

Eşitlik mi Ayrımcılık mı?

Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı¹

Saniye DEDEOĞLU²

Abstract

The rate of female employment has disproportionately been low in Turkey with comparison to EU countries while the rate of female inactivity has again been disproportionately high. The joint effect of the rural-urban migration since the 1950s and the limited employment creation capacity of the Turkish economy are seen as reasons for the withdrawal of women from the labour force and the resultant high female inactivity. Within this structure there are neither gender sensitive macro-economic policies nor government initiative to stimulate the demand for women’s labour and to generate gender equality in the labour market.

In Turkey, the Labour Law enacted in 2003, despite some remaining problems, operates parallel with the gender equality directives of the EU. Yet, in such areas as maternity leave, pension and benefit systems implementation lags behind and concrete policies have, so far, hardly been effective in bringing gender equality at the workplace and in the labour market. Thus, this article aims to provide a critical discussion of the implications of gender equality policies on women’s employment in Turkey and to assess whether these policies will positively affect and bring those inactive women into the labour market.

¹ Bu yazıda tartışılan fikirlerin ilk hali daha önce 10. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi’nde (28-30 Kasım 2007, ODTÜ, Ankara) Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları başlıklı panelde sunulmuştur. Yazının alt yapı çalışması ise, büyük ölçüde 2007 yılında doktora sonrası araştırmacı olarak ODTÜ Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümünde Prof. Dr. Feride Acar yönetiminde yürütülen QUING projesi bünyesinde yaptığım çalışmaların eseridir. Bu fikirler yazı haline döndükten sonra öneri ve eleştirilerini benimle paylaşan Prof. Dr. Gülay Toksöz’e teşekkürü borç bilirim. Eksik ve hatalar tamamen bana aittir.

² *Muğla Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,*

Türkiye’de kadın istihdamı, Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında, rekor denebilecek oranda düşüktür. Çalışmayan ya da atıl olarak nitelendirilebilecek kadınlarının oranı da yine rekor derecede yüksektir. Kırdan kente göç, ekonominin zayıf istihdam yaratma kapasitesi ve kadın çalışmasına ilişkin varolan kültürel faktörler, kadınların düşük istihdam oranlarını açıklamak için kullanılan nedenlerden bazılarıdır. Hal böyleyken, kadın emeği ve istihdamı konusu, bugüne değin hükümetlerin sosyal politika ajandalarında pek yer bulamamıştır. Kadın istihdamı ve onu çevreleyen sorunlar daha çok kadın girişimciği ve meslek edindirme kursları ile ele alınmış; daha kapsayıcı, ciddi ve ulusal istihdam stratejileri geliştirilmemiş ya da uygulanmamıştır.

Kadın istihdamı tablosunun genel olarak bu şekilde olmasına karşılık, Türkiye’nin AB’ye uyum sürecinde bir dizi cinsiyet eşitliği politikaları gerek İş Kanunu gerekse diğer yasalar çerçevesinde ulusal yasalara entegre edilmektedir. Bu yazının amacı, AB ile uyum sürecinde uygulamaya konan cinsiyet eşitliği politikalarının Türkiye’de kadın istihdamı ve atıl kadın emeğini nasıl etkilediğini eleştirel bir perspektifle tartışmaktır. Bir paket anlayışı ile uygulamaya konan kanun değişiklikleri (eşit ücret, eşit davranma, doğum izni, ebeveyn izni, gece çalıştırma, esnek çalışma, çocuk bakımı vb.), çalışan kadınların yalnızca bazıları için etkili olmaktadır. Kadınların büyük çoğunluğu ise bu uygulamaların dışında kalmaktadır. Hatta, bu uygulamalar, kadınların potansiyel istihdamını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ülkede var olan kadın istihdamına ilişkin özgül koşulları yansıtmayan bir dizi cinsiyet eşitliği politikası, uygulamada hem çalışan hem de emek piyasası dışında kalan kadınlara yönelik ayrımcılıkla sonuçlanabilmekte, var olan geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini güçlendirebilmektedir. Bu da, kadınların çoğunluğunun ev kadını olarak atıl kalmasına ya da emeklerini enformel piyasaya düşük ücretle sunmasına yol açmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Devlet

Sosyal devlet bir toplumda daha fazla eşitlik yaratmak ya da varolan eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için sosyal ve piyasa aktörlerinin olumsuz etkilerini yok etmeyi hedef alan bir devlet biçimi olarak tanımlanmıştır (Ruggie 1984, p. 11). Batılı ülkelerde geçen yüzyıl geliştirilen bu devlet anlayışı, işsizlik, sakatlık, emeklilik, hastalık, ölüm ya da aile reisinin olmadığı ya da yoksulluk durumlarında gelir güvencesi sağlayan sosyal güvenlik ve yardım programlarını içermektedir. Feministlerin de içinde olduğu analistler ise, bu güvenlik şemsiyesi altına ve refah devletinin tanımına çocuk bakımı, eğitim, sağlık ve ev yardımları gibi vatandaşların hayatını etkileyen hizmetlerin de eklenmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar (Orloff 1996).

Esping-Andersen Avrupa’da farklı kriterlerle tanımlanan sosyal devletleri Liberal, Sosyal Demokrat ve Muhafazar-Korporatist olarak üç tipolojide ele

almaktadır (Esping-Andersen 1990). Bu farklı rejimlerin birbirinden ayırt ediciliği ise dört farklı kavram üzerinden tanımlanmıştır. Bunlar, aile yapısı, sosyal sınıflar, devlet-piyasa ilişkisi ve 'decommodification' olarak adlandırılan ve emeği meta olmaktan çıkararak ya da meta dışılaştırma olarak adlandırılabilir piyasadan bağımsız olarak sosyal devletin sağladığı parasal olanaklardır. Meta dışılaştırma bir bireyin piyasa ilişkileri içine girmemesi durumunda, devlet desteğinin bu bireyin hayatta kalmasını nasıl sağlayacağını ve bu desteğin niteliğinin ne olacağını gösterir. Esping-Andersen'in sosyal devletleri kendi içlerinde sınıflayan bu modelinde, sınıf mobilizasyonu ve toplumdaki farklı sınıfların güç dengesindeki yeri refah devletinin yapısını belirlemede önemli bir etkidir. Devlet piyasa ilişkisinin yeri ise, sosyal yardım programları içinde devlet-piyasa karmasının ağırlığının ne olduğu ile ölçülmektedir. Bu model içinde, İrlanda ve İngiltere (hatta ABD) liberal refah devleti olarak tanımlanırken, Almanya, Fransa, Belçika ise muhafazar-korporist devletler olarak sıralanmaktadır. Evrensel refah devleti modelinin temelini ise sosyal demokrat rejim oluşturmaktadır. İskandinav ülkeleri devletin bireyin aileye olan bağımlılığını azaltan yardım ve katkılar yaptığı ölçüde evrensel modele daha yakındır.

