

Kadın İşgücünün Genel Profili ve Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar (II)

Sait KAYA

III. Çalışma Yaşamında Kadınlar Ve Karşılaştıkları Sorunlar

A. Çalışma Yaşamında Kadınlar

Çalışma hayatında kadınlar farklı görevler ve amaçlarla bulunmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatında kadını, ücretli, girişimci ve yönetici ana başlıkları altında incelemek yerinde olacaktır.

1. Ücretli Kadın Çalışanlar

Özellikle son elli yılda ücretli kadın işgücünün yapısında önemli değişiklikler yaşanmıştır. Sanayileşmenin gelişimi ile birlikte ücretli kadın işgücü kullanımı artmakla kalmamış, ayrıca kadın işgücü, işgücü piyasasında kalıcı olma özelliği de kazanmıştır. Kadınların çalıştıkları alanlarda da değişiklikler yaşanmıştır. Ev dışında tam zamanlı işlerde çalışmaya, yarı zamanlı çalışma eklenmiş, hizmet sektöründe çalışanların oranı sanayi sektöründe çalışanların üzerine çıkmıştır. Bu oran 2006 yılı rakamlarına göre ülkemizde, sanayide çalışan kadınların oranı % 15 iken, hizmetler sektöründe çalışan kadınların oranı % 36,5 olarak gerçekleşmiştir.

Uluslararası işbölümü ve çok uluslu şirketlerin geliştirmekte olan ülkelere sanayi yatırımları yapması, özellikle 1960 sonrasında birçok çalışan kadını kendi ülkelerinde, gelişmiş ülkelerin işgücü piyasasının bir parçası haline getirmiştir. Bu gün Hindistan da, Brezilya da, Tayvan da ve daha birçok geliştirmekte olan ülkede kadın çalışanlar, Amerika ve Avrupa ülkelerinin çok uluslu şirketlerinde istihdam edilmektedirler. Kadın çalışanlar genel olarak, işgücü piyasasında ikincil statüde ve alt sıralı konumdadırlar. Fırsat eşitliği politikalarından az sayıda ve özellikle meslek kadınları yararlanmış olup (bunlar genellikle yönetim veya geleneksel erkek mesleklerinde çalışanlardır) çok sayıda kadın, bölünmüş bir piyasada vasıfsız ve düşük ücretli işlerde yoğunlaşmış durumdadır.

Kadınların fabrika içi işleri hem yatay hem dikey olarak erkek işlerinden ayrılmaktadır. Kadınlar üretim faaliyetinin belli aşamalarında bulunmaktadır ve genellikle erkeklerle bir arada çalışmamaktadırlar. Üretim sürecinin beraber çalışmalarını gerektirdiği ortamlarda ise erkekler ve kadınlar yaptıkları işler vasıtası ile farklılaşmaktadırlar. Dikey ayrışma, erkeklerin ve kadınların fabrika hiyerarşisinde buldukları konum ile ilgilidir. Kadınlar genellikle vasıfsız işçi iken erkekler hem vasıflı hem vasıfsız işçi konumunda bulunmaktadır. Aynı zamanda birim şefi, ustabaşı, vardiya şefi olmak gibi üretim açısından önemli pozisyonlara sahiptirler. Kadınların en çok yükselebildikleri pozisyonlar ise grup liderlikleridir ve bu da ancak grubun tüm üyelerinin kadın olması koşulu ile gerçekleşebilmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı bu ayrışma Almanya, İngiltere, Malezya, Fas ve daha birçok ülkede mevcuttur.

Manchester fabrikalarında yapılan bir araştırmada, 1.000 fabrika işinden yalnızca bir düzinesinin hem erkekler hem kadınlar tarafından yapılabildiği saptanmıştır. Erkekler sermaye yoğun süreçlerde ve beceri gerektiren işlerde istihdam edilirken, kadınlar beceri gerektirmeyen işlerde yoğunlaşmışlardır. Fas giyim sanayinde bütün örücü ve dokuyucular erkektir. Overlok, aksesuar dikişi, katlama, etiketleme, paketleme ve bitirme işlerini ise kadınlar yapmaktadır. 2006 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre; ülkemizde 2006 yılı itibariyle ücretli olarak çalışan kadın sayısı 2,7 milyon olarak gerçekleşmiştir.

