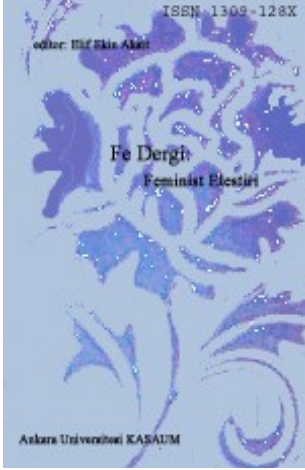


Yayınlayan: Ankara Üniversitesi KASAUM  
Adres: Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Cebeci 06590 Ankara



Fe Dergi: Feminist Eleştiri Cilt 7, Sayı 1  
Erişim bilgileri, makale sunumu ve ayrıntılar için:  
<http://cins.ankara.edu.tr/>

**Genç kadın emeği ve sermaye arasındaki pazarlık:  
Devlet, emek piyasası ve aile bağlamında bir işsizlik  
analizi**

*Canet T. Sarıtaş Eldem*

Çevrimiçi yayına başlama tarihi: 9 Haziran 2015

Bu makaleyi alıntılanmak için: Canet T. Sarıtaş Eldem, “Genç kadın emeği ve sermaye arasındaki pazarlık: Devlet, emek piyasası ve aile bağlamında bir işsizlik analizi,” *Fe Dergi* 7, no. 1 (2015), 16-31.

URL: [http://cins.ankara.edu.tr/13\\_2.pdf](http://cins.ankara.edu.tr/13_2.pdf)

Bu eser akademik faaliyetlerde ve referans verilerek kullanılabilir. Hiçbir şekilde izin alınmaksızın çoğaltılamaz.

## Genç kadın emeği ve sermaye arasındaki pazarlık: Devlet, emek piyasası ve aile bağlamında bir işsizlik analizi

Canet T. Saritař Eldem\*

*İşsiz genç kadınlar emek piyasasındaki açık pozisyonlar için eşit olarak mücadele edemezler. Bir tarafta işsiz genç kadın, toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde erkeklerin, sermayenin ve devletin hakimiyetini sarsmayacak şekilde belirlenmiş kriterlere göre iş arar. Diğer tarafta işveren, işe alma ve işten çıkarma pratikleri ile bu kriterleri ve bu kriterlerin bir sonucu olan devletin, erkeklerin ve sermayenin çıkarlarını yeniden üretir. Bu eşitsiz pazarlık veya mücadelenin taraflarını genç kadın ve işveren olarak ele almak genç kadın işsizliğinin nedenlerini irdelemede eksik bir resim ortaya koymaktadır. Devlet yeni-sağ uygulama ve düzenlemeleri ile, emek piyasası 80 sonrası sürecin getirdiği neo-liberal işleyişi ile, aile ataerkil sistemin kendisine sunduğu çeşitli mekanizmalar ile bu pazarlık sürecinin tarafı ve belirleyicisidir. Genç kadın işsizliği makro düzeyde aile, devlet ve emek piyasası arasındaki ataerkil kapitalist eklemlenme süreçlerinin mikro düzeyde genç kadın ve işveren arasındaki pazarlığa yansımalarının bir sonucudur.*

*Anahtar Kelimeler: Neo-liberalizm, ekonomik yeniden yapılanma, toplumsal cinsiyete dayalı katmanlaşma, toplumsal cinsiyete dayalı kalabalıklaşma, kadın işsizliği*

### The bargain between young women's labour and capital: An unemployment analysis through state, labour market and family

*Unemployed young women cannot struggle equally for open positions in the labour market. On the one side, unemployed young woman seeks a job through the criteria determined in a way that it shall not constitute any challenge for the dominance of men, capital and state. On the other side, by his/her hiring and firing practices, employers reproduces both these criteria and state's, men's and capital's interests consequent of these. Considering young woman and employer, as the sole parts of this unequal bargain or struggle will generate inadequate picture in examining the reasons of young women's unemployment. State with its new right applications and regulations, labour market with its neoliberal operation ensuing from the process since 1980s, family by mechanisms provided by patriarchal system are a party to and identifiers of this bargaining process. Young women's unemployment is the consequence of the reflection of the patriarchal capitalist articulation mechanisms among family, state and labour market in macro level on the bargain between young women and employer in micro level.*

*Keywords: Neoliberalism, economic restructuring, gender-based segregation, gender-based crowding, female unemployment.*

## Giriş

Genç işsizliği, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde, ekonomik krizlerin işgücü piyasasındaki olumsuz etkileri ile de daha çabuk eklemlenen bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Küresel istihdam eğilimleri, işgücü piyasasındaki diğer gruplarla karşılaştırıldığında, özellikle genç kadınların işsizlik oranlarının daha yüksek seviyelerde seyrettiğine işaret etmektedir (ILO 2013a; ILO 2013b; ILO 2012). Bu durum, genç kadınların işgücü piyasasındaki istihdam olanaklarına erişmede daha dezavantajlı olduklarının ve ekonomik kriz dönemlerindeki daralmadan daha fazla etkilendiklerinin bir göstergesi olarak değerlendirilmelidir. Türkiye'de de genç kadınlar işsizlik, istihdam, işgücüne katılma oranları bakımından işgücü piyasasının en kırılgan grubunu oluşturmaktadır. Özellikle uygulanan ekonomi politikalarının tarım-dışı istihdam yaratma kapasitesinin bir

\* Arař. Gör., Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü. Bu makale yazarın Orta Dođu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde kayıtlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

yansıması olarak değerlendirilebilecek tarım-dışı işsizlik oranlarının kentlerde genç kadınlar arasındaki yüksekliği dikkat çekicidir.

Türkiye’de genç kadın işsizliğinin nedenlerine ilişkin irdelemeyi acil kılan üç durum söz konusudur. Birincisi, Türkiye’de yaş ve işgücüne katılım arasındaki ilişkinin kadın işgücü açısından M şeklinde bir eğilim göstermesidir. Kentlerde kadınlar arasında işgücüne katılma oranları 20-24, 25-29 yaş gruplarında en yüksek seviyesine ulaşmakta, pek çok kadın 30’lu yaşlarında evlilik, ev işleri, çocuk bakımı gibi nedenlerle işgücü piyasasından çekilmekte, sonraki yıllarda işgücü piyasasına dönmeye çalışsalar bile katılma oranları 20-29 yaş grubundaki seviyesine bir daha ulaşmamaktadır. Bu durum, kentlerde kadın işgücünün esas olarak *genç kadın işgücü* olduğuna işaret etmektedir.

İkincisi, Türkiye’nin demografik dönüşüm sürecinde bulunması genç kadın işsizliğine yönelik kaygıyı arttırmaktadır. Nüfus projeksiyonlarına göre, Türkiye’de yetişkin nüfusun 2041 yılına kadar artacağı, bunun da yetişkin işgücü arzındaki artışı beraberinde getireceği tahmin edilmektedir. Bazı ülkelerde *demografik fırsat penceresi* olarak değerlendirilen bu süreç, yetişkin işgücü arzını karşılayacak düzeyde istihdam yaratılamazsa genç işgücü arasındaki işsizlik oranlarının daha da artacağı, fırsat penceresinin Türkiye’de işsizlik penceresi olarak yaşanacağı vurgulanmaktadır (Tansel 2012; Hoşgör ve Tansel 2010; Erdayı 2009). Bu süreçten işgücü piyasasında istihdam fırsatlarından zaten sınırlı düzeyde yararlanabilen genç kadınların daha derinden etkileneceği açıktır.

Üçüncüsü, genç kadın işsizliği Türkiye’de 24 Ocak Kararları ile somutlaşan yapısal uyum sürecinin bir yansıması olarak değerlendirilmelidir. Diğer gelişmekte olan ülkelerin deneyimleri ile benzer şekilde, Türkiye’de yapısal uyum süreci ihracata dayalı sanayileşme modeline geçiş, kamu harcamalarının kısılması, özelleştirmeler, kuralsızlaştırma ve örgütsüzleştirme politikaları ile şekillenmektedir. Fakat diğer ülke deneyimlerinden farklı olarak, *işgücünün kadınlaşması* olarak kavramsallaştırılan sürecin Türkiye’de gerçekleşmediği, hizmet sektöründe bile birkaç alt sektör dışında kadınların istihdam oranlarının erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir (Toksöz 2007; İlkaracan 1998; Ecevit 1998,2008; Çağatay ve Berik 1991).