Esping-Andersen'in üçlü ayrımının yanı sıra "Latin Çemberi" olarak da adlandırılan ve Güney Avrupa'daki ülkeleri kapsayan dördüncü bir kategori geliştirilmiştir (Bonoli 1997). Refah rejiminin temelini, zayıf ve dar kapsamlı sosyal hizmetler oluşturmaktadır. Devlet desteklerini alanlarla almayanlar arasında bir fark ortaya çıkmakta ve akrabalık/tanıdıklık ilişkilerine dayalı olarak yürütülen sosyal hizmetlerin vatandaşlara dağılımı oldukça eşitsiz bir şekilde gerçekleşmektedir. Refah devletinin görece zayıflığı nedeniyle, sosyal birlik daha çok kilise ve aile gibi geleneksel kurumlar tarafından sağlanmaktadır. Çocuk ve yaşlı bakımı ise daha çok aile içinde kadınlar tarafından üstlenilirken erkekler ise evin geçimini sağlamakla yükümlüdürler.

Feminist yazarlar Esping-Andersen'in geliştirdiği modeli toplumsal cinsiyet göz ardı edildiği için ciddi eleştirmişler ve sosyal devletleri toplumsal cinsiyet bakış açısından sınıflamaya tabii tutmuşlardır. Farklı kriterler üzerinden sınıflamalar geliştirilse de, bu sınıflamaların ortak noktası devletin çocuk ve yaşlı bakımındaki rolü ve vergi/yardım programlarıdır (Walby 2001). Toplumsal cinsiyet duyarlılığına göre geliştirilen tipolojilerin en popülerleri ise Lewis'in yaptığı ve erkek aile reisinin gelirinine göre güçlü, orta ve zayıf diye ayrılan aile tipolojisine dayanan tipolojilerdir. Bu sınıflamaya göre, İrlanda güçlü aile reisinin gelirinine dayalı aile tipi iken, Fransa orta aile reisi geliri tipine sahiptir. İsveç ise daha çok çift kazançlı aile olarak tanımlanan düşük aile reisi gelirinine egemen olduğu sosyal devlet olarak görülür (Lewis 1992).

Sainsbury'un sınıflaması ise işçi olmalarının yanı sıra kadınların aile içindeki rolünün anne mi eş mi olarak kurgulandığı üzerinden yürütülen üçlü bir ayrım geliştirmiştir. Yani bu durumda kadınların anne, eş ve çalışan olarak

görüldükleri üçlü bir tipoloji yaratılmıştır (Sainsbury 1996). Sosyal devletin toplumsal cinsiyete ve kadınların ihtiyaçlarına ne kadar duyarlı olduğunu ölçmenin bir diğer yolu ise, bakım için sağlanan olanakların hizmet mi, hizmeti satın alacak para desteği mi yoksa kadının evde kalması için para yardımı mı şeklinde yapıldığıdır (Hobson 1994). Orloff ise sosyal devletleri kadınlara kendi başlarına bir hayat ve ev kurabilme kapasitesi sağlayıp sağlamadıklarına göre sınıflamaktadır (Orloff 1993). Jensen ise 'kimin bakım yaptığı' 'kimin ödeme yaptığı' ve 'ne kadar yardım sağlandığı' sorularını sorarak çalışma ve refah devleti ilişkisinden bakım hizmetlerine odaklanan bir sınıflama yapmayı önermektedir (Jensen 1997). Bütün bu sınıflama ve ayrıştırmaların hepsinde ortak noktanın, kadınların eviçi hizmet ve bakım sağlamadaki rollerinin ne kadarının devlet yardım ve hizmetleri ile üstlenildiğine ve bunların karşılığında kadınların ne kadarının çalışan olarak işgücü piyasasına katılmasına olanak sağlandığına ilişkin bir sınıflama çabası olduğunu söyleyebiliriz. Peki Türkiye'de var olan sosyal refah devletinin toplumsal cinsiyete ne kadar duyarlı olduğunu ve yukarıda sıralanan tipolojilerden hangisine girdiğini söyleyebiliriz?

Kısaca özetlemek gerekirse, Türkiye'nin sosyal devlet yapısı Güney Avrupa ülkelerinkine benzer nitelikler taşıdığından bu ülkelerle birlikte sınıflandırılmaktadır. Güney Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de refah rejimini hayli parçalı ve hiyerarşik bir yapı olarak özetleyebiliriz. Sağlık ve emeklilik sistemine giriş genellikle formel istihdam alanında çalışan ve prim ödeyen kişiler ve aileleri için düzenlenmiştir (Buğra ve Keyder 2003). Bu tür bir sosyal devletin, enformel çalışmanın, kendi adına çalışanların ve ücretsiz aile işçilerinin egemen olduğu bir istihdam yapısı içinde var olduğunu göz önünde bulundurursak, hem formel yapının hem de sosyal güvenlik sisteminin nüfusun büyük çoğunluğu için güvence sağlamaktan uzak olduğunu söylemek yanlış olmaz (Buğra ve Keyder 2006:212).

Türkiye'de sosyal devletin yapısına ve bu yapının oluşumuna ilişkin temellere vurgu yapan Meryem Koray'a göre, sosyal devletin sınırlı kalmasının arkasında geç endüstrileşmeden paternalist devlet anlayışına ve sosyal tarafların etkisinin sınırlı tutulmasına kadar birçok neden vardır. Fakat son yıllarda asıl dönüşümün yönü ise 'baba devletten seyirciliğe' doğru yaşanmaktadır (Koray 2005:180). 1980 sonrası uygulamaya konan neo-liberal politikalar ile devlet koruyuculuktan ve dengeleyici rolünden feragat ederek, daha çok seyirci denebilecek bir yapıya kavuşmuştur. Bu süreçte zaten sınırlı olan sosyal devlet yardım ve hizmetleri daha da kısıtlı ve sınırlı bir hale gelmiştir.

