

**T.C.  
YALOVA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜNÜN  
KARŞILAŞABİLECEĞİ SORUNLAR:  
YALOVA ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Neslihan İÇİN**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri**

**Tez Danışmanı: Yrd. Doç.Dr. Orhan KOÇAK**

**HAZİRAN 2012**

T.C.  
YALOVA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜNÜN  
KARŞILAŞABİLECEĞİ SORUNLAR:  
YALOVA ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Neslihan İÇİN**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Bu tez .../.../2012 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.**

\_\_\_\_\_  
**Jüri Başkanı**

- Kabul  
Red  
Düzeltilme

\_\_\_\_\_  
**Jüri Üyesi**

- Kabul  
Red  
Düzeltilme

\_\_\_\_\_  
**Jüri Üyesi**

- Kabul  
Red  
Düzeltilme

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Neslihan İÇİN  
28.05.2012

## ÖNSÖZ

Kadınlar tarihin her döneminde çalışma ve toplum hayatında ataerkil toplum yapısında hâkim olan görüş çerçevesinde çeşitli ayrımcılık uygulamaları ile karşı karşıya kalmışlardır. Kadın toplum için öncelikli olarak eş ve annedir. Ev ve aileye yönelik olarak üstlendiği sorumluluklar kadının birincil görevidir. Çalışma ise kadın için ikinci plana atılması gereken bir uğraştır.

Kadınlar toplumdan topluma değişmekle birlikte tüm Dünya’da genel olarak işgücüne katılım, alınan ücret ve daha birçok konuda erkeklere kıyasla daha düşük statüye sahiptir. Ülkemizde ise kadınlar, kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak üretime katılmakta, kentlerde ise yoğun olarak enformel sektörlerde istihdam edilmektedir. Kadınların son yıllarda hizmetler sektöründe de artan oranda çalıştıkları görülmektedir.

Kadınların çalışma hayatına katılımlarında meydana gelen artış aile ve iş hayatının dengelenmesi gereğini ortaya çıkarmış, bu konuda yapılan mücadele kadınları birçok sorunla karşı karşıya bırakmıştır. Yapılan bu çalışmada kadınların çalışma hayatına dâhil olmasıyla birlikte iş, ev ve toplumsal hayatta karşılaştıkları sorunlar ele alınmış, son bölümde yapılan anket çalışmasıyla kadınların bu sorunlara yönelik bakış açıları analiz edilmiştir.

Tezin araştırılması ve yazım aşamasında bilgi ve desteğini benimle paylaşan değerli tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Orhan KOÇAK’a, tezin analiz aşamasında bilgi ve fikirleri ile bana yol gösteren değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Muharrem ES’e, yüksek lisans yapmam konusunda bana imkân sağlayan ve desteklerini esirgemeyen kurum müdürüm Mehmet TEHTAP’a, aileme, anket çalışmasına katılan değerli katılımcılara teşekkür ederim. Çalışmanın bu konu ile ilgili yapılacak diğer çalışmalara faydalı olmasını dilerim.

Neslihan İÇİN  
28.05.2012

## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>TABLO LİSTESİ .....</b>	<b>v</b>
<b>ÖZET.....</b>	<b>vii</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>viii</b>
<b>GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLAR.....</b>	<b>3</b>
1.1.Kadın İşgücü Kavramı.....	3
1.2. Kadının Çalışma Nedenleri.....	6
1.2.1 Ekonomik Nedenler.....	6
1.2.2. Sosyal ve Kültürel Nedenler.....	7
1.2.3.Hukuki Nedenler.....	8
1.3. Dünya’da Kadın İşgücü.....	13
1.3.1.Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü.....	13
1.3.1.1. İlkel Toplum Düzeninde Kadın İşgücü.....	13
1.3.1.2. Köleci Toplum Düzeninde Kadın İşgücü.....	14
1.3.1.3. Feodal Toplum Düzeninde Kadın İşgücü.....	14
1.3.2. Sanayi Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü.....	16
1.3.3.Küreselleşme Sürecinde Kadın İşgücü.....	19