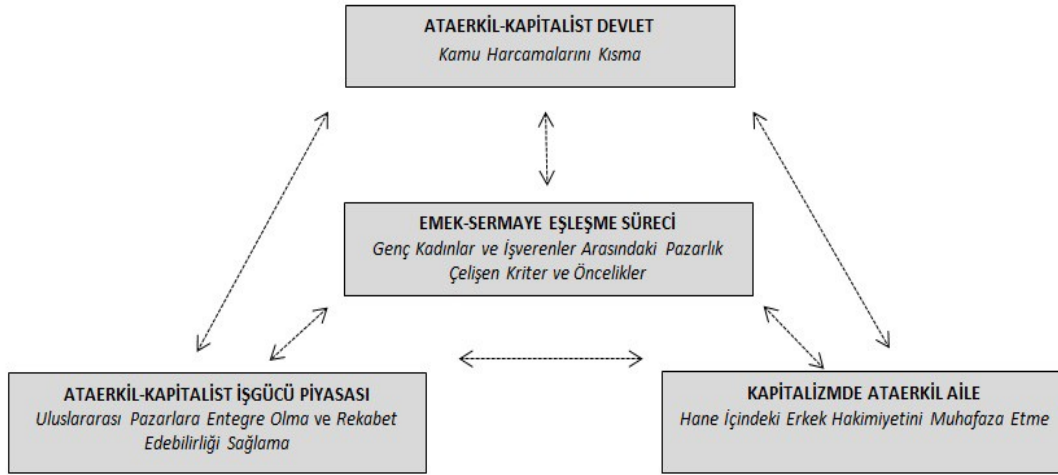
Bu durum *istihdamsız büyüme* eğilimi ve *sosyal devlet anlayışındaki aşınma* ile yakından ilintilidir. Türkiye’de yüksek büyüme oranlarına rağmen, uygulanan ekonomi politikalarının istihdam yaratma kapasitesi oldukça sınırlı kalmakta, uzun süredir işgücü arzı ve talebi arasında denge sağlanamamaktadır. Sınırlı istihdam yaratma kapasitesine sahip piyasa, erkeklerin eve ekmek getiren, kadınların ise eş ve anne olarak kodlandığı refah rejimi (Lewis 1992) ile eklemlendiğinde erkeklerin istihdamı öncelenmekte, kadınlar ancak toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde belirlenmiş kriterler ile erkeklerin, sermayenin ve devletin birbiri ile eklemlenmiş çıkarlarını sarsamayacak işler aramaya yönelmektedir. Bu durum kadınların, ama özellikle işgücüne katılma noktasında daha kararlı bir duruş sergileyen genç kadınların, iş kriterleri ile uyumlu olan işlerde kalabalıklaşmasına neden olmakta, istihdam fırsatlarından yararlanma olasılıklarını daraltmaktadır.

Bu kapsamda bu araştırma bir model çerçevesinde (Şekil 1) kentlerde genç kadın işsizliğinin nedenlerini sorgulamaktadır. Genç kadın işsizliği, ataerkinin kapitalizmi önceleyen tarihselliği saklı tutularak, ataerkinin kapitalist üretim tarzı ile hangi biçimler altında eklemlendiğini, kapitalizm ve ataerkinin hangi ilişkilerle birbirini dolayımıldığını ve nasıl bir ortak maddi temel oluşturduklarını sorgulayan patika (Hartmann 1992; Harding 1981; Ferguson ve Folbre 1981; Young 1981) takip edilerek irdelenmektedir. Araştırma çerçevesinde emek ve sermaye arasındaki eşleşme süreci bir pazarlık, hatta genç kadınlar açısından bir mücadele süreci olarak ele alınmaktadır. Fakat emek ve sermaye arasındaki pazarlık süreci sadece genç kadınların ve işverenlerin pratiklerine indirgenmemektedir. Bu pazarlık veya eşitsiz mücadele süreci, makro düzeyde *kamu harcamalarını kısma* duyarlılığına sahip devletin, hane içinde *erkek hakimiyetini muhafaza etme* duyarlılığına sahip ailenin ve *uluslararası pazarlara entegre olma ve rekabet edebilirliği sağlama* duyarlılığına sahip işgücü piyasasının bu duyarlılıklar üzerinden *ataerkil-kapitalist* mekanizmalarla eklemlenmesi ve bu eklemlenmenin mikro düzeyde genç kadınların ve işverenlerin duyarlılık veya kriterlerindeki görünümleri çerçevesinde irdelenmektedir.

### Metot

Bu çalışmada genç kadın işsizliği toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir vechesi olarak ele alınmakta, genç kadınların işsizlik oranlarının emek piyasasındaki diğer gruplardan daha yüksek düzeylerde seyretmesinin nedenleri sorgulanmaktadır. Bu soru feminist duruş epistemolojisinin temel öncülleri çerçevesinde kadın *deneyimlerinin* ve *ayrımcılık mekanizmalarının* ortaya çıkartılması amacıyla nitel araştırma tekniğine dayanmaktadır.

Araştırmanın verileri Mart-Haziran 2010 tarihlerinde 32 genç işsiz kadın ve 16 işverenle yapılan toplam 48 derinlemesine görüşmeden elde edilmiştir. Görüşmelerde işsiz genç kadınlar ve işverenler için iki ayrı yarı yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış soru formlarında yer alan sorular genç kadınların ve işverenlerin eğilim ve deneyimlerini çapraz olarak karşılaştırmayı sağlayacak şekilde hazırlanmıştır. Bu durum, araştırmanın iç tutarlılığını sağlama ve genç kadınların işsizlik deneyimlerine ilişkin daha bütüncül bir perspektif ortaya koyma olanağı vermektedir.



ŞEKİL 1. Araştırmanın Modeli

### ***İşsiz genç kadınlarla yapılan derinlemesine görüşmeler***

Araştırma kapsamında 32 işsiz genç kadınla derinlemesine görüşme yapılmıştır. İşsiz genç kadınlara 'çalışma' hakkındaki düşünce ve eğilimleri, çalışma geçmişleri, genç kadın işsizliğinin nedenlerine ilişkin düşünceleri, iş arama, bulma ve işi kabul etme süreçlerindeki deneyimleri ile ilgili sorular yöneltilmiştir. İşsiz genç kadınlarla gerçekleştirilen 32 derinlemesine görüşmenin 17'si aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde İŞKUR tarafından açılan *güzellik uzmanı*, *bilgisayar programcılığı*, *bilgisayar operatörü (autocad çizim programı)*, *çocuk bakıcısı*, *müşteri hizmetleri temsilcisi* kurslarında gerçekleştirilmiştir. Aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde kadın işsizliğine çözüm olarak sunulan mesleki eğitim kurslarının istihdam edilebilirliği arttırmadaki etkinliği araştırmanın soru alanlarından birisidir. Bu kapsamda, bu 5 farklı mesleki eğitim kursu araştırmanın saha çalışmasının gerçekleştirildiği dönemde İŞKUR tarafından açılan mesleki eğitim kurslarında kadın kursiyer sayısının erkek kursiyer sayısından daha fazla olduğu kurslar arasından seçilmiştir. Geri kalan 15 derinlemesine görüşmenin 6'sı Kızılay'daki bir KPSS kursunda, 5'i Mamak'taki bir Toplum Merkezi'nde, 4'ü kişiden kişiye ulaşma yoluyla gerçekleştirilmiştir.

Resmi istatistiklerde genç 15-24 yaş grubundaki nüfus olarak tanımlandığından, katılımcıların seçimindeki en belirleyici kriter yaştır. Genç kadınların işsizlik deneyimlerini farklılaştıran *eğitim seviyesi*, *medeni durum* ve *annelik* diğer önemli kriterlerdir. Derinlemesine görüşme yapılan genç kadınların 5'i ilkökul mezunu, 14'ü lise mezunu (9'u genel lise mezunu, 5'i meslek lisesi mezunu olmak üzere), 13'ü ise üniversite mezunudur. Görüşmelerin lise ve üniversite mezunu genç kadınlarda yoğunlaşması bilinçli bir tercihtir. Kadın işsizliğini beşeri sermayenin düşüklüğü ile ilişkilendirme eğiliminin hâkimiyetine rağmen (Onuncu Kalkınma Planı, 2013; Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı, 2012), Türkiye'de genç kadın işsizlik oranlarının özellikle genel

lise, meslek lisesi ve üniversite mezunu kadınlar arasındaki yüksekliği, *eğitilmiş genç kadın işsizliğinin* nedenlerine daha yakından bakmayı gerektirmektedir.

Medeni durumları bakımından, görüşülen genç işsiz kadınların 20'si bekar, 3'ü nişanlı, 7'si evli, 2'si boşanmış genç kadınlardır. Görüşülen genç kadınların 6'sı annedir. 2 çocuğu olan Sevda dışında, genç kadınların 1 çocuğu bulunmaktadır. En büyüğü 5 yaşında olmak üzere, çocukların hepsi *okul-öncesi* yaştadır.

İşsiz genç kadınlarla yapılan derinlemesine görüşmelerin tamamı Ankara'da gerçekleştirilmiştir. Görüşülen genç kadınlar Ankara'nın farklı bölgelerinde yaşamakta (Elmadağ, Sincan, Mamak, Çankaya, Keçiören, Yenimahalle), sosyo-ekonomik açıdan farklı grupları temsil etmektedir. Ailesinden farklı bir şehirde yalnız yaşayan Zehra dışında, boşanmış olan Sevda ve Burçin'de dahil olmak üzere, genç kadınlar aileleri ile birlikte yaşamaktadır.

### **İşverenlerle yapılan derinlemesine görüşmeler**

Araştırma kapsamında, özel sektörde faaliyet gösteren 16 farklı firmanın işverenleri ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. İşverenlere genç kadın işsizliğinin nedenleri, genç kadın emeğine ilişkin algıları, işe alma ve işten çıkarma kararlarında etkili olan faktörler ile ilgili sorular sorulmuştur. Görüşmeler hizmet, sanayi ve inşaat sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarla gerçekleştirilmiştir (Tablo 1). Ankara'daki firmaların genellikle küçük ölçekli olması ve İstanbul'un ticaret etkinliklerinin merkezi olması nedeniyle 16 derinlemesine görüşmenin 6'sı İstanbul'da gerçekleştirilmiştir. Görüşülen 16 firmanın 8'i birden fazla sektörde faaliyet göstermekte ve kendisine bağlı yan firmaları bulunmaktadır. Görüşülen 16 firmanın farklı sektörlerde faaliyet göstermesi ve araştırma kapsamında hem küçük hem de büyük ölçekli firmaların işverenleri ile görüşülmesi genç kadın işsizliğinin nedenlerine ilişkin geniş bir yelpazeyi tarama olanağı sağlamıştır.