Sosyal yardım ve hizmetlerin evrensel olmaktan çok uzak ve yetersiz olduğunu, yoksul ve muhtaçlara sağlanan sosyal yardımlara bakıldığında ise, yardımların daha çok hibe ve aynı şekilde yapıldığı, sosyal hizmet ve yardımların sosyal haklar çerçevesinde düzenlenmediğini görmekteyiz. Sosyal devletin sınırlılığını Buğra ve Keyder şöyle dile getirmektedirler:

“Yakın zamanlara kadar Türkiye’de sosyal politika önlemleri, fırsat eşitliği amacını sağlamaya yönelik bir uygulama olan zorunlu ve bedelsiz eğitim dışında, çalışma akdini düzenleyen yasalarla emeklilik koşullarına ve sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkına ilişkin sosyal güvenlik sistemi ile sınırlı kaldı (Buğra ve Keyder 2003: 18)”

Kapsayıcı bir sosyal güvenlik ve yardım sisteminin yokluğunda, aile ve akrabalık bağları bir çok kişi için sosyal devletin sağladığı güvenlik ve yardımın yerini almaktadır. Toplumsal yapının devamlılığında ve yeniden üretilmesinde ailenin böyle merkezi bir konumda olması, hiç kuşkusuz kadınların toplum içindeki başat rollerinin eş ve anne olması ile sonuçlanmaktadır. Kadınların toplum içindeki konumları ise yine anne ve eş olma rolleri üzerinden kurulurken aynı zamanda bu roller aracılığı ile toplumun önemli bir kesimi için güvenlik ve dayanışma sağlayan ailenin devamlılığını sağlamaktadırlar. Kadınların sistem içindeki rolleri sadece eviçi hizmetleri ve çocuk/yaşlı bakımı ile sınırlı kalmamakta, ailenin içinde bulunduğu akrabalık ve hemşehrilik üzerinden kurulan dayanışma ağlarının devamı anlamında da önemli görevleri bulunmaktadır. İşte bu sistemin olası sonucu olarak kadınların ekonomik yaşama katılımı çok düşük kalmakta ya da bu katılım enformel ve ev eksenli çalışma biçiminde gerçekleşmektedir.

Sosyal devlet sistemi içinde kadınlara böyle bir rol biçilmişken, kadınların istihdam alanında nasıl bir varlık gösterdiklerini incelemek yukarıda yaptığımız çıkarsamayı test edecektir. 2006 yılında her dört kadından sadece biri çalışmaktadır. İstihdam edilen kadınların ise, %39’u ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır ve bu oranın büyük kısmı ise kırsal kesimde yaşamaktadır. Kentlerde ise kadınların enformel ve ev-eksenli çalışması yaygındır. Türkiye genelinde kayıt dışı çalışma oranı % 48.5 iken, çalışan kadınların % 66’si kayıt dışı olarak çalışmaktadır (Toksöz 2007:5). Çalışan kadınların çoğunun kadın işi olarak nitelenen işlerde ve belli sektörlerde yoğunlaştığını görmekteyiz³.

Esping-Andersen’in tipolojisinden hareketle yapılan sosyal devlet sınıflamalarında Türkiye’nin sosyal devlet yapısı Güney Avrupa ülkelerini tanımlamak için kullanılan ve “Latin Çemberi” olarak adlandırılan modele benzerlikler gösterirken, toplumsal cinsiyet temelli yapılan ayrımlarda ise aile reisinin geçimlik ücret ile desteklediği ailelerin çoğunlukta olduğu ve kadınların toplumsal konumunun genel olarak anne ve eş olarak tanımlandığı bir model olduğunu söyleyebiliriz. Öyle ki, Türkiye’de sosyal devlet kadını bağımsız birey

³ Fakat unutmamak gerek ki, bu yoğunlaşma daha çok kadınların ağırlıklı olarak tarım sektöründe çalışmasından kaynaklanmaktadır. Kentsel alanlarda ise kayıtdışı istihdamda kadın-erkek arasındaki fark azalmakta, yaklaşık olarak tarım dışı işlerde çalışan kadın ve erkeklerin yüzde 30’u kayıtdışı işlerde çalışmaktadır. Diğer taraftan ise, kentlerde kadınların eğitim düzeyi arttıkça istihdama katılım oranlarını arttırmakta ve kayıtlı/formel işlerde çalışma ihtimalleri artmaktadır.

olarak istihdama katmak bakımından tümüyle yetersiz ve hatta duyarsız kalmaktadır. Bunun en açık göstergesi ise, kamusal çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlığının çok düşük olması ve neredeyse hiç olmayışıdır⁴. Kadın istihdamına ilişkin rakamların da gösterdiği gibi, kadınlar sadece formel istihdam yoluyla dahil olunabilen sosyal güvenlik ve sağlık sisteminin büyük ölçüde dışında kalırken, ailenin sosyal risklerin azaltılmasında merkezi bir konumunun olduğu toplum yapısında kadınlar evlerde ailenin yeniden üretimini sağlayarak aslında sosyal devletin varolan yapısının korunmasına ve devam ettirilmesine katkıda bulunmaktadır.

Bu yazının amacı, Avrupa Birliği ile uyum sürecinde uygulamaya konan bir dizi cinsiyet eşitliği politikalarının yukarıda tanımlanmaya çalışılan sosyal devlet ve toplumsal cinsiyet ilişkisini ne yönde etkilediği ve Türkiye’de kadın istidamı ve istihdam dışı kadın emeğine olan olası etkilerinin neler olduğunu tartışmaktır. Son yıllarda bir paket anlayışı ile uygulamaya konan kanun değişiklikleri çalışan kadınları nasıl etkilemekte ve istihdam dışında kalan kadınları işgücüne çekmek için nasıl bir cazibe yaratmaktadır sorusunu incelemeye önce Avrupa Birliğinde cinsiyet eşitliği politikalarının hangi çerçeveler içinde kavramlaştırıldığı ve bu kavramlaşmaların varolan toplumsal cinsiyet rollerini ve kadının toplum içindeki konumu nasıl etkilediği sorularına teorik bir açıdan bakmak gerekmektedir.

