadınların oluşturmuş olduğu örgütler tarafından değil, yürütülen insancıl kampanyalar neticesinde gerçekleşmiştir. Bunlar, kadın çalışanların, çalışma koşullarının düzenlenmesi ve işçi sınıfı ailesinin korunması yönünde düzenlenen kampanyalardır (Thompson, 1998: 47). 19. yüzyılın sonlarına gelindiğinde, bu konuda yalnızca ulusal bazda gelişmeler yaşanmamış, aynı zamanda uluslararası alanda da düzenlemelere gidilmiştir. 1890 yılında gerçekleştirilen Berlin Konferansı ve 1897 yılında yapılan Zürih Kongresi, kadınların madenlerde çalıştırılmasının yasaklanması ve kadın işçilerin korunması yönünde bir takım özel önlemler için kararlar alınması, kadınların uluslararası düzeyde koruma altına alınmaları konusunda önemli bir başlangıç olmuştur. Ancak alınan kararlar sadece öneri olarak kalmış ve hiçbir zaman uygulamaya konulamamıştır (Altan, 1980: 36; Ateşoğulları, 1997: 13; Centel, 1982: 21; Talas, 1981: 102). Berlin Konferansı uluslararası düzeyde somut bir adım atılmasına katkı sağlamamıştır (Kutal, 1987: 118).

“İşçileri Yasal Koruma Derneği” 1900 yılında ve Paris’te kurulmuş ve uluslararası konferanslar düzenlenmiştir. 1906 yılında Bern’de düzenlenen ilk konferansta, kadın işçilerin gece çalıştırılması konusu on üç devletin onayı ile hazırlanan uluslararası sözleşme ile yasaklanmıştır. Gece çalışma yasağına çocuk ve gen işçilerin dâhil edilmesi, kadın ve çocuk işçilerin günlük çalışma sürelerinin belirlenmesi hakkında iki ayrı uluslararası sözleşmenin esasları 1913 yılında Bern’de gerçekleştirilen ikinci konferansta hazırlanmıştır. Ancak hazırlanan bu sözleşmeler 1. Dünya Savaşı’nın başlaması ile birlikte 1914 yılında toplanması kararlaştırılan genel konferansta sunulamamıştır (Altan, 1980: 36; Ateşoğulları, 1997: 14; Centel, 1982: 22).

1. ve 2. Dünya Savaşları yıllarında kadınlar, savaşa giden erkek işgücünün yerini doldurmuş ve üretim sürecine katılarak çalışan kadın sayısında önemli bir artışa neden olmuşlardır (Altan, 1980: 32; Vural Dinçkol, 1998: 47; Kırkpınar, 2001: 69). Savaş yıllarında devletler üreten kadınlara yardımcı olma amacı ile birtakım sosyal önlemler almış, çocuklarının bakımını üstlenecek kreş ve yuvalar kurmuştur. I. ve II. Dünya Savaşları, yalnızca ekonomik ve siyasi alanda değil, kadının toplumsal statüsünde de değişiklik yaratmış, kadın ve erkek arasındaki eşitliği savunan akımları güçlendirmiş, bu yöndeki yeniliklerin gerçekleşmesi için önemli bir baskı unsuru olmuştur (Kadioğlu, 2005: 17; Talas, 1981: 31; Vural Dinçkol, 1998: 47). Sanayi Devrimi ile birlikte kadınların tarım dışı alanlarda çalışma hayatına katılmaları, II. Dünya Savaşı sonrasında, kamu ve hizmet sektörlerinde meydana gelen büyümenin etkisi ile hızlanmıştır (Altan, 1980: 33; Eser, 1997: 11; Koray, 1993: 23).

I. Dünya Savaşı’nın sona ermesine kadar olan sürede, uluslararası düzeyde yürütülen çalışmalara ara verilmiştir. Savaşın sona ermesi ile imzalanan Versailles Barış Antlaşması’nın “çalışma” başlıklı 13. Bölümüne eklenen bir hüküm ile ILO

kurulmuştur (Ateşoğulları, 1997: 16; Kutal, 1987: 118; Talas, 1981: 107). ILO'nun kurulması, sosyal hukuka evrensel bir boyut kazandırmış, çalışma süresi, ücret, kadın, genç ve çocuk işçilerin korunmaları gibi birçok konuda uluslararası sözleşmeler hazırlanmıştır (Kutal, 1987: 119). Filadelfiya Bildirisi'nde çocuğun ve annenin korunması, kadın ve erkeğin çalışma hayatında eşitlik tanınması ilkelerine yer verilmiş ve 1944 yılında ILO sözleşmesine dâhil edilmiştir.

ILO, çalışma hayatı içindeki kadınların korunmasına yönelik çok sayıda sözleşme çıkarmıştır. BM, AB ve OECD da ILO sözleşmelerine yönelik çalışmalar yapmıştır. 1947 yılında Kadının Statüsü Komisyonu BM örgütü içinde kurulmuştur. Kuruluşunun 28. yılından itibaren Dünya Kadınlar Konferansı düzenlemektedir. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi(CEDAW) 1979 yılında BM Genel Kurulu tarafından kabul edilmiş ve kapsadığı konularda meydana gelen gelişmeleri izlemek amacıyla bir komite oluşturulmuştur (Fettah, 2006: 12).

3. TÜRKİYE TARİHİNDE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA GİRİŞİ

Türkiye'de kadınların işçi adı ile çalışma hayatında yer alması, sanayinin doğduğu ve geliştiği dönemde olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'nda Sanayi devrimi gerçekleşmese de 19. yüzyılın ilk yarısında, sanayileşme süreci başlamıştır. Ancak, İmparatorluğun bu dönemdeki siyasal ve ekonomik koşullar seri üretime geçilmesinin önüne geçmiştir (Altan, 1980: 44; Çelik A, 2003: 5). Bu gelişmelerden dolayı Türkiye'de kadınlar ekonomik hayata daha çok Cumhuriyet döneminde katılmaya başlamışlardır (Çullu, 2009: 50). Türkiye'de kadınların ekonomik hayata katılmasını Cumhuriyet öncesi ve sonrası olmak üzere iki başlık altında incelemek yerinde olacaktır.

3.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Türk kadınının tarih içindeki konumu incelendiğinde farklı durumlar gözlenmektedir. Göçebe olarak yaşanan dönemde Türk kadını, devrindeki erkek özelliklerine yaklaşmaktadır. Erkekler gibi ata biner, kılıç kuşanır ve düşman ile savaşırdı. Yerleşik hayata geçilmesi ile kadınlar daha pasif duruma geçmiştir (Doğramacı, 1997: 3). Osmanlı Devleti'nin kurulmasından önceki göçebe dönemde kadın, toplumda önemli bir yeri olan aşiret içinde yaşamaları nedeni ile üretimde yoğun biçimde yer almaktaydı. Osmanlı Devleti'nin kurulması ile yerleşik hayata geçen kadının toplumdaki rolünde değişme olmuştur (Çullu, 2009: 50).

Orta Asya'daki kadının durumuna incelendiğinde, toplumda ve aile içerisinde saygı duyulan bir konuma sahip olduğu görülmektedir. Kadın, erkeğin arkasında değil yanında yer almıştır. Göçebe olarak yaşanan dönemde kadınların erkeklerden çok da bir farkı yoktur. Yerleşik hayata geçilmesi ve kadın-erkek arasında oluşturulan iş bölümü; oluşturulan bu iş bölümü içerisinde kadına ev işleri ile ilgili sorumlulukların düşmesi, kadının konumunda gerilemeyi de beraberinde getirmiştir. Bu gerileme ile birlikte kadının toplum içindeki rolü evini çekip çeviren iyi bir eş ve anne rolü olmuştur. İslamiyet'in kabul edilmesi ile Türk toplumlarında kadının toplum içerisindeki konumunda değişimler olmuştur. İslamiyet'in kabul edildiği uygarlıklarda, dönemdeki diğer uygarlıklara göre daha çok değer ve önem verilmiştir. Ancak göçebe dönemdeki kadınının erkeğin yanında hatta onunla birlikte yönetici olabildikleri zaman ile

kıyaslandığında, kadının toplumsal konumunda bir gerilemenin olduğu söylenebilir (Yaraman, 2001: 22).

Osmanlı İmparatorluğu'nun kuruluşundan itibaren, tarım ve hayvancılık, tezgâh ve el sanatları imparatorluğun ekonomisini oluşturmaktaydı. Bu durum 19. yüzyıla kadar devam etmiştir (Altan, 1980: 45; Koray ve Topçuoğlu: 1986: 86; Talas, 1983: 372-373; Tunçomağ ve Centel, 2005: 17). 19. yüzyıla kadar süren dönemde esnaf örgütleri çalışma hayatında önemli bir yer edinmiş, çalışma hayatında kurulan ilişkiler örf ve adet hukuku kuralları temel alınarak düzenlenmiştir (Altan, 1980: 48; Süzek, 2006: 9; Talas, 1983: 373). Osmanlı İmparatorluğu'nda kırsal kesimde kadın, tarım işlerinde çalışarak üretime katılmış ve daha özgür olmuş; kentlerde yaşayan kadınlar ise, üreticilikten uzak kalmış, daha çok aile içi işlerle ilgilenmiş ve ekonomik toplumdan dışlanmış. Osmanlı İmparatorluğu'nda bulunan toplumsal ve kültürel ortam nedeniyle, kentlerde yaşayan kadınlar ekonomik hayatta yer almaktan katılmaktan alıkonulmuştur (Altındal, 1991: 80; Doğramacı, 1993: 82; Taşkiran, 1973: 19; Dinçkol, 1998: 43).

Atölyelerin yerini fabrikaların almaya başlaması ile 19. Yüzyılın başlarında işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Aynı yüzyılın ortalarında Müslüman kadınlar fabrikalarda işçi statüsü altında çalışmaya başlamışlardır (Altan, 1980: 48-49). 1877 yılında Tanzimat Döneminde çıkarılan Mecelle, çalışma hayatındaki ilişkileri düzenleyen temel kanun olmuş; teamüli hukuktan pozitif hukuka geçilmesini sağlamıştır (Talas, 1992: 39). Mecelle' de "icare-i âdemi" başlığı altında iş ilişkileri düzenlenmiş, "nefsini kiraya veren kimse" işçinin tanımı olarak yapılmıştır (Çelik, 2003: 6). Ancak kadın işçileri koruyucu hükümler yer almamıştır. Kadınlara ilişkin olarak, sütanalık karşılığı hizmet kirası olarak kabul edilmiştir (Altan, 1980: 52). Mecellede bulunan hükümlerin yetersiz kaldığı alanlar için yasa ve nizamnameler çıkarılmıştır. İş ve işçileri korumak amacı ile çıkarılan bu nizamnameler, kadın işçilerin bulunmadığı sanayi ve maden gibi işkollarına yönelik düzenlemeler içerdiğinden, kadın işçileri koruyucu hükümlere yer verilmemiştir (Çelik, 2003: 7; Koray ve Topçuoğlu, 1986: 67; Talas, 1992: 40).