TABLO 1	
	İŞKOLU
Firma 1	Restoran İşletmeciliği
Firma 2	Cam Sanayi, Üretim ve Pazarlama
Firma 3	Tersane
Firma 4	Petrol Arama, Üretim + Otelcilik
Firma 5	Otelcilik
Firma 6	İlaç Sanayi, Üretim ve Pazarlama
Firma 7	İnşaat Mühendisliği ve Proje Geliştirme
Firma 8	Aydınlatma Ürünleri Üretimi ve Pazarlama
Firma 9	İnşaat
Firma 10	Yalıtım Malzemeleri Üretimi ve Pazarlama
Firma 11	Hukuk
Firma 12	Emlakçılık
Firma 13	Tekstil ve Mağazacılık
Firma 14	Telekomünikasyon Hizmetleri Pazarlama
Firma 15	İnşaat ve Akaryakıt İstasyonu
Firma 16	Telekomünikasyon Malzemeleri Üretimi ve Pazarlama

İşverenlerin firmalarındaki istihdam ve işten çıkarma süreçlerine ilişkin bilgi verme konusunda tereddüt etmeleri ve randevu alma konusunda karşılaşılan güçlükler nedeniyle, işverenlere, işverenleri temsil eden dernekler aracılığı ile ulaşılmıştır. İşverenlerin firma bilgilerinin mahremiyetine ilişkin duyarlılığı ve zaman ayırma konusundaki isteksizlikleri araştırma kapsamına giren firma sayısı, sektör ve iş türünün çeşitliliği üzerinde sınırlandırıcı etki yaratmakla birlikte, verilerin *doğrunluk* kriterini sağlamış olması verilerin kapsayıcılığının bir işareti olarak değerlendirilmiştir.

### **Verilerin analizi**

İşverenler ve genç işsiz kadınlarla yapılan derinlemesine görüşmeler çerçevesinde elde edilen veriler, bu iki farklı veri setini birbiri ile ilişkilendiren ortak kategoriler altında karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Feminist duruş metodolojisinin temel ilkeleri çerçevesinde, genç kadın işsizliğinin nedenleri tüm genç kadınların deneyimlerini yansıtacak şekilde, çeşitlilik ve farklılıklar göz ardı edilmeksizin analiz sürecinde dikkate alınmıştır.

### **Bulgular**

#### ***Mikro düzey: Genç kadın ve işveren arasındaki pazarlığın görünümü olarak çelişen kriterler***

Mikro düzeyde emek ve sermaye arasındaki pazarlık süreci kendisini genç kadınların ve işverenlerin kriter ve önceliklerinde göstermektedir. Genç kadınların iş kriterleri kendileri için *kabul edilebilir* çalışma koşullarını ifade etmektedir. İş geç saatlerde çıkmayı, gece vardiyasına kalmayı gerektiriyorsa (25 genç kadın), iş ortamında erkek çalışan sayısı kadın sayısından daha fazlaysa veya bir erkekle bire-bir çalışma durumu söz konusuysa (21 genç kadın), iş seyahatleri varsa veya iş gününde sürekli gezmeyi gerektiriyorsa (19 genç kadın), iş eve uzaksa (14 genç kadın), iş sigortasızsa (12 genç kadın), ücret düşükse (5 genç kadın) genç kadınlar bu tip işlere başvurma veya bu tip işleri kabul etme konusunda isteklilik göstermemektedir.

Genç kadınların iş kriterlerinin sıralanışı genç kadın işgücünün genel kadın işgücünden farklı eğilim ve önceliklere sahip olduğunun göstergesidir. Genel kadın işgücünün kriterlerinden farklı olarak (Kümbetoğlu ve Çağa 2000; Eyüboğlu, Özar ve Tanrıöver 2000; Demirel vd. 1999) *güvenlik* genç kadınlar için işin sigortalı olmasından ve ücretten çok daha önemlidir. İşyerinde ve işe gelip giderken istenmeyen davranışlarla karşılaşma ve tacize uğrama korkusu genç kadınların erkek-yoğun iş ortamlarında çalışmayı, iş seyahatlerine gitmeyi, geç saatlerde eve dönmeyi istememesine neden olmakta, bu da genç kadınların iş olanaklarını kısıtlamaktadır. Özellikle cinsel taciz korkusu genç kadınların işgücü piyasası ve kamusal alan ile olan ilişkilerini sınırlandırmanın yanı sıra mesleki ve sektörel katmanlaşmaya ve kalabalıklaşmaya yol açan (Walby 1990; Ramazanoğlu 1989; Stanko 1988) ve genç kadın işsizliğini besleyen bir ataerki-kapitalist mekanizma olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş arayan genç kadınlar evli veya çocuklu ise, bu kriterler hem daha baskılayıcı olmakta, hem de ilave öncelikler devreye girmektedir. Evli veya çocuklu genç kadınlara göre kocanın iş arama sürecine dahil olması, ev işleri ve bakım yükümlülüklerinin varlığı kendi durumlarını bekar genç kadınlardan farklılaştırmaktadır. Bekar genç kadınlar açısından da ailenin iş arama sürecine dahil olması durumu söz konusu olsa da, evli kadınlar için bir işe başvurmak veya kabul etmek bu işin kocaları tarafından çalışmaya değer görülmesi ile ilgilidir. Çalışma saatleri kadının kocasından önce evde olmasına imkan sağlıyorsa, kadın hafta sonu evde olacaksa, çalışılan ortamda çok fazla erkek yoksa veya bir erkekle birebir çalışılmayacaksa, iş seyahatleri yoksa veya sık değilse, çalışma koşulları kadının hane-içi ve bakım sorumluluklarını aksatmasına neden olmayacaksa o iş genç kadının kocası tarafından çalışmaya değer görülmektedir. Bir başka ifade ile, işin değeri ücreti ve güvencesi ile değil, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü ve kadın emeği üzerindeki erkek hakimiyetini sarsıp sarsmadığı ile ilgilidir.

Özellikle çocuk bakım sorumluluğu genç kadınların durumunu farklılaştıran en önemli etkidir. Çocukları genellikle *okul öncesi yaşta* olan genç kadınlar iş aramaya koyulduklarında çocuklarını bırakacakları kimseyi bulamazlarsa, kreş imkanı sunan ya da alacakları ücretin kreş ücretini karşılayacağı işler aramaktadır. Bu durum genç kadınların *rezervasyon ücretlerini* arttırdığından (Ecevit 2008,159; Ecevit 2000,157; Eyüboğlu, Özar ve Tanrıöver 2000,94) istihdam edilme olasılıklarını, hatta işgücüne katılma ve iş arama eğilimlerini azaltmaktadır. Pek çok genç kadın için çalışmaktansa evde oturup çocuğuna bakmak daha rasyonel bir seçenek olarak görülmektedir.

İşverenler açısından bakıldığında ise, iş ile işi yapacak kişiyi eşleştirmek için kullanılan kriterler işverenlerin genç kadın emeğine ilişkin ön/yargıları ile iç içe geçmektedir. İşverenlere göre asıl kriter başvuran kişinin cinsiyeti değildir. İşe talip olan kadın, evlilik ve doğum sürecini arkasında bırakmışsa, çocuk bakımı 'sorununu' kendi imkanları ile çözebiliyorsa, iş ve aile yükümlülüklerini dengeleyebileceyse, özel problemlerini işyerine yansıtmayacaksa, kısaca işverene ilave sorumluluklar ve maliyetler yüklemeyecekse işveren daha uyumlu, daha az hırslı ve daha ucuz olduğunu düşündüğü kadın işgücünü istihdam etmeye sıcak bakmaktadır.

Fakat genç kadınların toplumsal beklentiler çerçevesinde evlenme, doğum yapma yaşında olması ve genellikle çocuklarının okul-öncesi yaşta olması genç kadınların durumunu genel kadın işgücünün durumundan farklılaştırmaktadır. İşverenler için genç kadınlar bekarsa evlenince, evliyse hamile kaldığında işten ayrılma riski taşıyan, işten ayrılmasa bile doğum izni alarak firmanın *eksik kapasite* ile çalışmasına neden olan, firmaya analık izni, kreş ve emzirme odası sağlamak gibi ilave yasal yükümlülük ve maliyetler yükleyen, okul-öncesi yaşta çocuğu olduğu için sürekli izin isteyen, iş ve aile yükümlülüklerini dengelemede daha fazla sorun yaşayan, daha az esnek bir işgücü olarak değerlendirilmektedir.

İşverenleri destekler şekilde, genç kadınların da vurgulandığı gibi, işverenlerin bu yargıları genç kadınların medeni durumlarını, evlilik ve çocuk planlarını, çocuklarının yaşlarını, genç kadının işte bulunduğu saatlerde çocuklarına kimin bakacağını işe alma sürecinin önemli bir parçası haline getirmektedir. Bir başka ifade ile, genç kadınların başvurdukları işe alınmalarında o işin gerektirdiği nitelik ve vasıflara sahip olmaları yeterli olmamakta, ilave kriterler ve ayrımcı yargılar söz konusu olmaktadır. İş Kanunu'nda iş ilişkisinin iş sözleşmesi ile başlıyor olması da, işe alma sürecindeki bu tip ayrımcı uygulamaların düzenleme dışında kalmasına neden olmaktadır (Toksöz 2007, 41,77).