Avrupa Birliği’nde Cinsiyet Eşitliği Politikaları

Sosyal devlet ve toplumsal cinsiyet ilişkisi farklı ülkelerde değişik görünümler sergilemektedir. Kadınların toplumsal üretim ve yeniden üretim içindeki konumları genel olarak verili ülkede ki sosyal devletin yapısından ve sosyal hizmetlerin yaygınlığından önemli ölçüde etkilenmektedir. Bu farklılıklar korunurken, Avrupa Birliği gibi oluşumlar uyguladıkları ortak politika ve yasal sistemlerin revizyonu ile ulus devletler arasındaki farkları en azından yasal ve yönetsel düzeyde ortadan kaldırma eğilimi taşımaktadırlar. Avrupa Birliği’nde uygulamaya konan cinsiyet eşitliği politikaları bu alanda yaşanan gelişmeleri ve bu gelişmelerin devletler üzerin etkisini görmek için ilginç bir alandır. Avrupa Birliğinin oluşumundan bu yana, kadın ve erkekler arasında eşit ücret ve eşit davranma ilkesi Birliğin ajandasında önemli bir yer almıştır. 1970’lerde kadınların çalışan olarak haklarını inşaa eden kapsamlı eşitlik yasaları geliştiren AB’de, daha sonra Birliğin üye sayısının artması ile birlikte işgücü piyasasında kurulması arzu edilen eşitlik üzerine olan vurgu daha çok ödenen ve ödenmeyen çalışmanın eşler

⁴Aslında devletin kamusal çocuk bakım hizmetlerini yaygınlaştırmaması, sınıfsal bir yaklaşımın egemenliğinin de kanıtı gibi görünüyor. Şöyle ki, üste gelir grubuna mensup kadınlar bu hizmetleri piyasadan satın alabilirken, bu hizmetleri alamayan düşük eğitilmiş ve düşük vasıflı kadınlar ise evde çocuk bakımı ve ev işlerine mahkum ediliyor.

arasına eşit bir şekilde dağılmasını teşvik edecek düzenlemelere kaymıştır (Hantrais 2000).

Genel olarak bakıldığında cinsiyet eşitliğine ilişkin üç farklı kavramlaştırma olduğunu görüyoruz. Bunlardan ilki, kadın ve erkeğin aynı olduğu varsayımı üzerinden oluşturulan eşitlik kavramıdır. Bu anlamda eşitlik, kadınlara erkek gibi davranmayı gerekli kılmaktadır. Yaklaşımın eleştiricileri, cinsiyet eşitliğini bu şekilde kavramlaştırmanın erkekliği norm olarak ele aldığına dikkat çekmektedir. Bu eleştiriden hareketle kadın ve erkek arasındaki farklılığa vurgu yapan kavramlaştırma ise, kadınların farklı olarak değerlendirilmesi gerektiğini çünkü kadınların erkeklerden farklı olduklarını ileri sürmektedirler. Diğer bir deyişle, kadınların ve erkeklerin farklı katkıları eşit olarak değerlendirilmelidir. Cinsiyet eşitliğinin kavramsallaştırmasına ilişkin üçüncü yaklaşım ise, var olan toplumsal cinsiyet ilişkilerinin dönüştürülmesidir (Rees 1998; Verloo 2005; Walby 2005).

Cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bu farklı yaklaşımlar, hangi yaklaşımın pratikte uygulanacağı ve devletin cinsiyet eşitliğini sağlamada hangi yöntemi kullanacağı gibi sorunları ortaya çıkarmaktadır. Elbette bu üç yaklaşımın da cinsiyet eşitliğini sağlamak için kendine özgü strateji ve vizyonu vardır. Fakat bu farklı yaklaşımlar genel olarak zaman içinde eşit davranmadan, özel eşitlik programlarına ve sonuç olarak cinsiyet rollerini değiştirecek politikalara evrilen bir silsile olarak görülmektedir. İşte bu nedenden dolayı, bir politika dokümanında birden fazla yaklaşımın öğelerini de bulmak mümkün olacaktır. Booth ve Bennett 'eşit davranma perspektifi', 'kadınların perspektifi' ve 'toplumsal cinsiyet perspektifi' olarak adlandırdıkları bu üçlü modeli ulaşılmaması gereken son hedef değil, bir strateji ve bir süreç olarak yorumlamaktadır (2002). Bu farklı yaklaşımlar birbirinden ayrı olan değil aksine 'üçlü bir sacayağı' olarak birbirini tamamlayan ve birbirine gerekli olan yaklaşımlardır.

Cinsiyet eşitliği politikaları ve stratejilerine ilişkin feminist tartışmalar, farklı yöntemler arasındaki ilişkiye odaklanırken, Avrupa Birliğinin ilgili kurumları ise kadın-erkek eşitliği politikalarında bu üç yaklaşımı aynı anda kullanıyor gibi görünmektedir. AB'nin yaklaşımını incelemek hem ana akım politikalara cinsiyet eşitliğinin nasıl entegre edildiğini ve bu entegrasyonun niteliğini anlamak açısından hem de AB politikaları Türkiye için bir yol gösterici olduğundan cinsiyet eşitliği politikalarının kadın istihdamı üzerine etkilerini anlamak ve değerlendirmek açısından önemlidir.