Tanzimat döneminde, kadın köleliği ve cariyelik yasaklanmış, kız çocukları babadan kalan topraklar üzerinde erkek çocuklar gibi veraset hakkına 1856 tarihli Arazi Kanunnamesi ile sahip olmuşlardır. Bu dönemde, sınırları belirlenmiş olarak kadınlara eğitimden yararlanma olanağının tanınmıştır. Tıbbiye'de kadınları eğitmek için 1842 yılında Avrupa'dan ebe kadınlar getirilmiştir. 1858 yılında ilk kız ortaokulu, 1869 yılında ise ilk kız sanayi okulu kurulmuştur (Fettah, 2006: 14). Kız ve erkek çocukların sübyan mekteplerine devam zorunluluğu getirilmesi ve kız çocuklarının ilköğretim bitirmesi konusu 1869 yılında çıkarılan Maarif-i Umumiye Nizamnamesi ile düzenlenmiştir. 1870 yılında Dar'ül Muallimat okulları, rüştiyelerin devamını sağlamak ve öğretmen ihtiyacını karşılamak amacıyla açılmıştır (Altındal, 1991: 108; Doğramacı, 1992: 19; Kurnaz, 1992: 40; Taşkiran, 1973: 26). Bu dönemde açılmış olan sanayi okulları kadınların küçük sanayi işletmelerinde çalışmalarına olanak sağlamıştır. Dar'ül Muallimat okullarının açılması ile kadınlar resmi olarak çalışma hayatına ilk kez eğitim alanında katılmıştır (Çankaya, 2003: 141).

II. Meşrutiyet ile birlikte, 1860 yılında başlamış olan kadın hareketleri hız kazanmıştır (Altan, 1980: 56; Altındal, 1991: 106). Kadınlar bu dönemde gazete ve

dergiler çıkarmış, kurdukları dernekler ile sosyal hizmet alanında girişimlerde bulunmuşlardır. II. Meşrutiyet'in ilanının kadınlara özgürlük ve eşitlik getireceği umut edilmiş ancak bu ümit gerçekleşmemiştir (Fettah, 2006: 15). Yalnızca il merkezlerinde bulunan kız rüştiyeleri, 1913 yılında çıkarılmış olan ilk Tedrisat Kanunu ile altı yıllık kız ilkokullarına dönüştürülerek kasabalarda da kurulmuş ve İstanbul'da ilk kız lisesi açılmıştır (Çankaya, 2003: 159; Altındal, 1991: 106).

1915 yılında İnas Darülfünunu-Kız Üniversitesi, Darül Muallimat-ı Aliye'ye bağlı olarak ancak ayrı bir binada ve bağımsız öğretmen kadrosu ile açılmış, Türk kadını ilk kez yükseköğretim görmeye başlamıştır (Kırkpınar, 2001: 119; Doğramacı, 1992: 22).

Balkan Savaşları ve I. Dünya Savaşlarının başlaması ile erkeklerin büyük bir kısmı cepheye gitmek zorunda kalmıştır. Bu durum önemli bir işgücü açığına ortaya çıkarmış; Türk kadını sosyal ve ekonomik yaşama katılmak zorunda kalmıştır. Kadınlar devlet dairelerinde, özel müesseselerde ve atölyelerde çalışmaya başlamışlardır (Doğramacı, 1992: 11; Kırkpınar, 2001: 117). Erkeklerin cepheye gitmesi ile boş kalan postahane, hastane ve maliye kurumlarındaki yerlerde kadınlar çalışmışlardır (Kırkpınar, 2001: 116; Kurnaz, 1992: 136). Osmanlı Ticaret Nezareti 1915 yılında, kadınların çalışmasının zorunlu hale getirilmesini kabul etmiştir. Bunun sonucunda, 1000 kadın Urfa'da bulunan çorap imalathanesinde çalışmaya başlamıştır. İzmir, Sivas, Ankara ve Konya'da bulunan halı dokuma fabrikalarında kadın çalışan sayısı 4.780 olmuştur (Kırkpınar, 2001: 117). 1916 yılında Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi (İslam Kadınlarını Çalıştırma Derneği), kadınların rahat ve korunaklı bir şekilde çalışarak geçimlerini kazanmaya yöneltmek amacıyla kurulmuştur (Çankaya, 2003: 163; Üçok vd., 1999: 292). 1917 yılında çıkarılan Hukuk-i Aile Kararnamesi kadın hakları açısından önemli bir gelişme olmuştur (Çankaya, 2003: 168; Dinçkol, 2003: 46).

Çıkarılan kararname İslam hukukunun etkisinden tam olarak kurtulamamış olsa da evlilik yasal bir çerçeveye oturtulmuş ve erkeğın ikinci bir kadınla evlenmesi eşının iznine bağlanmıştır. Azınlıkların etkisi ve işgal güçlerinin müdahale etmesi ile Hukuk-i Aile Kararnamesi 1919 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Bu dönemde gerçekleştirilen kadın hakları hareketleri, kadının hukuki ve sosyal konumunda değişiklik yaratmamış; ancak bu hareketler kadınların Cumhuriyet döneminde ekonomik, siyasi ve sosyal haklarını kazanmalarının temelini oluşturmuştur (Çankaya, 2003: 168; Eyuboğlu, 1999: 53; Kırkpınar, 2001: 122).

3.2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet dönemi ile kadınların çalışma hayatına katılması için hukuki, ekonomik ve kültürel ortam yaratılmıştır (Altan, 1980: 62). Bu dönemde meydana gelen değişiklikler, Cumhuriyet öncesi dönemdeki değişikliklerin aksine devrimci nitelik taşımaktadır. Yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti'nin güçlenmesi için sanayileşmeye önem verilmiş ve bu konuda politikaların belirlenmesi amacı ile

17 Şubat-4 Mart 1923 tarihleri arasında Türkiye İktisat Kongresi toplanmıştır (Doğramacı, 1992: 106; Koray ve Topçuoğlu, 1987: 68). Bu kongreye, kadın ameleler (işçiler) adına kadın temsilciler de katılmıştır. Kongrede, kadın temsilcilerin yer almasında, Kurtuluş Savaşı'na kadınların aktif katılımı sonucunda toplumsal kimliğinin güçlenmesi ve savaş sonrasında ekonomik durumun düzelmesi için kadın işgücünden

yararlanılması etkili olmuştur (Kırkpınar, 2001: 147). Türkiye İktisat Kongresi'nde, kadın ve erkek ameleye işçi denilmesi, kadın çalışanlara doğum öncesi ve sonrasında olmak üzere sekiz haftalık ve ayrıca ayda üç günlük ücretli iznin yasalaştırılması oybirliğiyle kabul edilmiş ancak sunulan eşit işe eşit ücret ilkesi önerisi kabul edilmemiştir (Ökçün, 1997: 177; Talas, 1992: 93). Mustafa Kemal Atatürk, İzmir'de yaptığı konuşmada,

“Bizim toplumumuzun başarısızlığının sebebi, kadınlarımıza karşı gösterdiğimiz ilgisizlik ve kusurdan doğmaktadır. Yaşamak demek faaliyet demektir. Bundan dolayı bir sosyal toplumun bir organı faaliyette bulunurken diğer bir organı işlemezse, o toplum felç olmuştur. Bir toplumun hayatta çalışması ve muvaffak olması için, çalışmanın ve muvaffak olabilmenin gerektirdiği nedenleri ve koşulları benimsemesi gerekir Bundan ötürü bizim toplumumuz için ilim ve teknik gerekliyse bunları aynı derecede hem erkek hem kadınlarımızın edinmeleri lazımdır. Malumdur ki, her safhada olduğu gibi sosyal hayatta da iş bölümü vardır. Bu umumi iş bölümü sırasında kadınlar kendilerine ait vazifeleri yapacakları gibi, toplumun refahı, saadeti için gerekli gündelik çalışmaya dahi dâhil olacaklardır.” diyerek kadının toplumsal hayatın her alanında yer almasının önemli olduğunu vurgulamıştır (Unan, 1959: 85).

Cumhuriyet Döneminde, ülkenin kalkınmasına yönelik ekonomik gelişmeler ve kadın erkek eşitliği konusunda yapılan hukuki düzenlemeler kadın işçi sayısı artmasına sağlamıştır. Kadın erkek eşitliği konusunda yapılan ilk hukuki düzenleme eğitim alanında olmuştur. 3 Mart 1924 yılında yayımlanan Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitim laiklik ilkesi temeline oturtulmuş, tek sistem altında devlet denetimine bağlı kılınmıştır (Doğramacı, 1993: 19).

1924 Anayasası'nda yer verilen bir hükümlerle ilköğretim kadın ve erkek için zorunlu kılınmış (m. 87), eğitimde cinsiyet ayırımı yapılmaksızın fırsat eşitliği sağlanmıştır. 1925 yılında çıkarılan Kıyafet Kanunu ile kadınların peçe ve çarşaf giymesi mecburiyetine son verilmiş, Türk kadını çağdaş bir görüntüye sahip olmuştur.

4 Ekim 1926'da yürürlüğe giren Türk Medeni Kanunu ile birlikte Türk kadınının kanuni statüsü, hak ve yükümlülükler bakımından erkekle eşit olması sağlanmış, aile, miras ve kişiler hukukunda kadın-erkek hakları arasında bir denge kurulmuştur (Gürkan, 1998: 14). Kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasında önemli bir gelişmede, siyasal haklar alanında olmuştur. Türk kadınının siyasal haklarını kullanmada tam bir eşitliğe üç aşamada ulaşmıştır. İlk olarak 3 Nisan 1930'da belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı, daha sonra 1933 yılında köy ihtiyar heyetlerine ve muhtarlığa seçme ve seçilme hakkı ve 1934 yılında milletvekili seçme ve seçilme hakkı verilmiştir (Altındal, 1991: 123; Eyuboğlu, 1999: 68; Tunçomağ, 1982: 106). Gerçekleştirilen bu hukuki düzenlemeler ile kadınların çalışma özgürlüğü gelişmiş ve her meslek kolunda yer almaya başlamışlardı. Bütün bu hukuki düzenlemeler kadın hareketleri sonucu olmayıp devrimin bir parçası olarak gerçekleşmiştir (Kili, 1996: 15).