1.4.Türkiye’de Kadın İşgücü.....	23
1.4.1.Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kadın İşgücü.....	23
1.4.2.Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü.....	26
1.4.3.Günümüz Türkiye’sinde Kadın İşgücü.....	28
1.4.3.1. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Oranı.....	29
1.4.3.2. Türkiye’de Kadın İşgücünün İşsizlik ve İstihdam Durumu.....	32
1.4.3.3. Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı.....	33
1.4.3.4. Türkiye’de Kadın İşgücünün Eğitim Durumu.....	33
1.4.3.5. Türkiye’de Kadın İşgücünün Yaş Durumu.....	34
1.4.3.6. Türkiye’de Kadın İşgücünün Kayıtlılık Durumu.....	35
<b>BÖLÜM 2: ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI.....</b>	<b>37</b>
2.1. Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunlar.....	37
2.1.1. Ücretlendirmede Eşitsizlik.....	38
2.1.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik.....	39
2.1.3. İşyerinde Taciz.....	41
2.1.4. İş bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Sorunlar.....	45
2.1.5. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik.....	49
2.2. Toplumsal Yaşama İlişkin Sorunlar.....	50
2.3. Aile Yaşamına İlişkin Sorunlar.....	51
2.3.1. İş ve Aile Çatışması.....	51
2.3.2. Ev İşleri Sorunu.....	54
2.3.3. Çocuk Sorunu.....	55

<b>BÖLÜM 3: ÇALIŞAN KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ</b>	
<b>SORUNLARINA YÖNELİK ALGILARI: YALOVA ÖRNEĞİ.....</b>	<b>58</b>
3.1. Araştırmanın Konusu.....	58
3.2. Araştırmanın Amacı.....	58
3.3. Araştırmada Evren ve Örneklem.....	58
3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	59
3.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	60
3.6. Araştırmanın Bulguları.....	60
3.6.1. Frekans Tabloların Değerlendirilmesi.....	60
3.6.2. Çapraz Tabloların Değerlendirilmesi.....	72
3.7. Anket Sonuçları ve Hipotezlerin Değerlendirilmesi.....	77
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>83</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>86</b>
<b>EK: ANKET SORULARI.....</b>	<b>94</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>98</b>

## KISALTMALAR

**AB:** Avrupa Birliği

**ABD:** Amerika Birleşik Devletleri

**AET:** Avrupa Ekonomik Topluluğu

**BM:** Birleşmiş Milletler

**CEDAW:** Kadınlara Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

**DPT:** Devlet Planlama Teşkilatı

**İKO:** İşgücüne katılım Oranı

**İLO:** Uluslararası Çalışma Örgütü

**KESK:** Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

**OECD:** İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

**TBMM:** Türkiye Büyük Millet Meclisi

**TİSK:** Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

**TÜİK:** Türkiye İstatistik Kurumu

**TÜSİAD:** Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği

**UNESCO:** Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü



## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Cinsiyete Dayalı İşgücüne Katılım Oranlar (%).....	30
<b>Tablo 2:</b> Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılım Oranı (%).....	31
<b>Tablo 3:</b> Türkiye’de Kadın İşgücünün İşsizlik ve İstihdam Durumu (%).....	32
<b>Tablo 4:</b> İstihdamın Sektörel Dağılımı (%).....	33
<b>Tablo 5:</b> Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranı (%).....	35
<b>Tablo 6:</b> Kayıtdışı İstihdam Oranları (1998-2009) (%).....	35
<b>Tablo 7:</b> Kadın Çalışanların Yaş Dağılımı.....	60
<b>Tablo 8:</b> Kadın Çalışanların Medeni Durumu.....	61
<b>Tablo 9:</b> Kadın Çalışanların Çocuk Durumu.....	61
<b>Tablo 10:</b> Kadın Çalışanların Eğitim Durumları.....	61
<b>Tablo 11:</b> Kadın Çalışanların Çalışma Süreleri.....	62
<b>Tablo 12:</b> Kadın Çalışanların Çalışma Şekilleri.....	62
<b>Tablo 13:</b> Kadın Çalışanların Ücret Düzeyleri.....	62
<b>Tablo 14:</b> Kadın Çalışanların İşlerindeki Memnuniyet Düzeyleri.....	63
<b>Tablo 15:</b> İşten Ayrılma Nedenleri (Maddi Tatminsizlik).....	63
<b>Tablo 16:</b> İşten Ayrılma Nedenleri (Aileye Vakit Ayıramama).....	64
<b>Tablo 17:</b> İşten Ayrılma Nedenleri (İşyerinde Kadına Yönelik Tutumlar).....	64
<b>Tablo 18:</b> İşten Ayrılma Nedenleri (Yükselme İmkânlarının Olmaması).....	64
<b>Tablo 19:</b> İşten Ayrılma Nedenleri (Yapılan İş Sevmeme).....	65
<b>Tablo 20:</b> Evli ve Çocuk Sahibi Olmanın Performansa Etkisi.....	65
<b>Tablo 21:</b> Mesleki İlerleme Konusunda Ayrımcılık Uygulamalarının Varlığı.....	66
<b>Tablo 22:</b> İşyerindeki Taciz Olaylarının Çalışma İsteğine Etkisi.....	66