2. Girişimci Kadınlar

2000'li yıllarda gelişmiş ülkelerde kadınlar geleneksel rollerinden kaynaklanan birçok sorunu çözmüş ve artık toplum içinde lider, yönetici, girişimci gibi daha üst düzey arayışların içine girmişlerdir. OECD üyesi ülkelerde son yıllarda kadınların sahip olduğu işlerde bir artış kaydedilmiştir. Yeni teknolojilerin uygulanması iletişim ve ulaşım sistemlerinde kaydedilen gelişmeler ve en önemlisi çalışan ve kendi işini kuran kadın imajının, daha çok kabul görmesi kadınların yeni dallarda yeni olanakları kullanmaları için fırsatlar yaratmıştır.

İşyeri sahibi kadınların en büyük oranda rastlandığı ülkeler; Kanada ve ABD olurken, en düşük oran Yunanistan da görülmüştür. OECD üyesi ülkelerde kadın girişimcilerin en yoğun olduğu sektörler servis ve perakende satış sektörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni oluşan istihdam alanlarını dolduran kadınların sayısının, erkeklerin iki katı olduğu Kanada'da küçük girişimcilerin 1/3'ünü kadınlar oluşturmaktadır. İngiltere'de 1980'den bu yana kendi işinde çalışan kadınların sayısında, aynı durumdaki erkeklerin sayısına oranla 3 kat daha yüksek bir artış kaydedilmiştir.

Kadın girişimcilerin sayılarında yaşanan bu artışı teşvik eden nedenlerden bazıları şu şekilde sıralanabilir;

- Teknolojik yeniliklerin iş kurma maliyetlerini azaltması,
- Büyük işletmelere duyulan güvensizliğin artması,
- Firmaların hizmetler sektöründe büyüme eğilimi göstermesi.

Türkiye'deki kadın girişimciliğine bakacak olursak; 2006 yılı Hanehalkı İşgücü Anketine göre, kendi hesabına çalışan kadınların toplam kadın nüfusu içindeki oranı % 2'dir. Kadın çalışanlar içinde ise bu oran % 14,2'dir.

3. Yönetici Kadınlar

Ülkemizde; üniversitelerde, hastanelerde, bankalarda, devlet dairelerinde alt ve orta düzey yöneticilik konumlarında bulunan kadın çalışanlar da bulunmaktadır. Ancak bu kuruluşların ve özel sektörde üst düzey yöneticilerin büyük bir çoğunluğunu erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Üst düzey yöneticilikte aranan en büyük özelliklerden biri; riski göze, almak diğeri ise liderliktir. Başarılı yöneticilerin bir başka özelliği de çalışanları motive edebilmeleridir. Dünyada ve ülkemizdeki konumları incelendiğinde kadınların sayısal yoğunluklarına orantılı olarak yönetimde temsil edilmedikleri görülmektedir. Hatta doktorluk, diş hekimliği ve avukatlık gibi uzmanlık gerektiren bazı mesleklerde kadınların oranı, yönetici kademesinde yer alan kadınların oranına göre daha yüksektir. Yönetim kademelerinde daha üst kademelere ilerledikçe, durum kadınlar aleyhine daha da fazla bozulmaktadır.

Yapılan araştırmalara göre; kadınların çalışma yaşamında üst kademelere gelmesini engelleyen nedenler aşağıdaki gibi sıralanabilir,

- Kadınların çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları,
- Kadınların, genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışı içinde bulunmaları,
- Kadınların erkeklere oranla duygusal olmaları nedeniyle üst düzey yönetim kademelerinde zorluklarla karşılaşmaları,
- Kadınların kariyer planlamalarında ilerleme şansları düşük olan kariyer yollarına yönlendirilmeleri.

B. Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

Çalışma yaşamına katılan kadınlar, çalışma yaşamına katılmaları nedeniyle sadece çalışma yaşamında değil günlük yaşam içinde de sorunlarla karşılaşmaktadırlar.

1. Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınların toplumsal rolleri nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi feminen mesleklere yönelmesine neden olmaktadır. Böylece erkeksi ve kadınsı meslek ayırımı ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların iş güvencesi ve sınırlı zaman uygulaması nedeniyle de kamu kesimini tercih etmeleri yaygınlık göstermektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde, ihracata yönelik endüstrilerde kadın çalışanların sayısının artması, esas olarak düşük nitelikli işlerden kaynaklanmaktadır. Bu tür endüstrilerde kadınların daha çok yer alabilmesinin nedenleri; düşük ücret, uzun çalışma saatleri, çok disiplinli çalışma koşulları gibi olumsuz faktörlere karşı daha uyumlu olabilmeleridir. 1980'li yıllarla birlikte hızlı bir değişim süreci içerisine giren dünyamızda, işgücünün ve tüketicilerin demografik özelliklerinde meydana gelen değişimler, kadının geleneksel statüsünü de değiştirmiş, bunun sonucunda kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları rol giderek artmaya başlamıştır. Bu doğrultuda kadınların işgücüne katılma ve kariyer geliştirme olanaklarında da önemli değişimler yaşanmıştır. Ancak, uygun eğitim, yetiştirme ve deneyime sahip olan profesyonel kadınların dahi, üst yönetim kademelerine ulaşmada erkeklere nazaran aynı başarıyı gösteremedikleri, kariyerine yeni başlayanların üst seviyelere ulaşmalarının çok zaman aldığı yapılan araştırmalarda ortaya koyulmaktadır.

Genel olarak baktığımızda Avrupa'da çalışan kadınların ancak % 10'unun orta ve alt kademe yönetici olmalarına karşın, % 5'den daha az bir bölümü tepe yönetimde yer almaktadır. Batı Avrupa ve öteki gelişmiş ülkeler genelinde, ancak kamu yönetimlerinde, özellikle sosyal işlerle uğraşan bakanlıklarda üst düzeylerde, karar verme organlarında yer alan kadınların oranı % 13,1 olmaktadır.

Günümüzde kadınlar tarafından ileri sürülen, "Kadın ve erkeğin kariyerleri arasında bir farklılık olmaması gerektiği" konusunda tartışmalar yaşanmaktadır. Buna karşılık

her ne kadar kariyer hedeflerinin birbirine benzer olduğu savunulsa bile, “cinsiyet ayırımı, eşit istihdam fırsatı” gibi tartışmalar hala devam etmektedir.

Kadınlara verilen işlerin genellikle geçici nitelikte ve düşük ücretli işler oluşu, istihdam alanında kadınların sayısının çok sınırlı kalmasına, işsizliğe geçiş hızının artmasına, kadın işgücü kalitesinin düşmesine ve kadınların uzun süreli istihdamının kısıtlanmasına yol açmaktadır. Kadınların yaptığı işin, aileye destek olmak için yapılan bir çalışma olduğu yolundaki yaygın görüş, kadınların, ekonomik büyüme dönemlerinde gereksinme duyulan ve gerileme dönemlerinde bir kenara itilen yedek bir işgücü oluşturduğu düşüncesine neden olmaktadır.

2. Kadın Çalışanların Aile Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Birçok toplumda kadınların çalışması kendi işgücü özellikleri ya da beceri ve yetenekleri dışındaki; aile içi konumları, eşlerinin statüsü karşısındaki tutumları, çocukların varlığı, uzak yakın çevrenin tutumları, aile içindeki güç dengeleri, ailenin sahip olduğu kaynakların kullanımı gibi birçok faktörün doğrudan veya dolaylı etkileri ile karşı karşıyadır. Kuşkusuz çalışma yaşamı kadına ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışı başta olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Ancak diğer taraftan da geleneksel değer ve tutumların halen süregelmesi nedeniyle çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir.