Cumhuriyet döneminde, iş hukuku mevzuatı sosyal ve ekonomik düşüncelerin etkisiyle gelişmeye başlamıştır. Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında oluşturulan iş hukuku mevzuatında, kadın işçileri koruyucu düzenlemelere yer verilmemiştir (Altan, 1980: 68). Bu dönemde, genel anlamda çalışma kanunu çıkarılmamış, daha çok özel yöreler ve belirli konular için çalışma kanunu çıkarılması tercih edilmiştir (Çelik, 2003: 8; Koray ve Topçuoğlu, 1987: 68). Cumhuriyetin ilan edilmesinden önce, 1921 tarihli

151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile 114 sayılı Kömür Tozları Kanunu, bu düşüncenin sonucunda çıkarılmış olan kanunlardır. Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra, İş hukuku ile doğrudan ilgili olarak, 394 sayılı 1924 tarihli Hafta Tatili Kanunu ve 818 sayılı 1926 tarihli Borçlar Kanunu çıkarılmıştır (Tunçomağ, 1988: 18). Kadın işçileri korumak için yapılan ilk düzenleme, 1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'dur (Altan, 1980: 69; Koray ve Topçuoğlu, 1987: 68). Bu kanun ile sadece kadın işçilerin değil, çocuk ve genç işçilerin de çalışma yaşı, çalışma süreleri ve bedensel nitelikleri açısından çalışma koşulları düzenlenmiştir.

Çalışma yaşamına devleti ilk kapsamlı müdahalesi 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile gerçekleşmiştir. Büyük ölçüde UÇÖ'nün sözleşmelerinden yararlanılarak hazırlanan bu kanun, modern işçi haklarını Türk İş Hukukuna en geniş şekliyle getirmiştir (Tunçomağ, 1988: 21). Çalışma hayatında ferdi hukuktan sosyal hukuka doğru geçişin başlangıcı olarak 3008 sayılı İş Kanunu kabul edilir (Altan, 1980: 69; Koray ve Topçuoğlu, 1987: 70). 3008 sayılı İş Kanununda çalışma şartları bakımından kadın işçileri koruyan ve analık dönemi için özel koruyucu hükümlere yer verilmiştir (Kırkpınar, 2001: 244).

Her Nevi Maden Ocaklarında ve Yeraltında Kadınların Çalıştırılmamasına ilişkin 45 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, 9 Haziran 1937 tarihli 3229 sayılı Kanun ile onaylanarak ulusal iş hukuku mevzuatının bir parçası olmuştur. Türkiye'de maden ocaklarında kadın işgücünden yararlanılmaması ve 3008 sayılı İş Kanunu'nda bu konuyu düzenleyen bir hükmün (m. 49) mevcut olması nedeniyle, bu sözleşme Türk İş Hukukuna bir yenilik getirmemiş yalnızca kadınların yeraltında çalıştırma yasağını pekiştirmiştir (Altan, 1980: 69; Eyuboğlu, 2000: 34).

II. Dünya Savaşı sırasında uygulamaya konulan savaş ekonomisi nedeniyle kadın işçilere ilişkin mevzuatın geliştirilmesinde duraklama olmuştur. Savaş sona erdikten sonra bu alanda önemli gelişmeler meydana gelmiştir (Fettah, 2006: 19). 1945 yılında 4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun, analık durumundaki kadın işçilere ilk kez sosyal güvence sağlamıştır (Altan, 1980: 70). 1950 yılında 5502 sayılı Kanun ile hastalık ve analık sigortası kurulmuştur. 1964 tarihinde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu çıkarılmıştır (Fettah, 2006: 19).

1952 tarihinde çıkarılan 5953 sayılı Basın İş Kanununda basında çalışan kadınları korumaya yönelik hükümlere yer verilmiştir. Basın İş Kanunu, analık durumu söz konusu olan kadın işçilere yönelik getirdiği hükümler ile 1475 sayılı İş Kanunu'na göre, daha ileri düzeydedir. 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile kadın işçilere hamileliğin yedinci ayından başlayıp doğumdan sonraki ikinci ayın sonuna kadar devam eden ücretli izin hakkı getirilmiştir. Verilen bu izin süresince kadın işçiye ücretin yarısının ödeneceği, doğumun gerçekleşmemesi veya ölü doğum meydana gelmesi halinde ise bu durumun olduğu andan itibaren bir ay süre ile aynı ücret ödeneceği düzenlenmiştir (Basın İş K. m. 16 f. IV).

1961 Anayasası'nın "Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler" başlığını taşıyan üçüncü bölümünde, çalışma yaşamı ile ilgili hükümlere (m.42-48) yer verilmiştir. Devlet bu hükümler doğrultusunda kanuni düzenlemelere giderek, 1967 tarihinde 931 sayılı İş

Kanunu'nu çıkarmıştır. Ancak bu kanun Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönüyle iptal edilmiştir (AYM., 14.5.1970, E. 1967/40 K. 1970/26, RG. 11.5.1971, No. 13833). Bu iptal kararı üzerine 931 sayılı İş Kanununun bazı hükümleri değiştirilerek 1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu (RG. 1.9.1971, No. 13943) çıkarılmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu ile kadın ve erkek işçiler için genel nitelikte koruyucu hükümlerin yanında, sadece kadın işçilere yönelik özel koruyucu hükümlere de yer verilmiştir. Çalışma yaşamını etkileyen sosyal, teknolojik ve ekonomik değişimler, UÇÖ (ILO) ve Avrupa Birliği normlarına uyum sağlama ihtiyacı sonucu olarak 4773 Sayılı Kanunun büyük bir bölümünü içeren 4857 sayılı İş Kanunu (RG. 10.6.2003, No. 25134) yürürlüğe konmuştur (Çelik, 2003: 14). 4857 sayılı İş Kanununda da kadın işçileri korumak için özel nitelikte hükümlere yer verilmiş, ancak 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak, bu hükümler uluslararası normlara uygun hale getirilmiştir (Fettah, 2006: 20).

4. GÜNÜMÜZDE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ KONUMU

Kadınların ekonomik ve sosyal hayattaki sahip oldukları roller zaman geçtikçe büyümekte ve çalışma hayatına katılımları artmaktadır. Günümüzde kadınlar, bütün sektörlerde birçok statüde çalışmaktadır (Altan, 1980: 76).

Kadınların çalışma hayatına katılma biçimleri, Türkiye'de çalışan kadınların bölgesel olarak incelenmesi, çalışma hayatına katılma sebepleri ve sektörel dağılımının incelenmesi, kadınların çalışma hayatında özel olarak korunmaları gereğinin anlaşılması bakımından önemlidir.

4.1. Türkiye'de Çalışan Kadınlar

Türkiye'de kadınların ev ve tarım dışındaki çalışma yaşamına girmeleri, 20. yüzyılın başlarında yaşanan savaşlar nedeni ile erkek nüfusunun çoğunluğunun orduya katılması sonucu azalan işgücünü tamamlama zorunluluğu ile başlamıştır. Özellikle Cumhuriyet sonrası hız kazanan sanayileşme ve sanayileşmenin getirmiş olduğu kentleşme ve göç etkenleri ile birlikte cumhuriyetin ilan edilmesi ile hukuk sisteminin kadına tanıdığı istediği alanda öğrenim görme ve meslek edinme hakları ve kadın-erkek eşitliği kadınlar için yeni iş alanlarının oluşturulmasına neden olmuştur (Ersöz, 1993: 51).

Türkiye'de kadınların istihdam edilmelerine yönelik ayrımcılık uygulamalarından etkilenmemeleri için yapılan düzenlemelere rağmen, uygulamada kadınların pek çok konuda ayrımcılıkla karşılaşmıştır. Yasal düzenlemelerin bulunmasına rağmen kadın istihdamı, erkek istihdamının çok gerisindedir (Çıkmaz, 2010: 8). Türkiye'de, köyden kente göç bu durumun en büyük nedenlerindedir. Kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılan kadın, kentte vasıfsız işçi olarak nitelendirildiği için güvence altında istihdam olanaklarından yararlanamamaktadır. Kadınlara verilen işlerin genellikle geçici nitelikte ve düşük ücretli olması, istihdam edilen kadın sayısının çok sınırlı kalmasına, kadın işgücünün kalitesinin düşmesine ve işsizliğe geçiş hızının artmasına neden olmaktadır. Kadınların sadece ailesine destek olmak için çalıştığına ilişkin yaygın görüş, kadınların yalnızca ekonomik büyüme dönemlerinde gereksinim duyulan ve gerileme dönemlerinde istihdamdan çekilen yedek işgücü olduğu düşüncesine neden olmaktadır (Ekin, 1990: 62).

Türkiye’de ilk sanayileşme hareketlerinin yaşandığı 14. Yüzyılın ortalarından itibaren kadınlar çalışma yaşamında yer almaya başlamışlardır. Başlangıçta sadece halı, nakış, iplik bükme, örme gibi işlerde çoğunlukla Müslüman olmayan kadın işgücü istihdam edilmiştir. 14. yüzyılın ikinci yarısında askeri dikimevlerinde, kundura fabrikalarında, halı, kumaş dokuma, deri işleme ve cam sanayinde Müslüman olan kadınlar da çalışmaya başlamıştır (Altan, 2003: 225).

Türkiye’de kadınların çalışma yaşamına katılmaları ve önemli roller üstlenmeye başlamaları dünyadaki gelişmeler ile paralel olarak ilerlemiştir. Cumhuriyet, Türkiye’de kadının ücretsiz aile işçiliğinden çıkıp ekonomik anlamda işgücüne katılımını sağlamıştır. Cumhuriyetin ilan edilmesi ile birlikte Türk kadını yalnızca siyasi olarak değil, ekonomik olarak da özgürlüğe sahip olmuştur; kadının tarım ve el zanaatları dışındaki çalışma yaşamında yer edinmesi ancak Cumhuriyet sonrası dönemde mümkün olmuştur (Çolak, 2003: 36).

Türk toplumunda kadın işgücünün istihdama katılım oranı oldukça düşüktür ve yıllara göre devamlı olarak bir azalma göstermektedir. Bu düşüşün önemli nedenlerinden biri kadınların niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girmesini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmamasıdır ve Türkiye’de kadınların istihdamı temel sorunlardan bir olarak varlığını sürdürmektedir. (Uzun, 2005: 31)

4.1.1. Kırsal Alanda Kadın

Türkiye’de kırsal kesimdeki kadınların çoğunluğu ücretsiz aile işçisi, bir bölümü ise mevsimlik tarım işçisi olarak çalışmaktadır. Kırsal kesimde yaşayan kadınların çok küçük bir bölümü, eşi öldüğü veya yurtdışında olduğu için eşine ait olan tarım işletmesinin sahibi veya yöneticisi konumundadır. Kentte bulunan kadın işgücü ev içinde ücretsiz aile işçiliği veya gelir getirici işler yapabildikleri gibi, sanayi ve hizmet sektörlerinde ücretli işgücü olarak da istihdam edilebilmektedir. Bunların yanında, az sayıda da olsa, kendi namına çalışan veya işveren konumunda kadınlarda bulunmaktadır (Tüllük, 2006: 18).