Eşitlik perspektifi etrafında geliştirilen politikalar daha çok kadınlar ve erkekler arasındaki farkları istihdam alanında ortadan kaldırmayı hedeflemiştir: örneğin, kadın ve erkekler için eşit istihdam oranı, eşit işsizlik oranı ve eşit ücret. Bu alanlarda kadın ve erkeğin aynı olmasına yapılan vurgu ile cinsiyet eşitliğinde aynılık kurgulanmıştır. İkinci akım politikalar ise daha çok kadınlara özel politikalar olarak dizayn edilmiştir. Farklılıklara odaklanarak kadınların yaptıkları aktivitelere yoğunlaşan bir dizi politika aracı vardır. Örneğin, bu politikalardan en

önemlisi çocuk bakımı konusunda konulan hedefler ve programlardır. Barcelona’da toplanan Avrupa Komisyonu 2010 yılında 3 yaş üstü çocukların yüzde 90’ına bakım hizmetleri verilmesini hedef koymuştur. Bu hedef 3 yaş altı çocuklar içinse yüzde 33’dür. (European Commission 2005)

AB’nin cinsiyet eşitliğine ilişkin takındığı üçüncü perspektif ise, ev içindeki geleneksel kadın erkek rollerinde ve istihdam alanında toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürmektir. Çocuk ve diğer bakıma muhtaçların bakımı için uygulanacak politikalar aracılığı ile aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına özel bir önem verildiği vurgulanmaktadır. Bu alanda geliştirilen politikalar kadın ve erkek arasında hem mesleki hem de aile içi sorumlulukların paylaşımını arttıracaktır ve belli bir izin sürecinden sonra işe dönüşü sağlayacaktır (European Council 2003). Fakat işgücü piyasası araçları ve devletler tarafından sağlanan hizmetler yoluyla uygulamaya konan bu tür politikalar toplumsal cinsiyet rollerinde ve toplumsal algılarda dönüşüm yaratmaktan uzak görünmektedir. Bunlara ek olarak, çalışmanın kültürel algısı ve ideal çalışanın kim olduğuna ilişkin yapıların da dönüşmesi gerekmektedir.

Cinsiyet eşitliğine yönelik bu üç farklı fakat birbirini tamamlar nitelikte olan yaklaşımın temel vurgusu kadınların işgücüne katılımlarını kolaylaştırmak ve kadınların emek piyasasında yaşadıkları eşitsizlikleri yok etmektir. Fakat bu politikaların özellikle esnek çalışmayı teşvik eden aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin düzenlemelerinin, emek piyasasında son yıllarda giderek artan esnek emek talebini karşılamak maksatlı olduğunu da vurgulamak gerekmektedir (Walby 2005). Peki cinsiyet eşitliği politikaları Türkiye’de nasıl uygulanmakta ve bu politikaların var olan kadın istihdamı ve istihdam dışı kadınların işgücüne katılımı üzerine olan olası etkileri neler olmaktadır? Şimdi bu bölümde bu sorulara yanıt aramaya çalışalım.

Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamına Etkileri

Türkiye AB’ne uyum sürecinde giriştiği reformlar kapsamında cinsiyet eşitliği politikalarını yasal mevzuata eklemeyi gündeme almıştır. Bu doğrultuda cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması için kadınlar lehine pek çok hukuki düzenleme yapmıştır. Bunlardan en önemlisi 2002 yılında yürürlüğe giren yeni Medeni Kanun ile kadınlara karşı ayrımcılığı destekleyen maddeleri kaldırmasıdır. Örneğin, aile reisliği kavramının kaldırılması, eşlerin eşit hak ve yükümlülüklerinin güvence altına alınması, evlilik birliği sırasında edinilmiş malların eşit paylaşılması gibi alanlarda kadınlar lehine düzenlemeler getirilmiştir. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ile işgücü piyasalarında kadın erkek eşitliğini destekleyen AB direktiflerine uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Fakat daha da önemlisi 2004 yılında Anayasanın 10. maddesi değiştirilerek, Anayasa’ya “kadınlar

ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür” şeklinde bir fıkra eklenmiştir.

Cinsiyet eşitliği politikalarını yukarıda belirtilen üçlü ayırım bazında incelediğimizde Türkiye’deki uygulamalar ve bu uygulamaların kadın istihdamı üzerine olası etkileri acaba nasıl bir görüntü oluşturmaktadır? Bu maksatla öncelikle kadın ve erkeğin aynışması hedefiyle uygulanan politikalara bakacağız. Bu kategoride üç önemli nokta üzerinde yoğunlaşp kadın ve erkeğin aynılığını sağlamaya çalışan yasa ve uygulamaların ne derece kadın istihdamını teşvik edici olduğunu tartışalım.

İlki, 4857 nolu İş Kanununun 5. maddesidir. Bu madde ile cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmış, eşit davranma ve aynı veya eşit değerdeki bir iş için eşit ücret ilkesi benimsenmiştir. Elbette bu ilkeler evrensel cinsiyet eşitliği politikaları ve AB direktifleri ile uyum içindedir fakat Türkiye’de yaşanan koşullara baktığımızda, bu ilkelerin eşitliği sağlamaktan uzak olduğunu görüyoruz. Öncelikle İş Kanunu’nun kapsamı sanıldığının aksine çok dardır. Geçici ve yevmiyeli olarak ev hizmetlerinde ve ev-eksenli çalışanları -ki bunların çoğunluğu kadındır- kapsamamaktadır. Kanun maddesinde eşitlik ilkesi tanım olarak dardır ve her türlü ayrımcılığa karşı mücadele etmek bakımından önem taşıyan işe alım aşamasını ve meslek içi eğitimi ve işte yükseltme aşamalarını kapsamamaktadır (Kadın Örgütleri Basın Açıklaması, 2006).

Fakat Türkiye’de işe alınmada cinsiyete dayalı ayrımcılıkla çok yaygın olarak karşılaşılmaktadır. Hatta Uçan Süpürge’nin CEDAW’a verdiği 4. ve 5. Gölge Rapor da Türkiye pratiklerinde özellikle erkek egemen sektörlerde (mühendislik, inşaat ve madencilik vb.) cinsiyete dayalı ayrımcılığın çok yaygın olduğunu ve bankacılık gibi kadın yoğun sektörlerde bile işe alınmadan önce kadınların evlilik ve çocuk sahibi olma niyetleri hakkında sorgulandıklarını göstermektedir. Bu eleştirileri takiben 2004 yılında Başbakanlık *Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi* adında bir genelge yayınlarak, kamuda personel alımında cinsiyet eşitliğinin gözetilmesini istemiştir. Eşit değerde işe eşit ücret ilkesine gelince, Kadın Örgütlerinin 2006 yılında yaptığı basın açıklamasından öğreniyoruz ki, Türkiye genelinde kadınlar erkeklerin kazancının yaklaşık %46’sını kazanmaktadır. Cinsler arasındaki gelir farklılığının bu kadar büyük olması, kadınların gelirinin hala ailenin temel geçim kaynağı değil bir ek gelir olarak algılandığının da göstergesidir. Elbette bu %46 rakamı her sektörde ve iş kolundaki durumu yansıtmasa bile, kadınların ve erkeklerin yaptıkları işlerin birbirinden köklü bir şekilde ayrılmış olduğunu veriler doğrularken, eşit işe eşit ücret prensibinin uygulanmasını zorlaştırmaktadır (Toksöz 2007).