İşverenlere göre genç kadın işsizliği işverenlerin genç kadınlara uyguladıkları ayrımcılıktan kaynaklanmamaktadır. İşverenler kadınlarla çalışmak isteseler bile, genç kadınların ilanlara başvurmadığını, başvursalar bile çalışma koşullarını kabul etmediklerini ifade etmektedir. İşverenler, genç kadınların iş kriterlerini, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ile ilişkilendirmeden, genç kadınların *iş beğenmemesi* ve *seçiciliği* olarak değerlendirmekte, bu durumu genç kadınların çalışmayı gerçekten istememelerinin bir ifadesi olarak görmektedir.

Eğer genç kadınlar iş bulamamaktan şikayet ediyorsa, iş beğenmemeyi bırakmaları gerek. Özellikle genç kadınlar yapıyor bunu. İki senedir iş arıyor ama iş beğenmiyor, böyle bir şey olamaz. Eşitlikte çok ısrar ediyorlar ama çalışma hayatına gelince iltimas geçemez misiniz diye söylenenler oluyor. Eğer istedikleri koşullar sunulmazsa işi kabul edemeyeceklerini söylüyorlar. Nasıl olsa bana bakan kocam var, ne bileyim babam var diye düşünüyor. Erkeğin ise zorunlulukları var, koşullar ne olursa olsun erkek çalışmazsa olmaz. (Firma 15)

Genç kadınların iş kriterleri göz önünde bulundurulduğunda, iş konusunda seçici olduklarına dair yargının doğru olduğu söylenebilir. Üstelik bu kriterler, eğitim ve sosyo-ekonomik özelliklerinden bağımsız olarak, araştırmaya katılan tüm genç kadınlar tarafından dile getirilen kriterlerdir. Eyüboğlu, Özar ve Tanrıöver (2000)'in bulgularından farklı olarak, eğitim seviyesinin yüksek olması genç kadınların seçiciliklerini azaltmamaktadır. Ekonomik zorluk düzeyi arttıkça seçicilik azalır şeklindeki bir varsayımda geçerli değildir. Örneğin, eşinden boşanmış, 2.5 yaşında bir oğlu olan, düzenli olarak nafaka alamayan ve ekonomik olarak oldukça sıkıntı çektiğini ifade eden Sevda'nın daha az seçici olması beklenirken, bu kriterlere sıkı sıkıya bağlı olduğu görülmektedir.

Daha önce çalışmadım. Abilerim izin vermedi, evlendim eşim izin vermedi. Ama şimdi çocuğuma bakabilmek için çalışmak istiyorum ama güvenilir bir yer olursa çalışmama izin verirler. Geç saatlerde çıkmak benim için sorun değil ama çocuğum var. Zaten annem ve abilerim de geç saatlere kadar çalışmamı istemez. İş sigortalı ve asgari ücretli olmalı. 500-550 TL'nin altına çalışmam çünkü şu an çok ihtiyacım var. İşyeri eve yakın olursa iyi olur. Servisi olursa da olur ama olmazsa uzağa gidemem. (Sevda)

Genç kadın emeği ve sermaye arasındaki pazarlığın görünümü olarak genç kadınların ve işverenlerin kriterleri birlikte değerlendirildiğinde bu kriterlerin çeliştiği görülmektedir. Genç kadınların kriterleri özellikle özel sektördeki çalışma koşulları ile çelişmekte, kriterlerine uygun işler bulma olasılıklarını düşürmekte, bu kriterleri karşılayan az sayıda işte, sektörde ya da meslekte kalabalıklaşmalarına ve katmanlaşmalarına neden olmaktadır. Peki, bu kriterler nasıl değerlendirilmelidir? Genç kadınlar gerçekten iş beğenmemekte midir? Genç kadınlar işverenlerin ifade ettiği gibi gerçekten çalışmak istememekte midir? Genç kadınların iş kriterleri bireysel tercihleri olarak değerlendirilebilir mi?

### ***Makro Düzey: Ataerkil-Kapitalist Eklemlenme Mekanizmalarının Sonucu Olarak Çelişen Kriterler***

Genç kadınlar iş kriterlerinin işgücü piyasasındaki mevcut işlerde istihdam edilme olasılıklarını sınırladığının farkında olmalarına rağmen, işverenlerden farklı olarak bu sınırlandırıcı etkiyi işe bağlılıkları veya iş beğenmemeleri çerçevesinde değil, kadın ve erkeğin toplumdaki farklı konumlanışı ve işverenlerin bu konumlanışı dikkate alarak işe alma ve işten çıkarma kararlarını vermeleri çerçevesinde açıklamaktadır.

Kadınların çocukluğundan gelen bir şey. Erkek çocuk akşam 19:00-20:00'a kadar sokakta oynar, kız çocuğu sokağa bile çıkamaz. Yaş büyüyor, adamın tarlası varsa erkek çocuğuna veriyor, kız çocuğa vermiyor. Bu böyledir bizim toplumumuzda. Bu her seferinde yontuyor kadını, bir parça daha, bir parça daha. Erkek dallanıp budaklanıyor, kadın çıra gibi kalıyor, çakmağı çaktığınızda yanıp tutuşuyor. Yadsınamaz bir gerçek, erkekler her alanda, buna iş de dahil, bir adım önde. Genç kadın olunca önünde hep engeller var. Namus belası çünkü. Genç bir kadınsanız tehlikelere açık bir pozisyonunuz vardır. Sizi kaçırabilirler, tecavüz edebilirler, ne biliyim bir sürü şey yapabilirler size, kadınsınız çünkü. Bunun suçlusu da siz olursunuz. Size bunu yapana bir şey olmaz. Kadın bu işi yapar mı? Kadın kısmına bu iş uygun mu? diye soruyoruz kendimize. Bu bizim içimize işlemiş, bunun ötesine geçemiyoruz. İşveren soruyor, seyahate çıkar mısınız? Çıkamayız diyoruz. Niye çıkamayız aslında bunun nedenini bizde bilmiyoruz. (Özlem)

Bir kere kadınların çalışma alanı bence daha kısıtlı. Ben bir bankanın sınavını kazandım, şubem belli oldu, eğitime gideceğim, vazgeçtim. Niye vazgeçtin diye sorarsanız; benim evim Abidinpaşa'da, şubem Ostim şubesi çıktı. 1.5 saat gidiş, 1.5 saat geliş, 3 saat yol gidecektim. Bir de banka özel sektör olduğu için çıkış saatim 19:00-19:30'u bulacak. Hem ailem açısından, hem de hayatındaki diğer kişiler açısından bu sorun oluyor. Sonuçta kadın dediğin sabah 09:00'da işe gider, akşam 16:00-17:00'de evine gelir, evinin işini yapar, yemeğini yapar falandır ya... Bence bu çok büyük bir engel. Erkek olsa, akşamda çıksa, gece de çıksa sorun olmaz. İşveren de seçici bu konuda. Çoğu iş ilanına bakıyorum erkek eleman arıyor. Çünkü şöyle düşünüyor; bir erkek çalışanınm olsa ona daha çok şey yaptırabilirim. Hafta sonu da çalışabilir, akşam 20:00'da da çıkabilir, çocuk derdi olmaz, hamilelik olmaz. Bazı devlet kurumlarında bile mülakata gittiğinizde hayatınız da birisi var mı? Nişanlı mısınız? Evli misiniz? diye soruyorlar. Çünkü adam şöyle düşünüyor; bu nişanlıysa bir yıl sonra evlenir, 2-3 ay sonra hamile kalır, izin alacak falan. Biz o anı düşünüyoruz, işe girsem kurtulsam diye. Ama işveren 2-3 yıl sonrasını bile düşünüyor. (Hazel)

Genç kadınlara göre, erkeklerin toplumdaki konumlanışı özellikle özel sektördeki çalışma koşullarını serbestçe kabul etmelerine olanak tanırken, çalışmak konusunda kararlılık gösterecekler bile genç kadınlar toplumsal cinsiyet rollerinin bir yansıması olan iş kriterlerini karşılayabilecek işler bulmaya çalışmaktadır. Bu kriterleri ve bu kriterlerin genç kadın istihdamı üzerindeki sınırlandırıcı etkisini genç kadınların bireysel tercihleri, iş beğenmemeleri, hatta işverenlerin genç kadın emeğine yönelik yargıları çerçevesinde açıklamak yeterli değildir. Araştırma verilerinin de ortaya koyduğu gibi, bu çelişen kriterler, genç kadınların ve işverenlerin bireysel tercih ve önceliklerinden daha çok, *makro düzeyde* aile, devlet ve işgücü piyasasının ataerkil-kapitalist işleyişi ve aralarındaki eklemlenme mekanizmalarının, *mikro düzeyde*, genç kadınlar ve işverenler arasındaki pazarlığa yansımasıdır.

### ***Aile***

Araştırma verileri, genç kadın emeğinin aile içerisindeki konumlanışının genç kadın işsizliği ile yakından ilintili olduğuna işaret etmektedir. Genç kadınlar, çalışmalarının ve ekonomik özgürlüklerini kazanmalarının aileleri tarafından desteklendiğini fakat, iş arama sürecinde hanedeki erkeğe ve kadına verilen desteğin farklı olduğunu ifade etmektedir.