Kadınlar, kırsal alanda en az seviyede eşit oranda erkekler ile birlikte çalışmaya katılmaktadır. Kırsal kesimde zor yaşam koşullarına uyum sağlamak zorunda kalanlar kadınlar olmaktadır. Bütün gün tarlada çapa sallamanın, pirinç, pamuk ve tütün tarlalarında çalışmanın yanında hayvanların bakımını yapmak, ev halkına yemek hazırlamak, çocukların bakımıyla ilgilenmek ve gece de yorgun olmasına rağmen kocasının isteklerini tatmin etmek zorundadır. Kadın bütün bu zor işlerin üstesinde gelen ancak el emeğinin karşılığını alamayan "ücretsiz aile işçisi" konumundadır. Kadın hukuken bağımsız olarak emeğinin karşılığını alma ve kullanma olanağına sahip olmasına rağmen uygulamada bu hakından yoksun kalmaktadır (Tan, 1979: 25; Yıldırak, 1987: 14).

Toplumlar kendi içlerinde belirli ölçülere göre belirlenmiş farklı gruplardan oluşmaktadırlar. Kırsal kesimde kadın, dezavantajlı grupların başında yer almaktadır. Gelişmişlik göstergelerine bakıldığı zaman, ülke nüfusunun yaklaşık olarak yarısını oluşturan kadınların erkeklere göre daha olumsuz koşullarda yaşadığı gözlenmektedir (Çıkmaz, 2010: 11).

Kadının kalkınmada içindeki rolü ve önemi, toplumdaki kültürel yapı ve gelişmişlik düzeyine göre değişmekle birlikte, hayatın her alanında erkeklerle eşit durumda ve hatta çoğu zaman daha fazla sorumluluk taşımaktadır. Yakın tarihe kadar göz ardı edilip ertelenen ve sadece yasal düzenlemelerle sınırlı bırakılan “kadın konusu” günümüzde toplumsal boyutta tartışılan en önemli konulardan biri haline gelmiştir. Türkiye’de kadınlar gelişmiş ülkelere göre oldukça sınırlı olsa da siyasette, yönetimde, sosyal ve ekonomik faaliyet alanlarında ve sanayide görülebilmektedir. Türkiye’de kadınlar üretimin her aşamasına aktif olarak katılmalarına rağmen, kalkınmanın getirmiş olduğu olanaklarından yeterli pay alamamaktadır. İşsizliğin yaygın, eğitim ve sağlık hizmetlerinin sınırlı olduğu az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kırsal alanlardaki kadınların konumu, durumu ve sorunları ise daha dikkat çekici durumdadır. Kırsal kesimdeki kadınlar için başta sosyal güvenlik olmak üzere çalışma yaşamı ile ilgili yasal mevzuatın uygulama koşulları, kadınların üretim ve ev işlerinin beraber yürütmesi, eğitim düzeyinin ve toplumsal statüsünün düşük olması, kadınların örgütlenmesinin sağlanamaması, kısmi çalışma olanaklarının bulunmaması bakımından yetersizdir (Yıldırak vd., 2003: 46).

4.1.2. Kentte Kadın

Sanayi devrimi ile birlikte kadınlar kentsel alanda çalışma hayatına girmiştir. 20. yüz yılın başlarında meydana gelen savaşlar nedeni ile erkeklerin büyük bir kısmının orduya katılması sonucu azalan işgücünün desteklenmesi amacı ile kadın işgücü istihdamı arttırılmıştır. Özellikle Cumhuriyet sonrası hızlanan sanayileşme ile beraberinde getirdiği kentleşme ve göç dalgası, Cumhuriyet sisteminin ortaya çıkarmış olduğu hukuk sisteminin sağladığı kadın-erkek eşitliği, kadınların istediği alanda öğrenim görme ve meslek edinme hakları; kadınlar için yeni iş kollarının oluşmasını sağlamıştır (Uzun, 2005: 30).

Türkiye’de kadınların kentsel alanlarda çalışma hayatına katılma oranları erkeklere göre sınırlı olmakta, daha çok biçimsel olmayan veya düşük ücretli kadınların yapabilecekleri olarak nitelendirilen işlerde çalışmaktadırlar. Kentleşme olgusunun kadınların istihdama katılımı üzerindeki en büyük etkisi, istihdam içindeki payının giderek küçülmesi ve kente göç eden kadınların kırsalda ücretsiz aile işçisi veya yevmiyeli dahi olsa çalışıyor iken kentlerde ev kadını olarak aktif olmayan nüfusa dâhil olmasıdır (Atılğan 2005: 33).

Kırsal kesim kadınları gerek geleneksel yapısı, gerekse çalışma biçiminin farklı olması nedeni ile kentlerde yaşayan hemcinslerinden farklılık arz etmektedir. Türkiye’de kırsal kesimde yaşayan kadınların büyük çoğunluğu, kentlerde yaşayan kadınların aksine, toplam nüfus içerisinde çalışan ve üreten insanlar arasında yer almaktadır. Kırsal kesimdeki kadınlar temizlik, çocuk bakımı ve beslenme gibi ev işleri yaparken bunlara ek olarak, bitkisel ve hayvansal üretim, tarım dışı işler ve gelir getirici faaliyetlerde de bulunmaktadır (Yıldırak vd., 2003: 48).

4.2. Kadınların Çalışma Hayatına Katılma Nedenleri

Dünya üzerindeki tüm ülkelerde kadın işgücü sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Yaşanan ekonomik ve sosyal değişimlerle birlikte daha çok kadın çalışma hayatına girmekte ve buna bağlı olarak da istihdam alanlarının yapıları yeniden şekillenmektedir.

Yaşanan ekonomik ve sosyal değişimler her toplumda aynı zamanda gerçekleşmemektedir ancak sonuçları bakımından benzer özellikler taşımaktadırlar (Kaya, 2009: 32). Kadınlar, ekonomik özgürlüklerini kazanmak, üretim sürecinde yer alıp toplumsal statülerini yükseltmek ve kendilerini geliştirmek amacıyla çalışma hayatına katılmaktadırlar (Fettah, 2006: 21).

Küresel olarak artan kadın işgücü istihdam alanlarında, kadınların çalışma hayatına katılmalarını etkileyen pek çok neden bulunmaktadır. Bu nedenleri üç temel başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar; ekonomik nedenler, sosyal nedenler ve hukuki nedenlerdir (Kaya, 2009: 32).

4.2.1. Ekonomik Nedenler

Kadınları çalışma hayatına katılmaya iten temel sebeplerden biri, ekonomik zorunluluklardır. Günümüz ekonomik düzeninde, bir ailenin geçinmesini sağlamak için ailenin tek bir üyesinin çalışması yeterli olmamakta; bu durum diğer aile üyelerinin çalışmalarını da zorunlu hale getirmektedir. Böylece, ailesine gelir sağlamak zorunda kalan ya da ek olarak maddi gelir sağlamak isteyen kadın, çalışma hayatına adım atmaktadır (Fettah, 2006: 21). Kadınların çalışma hayatına katılmaları pek çok açıdan desteklenmektedir. Ancak çalışan kadının, sorumlulukları ve kendisinden beklenenler sürekli artmakta iken iş hayatına ekonomik nedenlerle girmiş olsa dahi, iş hayatında ve yaşadığı toplumda beklediği statüyü elde edememektedir (Olaş, 2006: 18).

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, aileler henüz gereksinimlerini karşılayacak seviyede dayanıklı tüketim malı edinemediklerinden, dayanıklı tüketim mallarını satın alma arzusunda olan kadınlar, çalışanlara yönelik düzenlenen kredi imkânlarından yararlanabilmek amacı ile çalışmak istemektedirler. Son yıllarda yaygın hale gelen taksitli satış kampanyaları, hem tüketimin artmasına neden olmakta, hem de çalışmaya duyulan isteği arttırmaktadır (Bolcan, 2006: 93).

Ailelerin üretici konumundan çıkıp, tüketici bir birim haline gelmesinin bir sonucu olarak, bireyler, basın ve televizyonun da özendirici etkisi ile lüks tüketim mallarına yönelmiştir. Ailenin kentte tüketici durumuna gelmesi ve tüketim ihtiyaçlarını dışarıda karşılamak zorunda kalması, aile bireylerini tüketim ihtiyaçlarını karşılayabilecek parayı kazanma zorunluluğu ile karşı karşıya bırakmıştır (Çıkmaz, 2010: 13). Tüketim ihtiyaçlarının artması kadınların da ev dışında gelir getiren bir işte çalışmasını zorunlu kılan önemli bir neden olarak ortaya çıkmış, aynı zamanda aile geliri üzerindeki etkinliğinin de artmasına yol açan bir faktör olmuştur (Koray, 1999: 12).

Kadınların ekonomik olarak aile bütçesine katkıda bulunmalarının dışında çalışma hayatına katılmalarının bir diğer nedeni ise, ekonomik anlamda bağımsız olma istemidir. Yüzyıllar boyunca kadın, evi ve özel hayatı ile sınırlandırılmış, üretimden uzak kalması ekonomik olarak erkeğe tamamen bağımlı bir ilişki içinde olmuştur. Bu ilişki ile erkek eve ekmek getiren kişi olduğu gibi, ekonomik ilerlemenin de başlıca aktörü olmuştur. Ekmek kazanan erkek, eve ve çocuklara bakan kadın olurken, kadın-erkek arasındaki mevcut olan bu iş ilişkisi toplumsal rol bölümü anlamını taşımaktadır. Kendisine verilen bu rolle erkek ekonomik olarak üretken olmakta ve toplumda bir değer kazanmaktadır; kadın ise, hem erkeğe bağımlı kalmakta hem de yaptığı işlerin

ekonomik bir değeri olmadığından toplumda değersiz bir konuma itilmektedir (Koray, 1992: 95).

Kadının aile içinde ve toplumda bir birey olarak güç kazanmasının en önemli yolu eğitim olmakla birlikte ekonomik yönden bağımsızlığını kazanmasından geçmektedir. Kadının, ücret geliri sağlayan bir işte çalışması bir yandan ekonomik anlamda bağımsız olmasını sağlayacak bir yandan da özgüvenini kuvvetlendirecek, böylece aile ve toplum içindeki konumu güçlenecektir (Kaya, 2009: 32).

4.2.2. Sosyal Nedenler

Kadınların, çalışma hayatına katılmalarındaki sosyal nedenlerde toplumda yaşanan değişmelerin önemli bir yeri vardır. Kadınlar da erkekler gibi yaşadıkları toplumlarda birer bireylerdir ve meydana gelen değişimlerden doğrudan etkilenmektedirler (Kaya, 2009: 32).