İkinci alan ise istihdam ve işsizlik oranlarıdır. Bu alanda cinsiyet eşitliğinin ne boyutta olduğuna baktığımızda, çok ciddi farklılıklar olduğunu ve kadınlar ve erkekler arasında ciddi uçurumlar bulunduğunu görüyoruz. Daha önce de işaret edildiği gibi, kadınların %25’i istihdam edilmekte iken bu oran erkeklerde %

71'dir. Resmi işsizlik verileri ise Türkiye genelinde yüksek olmakla beraber, yıllar içinde kadınların işsizlik oranlarının erkeklerin işsizlik oranlarını geçmeye başladığını göstermektedir. 2006 yılında kadınların %10.3'ü işsizken bu oran erkekler arasında 9.7'dir⁵. Eğitimli kadınlar arasında ve kentlerde işsizlik oranlarının daha yüksek olduğunu belirtmek gerekir. Örneğin, lise veya dengi okullardan mezun kadınlar arasında işsizlik oranı % 22 iken, bu oran üniversite mezunları arasında ise %13'dür (Toksöz 2007:27-47). Hem istihdam hem de işsizlik alanında cinsler arasındaki belirgin farklılığın kadın istihdamı konusunda belirgin bir kamu politikasının olmamasından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Çeşitli raporlarda ve kalkınma planlarında kadın istihdam oranının düşüklüğüne işaret edilse bile sistematik istihdam politikaları hayata geçirilmemiştir.

İşgücü piyasalarında kadın ve erkeğin eşitliğini sağlamaya çalışan politikaları incelerken, bu alanda Türkiye'de varolan ve kadın ve erkek arasında kesin ayrımcılık yapan bazı yasa ve uygulamalara dikkat çekmek gerekmektedir. Örneğin, İş Kanunu'nda kıdem tazminatı ile ilgili madde hala evlilik sonrası kadınların işten ayrılmasını teşvik edici nitelikte olup, kendi istekleri ile evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatı hakkını tanımaktadır. Fakat aynı Madde erkekler için geçerli değildir. Yine Sosyal Güvenlik Yasası'nda, dul ve yetim aylığına hak kazanımında ve kullanımında erkekler ve kadınlar arasında ciddi farklar vardır. Erkekler 18 yaşına ya da yüksek eğitim durumunda 25 yaşına kadar yetim aylığı alabilirken, kadınların evlenene kadar ya da sigortalı bir işte çalışana kadar yetim aylığı almaya hakları vardır. Bu iki uygulama göstermektedir ki, toplumsal kabülün yanı sıra yasal düzenlemeler de kadınların asli görevlerinin ev içinde anne ve eş olmak olduğunu ve kadınların ancak bu alanda korunması ideolojisi üzerine kurulmuştur. Bu yasal düzenlemeler kadınları istihdam dışına itmede ve onların istihdam dışında kalmalarını teşvik edici niteliktedir.

Cinsiyet eşitliğinde ikinci nesil politikalar, cinsler arasındaki farklılığa ve kadınların özel ihtiyaçlarına yönelik politikalar üretmeye yöneliktir. Bu alanda öne çıkan politika uygulaması, çocuk ve bağımlı bakımında kadınların yüklerini hafifletmek amacındadır. AB bu doğrultuda aldığı bir kararla, 2010 yılına kadar 3 yaş üstü çocukların %90'ının bakım hizmetinden faydalanmasını öngörmektedir. Türkiye'de okul öncesi çocuk bakımına ilişkin sistematik bir politika olmadığı gibi bu alanda varolan hizmetler çok dağınık ve sınırlıdır. Okul öncesi çocukların eğitimine ilişkin çalışmalar çok sınırlı olmakla beraber, Türkiye genelinde okul

⁵ Aslında kadınlar arasında işsizlik oranlarının çok daha yüksek olduğunu düşünmemiz gerekiyor. Bunun boyutlarını kavrayabilmek için çalışmaya hazır olan ancak iş aramayanlar ile bir işte çalışsa bile iş aramaya devam eden eksik istihdamdakileri de hesaba katmak gerekir. Zira tarımda ücretsiz aile işçisi olarak görünen kadınların bir kısmını işsizler kategorisine kolayca ekleyebileceğimiz gibi kentlerde milyonlarca kadın evkadını kategorisinde görünmekte ve işsizler ordusu içinde yer almamaktadır.

öncesi eğitimde olan çocukların ancak %16'sı anaokulları ve ana sınıflarından yararlanmaktadır. Bu eğitimin %90'dan fazlası kamu kurumları tarafından verilirken, ancak %7'lik bir oran özel kreşler tarafından sağlanmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı bu eğitimi sağlayan temel kuruluştur ve anaokulları ve ana sınıfları ile 4-6 yaş grubu çocuklara hizmet vermektedir. Yani okul öncesi eğitim alan %16'lık oranında çocuğun büyük çoğunluğu 3 yaşın üzerindedir ve 3 yaş altı çocukların bakım hizmetlerine ilişkin veri bulunmadığından bu alanda büyük bir boşluk vardır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2007). Fakat bu yaş grubunda okullaşma oranın çok daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