Türkiye'de erkek, erkek olduğu için, ailesini geçindirmek durumunda olduğu için daha öncelikli. Benim annem ev hanımı, çalışmıyor. Babam çalışmıyor olsaydı çok garip bir durum ortaya çıkardı. Mesela, şu an ben çalışmıyorum, erkek kardeşim de çalışmıyor. İki sene sonra mezun olacak. Eğer o işe giremezse eminim annem dövünmeye başlayacaktır. Benim için de üzülüyor, keşke işten çıkarılmasaydın diyor



ama işten çıkarılan Murat olsaydı durum farklı olacaktı. Erkek kardeşim için tüm imkanlar seferber edilirdi.(Merve)

Genç kadınlara göre, erkeğin ailede *eve ekmek getiren* kişi olması veya erkek çocuğun bir nevi ailenin gelecek sigortası olarak görülmesi, iş arama sürecinde erkeğin işsizliğinin öncelenmesine, sosyal ve ekonomik sermayenin öncelikle erkeğin iş bulması için kullanılmasına neden olmaktadır. Bu durum, işgücü piyasasında iş olanaklarının kısıtlı olduğu dönemlerde daha fazla olmak üzere, genç kadın işsizliğinin, emek ve sermayenin eşleşmesi sürecinde maruz kalınan ayrımcılığın aile içerisinde ikincilleştirilmesine, normalleştirilmesine, hatta meşrulaştırılmasına yol açmaktadır (Miles 2002; Eyüboğlu, Özar ve Tanrıöver 2000; Demirel vd. 1999; İlkaracan 1998).

Diğer taraftan, *aileden rıza almak* veya *izin almak* genç kadınların iş arama sürecinin önemli bir parçasıdır. Genç kadınların çalışmaları ve ekonomik özgürlüklerini kazanmaları aileleri tarafından desteklendiğinden, buradaki *rıza* veya *izin* genç kadının çalışıp çalışmaması ile değil, söz konusu işin çalışma koşulları ve bu çalışma koşullarının ailenin öncelik ve kriterleri ile uyumlu olup olmadığı ile ilgilidir. Genç kadınlar kendileri isteseler bile, kriterlerini karşılamayan işlerde ailelerinin çalışmalarına rıza göstermediğini ya da izin vermediğini ifade etmektedir.

Öte taraftan, ailelerin kriter ve önceliklerindeki örtüşme daha geniş bir çerçevenin varlığına işaret etmektedir. Aile için söz konusu işin çalışma koşulları uygun olsa bile, ailelerin sosyal çevreden gelebilecek baskıları da hesaba katarak değerlendirme yaptıkları görülmektedir.

Ailem çalışmamı destekliyor. Şu ara daha çok destekliyorlar. İlk boşandığım zaman mani olmaya çalıştılar. Kadın olduğum için çevre baskısı diyeyim. Geç saatte işten geldiğinde mutlaka konu komşu laf ediyor. Geç saat dediğim 20:00,21:00; 22:00,23:00 değil yani. Bu saatte işten gelinir miymiş, ne işiymiş. Yine benim mesleğim öğretmenlik kabul edilebilir bir meslek. Ama sekreterlik falan olunca etraftan kötü gözle bakıyorlar. (Burçin)

Bu çerçevede, ailelerin kriterleri aslında toplumun kriterleridir ve genç kadınların iş kriterleri üzerinden sadece işverenlerle değil, tüm toplumsal aktörlerle (aile bireyleri, akrabalar, komşular vb.) bir pazarlık veya mücadele içerisinde olduğu görülmektedir. Demirel vd.'nin (1999, 211-214) verilerini destekler şekilde, eğitim seviyesinin yüksek olması genç kadınların direnç gösterme olasılıklarını arttırsa da, aile *hayır* dediğinde özellikle evli genç kadınların, daha büyük yaştaki kadınlara göre, direnç gösterme olasılıklarının düşük olduğu görülmektedir.

Genç kadınların herhangi bir işi kabul etmeden önce ailesinin rızasını veya iznini almak durumunda olması, emek-sermaye eşleşmesi sürecinde genç kadınların aleyhine sonuçlar ortaya çıkartmaktadır. İşverenler iş görüşmesine babasıyla, kocasıyla veya erkek arkadaşıyla birlikte gelen genç kadınlarla karşılaştıklarını, çoğu genç kadının işi kabul etmeden önce ailesinin veya eşinin fikrini almak için süre istediğini ifade etmektedir. Bu durum, işverenler tarafından genç kadının özgüvensizliğinin, işi gerçekten istememesinin bir işareti olarak değerlendirilmekte, genç kadınlar işin gerekliliklerini karşılamış olsalar bile işe alınmalarına neden olmaktadır.

Kadınların %95'i aynı şekilde davranıyor. İlanı görüp, beğenip sen geliyorsun, ondan sonra diyorsun ki 'ya ben bir düşünüyüm'. Ben içimden sen baya bir düşün diyorum. Ertesi gün tekrar gelse bile kabul etmiyorum zaten. Kendi kendine karar veremiyorsa kişiliği gelişmemiştir ya da zorla çalışacaktır. Kendi kendine kararını alamayan insan işte verimli olamaz ki. Gün gelir o çalışanın senin yerine karar vermesi gerekir. (Firma 15)

*İzin* veya *rıza* genç kadınların istihdam olasılıklarını sınırlandırıp, genç kadın işgücünün toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü sarsmayacak şekilde işgücü piyasasının kadınlara uygun görülen yerlerinde katmanlaşmalarına ve kalabalıklaşmalarına neden olurken, hane içindeki ve işgücü piyasasındaki erkek hakimiyetini iş kriterleri üzerinden yeniden üreten bir mekanizma olarak karşımıza çıkmaktadır. Genç kadınların bir işi kabul etmesinin veya reddetmesinin onların bireysel tercihlerini aşan, genç kadınlara belirlenmiş roller dışında bir hareket alanı bırakmayan daha geniş bir ataerkil-kapitalist çerçevenin tezahürü olduğu görülmektedir.

### İşgücü piyasası

Genç kadın işsizliği Türkiye’de işgücü piyasasının yapısı ve kadın emeğinin bu yapı içerisinde nasıl konumlandırıldığı ile yakından ilgilidir. Kırdan kente göç, ekonomik krizler, üretim sürecinde teknoloji yoğunluğunun artması, beşeri sermayenin düşüklüğü kadın emeğine yönelik talebi daraltan etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat araştırma verileri, genç kadınlar arasındaki yüksek işsizlik oranlarının, işgücü piyasasındaki diğer etkenlerden daha fazla, 1980 ve sonrasında uygulanan ekonomi politikalarının istihdam yaratma, özellikle nitelikli işler yaratma kapasitesinin düşük olması ile ilgili olduğunu göstermektedir. Genç kadınlar eğitimin iyi işlere, kariyer olanaklarına ve yüksek ücretlere ulaşmadaki potansiyelini vurgulamakla birlikte, özellikle eğitim seviyesi yüksek genç kadınların işsizliklerini işgücü piyasasındaki *iş yokluğu* ile açıkladığı görülmektedir.

İşsizleri iş seçiyorlar diye nitelendiriyorlar. Aslında işsizlik yok, iş çok, çalışan yok gibi gösteriyorlar. Aslında böyle bir şey yok. Artık iş seçme durumu yok. İş seçmek istemiyoruz, seçilmek istiyoruz. Bu sene üniversitelerdeki kontenjanları da arttırdılar. Neymiş efendim daha fazla insanı üniversite mezunu etmek lazımmiş. Tamam güzel bir şey, herkes yüksek eğitim alsın ama daha sonrasında bu ne demek; Türkiye şartlarında daha çok işsiz. Madem kontenjanları arttırıyorsun, daha çok üniversite mezunu olsun diyorsun o zaman bu insanlara olanaklar sun, istihdam yarat, o da yok... (Duygu)

Nitelikli işler yaratma kapasitesi düşük olan işgücü piyasasında, hem toplumsal cinsiyete dayalı kriterleri hem de eğitim seviyelerinin yüksekliğinden kaynaklı kriterleri ile iş arayan genç kadınlar, istihdam olanaklarına erişmede diğer kadınlara göre daha seçici, daha dezavantajlı bir grubu oluşturmaktadır. Eğitim seviyesi ve iş tecrübesi yüksek olan genç kadınların beşeri sermayelerine uygun işler araması, beşeri sermayelerinin altındaki işlerde çalışmak konusunda isteksizlik göstermeleri normaldir. Burada normal olmayan işsizliği beşeri sermayenin düşüklüğü ile açıklama eğilimine rağmen işgücü piyasasında beşeri sermayesi yüksek olan işgücü için istihdam fırsatlarının kısıtlı olmasıdır.

Diğer taraftan, işgücü piyasasında istihdam olanaklarının olağandan daha kısıtlı olduğu ekonomik kriz dönemlerinde toplumsal cinsiyete dayalı iş kriterlerinin daha da katılaştığı, evin ekmek getireni olarak konumlandırılan erkeklerin istihdam olasılıklarının daralmaması için kadınları kadınlara uygun olarak kodlanan iş, meslek ve sektörlerle kapatma eğiliminin daha da keskinleştiği görülmektedir. Ayrıca, ekonomik kriz dönemlerinde iş yokluğu ile genç kadınların kriterlerinin yan yana gelmesi sadece toplumsal cinsiyete dayalı katmanlaşma ve kalabalıklaşmayı yeniden üretmekle kalmamakta, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı da besleyen bir ataerkil-kapitalist *temizlik* olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmanın saha çalışmasının 2009 krizinin işgücü piyasası üzerindeki etkilerinin derinden hissedildiği döneme denk gelmiş olması bu eğilimi gözlemleme olanağı sağlamıştır. Kriz döneminde istatistiki göstergeler gençler arasında işsizlik oranlarının %30’ların üzerine çıktığını, kıdem tazminatı, son giren ilk çıkar prensibi vb. nedenlerle işgücü piyasasına adımını yeni atmış, tutunmaya çalışan gençlerin istihdamdaki daralmadan en çok etkilenen grup olduğunu göstermektedir. Fakat genç kadınların işsizlik oranlarının ekonomik kriz döneminde işgücü piyasasındaki diğer grupların işsizlik oranlarının üzerinde seyretmesi, ekonomik krizin genç kadın işgücü üzerindeki etkilerini sorgularken başka türden etkenlerin de söz konusu olduğuna işaret etmektedir.