Kadınların iş hayatına girmeleri ve katılım oranları, buldukların toplumun yapı ve düşünce norm sistemine göre farklılıklar göstermektedir. Değişen ve gelişen toplumlarda, çağdaş değerler ve yüksek yaşam standardı ile geleneksel değerler ve düşük yaşam standartları bir arada varlığını sürdürebilmektedir (Olaş, 2006: 19).

Toplumların değişme süreci içinde kadının statüsü ve sosyal ilişkilerinde de değişiklikler olmaktadır. Kadının aile ve toplum içindeki rolü, ilk olarak eş ve annelik görevleriyle bağlantılı olarak ele alınmaktadır. Kadınlar için toplumda yaşanan değişimlerin önemi, toplumun sahip olduğu sosyo-ekonomik ve kültürel koşulların, kadına eş ve anne olması sebebi ile belirlenen geleneksel rol ve görevlerinin dışındaki rolleri ne ölçüde yerine getirme fırsatı sunduğu konusunda ortaya çıkmaktadır. Kadın statüsünde mevcut olan yetersizlik büyük ölçüde, kadının varlık ve etkinliğinin yalnızca aile ortamına dayalı ve sınırlı tutulmasına bağlıdır. Bu nedenle, kadının ev içi alandan çıkabilme olanağı onun bağımsızlık ve statü kazanması bakımından önemli bir göstergedir (Demirbilek, 2007: 12).

Kadınların en çok dile getirdiği istek “okumak ve meslek sahibi olarak çalışmak” tır. Ailelerinin engellemelerinde, maddi imkânsızlıklardan ya da erken yaşta evlendirilerek çocuk sahibi olmalarından dolayı eğitimlerini tamamlayamadıklarını veya hiç başlayamadıklarını belirten birçok kadın, eğitimsizliğin kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olduğunu, ev dışında çalışarak ekonomik özgürlüklerine sahip olma şansından yoksun bıraktığını, aile içinde ve kendi hayatları üzerindeki karar verme güçlerini kısıtladığını dile getirmektedir. Yapılan çeşitli incelemeler, kadınların çalışmaya başlamalarının ev hayatının kapalılığından kaçma ve toplumsal hayata katılma isteklerine karşılık verdiğini göstermektedir. Aile yapısı, evlenme, eğitim seviyesi ve yaş iş gücüne katılımı etkileyen sosyal unsurlardır. Örneğin, uzun çalışma saatleri ve tamamen işle sınırlı yaşam talep eden işverenin, para biriktirme amacı ile çalışma hayatına katılmak isteyen sorunsuz işgücünü oluşturan kadınları, aile sorunları ve daha çok sorumlulukları olan kadınlara tercih ettiği öne sürülen görüşler arasında yer almaktadır. Öte yandan sorunsuz iş gücünü oluşturan kadınlar, ev dışında çalışmayı kısa süreli ve geçici olarak algıladıklarından sunulan düşük ücrete ve güvensiz çalışma ortamına karşı çıkmamaktadır. Aile, evlenmemiş kadınların

geçiminden sorumlu olduğu için iş güvencesi önemsiz görülmekte ve elde edilen gelir yalnızca bir artı olarak değerlendirilmektedir (Olaş, 2006: 20).

Kadınları, kendini geliştirme ve üretime katılarak toplumsal hayatın içinde yer alma isteği gibi ekonomik zorunluluklar dışında çalışmaya iten farklı birtakım sosyal sebepler bulunmaktadır. Kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen sosyal sebeplerin başında eğitim gelir (Eyupoğlu, 1999: 53).

Eğitim seviyesinin yüksek olması, istihdamı nicelik ve nitelik bakımından etkilemektedir. Eğitim, iş fırsatlarını ve ücretleri olumlu yönden etkilemesi, kadınlar için ev dışında çalışmayı cazip kılar, kadınların çalışmalarını kısıtlayan ekonomi dışı faktörlerin önemini azaltarak, çalışma hayatına katılımlarını artırır. Sosyal sebeplerin yanında yaşanan kültürel değişimlerin de kadının çalışma hayatına katılmasında olumlu etkileri vardır. Kadının, içinde bulunduğu toplum tarafından çalışmasının olumsuz karşılanmaması ve olağan görülmesi, kadını ev dışında çalışmaya yönlendirir (Çıkmaz, 2010: 15).

Kadınları çalışma hayatına iten diğer bir sosyal sebep, kişisel ve ruhsal gereksinimlerini doyurarak kendini geliştirme isteğidir. Bir iş sahibi olmak, üretime katılmak, yaptığı iş nedeni ile yeni insanlarla tanışarak çevresini genişletmesi, kadının özgüvenini ve saygısını artırır (Fettah, 2006: 22).

Toplumsal değişimin temel göstergelerinden biri olan sanayileşme sürecinde, yeniden şekillenen toplumsal yapı, daha karmaşık bir işbölümü ve kurumsallaşmaya yönelmiştir. Sanayi Devrimi'nden sonra üretim sisteminde meydana gelen değişme, özellikle emek-yoğun üretimden sermaye-yoğun üretime geçiş, nüfusun coğrafik dağılımını da etkilemiştir. Sanayi Devrimi'nin toplumlarda yapısal olarak meydana getirdiği en önemli değişiklik kırdan kente göç ve kentleşme olgusu olmuştur. Toplumsal değişime yeni boyutlar kazandıran bir neden ise, Kentleşme süreci içinde işgücünün tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne kayması olmuştur. Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kentlerde ücretli işçi olarak çalışmaya başlamıştır. Daha fazla kadının çalışma hayatına katılması bu değişikliğin olumlu bir yönünü oluşturmasına karşın, çalışma koşullarının ağırlığı ve olumsuzluğundan en fazla etkilenen kesimin kadın işgücü olmasını engelleyememiştir (Demirbilek, 2007: 12-27).

4.2.3. Hukuki Nedenler

Sanayileşme ile birlikte kadınların olumsuz koşullarda ve uzun süreli çalışmalarının, üreticilik rollerini tehlikeye düşürdüğü fark edildiğinde, işçi sınıfının yenilenemeyeceği endişesi ile başta İngiltere'de olmak üzere, birçok Avrupa ülkesinde kadın işçileri korumak için yasal önlemler alınmıştır. Çıkarılan yasalar ile kadın işçilerin gebelik ve analık durumları, çalışabilecekleri iş alanları, çalışma saatleri gibi konulara yönelik çalışma biçimleri düzenlenmiştir (Ecevit, 1992: 34). Kadın çalışanlara yönelik gerçekleştirilen bu yasal düzenlemeler sayesinde daha çok kadın, çalışma hayatında yer almaya başlamıştır (Kaya, 2009: 38). Çalışma hayatında yer alan kadınları korumak için düzenlenen özel hükümlerden önce, insan hakları ile ilgili temel metinlerde yer alan eşitliğe ilişkin maddelere bakılması gerekmektedir. 1948 tarihinde çıkarılan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 2.maddesinde;

“herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka herhangi bir düşünce, ulusal ya da toplumsal köken, servet, doğuş veya başka herhangi bakımdan ayırım gözetilmeksizin bu bildiride ilan olunan tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanabilir” hükmü yer almaktadır (Soysal, 2006: 9).

Yine aynı sözleşmenin 23.maddesinde aşağıdaki hususlara yer verilmiştir (Kaya, 2009: 39):

a) Herkesin çalışmaya, işsizlikten korunmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma koşullarına hakkı vardır.

b)Herkesi, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.

c)Çalışan herkesin kendisine ve ailesine, insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yollarıyla da desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

d)Herkesin, çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.

Çalışma hayatında kadınların durumu ile ilgili en ayrıntılı düzenlemeler yapan sözleşme, Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 1979 yılında kabul edilen ve 03.09.1981 tarihinde yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) olmuştur (Soysal, 2006: 11).

CEDAW, kadınlara ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal alanda davranış ve fırsat eşitliği sağlanması konusunda tavsiyelerde bulunan ve temel bir belgedir. Sözleşme bölüm 1 madde 1’de “kadınlara karşı ayrımcılık tanımlanmış ve taraf devletlerin kadınlara karşı her türlü ayırımı yasaklayan ve gerekli yerlerde yaptırım da içeren yasal ve diğer uygun önlemleri almayı taahhüt ettiği” hükmüne bağlanmıştır (CEDAW, 1981: madde 2/2).

Sözleşmenin 4. Maddesinde “kadınlara karşı ayrımcılık tanımından analığı korumayı amaçlayan ve bazıları bu Sözleşmede yer alan özel koruma önlemleri hariç tutulacak ve taraf devletler gerçek eşitliğin sağlanması için her türlü önlemi alacaklardır” hükmüne yer verilmiştir (CEDAW, 1981: madde5/a). “Eğitimin tüm kademelerindeki eğitim ve öğretim yöntemleri fırsat ve davranış eşitliğinin sağlanması hizmetine göre düzenlenecektir” (CEDAW, 1981: madde10). Sözleşme madde 11/1’de sözleşmeyi imzalayan devletlerin, istihdam alanlarında kadınlara karşı uygulanan ayrımcılığı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak amacı ile önlem almaları gereken konular sıralanmıştır. Bunlar;

“hamilelik ve analık izni sebebi ile veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarmayı yasaklamak, bu ayırımı yapanları cezalandırmak” (madde11/2a),

“ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek” (madde11/2b),

“çocuk bakımevleri ağının kurulması ve geliştirilmesi gibi çocuk bakım kolaylıklarının geliştirilmesi ve diğer destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek” (madde 11/2c),

“hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak” tır (madde 11/2d) .

“Bu maddelerde yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar bilimsel ve teknik bilgiler ışığı altında yeniden gözden geçirilecek, gerekirse değiştirilecek, kaldırılacak veya genişletilecektir” (madde 11/3) (Adakale, 2005: 58).

4.3. İstihdam Edilmeleri Açısından Kadın Çalışanların Dağılımı

2016 yılı genel nüfus sayımı sonuçlarına göre, 15 ve yukarı yaştaki nüfusun 39.771.221.'i kadındır. 15 ve yukarı yaştaki kadın nüfusunun %27,5'i çalışma yaşamında yer almaktadır¹. Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranı, yılda yılda düşüş göstermektedir. Bu oran, 2000'de % 26,6 civarındayken, 2006 yılında % 24,9, 2009 yılında ise %23,5'dir². Bu düşüşün nedenleri incelendiği zaman; ekonomik yapıda değişimlerin ve özellikle köyden kente göçün yoğun şekilde olmasıdır. Kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi statüsünde bile olsa üretimde etkin rol alan kadın, kente göç edildiği zaman eğitim seviyesinin düşük olması üretim faaliyetlerinden uzak kalarak ev kadını olmasına neden olmaktadır (Doğramacı, 1992: 114; Eser, 1997: 28; Pur, 1992: 23). Kadının işgücüne katılım oranı kırsal alanda kente göre daha yüksektir. Kadın nüfusunun %19,3'ü kentte;%33,7'si ise kırsal alanda çalışma yaşamına katılmaktadır (Fettah, 2006: 23). Kırsal alanda kadınların işgücüne katılım oranının yüksek olması yanıtıcı olmamalıdır. Kırsal alandaki kadın işgücü, tarım sektöründe istihdam edilenlerdir ve bunların çoğunluğu da ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır (Ecevit, 2000; 130).