4857 sayılı İş Kanunu'na da 88. Madde'si gereği hazırlanan Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ise kadın işçi çalıştıran işyerlerinde okul öncesi eğitim çağındaki çocuklar için eğitim kurumları ve kreşler açılmasını düzenleyen hükümler içermektedir. Fakat bu yönetmeliğe göre, 100 ile 150 kadın işçisi olan işyerleri bakım odaları kurmak, 150'den fazla işçisi olanlar ilse kreş açmak zorundadır. Yasal düzenleme çocukları sadece kadınların bakımına tabiymiş gibi görmekte, erkeklerin çocuk bakımı sorumlulukları göz ardı etmektedir, işte bu bakış açısının işletmeleri kadın çalışanı işe almakta caydırıcı bir yanı olduğunu düşünebiliriz. Ayrıca kadın çalışan sayısının yeterli olduğu işletmelerde bile bu hizmetlerin sağlanmadığı, işletmelerin herhangi bir teftiş halinde kendilerine verilecek cezayı ödemeyi tercih ettikleri vurgulanmaktadır. Hatta 2008'de yürürlüğe giren İstihdam Yasası ile işyerlerinin kreş ve emzirme odaları açma yükümlülükleri kaldırılarak bu hizmetleri özel sektörden satın almasına imkan tanınmıştır. İşyerinin ve kreşin birbirinden ayrı mekanlarda olması kadınların gün içinde gidip çocuklarını görmesine engel olacağı gibi, işyerine gelmeden kreşe gitmek ve çocuklarını bırakmak ve gün bitiminde de almak kadınların zaten kısıtlı olan zamanları üzerine ayrı bir baskı yaratacaktır. Bu alandaki düzenlemelerin kadınların çalışma hayatında varlıklarını ciddi bir biçimde etkilemeyeceğinin bir diğer göstergesi ise Türkiye'de işletmelerin büyük çoğunluğunun 9'dan az işçi çalıştırıyor olmaları ve kadın çalışanların genel olarak bu küçük ölçekli işletmelerde çalışmalarıdır. Elbette bu çalışanların büyük çoğunluğu ise kayıt dışı işlerde çalıştırılmaktadır.

Cinsler arasındaki farklılıklara odaklanarak kadınların özel ihtiyaçları için üretilen ikinci nesil cinsiyet eşitliği politikalarının Türkiye'de kadınların çalışma yaşamına katılımlarını kolaylaştırıcı bir etkisi olduğundan söz edemeyiz. Çocuk bakım hizmetlerine yönelik yapılan kısa bir inceleme bile, çocuk bakımı alanında devletin varlığının çok zayıf olduğunu ve çocukların zorunlu eğitim yaşı olan 6 yaşına kadar evlerde anneleri ve yakın akrabaları tarafından bakıldığını göstermektedir. Kadınlara özel politikaların eksikliği kadınların Türkiye'de varolan sosyal devlet anlayışında anne ve eş olarak kabul edildiği göstermektedir.

Kadınların emek piyasalarına katılımını kolaylaştıracak politika ve uygulamaların etkisinin ise yok denecek kadar zayıf olduğunu söyleyebiliriz.

Eşitsiz cinsiyet rollerini dönüştürmeyi ve aile ve iş yaşamını uyumlaştırmayı hedefleyen politikaları yönlendiren temel amaç, kadınların ev içi rolleriyle emek piyasası aktivitelerini birleştirmeyi sağlamak, erkeklerin de ebeveyn ve diğer bakım izinleri yoluyla çocuk ve bağımlı bakımındaki rollerini arttırmaktır. Aslında bu politikalar AB gündemine işgücü piyasalarında esnek emek talebindeki artışla birlikte gelmekte ve AB'nin piyasa merkezli politikalarını desteklemektedir. Yarı-zamanlı, esnek çalışma, aile yaşamına uyumlu ve alternatif çalışma biçimleri olarak formüle edilen üçüncü nesil politikalara doğum, ebeveyn ve diğer bakım ihtiyaçları için verilen izinler de dahil edilmektedir. Türkiye'de emek piyasalarının esnekleştirilmesine ilişkin en önemli atılım yeni İş Kanunu ile yapılmış, esnek çalışma biçimleri Kanun'la kabul ve koruma altına alınmıştır. İş Kanunu'nun 13. Maddesi, yarı-zamanlı ve esnek çalışanlara karşı ayrımcılık yapılmasını engellemektedir. Yeni İş Kanunu'nun emek piyasasının esnekleştirilmesinde çok büyük bir çaba olduğu inkar edilemez. Esnek çalışmanın ve çalışma biçimlerinin esnekleştirilmesinin kanunlaşmasıyla, Avrupa'da kadınların temel çalışma biçimini oluşturan yarı-zamanlı çalışmanın Türkiye'de de kadınların çalışma oranlarını arttıracığına ilişkin bir beklenti doğmuştur. Fakat kadın istihdamı perspektifinden baktığımızda, Türkiye'de kadınların yarı-zamanlı çalışmasının çok düşük olduğunu görüyoruz ve İş Kanunundaki değişiklikler bu gerçeği pek fazla etkilememiş gibi görünüyor. Aslında bu bir anlamda formel istihdam alanında yarı-zamanlı işler yaratılmadığının bir göstergesidir. Zaten kadınların büyük kısmının enformel işler yaptığını düşünürsek, kadınların çalışması Türkiye'de kayıtlı esnek çalışma biçiminde değil daha çok enformel çalışma olarak ortaya çıkmaktadır.

Türkiye'de bakım hizmetlerini gerçekleştirmeye yönelik izin olarak sadece doğum izinleri mevcuttur. Kadın çalışanlar doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık ücretli doğum izni ve kamu sektöründe bir yıl, özel sektörde ise altı aylık ücretsiz izin kullanabilmektedirler. Bu süreler AB'nin direktifleri ile uyum sağlamış durumdayken, 2005 yılında KSGM tarafından taslak olarak Meclis'se sunulan ebeveyn iznine ilişkin yasa tasarısı genel kurula gelmeden gündemden çekilmiştir. Tasarıda ebeveyn izinlerinin çalışan kadın ve erkek tarafından 6 aylık ücretsiz izin dilimleri halinde eşit olarak kullanılması ve toplam bir yıl olması öngörülmekteydi. Özellikle işveren tarafından gelen güçlü tepki nedeniyle meclis gündemine gelmeyen yasa tasarısına ilişkin olarak TİSK'in hazırladığı raporda, ebeveyn izinlerinin Avrupa'daki sosyal yaşamın yarattığı bir özel bir durum olduğunu, Türkiye'de erkeklere çocuk bakımı için izin verilse bile, bu zamanın çocuk bakımı için harcanmayacağını iddia etmektedir (TİSK 2005).