Nitekim günümüzde çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında kalan kadın, iki önemli rolünün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken, bir ikilemde kalmakta ve bu ikilemin kadına aşırı rol yüklenmesine yol açtığı görülmektedir. Ayrıca, çalışma yaşamına paralel olarak aile yaşamında da evinin ikincil aktörü olarak görülen kadın, daha çocukluk çağından itibaren aktif üretim sürecine yönelik değil, evinin kadını ve çocuklarının annesi rolünü üstlenmeye yönelik yetiştirilmektedir.

Günümüzde, kadından öncelikle toplumsal rollerini üstlenmesi beklenmekte, çalışma yaşamı özellikle de mesleki başarısı ve kariyeri ikinci planda kalmaktadır. Bu nedenle, kadın çalışanlar çalışma yaşamı ile aile yaşamının gerektirdiği rollerini yerine getirebilmek için yoğun bir uğraşı vermektedir.

Çalışan kadınların sayısında yaşanan artış, kadının iş ve aile gibi iki farklı alandaki rolünün birbirini etkilemesine neden olmaktadır. Kadının çalışma yaşamına verdiği anlam, bu iki alanın etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Profesyonel meslek sahibi olan, yüksek gelir getiren işlerde çalışan kadının kariyerine bağlılığı, başlı başına işten aldığı doyum kadar, bu iş nedeniyle ev/aile yaşamını iyi bir biçimde organize edebilmesiyle de ilgili olmaktadır. Bu açıdan kadın için yapılan iş ve çalışma koşulları aile yaşamını etkilediği gibi, aile yapısı ve sorumlulukları da kadını iş yaşamında erkekten daha fazla etkilemektedir. Kadın ev dışında gelir getirci bir işte çalışsa da büyük ölçüde cinsiyete dayalı iş bölümü varlığını sürdürmekte, kadının bu ikili rolü (çalışan kadın/ev kadını) genellikle birbirini olumsuz etkilemektedir.

Çalışan kadın çocuk sahibi olmaya karar vermeden önce çocuk bakımında kimin yardımcı olacağını düşünmek zorundadır. Gerek doğum öncesi ve gerek doğum sonrası yasal izin süresi yeterli olmamaktadır. Özellikle çocuğun sağlığı için ilk aylarda anne sütüne, duygusal ve zihinsel gelişim için anne sevgisine gereksinim duyması bu süreyi yetersiz kılmaktadır. İzin süresi dolan annenin esas sorunu ise

çocuğunun bakımını kime devredeceğidir. Ülkemizde iş yerlerine bağlı olan, ayrıca devletin açtığı kreş sayılarının azlığı, özel kurumların veya özel bakıcıların pahalı olması, anneyi başka çözümler aramaya itmektedir. Bu durumlarda en uygun olanı varsa büyükanne veya yakın akraba olmaktadır. Geniş ailelerde bu sorun kolay çözümlenmektedir. Bir diğer sorun çözücü yöntem ise kadının çocukları büyüyene kadar iş hayatından çekilmesidir. Ancak bu durum kadının kariyerine sekte vurmakta, gelişimini engellemektedir.

IV. Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamında Korunması

Ailenin sosyal yapısı, millet hayatında oynadığı rol, ailenin korunması yolunda Anayasa da düzenleme yapılmasını zorunlu kılmıştır. Böylece Anayasanın 41. maddesinde vurgulandığı gibi “Devlet ailenin refah ve huzurunu koruyacaktır”.

Aile denince akla ilk anne gelir. Çünkü kadın öncelikle ailenin temel direği çocukları yetiştirici ve eğitici olarak ülke geleceğinin teminatıdır. Bu nedenle başkası hesabına çalışmasa da, sadece ev hanımı olarak evin ağır yükünü taşımış olması bile kadının yoğun olarak çalıştığını göstermektedir. Bu nedenle ailenin korunmasında, korunacak olan ilk kişi kadındır. Çalışan kadınlar koruyucu genel hükümler yanında, bazı özel düzenlemelerle de korunmaktadırlar. İşin düzenlenmesi ve ücrette eşitlik gibi düzenlemelerden tüm çalışan kadınlar yararlanırken; gebelik, emziklik ve çocuklu kadın hakkındaki hükümlerden sadece bu özelliklerdeki kadınlar yararlanmaktadır.