Kadınlar arasında işsizlik oranlarının ekonomik kriz dönemlerinde kadın emeğinin maliyet avantajı sağlaması ve kadınların işgücü piyasasında krizin etkilerine karşı daha korunaklı sektörlerde yer almaları nedeniyle erkeklere göre daha az artacağı hatta düşme eğilimi sergileyeceğine dayanan *katmanlı emek piyasası hipotezi* ve *ikame hipotezinin* aksine (İzdeş 2010), araştırma verileri, kriz döneminde işgücünü sayısal olarak azaltma yoluna giden firmalarda, her zaman gidecek yeri (evi), yapacak bir şeyleri (ev-içi işler) ve kendisine bakacak birileri (babası ya da kocası) olduğu düşünülen genç kadınların işten çıkarma noktasında, evin ekmek getireni olan erkek işgücüne göre, daha uygun adaylar olarak görüldüğünü göstermektedir.

Kadınların daha kolay elenmesinin nedeni erkeklerle karşılaştırıldığı ekonomik sorumluluklarının olmamasına bağlanabilir. Her kadının bir ailesi ve kocası vardır. (Firma 5)

Diğer taraftan, işten çıkarma kararının *performans değerlendirmesine* göre verildiği firmalarda, işverenler özellikle genç kadınları işten çıkarmak gibi bir tercihlerinin olmadığını, kadınların iş performansının erkeklere kıyasla düşük olması nedeniyle işten çıkarıldığını ifade etmektedir. Fakat son derece objektif bir kriter olarak

ortaya konan *performansın* aslında ataerkil-kapitalist bir tabana oturduğunu, kadınların işteki performansının erkeklere kıyasla düşüklüğünün başarısızlıklarının veya işe bağlı olmamalarının değil, iş ve aile sorumlulukları arasında sıkışıp kalmalarının bir sonucu olduğunu gözden kaçırmamak gerekir.

Bu çerçevede, evin ekmek getireni olarak *erkekleri işgücü piyasasında tutma eğilimi ve performans değerlendirmesi* aslında toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü yeniden üreten ataerkil-kapitalist mekanizmalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Özdeş'in (2010), Türkiye'de ekonomik krizlerin kadın istihdamı üzerindeki etkilerini değerlendirdiği çalışmasını destekler şekilde, araştırma verileri ekonomik kriz dönemlerinde kadınları ihtiyaç olduğunda çağırılan, ihtiyaç olmadığında evlerine gönderilen yedek işgücü olarak emek piyasasının dışına etme eğiliminin yaygınlığa işaret etmektedir. Genç kadın işgücünün yedek emek rezervi olarak kenarda tutulması hem ev-içi yeniden üretim faaliyetleri ile işverenin artı-değerine katkıda bulunmaya devam etmelerini engellemez, hem hali hazırda istihdam edilenlerin veya işsizlerin taleplerini bastırmaya ve kontrol etmeye imkan sağlar, hem de kamusal ve özel alanda erkek hakimiyetini muhafaza ederek toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü yeniden üretir (İzdeş 2010; Walby 1990; Elson ve Pearson 1986,78; Bruegel 1986,1979; Beechey 1977,1978). Bu çerçevede, genç kadınların yüksek işsizlik oranlarının kamusal ve özel alanda kadın emeği üzerindeki erkek egemenliğinin sürmesine ve işgücü piyasasının neo-liberal ilkeler çerçevesinde işlemesine olanak sağlayan daha büyük bir ataerkil-kapitalist çerçevenin ürünü olduğu görülmektedir. Bu çerçevenin taraflarından birisi de devlettir.

### Devlet

Muhafazakârlaşma ve liberalleşmeyi bir potada eriten yeni-sağ anlayışın (Topal 2002) bir uzantısı olarak Türkiye'de sosyal devlet anlayışının yerini aile temelli sosyal politika anlayışına bıraktığı görülmektedir. Devletin kamu harcamalarını kısımaya, kamu hizmetlerini daraltmaya ve özelleştirmeye yönelik pratiklerine, *aile'nin, annelik'in, kadının aile içindeki rol ve sorumluluklarının* yüceltilmesi eşlik etmektedir. Bu aslında devletin kamusal alanda çekildiği yerleri özel alanda aile ile, daha doğrusu kadının ücretsiz ev-içi emeği ile ikame etme gayretinin bir sonucudur. Bu gayret toplumsal cinsiyet rollerine sıkı sıkıya bağlandığından, uygulanan politikalar ve yapılan düzenlemeler işgücü piyasasında toplumsal cinsiyete dayalı katmanlaşmayı yeniden üreten, toplumsal cinsiyet rolleri ile çelişen iş, meslek ve sektörlerde kadına yönelik ayrımcılığı meşrulaştıran, genç kadın işsizliğini ikincilleştiren biçimler almaktadır (Du ve Dong 2008,5; Miles 2002,425; Pateman 1992,232; Briar 1997,177; Bruegel 1979,21). Bu durum araştırma verileri tarafından da desteklenmekte, genç kadınlar devletin erkeklerin işsizliğini sosyal ve ekonomik bir problem olarak ele alıp, öncelikle, kadın işsizliğini önemsizleştirdiğini ifade etmektedir.

Devlet tabii ki de erkeklerin işsizliğini önemiyor. Oranlar ortada... Şu kadar kadın işçi daha çok alınacak diyebilir. Biraz daha kadınlara ağırlık verilebilir. Memur tercihlerine bakalım, kadınların daha çok alındığını ben göremiyorum. Erkekler daha çok çalıştığına göre devlet politikalarını erkekler üzerine kuruyor demektir. Son birkaç yıldır iş yerlerinde kreşlerin kapatılması, şu kadar çocuk yapın sözleri, kadınlar eski düzenlerine dönsün, sosyal hayatları olmasın, evde çocuklarına baksınlar, böyle bir politika güdülüyor gibi görünüyor. Kadınlar çalışsın diye konuşulsa da icraatta bir şey yok. Kadınlar 3 çocuk yapıp, işyerinde kreşler kapalı olunca ne kadar çalışabilir, ne iş yapabilir? (Burçin)

Devlet bence erkeklerin işsizliğini önemiyor. Çünkü kadına çizilen rol farklı. Kadın aile kursun, çocuk büyüksün, evde çalışsın. Ama erkek direkt çalışma gücü olarak görülüyor. (Zehra)

Özellikle 2000'li yılların ikinci yarısından itibaren, temel politika metinlerinde ve düzenlemelerde, kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarını artırma hedefini görmek mümkündür. Kadın işsizliği temel olarak iki eksenle ele alınmaktadır. Birinci eksen, kadın işsizliğini kadınların beşeri sermayelerinin düşüklüğü çerçevesinde açıklama eğiliminin uzantısı olarak, aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde İŞKUR tarafından sunulan mesleki eğitim kursları ile kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılmasıdır. Araştırma verileri, genç kadınların mesleki eğitim kurslarının ilave nitelik ve beceriler kazanmalarına katkısını kabul ettiğine, fakat bu nitelik ve becerilerin istihdam edilebilirliklerini arttıracaklarını düşünmediklerine işaret etmektedir.

Benim İŞKUR'a başvurma amacım işten çıkarıldıktan sonra işsizlik ödeneği almaktır. İşsizlik ödeneği vesilesiyle başvurduğum, sonra bu kurslardan haberim oldu, buraya geldim. Bu kursların amacı da bence ben size iş bulamadım alın kursa gidin. Sus payı gibi geliyor bana. (Merve)

Sertifika işe yaramaz. Programlama için 4-5 yılını vermen lazım, bu iki ayda yapılacak bir şey değil. Ben şöyle düşünüyorum; acaba işsiz insanları susturmaya mı çalışıyorlar, oyalamak gibi bir şey mi? Bir sürü insan büyük bir umutla İŞKUR'a başvuruyor. Sana bir telefon geliyor kursa alınmışsın diye. Aaa diyorsun, ne güzel dört ay boyunca para verecekler, sertifikam çıkacak, sonra da iş fırsatı çıkacak. Yok öyle bir şey. Türkiye'de o kadar üniversite mezunu işsiz, 3 ay gittiğim kursla bana iş mi verecekler. (Gamze)

İşsiz genç kadınların ilave beceri ve nitelikler kazanmaktan daha çok, işsizlik ödeneği nedeniyle kurslara katıldığı, işgücü piyasasındaki istihdam olanaklarının kısıtlı olması nedeniyle kurslar sonunda aldıkları sertifikalarla iş bulabileceklerine inanmadığı görülmektedir. İŞKUR'un İstatistik Yıllığı'nda (2011) sunulan verilerde mesleki eğitim kursları sonunda istihdam edilenlerin oranının düşüklüğü de genç kadınların tereddütlerini doğrulamaktadır. Ayrıca, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu tarafından 12 ilde gerçekleştirilen araştırma verileri de, verilen mesleki eğitimlerin kadınların istihdam edilebilirliğini arttırmadığını, kadınların çok sayıda sertifikaya sahip olmalarına rağmen iş bulamadıklarını göstermektedir (KEİG 2012,30). Bu durum genç kadın işsizliği ile beşeri sermaye arasında kurulan doğrudan ilişkiye ve kursların istihdam edilebilirlik üzerindeki katkısına kuşku ile bakmaya neden olmaktadır.