Sonuç

Cinsiyet eşitliği politikalarını Türkiye’de varolan sosyal devlet ve kadın istihdam yapısı ışığında değerlendirdiğimizde, eşitlik politikaları kadın istihdamını teşvik etmekten ve istihdamda olan kadınlara eşitlik sağlamaktan uzaktır. Hatta bazı yasal düzenleme ve uygulamalar istihdam edilen kadınları çalışmaktan caydırıcı niteliktedir çünkü bu uygulamalar kadınların çalışmasını değil anne-eş olmalarını ödüllendirici niteliktedir. Bu yasal düzenlemelerin kadınlara karşı direk olarak ayrımcılık yaptığını söyleyebiliriz. Varolan eşitliği teşvik edici yasalar ise kadınların hayatını direk olarak etkilemekten uzakta, soyut yasal düzenlemeler olarak kalmakta, uygulamada kadınlara karşı varolan ayrımcılık ve dışlayıcı tutumlarda bir dönüşüm yaratamamaktadır. İşyerlerinde kreş ve bakım odalarına ilişkin benzer düzenlemeler ise kadınların istihdamını teşvik etmekten uzaktır. Bu durumda ise kadınlar istihdam dışı kalmakta ya da enformel çalışma biçimlerine yönelmektedirler.

Bu nedenle çocuk bakımı alanında devlet-işveren ve ebeveyn üçlüsü arasında daha eşitlikçi bir paylaşım sağlayacak düzenlemelere ihtiyaç vardır. Öncelikle devlet kamusal çocuk bakımı hizmetlerini yaygınlaştırmalı ve herkese açık ve bedava hale getirmelidir. Daha sonra eviçi cinsiyetçi rollerde dönüşüm yaratacak ebeveyn izinleri yasallaşmalı ve erkeklerin çocuk ve bağımlı bakımında aktif rol almasını sağlayan düzenlemeler yapılmalıdır. Çocuk bakım hizmetlerine ilişkin yasal düzenleme kadınların formel işlere girişini zorlaştırmakta ve kadın işçi çalıştıran işverenleri cezalandıran nitelikler barındırmaktadır. İşverenlerin rolü ise işyerlerine özel kreş bulundurmakla sınırlı kalmamalı, çalıştırdıkları kadın sayısına bakılmaksızın işletmelerinin içinde bulunduğu belediyeye bağlı olarak işletilen ve yeni açılacak kreşlere doğrudan katkı yapmaları sağlanmalıdır.

Kadınların anne ve eş olarak kabulü üzerine kurulu refah devleti yapısı son yıllarda uygulamaya konan cinsiyet eşitliği politikalarından çok fazla etkilenmemiştir. Ve varolan refah devletinin temel taşıyıcısı olan aile kurumunun devamlılığı kadınların omuzlarına yüklenmiş durumdadır. İşte bu yükten dolayıdır ki, Türkiye’de kadınlar işgücü piyasasında bir varlık gösteremedikleri gibi varolan bu yapı onları çalışan olarak teşvik etmekten çok uzaktır. Bu nedenlerle, son yıllarda yasal alanda yaşanan gelişmelere rağmen kadın-erkek eşitliği konusunda radikal dönüşümler ortaya çıkmamaktadır. Fakat hemen eklemek gerekir ki, beklenen türde radikal değişimlerin ortaya çıkabilmesi için makroekonomik yapının da buna elverişli olması ve işgücü talebi yaratıyor olması gerekir. Küresel ekonomik krizin şiddetini giderek hissettirdiği bu günler olumlu beklentiler içinde olmak için pek uygun görünmese bile geleceğin bilinçli müdahalelerle şekillendirilebileceği bir ortam da sunmaktadır.

Kaynakça

- Bonoli, G. (1997) Classifying Welfare States: a Two Dimensional Approach Journal of Social Policy .26 (3):351-372
- Booth, Christine ve Cinnamon Bennett (2002) 'Gender Mainstreaming in the European Union: Towards a New Conception and Practice of Equal Opportunities?' European Journal of Women's Studies, Vol. 9, No. 4, 430-446
- Buğra, Ayşe ve Çağlar Keyder (2003) New Poverty and Changing Welfare Regime of Turkey, Report Prepared for United Nations Development Programme, UNDP, Ankara
- Buğra, Ayşe ve Çağlar Keyder (2006) 'The Turkish Welfare Regime in Transformation', Journal of European Social Policy, Vol. 16, No. 3, 211-228
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2007) Aile ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çalışma Grubu Raporu, Yenileşme ve Değişim için Türkiye'de Sosyal Diyalogu Güçlendirme Projesi, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- Esping-Andersen, Gosta (1990) The Three Worlds of Welfare Capitalism Cambridge, Polity Press.
- Hantrais, Linda (2000) 'From Equal Pay to Reconciliation of Employment and Family Life' Linda Hantaris (ed) Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life, Palgrave: New York.
- Hobson, Barbara (1994) 'Solo mothers, social policy regimes, and the logics of gender' in Diane Sainsbury (ed) Gendering Welfare States. (London: Sage).
- Jensen, Jane (1997) 'Who cares? Gender and welfare regimes', Social Politics, 4, 2, 182-187.
- Kadın Örgütleri Basın Açıklaması (2006)
- Lewis, Jane (1992) 'Gender and the development of welfare regimes' Journal of European Social Policy, 3, 159-73.
- Orloff, Ann Shola (1993) 'Gender and the social rights of citizenship: State policies and gender relations in comparative perspective', American Sociological Review, 58, 3, 303-328.
- Rees, Teresa (1998) Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labour Market Policies. (London: Routledge).
- Ruggie, Mary (1984). The State and Working Women: A Comparative Study of Britain and Sweden. Princeton, N J: Princeton University Press.
- Sainsbury, Diane (1996) Gender, Equality and Welfare States Cambridge, Cambridge University Press.
- Toksöz, Gülay (2007) Türkiye'de Kadın İstihdam Durumu Raporu, ILO, Ankara.
- Uçan Süpürge (2005)Dördüncü ve Beşinci Dönem Birleştirilmiş Periyodik Ülke Raporu'na İlişkin CEDAW- Türkiye Gölge Raporu, 20 Ocak 2005.
- Verloo, Mieke (2005) 'Displacement and empowerment: Reflections on the concept and practice of the Council of Europe approach to gender mainstreaming and gender equality', Social Politics, 12, 3, 344-365.
- Walby, Sylvia (2001) 'From gendered welfare state to gender regimes: National differences, convergence or re-structuring?' Paper presented to Gender and Society Group, Stockholm University.
- Walby, Sylvia (2005) 'Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice', Social Politics, 12, 3, 1-25.