Sanayi devriminden sonra fabrikaların çevresinde büyük bir işgücü arzı oluşması nedeniyle ücretlerde düşüşler yaşanmıştır. Bu durum, çok sayıda kadının ailenin geçimini sağlamak amacıyla çalışma hayatına girmesine ve daha düşük ücretlerle çalışmasına kaynaklık etmiştir. Buradan hareketle, kadın işgücünün en kolay vazgeçilebilen ve en son kabul edilen işgören konumunu koruması onu savunmasız bırakırken, “eşit işe eşit ücret” ilkesinden de yararlanamamasına neden olduğuna söyleyebiliriz.

Günümüzde “eşit işe eşit ücret” ödenmesi, personel yönetimlerinde slogan haline gelmiştir. Eşit verimle çalışan kadın erkek işçilere eşit ücret ödemek işverenin işyerinde çalışan işçilerine eşit işlem yapma borcunun kaçınılmaz sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde, 1961 ve 1982 Anayasaları çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli ücret almalarını öngörmektedir (Madde 45–55).

4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde de “İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” hükmüyle kadınların işe alınmalarında, çalışma süresince ve işten çıkarılırken diğer çalışanlarla eşit işleme tabi tutulacağı hükmüne bağlanmaktadır. Ayrıca bu madde de eşit işe eşit ücret ilkesi getirilerek kadınların ikincil bir işgücü olarak sayılması engellenmektedir. Yukarıda incelediğimiz işin düzenlenmesi ve ücretle ilgili koruyucu hükümlerden çalışan bütün işçi kadınlar yararlanırken; analık halinin söz konusu olduğu durumlarda uygulanan özel korucu hükümlerden sadece gebe ve emzikli kadın işçiler yararlanabilmektedirler. Gebe

haldeki işçi kadınların, özellikle doğumun yaklaştığı son dönemleri ile çocuk doğduktan sonraki emzikli dönemin ilk dönemlerindeki belirli sürede çalıştırılması hem kendi sağlığı hem de doğacak veya doğmuş olan çocuğun sağlığı yönünden son derece sakıncalıdır. Bu yüzden ülkelerin çalışma mevzuatlarında gebe veya emzikli durumda bulunan kadınları korumaya yönelik doğum öncesi ve doğum sonrası önlemler de alınmaktadır.

V. Sonuç

Kadın çalışanlar, ilk çağlardan günümüze kadar gerek aile yaşamlarında gerekse çalışma yaşamlarında sorunlarla karşılaşmışlardır. Ancak günümüzde sorunların daha da karmaşıklaştığı ve bu sorunları engellemeye yönelik çözüm arayışlarının da genellikle geçici çözümler olduğu gözlemlenmektedir.