Türkiye'de, ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılan kadınların oranı % 49,8'dir. Ücretsiz aile işçisi olarak en çok çalıştırıldıkları sektör ise tarımdır. Kadınların % 81,9'u tarım sektöründe çalışma yaşamında yer almaktadır. Kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak sadece tarım sektöründe değil, tarım dışı sektörlerde de çalıştırılmaktadır. Ancak diğer sektörlerde kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışma oranı daha düşüktür (%6,8) (Fettah, 2006; 23).

Ücretsiz aile işçisi olarak çalışma kadınların sadece işgücü istatistiklerinde yer almalarını sağlamakta, ekonomik bağımsızlık kazandırmamaktadır. Tarım dışı sektörlerde çalışan kadınların %8'i kendi hesabına ve işveren olarak , % 85,2'si ücretli veya yevmiyeli çalışmaktadır. Tarım sektöründeki kadınların % 4,9'u ücretli ve yevmiyeli işçi, % 13,2'si kendi hesabına çalışmaktadır (Fettah, 2006; 23).

4.3.1. Kadın Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Erkek ve kadın çalışanlardan 15-19 yaş grubundakilerin %18,8 'i, 20-24 yaş grubundakilerin % 43'ü, 25-29 yaş grubundakilerin % 46,3'ü, 30-34 yaş grubundakilerin % 44,7'si, 35-39 yaş grubundakilerin % 45,6'sı, 40-44 yaş grubundakilerin % 45'i, 45-

¹ İstatistiklerle Kadın, 2016 (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24643> 21.09.2017

² Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çevresi (Çevrimiçi) http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/View/12884/DPT_DB_Kad%C4%B1nlar%C4%B1n_%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC_Piyasas%C4%B1na_Kat%C4%B1l%C4%B1m%C4%B1.pdf 21.09.2017

49 yaş grubundakilerin % 38,2'si, 50-54 yaş grubundakilerin % 27,9'u, 55-59 yaş grubundakilerin %21,3'ü, 60-64 yaş grubundakilerin %15,7'si ve 65 ve üstündekilerin %5,5'i kadındır³.

Kadınların yaş grupları içindeki oranı 20'li yaşlardan 40'lı yaşlara doğru artış gösterirken, 40'lı yaşlardan sonra azalmaktadır. Bu durumun nedeni ekonomik şartların iyileşmesi, eğitim seviyesinin genç nüfusta yüksek olması, hane içinde çalışan sayısının artması gibi nedenlerle çalışma hayatından uzaklaşmayı tercih etmeleridir.

4.3.2. Kadın Çalışanların Sektörlere Göre Dağılımı

Tablo1.1: Sektörel İstihdam Gelişmeleri

(Bin Kişi)	Ekim 2015		
	Erkek	Kadın	Toplam
Tarım	2.931	2.542	5.473
Sanayi	4.139	1.224	5.363
İnşaat	1.978	70	2.048
Hizmetler	9.683	4.285	13.968
Toplam	18.734	8.122	26.856
Tarım Dışı	15.803	5.580	21.383

Kaynak: TİSK, 2015⁴

Tablo 1 'de de görüldüğü gibi çalışan kadınların %31,29'u tarım sektöründe, %15'i sanayi sektöründe, % 0,86'sı inşaat sektöründe ve %52'si hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Tarım dışı sektörde çalışan kadınların oranı ise %68,70'dir.

Tablo.1.1. Sektörel İstihdam Dağılımı (Düzey 2)

(Bin Kişi)	Kasım 2017		
	Erkek	Kadın	Toplam
Tarım	2.993	2.471	5.464
Sanayi	6.118	1.360	7.478
Hizmetler	10.349	4.897	15.246
Toplam	19.460	8.729	28.189

³ İşgücüne Katılma Oranları TUİK, 2017 (Çevrimiçi) <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> 21.09.2017

⁴ TİSK İşgücü Piyasası Bülteni, 2016 (Çevrimiçi) <http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/01/TISK-ISGUCU-PIYASASI-HABER-BULTENI-OCAK-2016-SAYI-35.pdf> (21.09.2017)

Tarım Dışı	16.697	6.552	23.249
------------	--------	-------	--------

Kaynak: TÜİK, 2018⁵

Tablo 1.1.'de görüldüğü üzere çalışan kadınların %28,3'ü tarım sektöründe, %15,6 'sı sanayi sektöründe ve %56,1'i hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Tarım dışı çalışan kadınların oranı ise %70 civarındadır. Tablodan da anlaşılacağı üzere, 2015 yılından 2017 yılına kadar geçen sürede kadın istihdamında çok yoğun bir artış gözlenirse de e büyük artış hizmetler sektöründe olmuştur.

Türkiye'de, kadınların tarım ve hizmetler sektöründe daha yoğun çalışmalarının birçok nedenleri vardır. Tarım sektöründeki yoğunlaşmanın nedeni, tarımsal yapının emek yoğun tekniklere dayalı olmasıdır. Kırsal kesimde tarım makinaları erkek işgücü tarafından kullanılırken, kadın işgücü el emeğine dayalı tarımsal faaliyette bulunmaktadır (Pur, 1992; 23). Toplumda sanayi sektöründeki işlerin erkek işgücüne uygun olarak nitelendirildiği gibi, hizmetler sektöründeki çoğu iş de kadın işgücüne uygun olarak nitelendirildiğinden kadın işçiler hizmetler sektöründe daha yoğun çalışmaktadır (Koray, 1993; 25).

Sonuç

Kadın çalışanların ekonomik hayata daha fazla katılması, girişimcilik alanında faaliyet göstermeleri, çalışma hayatına katılmaları yönündeki engellerin kaldırılması iş gücü piyasası ve ülke ekonomisi açısından büyük önem taşımakta ve ulusal büyüme stratejilerinde önemli rol oynamaktadır.

Dünyada ve Türkiye'de tarih boyunca meydana gelen toplumsal, ekonomik, hukuki ve sosyal değişimler sonucunda kadınlar çalışma hayatında daha aktif bir rol almaya başlamışlardır. Kadınların, toplum içinde saygınlık kazanma, kendini ispat etme, ekonomik özgürlük kazanma, ücretsiz aile işçisi konumundan ücretli çalışan konumuna geçme istekleri, onların kendi işlerini kurma eğilimi göstermelerine sebep olmuştur. Bu bağlamda değerlendirildiğinde kadın girişimciliği hem Dünyada hem de Türkiye de oldukça yükselen bir değer haline almıştır. Girişimcilik olgusunun önem kazanması ile kadınlarda erkekler kadar ilgili olmalarına rağmen yeterli desteği ve kapitali bulamadıkları için geri planda kalmışlardır. Bunun yanı sıra erkek egemen toplumlarda kadınların sosyal statülerinin önemi kendin göstermektedir. Kadın genel olarak bir anne, iyi bir eş ve ev hanımı değildir, düşüncesi nedeni ile girişimci olarak iş hayatına atılsa dahi istediği başarıyı duyulan güvensizlik nedeni ile elde edememiştir. Zaman içerisinde, erkeklerin yanı sıra kadınlarında iş hayatında olması gerektiği düşüncesi ile hükümetler bir takım hukuki müdahalelerde bulunmaya başlamışlardır. Bunlardan en önemlisi ise kadın girişimcilere verilen hibe ve kredi desteğidir. Ancak her ne kadar bu destekler alınabilir görünse de birçok alanda kısıtlamalar getirilmekte ve buda yeniden kadınların geri çekilmelerine sebep olmaktadır.

Kadınların Türkiye şartlarında iş hayatına katılmaları zorlu bir süreçtir. Hukuki düzenlemelerin eksikliği, toplumsal düzen içerisindeki kadın-erkek rollerinin farklılığı, cinsiyet ayrımcılığı, anne rolünün yanında çalışan kimliği sahibi olamayacağı düşüncesi

⁵ Tablo, TÜİK İstihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre iktisadi faaliyet kolları Düzey 2 verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

bu süreci daha fazla zorlaştırmaktadır. Bunun yanında hukuki boyutta alınan tedbirlerin yetersiz oluşu kadınlar bu süreci daha da zorlaştırmaktadır. Günümüzde birçok kadının eş baskısı, ailedeki erkek fertlerin baskıları nedeniyle geri plana çekilmesi birçok projenin önüne geçmektedir. Kadınların eğitilmeleri, fikirlerini hayata geçirebilmeleri için yeterli desteğin sağlanması ile kadınların mutlu olması sağlanmalı dolayısı ile de mutlu nesiller yetiştirilmelidir. Sonuç olarak, kadınlar farklı sektörlerde daha aktif olarak ve girişimci yönlerini geliştirerek ülke içindeki bölgesel ekonomik ve sosyal farklılıkların ortadan kalkmasına ve kalkınmaya katkıda bulunabileceklerdir.

KAYNAKLAR

- ACAR, F. (2003). "Kadının İnsan Hakları". *Bihlerin Vural Dinçkol* (Haz.). İnsan Hakları Hukuku ve Kadın (s. 20-31). İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları No:6.
- AKSU, B. (2000). *Eğitim Yolunda Güçlenme, Kadın Eğitim Toplantısı*, Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara.
- ALKAN, T. (1981). *Kadın-Erkek Eşitsizliği Sorunu*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No:475.
- ALTAN, Ö. Z. (1980). *Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanununa göre Korunması*, Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No.:224-147.
- ALTINDAL, A. (1981). *Türkiye'de Kadın*, 5.bs., İstanbul: Anahtar Kitaplar Yayınları.
- ARAT, N. (1996). "Türkiye'de Kadınların Çalışmayasında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri", *Türkiye'de Kadın Olmak*, İstanbul: Say Yayınları, İkinci Baskı.
- ARIKAN, S. (2002). *Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- ARIKAN, S. (2004). *Girişimcilik: Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- ARSLAN, Ç. ve Azizağaoğlu, B. (2004). *Yeni Türk Ceza Kanunu Şerhi*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- ASLESEN, S. (1998). "Does Gender Make a Difference in Entrepreneurship?", **10th Nordic Conference on Small Business Research**, June 15-16, Norway.
- ATEŞOĞULLARI, K. (1997). *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye*, İstanbul: Petrol-İş Yayın No:44.
- AYTAÇ, S. (2000). *Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer Sorunu*. Nusret Ekin'e Armağan. İstanbul: TUHİS Yayınları.
- BAKIRCI, K. (2000). *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz*, İstanbul: Yasa Yayınları.