İkinci eksen, işsizliği işgücü piyasasının katılığı çerçevesinde açıklama eğiliminin bir yansıması olarak (Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı 2013; Onuncu Kalkınma Planı 2013; TİSK 2010; Gürsel 2005; TÜSİAD 2004), işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ve esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılması ile kadın işgücü arzının ve talebinin artacağı beklentisidir. Araştırma verilerinin de işaret ettiği gibi, işverenler kıdem tazminatı ve sosyal güvenlik primleri gibi emeğin ücret-dışı maliyetlerinin yüksekliğine dikkat çekmekte, bunları istihdam önündeki engeller olarak öne sürmektedir. Söz konusu genç kadın istihdamı olduğundaysa kreş ve gündüz bakım evi açma yükümlülüğü, analık izni, emzirme izni, kıdem tazminatı gibi kadın işçiyi korumaya yönelik yasal düzenleme ve yükümlülükler gündeme gelmekte, bunlar işverenler tarafından hem ilave maliyetler hem de verimliliği tehdit eden unsurlar olarak değerlendirilmektedir.

Kadının çocuğunun olması tamam kutsal bir şey ama sonuçta parasını veriyorsunuz, bunun duygusal davranılacak bir yanı yok. Nasıl ki şu şişeye parasını veriyorum, 2TL'ye alıyorum, bu şişe benimdir. Ben bu şişeden tam performans bekliyorum; içinden soda çıkacak diye bekliyorum, şişenin cam olmasını bekliyorum, sodanın gazlı olmasını bekliyorum. Ama içinden su çıkarsa ben paramın karşılığını alamıyorum. Birebir aynı şey; maaş veriyorum, sigorta yapıyorum, işçiden iş hizmeti satın alıyorum. Ama 3 ay, 4 ay doğum izni aldığında ben işçi kaybına, performans kaybına uğruyorum. Doğum izni önemli bir maliyet. Ben çalışmayan kişiye maaş ödemek zorunda değilim. O zaman ben burada personelim eksik çalışmak zorunda kalıyorum. Özellikle bizim gibi küçük personeli işletmelerde bir kişinin eksikliği çok önemlidir. 15 kişi vardiyalı çalışıyor. Aynı anda burada 7 kişi olur, 7 kişinin hepsinin bir görevi vardır, bir kişi eksildiği zaman iş aksar yani. (Firma 1)

Bu çerçevede, işverenler tarafından işaret edilenlerle, devlet tarafından önerilenlerin birbirini tamamladığı görülmektedir. Devletin kamu harcamalarını kısma gayretinin bir sonucu olarak bakım hizmetlerinin kamusallaşması ve kurumsallaşması noktasında atılan geri adımlar (Ecevit 2010,2012) ve işverenlerin kadın emeğini maliyetli bir emek olarak değerlendirmesi, devlet ve işverenlerin işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ve kadınlar arasında esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılması noktasında el sıkışmasına neden olmuş gibi gözükmektedir.

Özellikle kısmi-zamanlı çalışma, istihdam oranlarını artırıcı etki yapacağına ilişkin beklentiler ve iş ve aile yükümlülüklerini uzlaştırma imkanı vermesi bakımından son dönemde kadın işsizliğinin çözümünde adeta bir mucize olarak sunulmaktadır (Onuncu Kalkınma Planı 2013; Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı 2013). Fakat araştırma kapsamında derinlemesine görüşme yapılan 32 işsiz genç kadından sadece 3'ü kısmi zamanlı işlerde çalışabileceklerini belirtmektedir. Araştırma verileri, genç kadınların tam zamanlı işler aradığını, kısmi zamanlı

çalışmanın genç kadınlar tarafından düzensizlik, güvencesizlik ve düşük ücretler ile tarif edildiğini göstermektedir.

Tam zamanlı çalışmayı tercih ederim. Part-time bana ücret olarak yeterli gelmez. Daha güvenli bir iş istiyorum. (Neslihan)

Esnek istihdam biçimleri geç kapitalistleşen ülkelerde özellikle kadınlar söz konusu olduğunda enformel işler anlamına gelmektedir (Kümbetoğlu, User ve Akpınar 2012; Yaman-Öztürk 2010,39). Bu çerçevede, esnek istihdam biçimlerinin iş güvencesi, sosyal güvence ve eşit ücret gibi düzenleme ve haklarla desteklendiği sürece kadın istihdamını artırmanın yollarından sadece *birisi* olarak kabul edilebileceğinin altını çizmek gerekmektedir. Diğer yandan, burada kritik olan, esnek istihdam biçimlerinin iş yaratma kapasitesi zaten düşük olan işgücü piyasasında genç kadınlar için zorunlu bir seçenek haline gelmesi, kadınların bu işlerde kalabalıklaşması, yani esnek istihdam biçimlerinin kadınlaşmasıdır. Çünkü esnek istihdam biçimlerinin kadınlaşmasının işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı ve katmanlaşmayı yeniden üretecek, kadınların işgücü piyasasındaki ikincil konumlarını pekiştirecek, kadınları yedek emek rezervinin daimi elemanları haline getirecek ve onları işgücü piyasasındaki güvenceli, sürekli, insana yakışır iş olanaklarından uzaklaştıracak (Toksöz 2012a, 2012b; Yaman-Öztürk 2010; Ecevit 2008) ataerkil-kapitalist bir mekanizmaya dönüşeceği açıktır.

Bu kapsamda, devletin kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarını artırma motivasyonunun, ailenin, işgücü piyasasının ve işverenlerin duyarlılık ve önceliklerini de kapsar şekilde, kadınların bir yandan işgücü piyasasında çalışarak kalkınmaya ve işverenin artı değerine katkıda bulunurken, bir yandan da toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünden kaynaklı rol ve sorumluluklarını aksatmalarına neden olmayacak, ev ve iş sorumluluklarını uzlaştırabilecekleri, sosyal devletin sosyal yükümlülüklerini sırtlanabilecekleri işlerde çalışmalarını sağlamaya yönelik olduğu görülmektedir.

### Değerlendirme ve Sonuç

İşsiz cinsiyetsiz değildir. İşsiz cinsiyeti toplumsal olarak inşa edilmektedir. Genç kadın işsizler emek piyasasındaki açık pozisyonlar için eşit olarak mücadele etmezler. Bir tarafta eğitim ve sosyo-ekonomik statülerinden bağımsız olarak işsiz genç kadınlar, toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde erkeklerin, sermayenin ve devletin hakimiyetini sarsmayacak şekilde belirlenmiş kriterlere göre iş arar. Diğer tarafta, kendisi işten çıkartmadığı sürece çalışacak, kendisini tamamıyla işine adayacak, artı-değeri ve rekabet gücünü tehlikeye sokacak ilave maliyet ve yükümlülükler yüklemeyecek emek gücünün peşinde olan işveren, kendi kriter ve öncelikleri çerçevesinde işe alma ve işten çıkarma kararları verir.

Genç kadınların ve işverenlerin kriterleri ve öncelikleri birlikte ele alındığında birbiri ile çeliştiği görülmektedir. Bu çelişki, emek ve sermayenin eşleşme sürecini genç kadınlar ve işverenler açısından kriterler üzerinden bir pazarlığa dönüştürmektedir. Genç kadın emeği bu çelişkinin uzlaştığı iş, meslek ve sektörlerde katmanlaşmakta ve kalabalıklaşmakta, genç kadınların istihdam edilme olasılıkları bu çelişki çerçevesinde sınırlanmaktadır. Bu durumu kadınların seçicilikleri, iş beğenmemeleri, çalışmak konusunda gerçekten istekli olmamaları ve işgücü piyasasının gerektirdiği nitelik ve becerilere sahip olmamaları çerçevesinde açıklama eğilimi hakimdir. Fakat, bu çelişki, aslında, devletin sosyal harcamaları kısma, sermayenin ulusal ve uluslararası piyasalarda rekabet gücü kazanma, ailenin hane içindeki, hatta dışındaki, erkek hakimiyetini sürdürme gayretleri çerçevesinde, aslında hiçbir zaman gerçek anlamda çözülmesi istenmeyen ve çeşitli mekanizmalarla yeniden üretilen ataerkil-kapitalist eklemelenmenin bir sonucudur. Devlet aile temelli sosyal politika anlayışı çerçevesinde sosyal yükümlülüklerini kadının omzuna yükleyerek, işgücü piyasası genç kadın işgücünün yedek emek rezervi olarak işverenlerin işe alma ve işten çıkartma pratikleri üzerinden belli iş, meslek ve sektörlerde kalabalıklaşmasını sağlayarak, aile rıza ve izin mekanizmaları ile hane içinde kadın emeği üzerindeki erkek hakimiyetini muhafaza ederek bu çelişkiyi yeniden üretmekte, emek ve sermaye arasındaki pazarlığın tarafı ve belirleyicisi olmaktadır.