Günümüzde hala kadın-erkek eşitsizlikleri istihdam sorununa kaynaklık etmektedir. Kadınlar, düşük ücret alan, atipik ya da hakları yeterince sağlanamayan çalışanlar arasında çoğunluğu oluşturmaya sürdürmektedirler. Çalışan kadınların çalışma yaşamında yaşadıkları sorunların ortadan kaldırılabilmesi için, eşitlik ilkesi doğrultusunda, işgücüne katılımlarını artırıcı, eğitim olanaklarından daha fazla yararlanabilmelerini sağlayıcı, sosyal güvenlik ile ilgili sorunlarını azaltmayı hedefleyen yeni politika ve stratejilerin uygulanması önem kazanmaktadır. Bunun yanında, kadınların aile yapısını bozmayacak iş düzenlemelerinin gerçekleştirilmesi, daha nitelik gerektiren işlerde istihdam edilebilmelerinin sağlanması için girişimciliği destekleyen politikaların izlenmesi, kırsal alanlarda yaşayan kadınlar için gelir yaratıcı projelerin geliştirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- **Belkıs KÜMBETOĞLU**, Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem, Ed. Çakır, Serpil, Akgökçe, Necla, Sel Yayıncılık, İstanbul, 2000.
- **Belkıs KUMBETOĞLU, Nilgün CAGA,** "Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme", www.tusiad.org/yayin/gorus/44/17.pdf.
- **Burcu GEDİZ, Hakan YALÇINKAYA,** "Türkiye'de İstihdam- İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı", www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/gediz3.doc.
- **Canan ONURAL,** "Girişimci Kadın ve Yöneticilik Genel Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Türkiye de Kadın Girişimcilik, Ed. Arat, Necla, TES-AR Yayınları No.7, Ankara, 1993.
- **Emel DOĞRAMACI,** "Atatürk'ten Günümüze Sosyal Değişmede Türk Kadını", Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1993.
- **Emre KONGAR,** "Türkiye'nin Toplumsal Yapısı", Remzi Kitapevi, İstanbul, 1993.
- **Figen LİMAN,** "Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve İngiltere de Kadın Girişimciliğinin Gelişimi", Türkiye de Kadın Girişimcilik, Ed. Arat, Necla, TES-AR Yayınları No.7, Ankara, 1993.
- **Gülay TOKSÖZ, Alev ÖZKAZANÇ, Bedriye POYRAZ,** "Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet", www.kasaum.ankara.edu.tr/gorsel/dosya/1095679034kal.doc.



- **Hayat KABASAKAL**, "Türkiye de Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Profili", 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, Tarh Vakfı Yayınları, İstanbul, Ekim 1998.
- **Jülide SARIEROĞLU**, "Çalışma Hayatı ve Kadın:Toplumsal Sorumluluğumuz Büyük", Toplum, Çelik-İş Sendikası Yayını,
- **Mehmet KOCAOĞLU**, "Cumhuriyet Dönemi Sosyal Politikalar Çerçevesinde Çalışan Kadınların Yasalarla Korunması", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.14, S.2-3, Ankara, Mayıs-Ağustos 1997.
- **Metin AYDOĞAN**, Antik Çağdan Küreselleşmeye Yönetim Gelenekleri ve Türkler, Umay Yayınları, Cilt. 1, İzmir, Haziran 2004.
- **Meryem KORAY**, Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, Basısen Eğitim ve Kültür Yayınları No:23,İstanbul, 1993.
- **Nilgün AKLAR**, "Türkiye'de Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi Konusunda Politikalar", Türkiye'de Kadın Girişimcilik, Ed. Arat, Necla, TES-AR Yayınları No.7, Ankara, 1993.
- **Nur SERTER**, "Kadınsız Olmaz", Mercek Dergisi, MESS Yayınları, S.25, İstanbul, Ocak 2002.
- **Orhan HANÇERLİOĞLU**, Düşünce Tarihi, Remzi Kitapevi, 10. Basım, İstanbul, 2003.
- **Ömer Zühtü ALTAN**, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No. 224/147, Eskişehir, 1980.
- **Selahattin SARI**, "Kadının Ekonomideki Yeri", Hukukta Kadın Sempozyumu, Ankara, Şubat 2000.
- **Serpil AYTAÇ**, "Çalışma Yaşamında Kadınlar", [www .20.uludag .edu.tr/~nazan /2077-10.html](http://www.20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html).
- **Serpil AYTAÇ**, "Türkiye'de Kadın İşgücü", www.20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-11.html.
- **Serpil AYTAÇ, Mustafa SEVÜKTEKİN**, Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu, Yayın No. 219, Mart 2002.
- **Şefika KURNAZ**, Cumhuriyet Öncesi Türk Kadını, MEB Yayınları, İstanbul, 1992.
- **Yıldız ECEVİT**, "Türkiye de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi",75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, Tarh Vakfı Yayınları, İstanbul, Ekim 1998.
- **Zeki ERDUT**, "Avrupa Birliğinde Çalışan Kadınların Hakları", Nusret Ekin'e Armağan.