- BAKIRTAŞ, H. ve Tekinşen, A, (2006). "E-Ticaretin Girişimcilik Üzerinde Etkileri", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. (16): 125-138.
- BEDÜK, A. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği". **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**. 3(12): 106-117.
- BELLİ, S. (1993). **Kadın Sorunu Üzerine**, İstanbul: Yaşam Yayınları.
- BOONE, L.E. ve Kurtz, D.L. (2013). "**Contemporary Business**". Prof.Dr. Azmi Yalçın Çağdaş (Ed.). İşletme, 14. Basımdan. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- CARRİER,C.P.A., Julien and Menvielle W. (2008). "Gender in Entrepreneurship Research: A Critical Look at The Literature", in Aaltio, I.K. And P.S. Elisabeth(Eds.), **Women Entrepreneurship and Social Capital:A Dialogue and Construction**, Copenhagen Business School Press, Copenhagen.
- CARTER, S. and Cannon, T. (1988). **Female Entrepreneurs**. Scottish Entreprise Foundation University of Stirling, (Tech Rep No:65) Scotland: Department of Employment.
- CENTEL, T. (1982). **Çocuklar ile Genç İşçilerin Güvenliği**, İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- CENTEL, T. (1986). **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası.
- CENTEL, T. (1992). **Kısmi Çalışma**, İstanbul: Kazancı Yayınları.
- CENTEL, T. (2005). "Yeni Türk Ceza Kanunu'nda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler", [Elektronik Sürüm]. **Çimento İşveren Dergisi** (C.19), 5: 3-17. (Yeni TCK. ve Çalışma Yaşamı)
- CHİLDE, G. (2006). **Tarihte Neler Oldu**, Çev. Mete Tunçay ve Alaeddin Şenel, İstanbul: Kırmızı Yayıncılık.
- COONTZ, S. ve Henderson, P. (1992). "Sınıflı ve Devletli Toplumların Kökenindeki Mülkiyet Biçimleri, Politik İktidar ve Kadın Emeği". Gülnur Savran ve Nesrin Tura (Ed.). **Kadının Görünmeyen Emeği** (s.18-59), İstanbul: Kardelen Yayınları.
- ÇANKAYA, N. (2003). **Tarihi Süreç İçerisinde Türk Kadını**, İstanbul: MKB Ajans Reklamcılık ve Matbaacılık.
- ÇELİK, A. (Eylül/Ekim 2003). "Yeni İş Yasasının Anlamı". **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 48: 41-70.
- ÇELİK, N. (2003). **İş Hukuku Dersleri**, 16.bs, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- ÇELİKEL, A. (1995). Farklı Cinslerin Eşit Haklardan Yararlanması ve Eşitlik İlkesinin Yorumu". Turgut Tarhanlı (Haz.). **Edip Çelik'e Armağan: Değişen Dünyada İnsan, Hukuk ve Devlet** (s. 92-99), İstanbul: Engin Yayıncılık.
- ÇENBERCİ, M. (1978). **İş Kanunu Şerhi**, 4. bs., Ankara: Olgaç Matbaası.
- ÇETİNKAYA, H. (1998). "Laiklik ve Kadın" [Bildiri]. Melahat Doğançay (Ed.). **Cumhuriyet ve Kadın Sempozyum Bildirileri**, 6-7-8 Kasım 1998, (ss. 194-202). Ankara: Kadınlar Derneği Yayını, Özen Matbaası.

ÇIKMAZ, G. (2010). **Kadın Çalışanların İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm**

Önerileri: Bir Alan Çalışması, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.

ÇOBAN, A. (2005). **Örgüt Kültürü ve Toplumsal Cinsiyet Analizi: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

DALKIRAN, T. (2006). Çalışma Yaşamada Kadın İşgücü ve Cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

DEMEZ, G. (2005). **Değişen Erkek İmgesi**, İstanbul: Babil Yayınları.

DEMİR, F. (2003). **İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri** [Elektronik Sürüm]. İzmir: Türkiye Haber İş Sendikası.

DOĞRAMACI, E. (1993). **Atatürk'ten Günümüze Sosyal Değişmede Türk Kadını**, Ankara: Atatürk Araştırma Merkezi.

DOĞRAMACI, E. (1992). **Türkiye'de Kadının Dünü ve Bugünü**, Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları.

DÖKMEN, Z. (2004). **Toplumsal Cinsiyet**, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

ECEVİT, Y. (1985). Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği, Ankara: **Toplumsal Araştırmalar Dergisi**, s.9.

ECEVİT, Y. (2000). "Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği". Mine Göğüş Tan ve Serpil Sancar Üşür (Haz.), **Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset** (ss. 119-190), İstanbul: TÜSİAD Yayınları.

EKİN, N. (1984). "Dünyada ve Türkiye'de Çalışan Kadınların Sorunları", Şükrü Baban'a Armağan. **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, 40(1-4): 81-90.

EKMEKÇİ, Ö. (2006). "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar", [Elektronik Sürüm]. Çimento İşveren Dergisi, 20(1): 48-55.

ESENER, T. (1978). **İş Hukuku**, Ankara: Sevinç Matbaası.

ESER, Ş. (1997). **Part-time Çalışmanın Türkiye'de Kadın İstihdamına Etkisi**, Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.

European Commission (2008). **Evaluation On Policy: Promotion Of Women Innovators and Entrepreneurship**.

EYÜBOĞLU, D. (1999). **Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler**, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:637.

EYÜBOĞLU, D. v.d, (2000). **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

- EYÜBOĞLU, D. (1999). *Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:637.
- GEM (Mart 2011). GEM 2010 *Womens Report*. Erişim: 25 Eylül 2017, <http://gemconsortium.org/report/47520>
- GEMALMAZ, M. S. (2005). *Ulusal Üstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş*, 5.bsk, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- GOFFE R. ve Scase R. (1992). *Kadınlar İşbaşında* (Çev. Ahmet Fethi). İstanbul: Eti Kitapları.
- GÖKAKIN, Z.Ö. (2000). "Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye'de Girişimci Kadın Profili"[Bildiri]. *8. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*: Nevşehir 25-27 Mayıs 2000, (ss. 109-123). Kayseri: Erciyes Üniversitesi.
- GÖREN, Z. (2006). *Anayasa Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- GÖREN Ataysoy, Z. (1991). *Genel Eşitlik İlkesinin Bir Uygulama Hali Olarak Farklı Cinslerin Eşit Haklara Sahip Olmaları* (Türk, İsviçre ve Alman Hukukuna göre), Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- GÖZLER, K. (2005). *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*, Bursa: Ekin Yayınları.
- GÜLCAN, S. (2004). İşletmelerde Kadın-Erkek Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- GÜLER Bilir, S. (2005). Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- GÜNAY, C. İ. (2006). *İş Kanunu Şerhi: Açıklama-Yargı Kararları- İlgili Mevzuat*, C. I, 2bsk. Ankara: Yetkin Yayınları.
- GÜVENÇ, B. (1974). *İnsan ve Kültür*, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- GÜZEL, A. (2000). "İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik", Ankara: Kamu-İş Sendikası Yayınları, s. 203-221.
- GÜZEL, A. ve Okur, A. R. (2003). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 9. bs., İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- HEİDE, I. (2004). *Gender Roles and Sex Equality: European Solutions to Social Security Disputes*, ILO Geneva.
- HİSRİCH Robert D. ve Brush C.G. (1989). *The Women Entrepreneur. Starting, Financing and Managing a Successful Business* (USA: Lexington Books).
- HİSRİCH R.D. ve Michael, P.P. (1998). "*Entrepreneurship*". Fourth Edition. United States:The McGraw- Hill Book Company.
- İRAZ, R. (2010). *Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ'ler*, 2. Baskı, Konya: Çizgi Kitapevi Yayınları.

KADIOĞLU, S. (2005). **20. Yüzyıl ve Kadın: Batı Ülkelerinde Kadın Hareketleri**, İstanbul: Gri Yayınevi.

KADIOĞLU, S. (2001). **Bitmeyen Savaşım: Kadın Hareketleri Tarihi I**, İstanbul: Sel Yayıncılık.

KANTARCIOĞLU, F. (1998). "Anayasa Mahkemesi Kararlarına göre Farklı Cinslerin Eşitliği" [Bildiri]. Zafer Gören (Ed.). **Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu Bildirileri**, 17-18 Mayıs 1998, (ss. 53-63). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 86.

KARABEY, C. ve Bingöl, D. (2010). "Girişimciliğin Başlangıcı Olarak Fırsat Tanımlama". **Yönetim Dergisi**, 21(67): 9-31.

KARDAM, F. ve Toksöz, G. (2004). "Genden Based Discrimination At Word In Turkey: A Cross-Sectoral Overview", **Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi**, 59(4): 151-172.

KAYGIN, E. ve Güven, B. (2013). **Farklı Boyutlarıyla Kadın Girişimcilik**, İstanbul: Veritas Yayıncılık.

KAPLAN, S. ve Tuncay, E. (1999). **Türk İş Hukuku ve Uluslararası Sözleşmeler ve Mukayeseli Hukuk Açısından Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması**, y.y., Ankara.

KELLEY, D.J., Brush C.G., Greene, P.G. ve Litovsky, Y. (2011). **Global Entrepreneurship Monitor: 2010 Women's Report**. Erişim: 25 Eylül 2017: <http://gemconsortium.org/report/47520>

KESER, H. (2004). "4857 Sayılı İş Kanununa göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar", **Kamu- İş Dergisi**, 7 (3): 37-74.

KESER, H. (2002). "Avrupa Birliği Bünyesinde Bireysel İş Hukukunun Dayandığı Esaslar". İzmir: **İzmir Barosu Dergisi**, S.1.

KIRKPINAR, L. (2001). **Türkiye'de Toplumsal Değişme ve Kadın**, Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, No:2563.

KİLİ, S. (1996). "Modernleşme ve Kadın", Necla Arat (Ed.). **Türkiye'de Kadın Olmak: Kadın Sorunlarından Kesitler** (s. 9-18). İstanbul: Say Yayınları.

KORAY, M. (1993). **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, İzmir: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.

KORAY, M. ve Topçuoğlu, A. (1987). **Sosyal Politika**, İzmir: Karınca Matbaacılık.