Diğer taraftan, Türkiye’de genç kadın işsizliği istihdamsız büyüme olgusu ile birlikte değerlendirilmelidir. Genç kadınlar işgücü piyasasının tüm gerekliliklerini karşılasalar bile, işgücü piyasasının kendisi, iş yokluğu nedeniyle emeği, özellikle birincil görevi anne ve eş olmak olarak belirlenen kadın emeğini çağırılmamaktadır. Bu çerçevede, genç kadınların özel sektördeki çalışma koşulları ile çelişen iş kriterleri ve öncelikleri iş yokluğu ile

yan yana geldiğinde, çelişkinin uzlaştığı iş, meslek ve sektörlerde kalabalıklaşan kadın sayısı artmakta, işgücü piyasasının katmanlı görünümü kristalleşmekte, genç kadınların istihdam fırsatları daha da daralmaktadır. Bu durumda, işgücü piyasasında işsiz genç kadınların karşısına iki yol çıkmaktadır: *ya işsiz kalacaksın ya da esnek çalışmaya razı olacaksın* (Şekil 2).



ŞEKİL 2

**Kaynakça**

- Beechey, Veronica. "Some notes on female wage labor in capitalist production" *Capital and Class*, Vol.3 (1977): 45-66.
- Beechey, Veronica. "Women and production: a critical analysis of some sociological theories of women's work", *Feminism and Materialism: Women and Modes of Production* ed. A. Kuhn, and A. Wolpe (London:Routledge, 1978), 155-197.
- Briar, Celia. *Working for Women? Gendered Work and Welfare Policies in Twentieth Century Britain* (London: UCL Press, 1997).
- Bruegel, Irene. "The Reserve Army of Labor", *Waged Work: A Reader* ed. Feminist Review (London: Virago, 1986), 40-53.
- Bruegel, Irene. "Women as a Reserve Army of Labour: A Note on Recent British Experience". *Feminist Review*, Vol. 3 (1979):12-23.
- Çağatay, Nilüfer. and Günseli Berik. "Transition to Export-Led Growth in Turkey: Is There a Feminization of Employment?" *Capital and Class*, 43 (1991):153-177.
- ÇSGB. *Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2014-2023)* (Ankara: T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013).
- Demirel Ahmet vd. *Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi* (Ankara: KSSGM, 1999).
- Du, Fenglian. and Xiao-Yuan Dong. "Why Do Women Have Longer Durations of Unemployment than Men in Post-restructuring Urban China?" *Cambridge Journal of Economics*, (2008): 1-20
- Ecevit, Yıldız. "Feminist Sosyal Politika Bağlamında Türkiye'de Çocuk Bakımı ve Eğitimine İki Paradigmadan Doğru Bakmak", *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği* Haz. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz (Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi, 2012), 220-265.
- Ecevit, Yıldız. "İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye'de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi", *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları* Der. İpek İlkaracan (İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Bilim Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulama Merkezi ve Kadının İnsan Hakları yeni Çözümler Derneği Ortak Yayını, 2010), 88-114.
- Ecevit, Yıldız. "İşgücüne Katılım ve İstihdam", *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset Raporunun Güncellemesi* (07/468 TÜSİAD, 2008), 113-207.
- Ecevit, Yıldız. "Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği", *Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset* (12/290 TÜSİAD, 2000), 117-196.
- Ecevit, Yıldız. "Küreselleşme Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler", *Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişmeler: Türkiye Örneği* Der. Ferhunde Özbay (İstanbul: İnsan Kaynakları Geliştirme Vakfı, 1998), 31-78.
- Elson, Diane. and Ruth Pearson. "Third World Manufacturing", *Waged Work: A Reader* ed. Feminist Review (London: Virago: 1986), 67-92.

- Erdayı, Utku. "Genç İşsizliği Sorunu: Boyutları ve Çözüm Önerileri", *En Önemli Mesele İşsizlik* (Ankara: Tes-İş Yayınları, 2009), 52-59.
- Eyüboğlu, Ayşe, Şemsa Özar ve Hülya Tufan Tanrıöver. *Kentlerde Kadınları İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları* (Ankara: KSSGM, 2000)
- Ferguson, Ann. and Nancy Folbre. "The Unhappy Marriage of Patriarchy and Capitalism", *The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: A Debate of Class and Patriarchy* ed. L. Sargent (London: Pluto Press, 1981), 313-338.
- Gürsel, Seyfettin, "Yüksek İşgücü Maliyetleri İşsizliği Arttırıcı Etki Yaparken Kayıtdışılığı da Destekliyor", 2005, [www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr); Erişim Tarihi 30.09.2009
- Harding, Sandra. "What is the Real Material Base of Patriarchy and Capitalism?", *The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: A Debate of Class and Patriarchy* ed. L. Sargent (London: Pluto Press, 1981), 13-16.
- Hartmann, Heidi. "Marksizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği", *Kadının Görünmeyen Emegi* der. Gülnur Acar-Savran ve Nesrin Tura (İstanbul: Kardelen, 1992), 128-169.
- Hoşgör, Şeref ve Aysıt Tansel. *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim, İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemine Yansımalar* (Yayın No: TÜSİAD-7/2010/11/505. TÜSİAD: İstanbul, 2010).
- ILO. *Global Employment Trends: Recovering from a Second Job Dip* (Geneva: ILO, 2013a).
- ILO. *Global Employment Trends for Youth: A Generation at Risk* (Geneva: ILO, 2013b).
- ILO. *Global Employment Trends for Women* (Geneva: ILO, 2012).
- İlkaracan, İpek. "Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı", *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler* Der. A. Berktaş Hacımırzaoğlu (İstanbul: Tarih Vakfı Bilânço Dizisi, 1998), 173-192.
- İŞKUR. *İŞKUR İstatistik Yıllığı 2011* (Ankara: İŞKUR, 2011).
- İzdeş, Özge. "Türkiye'nin Krizleri Önce Kadınları Vuruyor' Mit mi Gerçek mi? Emek Piyasasından Yanıtlar", *Kapitalizm Ataerkillik ve Kadın Emegi Türkiye Örneği* Der. Melda Yaman-Öztürk ve Saniye Dedeoğlu (İstanbul: SAV Yayınları, 2010), 133-182.
- Kalkınma Bakanlığı. *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)* (Ankara: Kalkınma Bakanlığı, 2013).
- KEİG. "Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu Araştırması: 12 İlde "Kadın İstihdamını Arttırma ve Fırsat Eşitliğini Sağlama" Politika Sonuçlarının Değerlendirilmesi", 2012, <http://www.keig.org/content/haberler/bas%C4%B1n%20metni.pdf>. Erişim Tarihi 20.12.2013.
- Kümbetoğlu, Belkıs, İnci User ve Aylin Akpınar. "Gıda, Tekstil ve Hizmet Sektörlerinde Kayıtdışı Çalışan Kadın İşçiler", *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi* Haz. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz (Ankara: Ankara Üniversitesi Yayinevi, 2012), 305-358.
- Kümbetoğlu, Belkıs ve Nilgün Çağa. "Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme", *Görüş Dergisi*, 44(2000): 56-65.
- Lewis, Jane. "Gender and the Development of Welfare Regimes", *Journal of European Social Policy*, 3 (1992):159-173.



- Miles, Rebecca. "Employment and Unemployment in Jordan: The Importance of the Gender System", *World Development*, 30/3 (2002): 413-427.
- Pateman, Cole. "The Patriarchal Welfare State", *Defining Women: Social Institutions and Gender Divisions* Ed. L. McDowell and R. Pringle (Oxford: Polity Press, 1992), 223-245.
- Ramazanoğlu, Caroline. *Feminism and the Contradictions of Oppression* (London: Routledge, 1989)
- Stanko, Elizabeth. "Keeping Women in and Out of Line: Sexual Harassment and Occupational Segregation", *Gender Segregation at Work* ed. Sylvia Walby (Open University Press, 1988), 91-99.
- Tansel, Aysıt. *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış* (Yayın No: TÜSİAD-T/2012-11/536. İstanbul: TÜSİAD, 2012).
- TİSK. *XXIV. Genel Kurul Çalışma Raporu* (Ankara: Tisk Yayınları: 2010).
- Toksöz, Gülay. "Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkmazında Kadın Emeği", *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın* Der. Saniye Dedeoğlu ve Adem Y. Elveren (İstanbul: İletişim Yayınları, 2012a), 103-126.
- Toksöz, Gülay. "Kalkınmada Farklı Yörüngeler; Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye'de Kadın İstihdamı", *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği* Haz. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz (Ankara: Ankara Üniversitesi Yayinevi, 2012b), 168-200.
- Toksöz, Gülay. *Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu* (Ankara: ILO, 2007).
- Topal, Aylin. "Küreselleşme Sürecinde Türkiye'yi Anlamaya Yarayan bir Anahtar: Yeni Sağ" *Praksis*, 7(2002): 63-84.
- TÜSİAD. *Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik* (İstanbul: TÜSİAD, 2004).
- Walby, Sylvia. *Theorizing Patriarchy* (Oxford: Basil Blackwell, 1990).
- Yaman-Öztürk, Melda. "Ücretli İş ve Ücretsiz Bakım Hizmeti Ekseninde Kadın Emeği: 1980'lerden 2000'lere", *Kapitalizm Ataerkillik ve Kadın Emeği Türkiye Örneği* Der. Melda Yaman-Öztürk ve Saniye Dedeoğlu (İstanbul: SAV Yayınları, 2010), 25-78.
- Young, Iris. "Beyond the Unhappy Marriage: A Critique of the Dual System Theory", *The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: A Debate of Class and Patriarchy* ed. L. Sargent (London: Pluto Press, 1981), 4-7.