KURNAZ, Ş. (1992). **Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını** (1839- 1923), İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

KUTAL, M. (Aralık 1989). "Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Onayı", **İktisat ve Maliye Dergisi**, 36(12): 493-503.

KUTAL, M. (Haziran 1987). "Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün Yasama Faaliyeti ve Sendika Özgürlüğü", **İktisat ve Maliye Dergisi**, 34(3): 117-124.

- KUTANİS, R.Ö. ve Hancı, A. (2004). "Kadın Girişimcilerin Kişisel Özgürlük Algılamaları"[Bildiri]. **Osman Gazi Üniversitesi İİBF 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongre Bildirisi**, 25-26 Kasım 2004, Anemon Otel, Eskişehir
- MALKOÇ, İ. (2005). **Açıklamalı Yeni Türk Ceza Kanunu C.1.**, Ankara: Malkoç Kitabevi.
- MARANGOZ, M. (2008). **Girişimcilik**, Ankara: Pozitif Matbaacılık.
- MATHEW, R.V. ve Panchanatham N. (2011). "An Exploratory Study On The Work-Life Balanca of Women Entrepreneurs In South India", **Asian Academy of Management Journal**, 16(2), 77-105.
- MİNNİTİ, M. (2004). "Entrepreneurial Alertness and Asymmetric Information In a Spin-Glass Model", **Journal of Business Venturing**, 19, 637-658.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, H. (2005). **İş Hukuku**, 2. bsk., Ankara: Turhan Kitabevi.
- MOORE, D.P (1990). "An examination of present research on the female entrepreneursuggested research strategies for the 1990's". **Journal of Business Ethics**. 9 (4/5), 275-28.
- MUMCU, A. (1998). "Türk Kadınının Hukuksal Kimliğini Kazanması Sorunu" [Bildiri], Zafer Gören (Ed.) **Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu Bildirileri**, 17-18 Mayıs 1998, (ss. 81-96). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 86.
- NAKTİYOK, A.(2004). **İç Girişimcilik**, İstanbul: Beta Yayınları.
- OECD (2006). **OECD SME an Entrepreneurship Outlook 2005**. Paris:OECD Publishing.
- OECD (2012). **Employment Rate Of Women % Of Female Population (15-64)**. Erişim: 25 Eylül 2017: http://www.oecdilibrary.org/employment/employment-rate-of-women_20752342-table5.
- ONARAN Yüksel, M. (2000). **Karşılaştırılmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- OTTİNG, A. (1993). "International Labour Standards: a Framework for Social Security", **International Labour Review**, Vol. 132, No. 2, 1993, s. 163-171.
- ÖDEN, M. (2003). **Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi**, Ankara: Yetkin Yayınları.
- ÖKÇÜN, A. G. (1997). **Türkiye İktisat Kongresi**, 1923-İzmir, Haberler- Belgeler-Yorumlar, Ankara: SPK.
- ÖZKAN Kerestecioğlu. İ. (2004). "1990'larda Kadın Hareketi: Demokrasi ve Eşitlik Talebi", **Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar**, Der.: Fatmagül Berktaş, s. 75-95. İstanbul: KA-DER Yayınları.
- ÖZKANLI, Ö. ve Kokmaz A. (2000). **Kadın Akademisyen**, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını No:586
- PUR, N. (1981). **Sosyal Ekonomi**, y.y: İstanbul.

- PUR, N. (1992). "Türkiye'de Kadın İşgücü ve Sorunları" Başbakanlık, Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, **Kadın ve Sosyo-Ekonomik Gelişme Konulu Konferans Tebliğleri**, s. 23-29.
- SARACEL, N. (1987). **Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- SARAY, G. (1993). "Türkiye'de Kadın Girişimciliği"[Bildiri]. **Kadın Girişimciliği Özendirme ve Destekleme Paneli**, 25 Mayıs 1993, (ss. 80-120). Ankara: T.C. DEVLET BAKANLIĞI Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- SAVCI, İ. (1999). "Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 54(1): 123-142.
- Savcı, İ. (2000). "Veri Girişi İşinde Kadın Çalışanlar: İş ve İş Dışı Deneyimleri", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 55(4): 143-168.
- SERDAROĞLU, U. ve Özkaplan, N. (1998). "İktisat ve Toplumsal Cinsiyet", **İktisat Dergisi**, (3): 8-15.
- SMİTH-Hunter, A.E. (2006). **Women Entrepreneurs Across Racial Lines: Issues of Human Capital, Financial Capital and Network Structures**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Company.
- SOYSAL, A. (2010). "Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme", **Kilis 7 Aralık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** 65(1): 83-114.
- SÖZER, A. N. (Kasım 1982). "Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları", **Adalet Dergisi**, 16: 1049-1072.
- SÖZER, Ö. (1993). **Kadın ve Benzeri Bir Kadın Ütopisi**, İstanbul: Varlık Yayınları.
- SPİLLİNG, O.R. ve Jordfald, B. (1996). "The Urban-Rural Dimension of New Firm Formation", **Paper of The 9th Nordic Conference on Small Business Research**, Lillehammer, Norway.
- SUR, M. (1998). "Çalışma Hayatında Kadının Hukuki Durumu", **Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu: Bildiriler**, yay. haz.: Zafer Gören, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 86, s. 167-174.
- SUR, M. (1995). **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları: Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler**, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No. 66.
- SÜZEK, S. (1985). **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara: Savaş Yayınları.
- SÜZEK, S. (2006). **İş Hukuku**, 3.bs., İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.
- ŞAHİN, M. (2011). "Girişimcilik Bağlamında Eğitimin Sivilleşmesi ve Girişimcilik Örneği Olarak STK'lar", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (30): 121-132.
- ŞENELEN, G. ve Pulhan, E. (2000). **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep**, Ankara: Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

- ŞİMŞEK, M.Ş. ve Çelik, A. (2011). *İşletme Bilimlerine Giriş*, Konya: Eğitim Kitapevi.
- TALAS, C. (1983). *Sosyal Ekonomi*, 6.bs., Ankara: Sevinç Matbaası.
- TALAS, C. (1981). *Toplumsal Politikaya Giriş*, Ankara: S Yayınları.
- TALAS, C. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, İstanbul: Bilgi Yayınevi.(Türkiye'nin Sosyal Politika Tarihi).
- TAN, M. (1979). *Kadın: Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi*, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- TAŞKIRAN, T. (1973). *Cumhuriyetin 50. Yılında Türk Kadın Hakları*, Ankara: Başbakanlık Kültür Müsteşarlığı Cumhuriyetin 50. Yıldönümü Yayınları, No:5.
- THOMPSON, D. (1998). "Kadınlar ve 19. yüzyıl Radikal Politikası: Yitirilmiş Bir Boyut", Juliet Mitchell, Ann Oakley (Ed.), *Kadın ve Eşitlik* (Çev. Fatmagül Berktaş), İstanbul: Pencere Yayınları, s.47-78.
- TÜİK. (2007). *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2005*, Ankara.
- TÜİK. (2013). *İstatistiklerle Kadın* (Women in Statics 2012), Ankara.
- TULUKÇU, N. B. (2000). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması*, Ankara: Haber-İş Sendikası Yayınları No:21.
- TUNCAY, A. C. (1982). *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- TUNCAY, A. C. (2000). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 9. bs., İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- TUNÇOMAĞ, K. ve Centel, T. (2005). *İş Hukukunun Esasları* 4.bs., İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.
- TUNÇOMAĞ, K. (1982). "Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadının Durumu", *Ümit Yaşar Doğanay'ın Anısına Armağan*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, s. 101-131. ("Türk Kadının Durumu")
- TOP, S. (2006). *Girişimcilik Keşif Süreci*. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.
- UÇKAN, B. (2005). "Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri" [Elektronik Sürüm]. *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, 6: 107-136.
- ULUCAN, D. (2000). "Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması", *Turhan Esener'e Armağan*, s. 191-202. Ankara.
- UNAN, N. (1959). *Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri*, C. II, 2.bs., Ankara: Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Yayınları.
- UNAT Abadan, N. (1998). "İdeoloji Açısından Kadın Araştırmaları" Oyan Çiftçi (Ed.). *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek*, Birinci Baskı, Ankara: TODAİE Yayını.
- URLA Zeytinoğlu, I. (Ocak 1995). "Kısmi Çalışma ve Standart Dışı Diğer İstihdam Biçimleri Neden Kadınlar İçin Uygun Görülmektedir". *Kamu-İş Dergisi*, 9: 137- 151.

ÜÇÖK, C., Mumcu, A. ve Bozkurt, G. (1999). *Türk Hukuk Tarihi*, 9. bsk., Ankara: Savaş Yayınevi.

ÜRPER, Y. (2012). *Girişimcilik ve İş Kurma*. Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Yayın No:2555.

VURAL Dinçol, B. (1988). "Kadının Hukuksal Statüsünün Tarihsel Gelişimi", Oya Çitci (Ed.). *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı* (s. 35-50). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No: 285.

VURAL Dinçol, B. (2003). "Kadının İnsan Hakları", *İnsan Hakları Hukuku ve Kadın*, Yay. Haz. Bihterin Vural Dinçol, İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları No:6, s. 13-19.(Kadının İnsan Hakları).

YETİM, N. (2002). "Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği". *Ege Akademik Bakış Dergisi*, (2): 79-92.

WICKHAM, P.A. (2001). *Strategic Entrepreneurship*. UK: Financial Times Prentice Hall.

ZAHRA, S, Hayton, J, Marcel, J ve O'Neill, H. (2001). "Fostering entrepreneurship During International Expansion: Managing Key Challenges", *European Management Journal*, 19(4): 359-369.

İNTERNET KAYNAKLARI

<http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/01/TISK-ISGUCU-PIYASASI-HABER-BULTENI-OCAK-2016-SAYI-35.pdf> ,(Erişim Tarihi: 21.09.2017)

Bitirilen son öğrenim kurumu ve cinsiyet oranı, 1975-2016
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 ,(25.09.2017)

<http://www.calismatoplum.org/sayi6/makale%203.pdf> ,(Erişim Tarihi:12.11.2017).

http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf ,(Erişim Tarihi: 21.09.2017)

<http://www.ceis.org.tr/dergi.php?dID=65> ,(Erişim Tarihi: 11.11.2017).

<http://www.haberis.org.tr/uploads/files/kitaplar/yayin24.pdf> ,(Erişim Tarihi: 25.04.2017)

<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/sayi48> ,(Erişim Tarihi: 18.08.2017)

<http://www.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html> ,(Erişim Tarihi: 25.02.2017).

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458> ,(Erişim Tarihi:24.09.2017).

<http://www.bursaekonomi.com.tr/default.asp?page=newsopen.asp&qmshow=229> ,(Erişim Tarihi:23.09.2017).