<b>Tablo 23:</b> Eşit İşe Eşit Ücret Politikasının Varlığı.....	67
<b>Tablo 24:</b> İş Yaşamında Maaş, Prim ve Statü Konusunda Ayrımcılık.....	67
<b>Tablo 25:</b> Çalışma Hayatında Başarı ve Sorumluluklardan Feragat Etme.....	68
<b>Tablo 26:</b> Üst Düzey Yöneticilik İçin Fırsat Eşitsizliği.....	68
<b>Tablo 27:</b> Kadınlara İşten Çıkarmada Öncelik Verilmesi.....	69
<b>Tablo 28:</b> Çalışma Saatlerinde Esneklik ve İşgücüne Katılım Kolaylığı.....	69
<b>Tablo 29:</b> Çalışma Hayatını Düzenleyen Yasaların Yeterlilik Düzeyi.....	70
<b>Tablo 30:</b> Eğitim ve Çalışma Hayatına Katılımda Toplumsal Baskı.....	70
<b>Tablo 31:</b> Yükselme İmkânlarının Düşük Olmasının Kariyere Etkisi.....	71
<b>Tablo 32:</b> Terfide Üst Yönetimden Destek Görememe.....	71
<b>Tablo 33:</b> Yükselme Eğitimlerinde Fırsat Eşitsizliği.....	72
<b>Tablo 34:</b> Aile Sorumluluklarının Paylaşılmasının Kariyere Etkisi.....	72
<b>Tablo 35:</b> Ücret Düzeyi ve Eğitim Seviyesi Arasındaki Dağılım.....	73
<b>Tablo 36:</b> Medeni Durum ve İş Memnuniyeti Arasındaki Dağılım.....	74
<b>Tablo 37:</b> Çalışma Süresi ve Memnuniyet Düzeyi Arasındaki Dağılım.....	75
<b>Tablo 38:</b> Çalışma Süresi ve Yasaların Yeterlilik Düzeyi Arasındaki Dağılım.....	76
<b>Tablo 39:</b> Ücret Düzeyi ve İş Memnuniyeti Arasındaki Dağılım.....	77

## Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

<b>Tezin Başlığı:</b> Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği	
<b>Tezin Yazarı:</b> Neslihan İçin	<b>Danışman:</b> Yrd. Doç. Dr. Orhan KOÇAK
<b>Kabul Tarihi:</b> .../.../2012	<b>Sayfa Sayısı:</b> XII (ön kısım)+93 (tez)+ 5 (ekler)
<b>Anabilimdalı:</b> Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	<b>Bilimdalı:</b> İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri
<p>Tüm Dünya’da meydana gelen değişim ve gelişim hareketleri kadınları da yakından etkilemiş, kadın işgücü istihdamı gün geçtikçe hızla artmıştır. Toplumsal değişim, eğitim imkânlarında meydana gelen artış, hukuki düzenlemeler ve geliştirilen yeni çalışma biçimleri daha fazla kadının işgücü piyasası içinde yer almasını sağlamıştır. Bu durum genel anlamda tüm toplumlar açısından olumlu bir gelişmeyi ifade etmektedir. Ancak kadınlar çalışma yaşamında, cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları nedeniyle erkek işgücüne oranla daha düşük ücret, işyerinde cinsel taciz, işe alma, işe yerleştirilme ve yükselme süreçlerindeki eşitsizlik gibi birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunları ortadan kaldırmak ve çözüm bulmak için ulusal ve uluslararası düzeyde birçok kuruluş çeşitli politikalar geliştirmişlerdir. Amaç toplumsal adaleti ve refahı sağlamaktır. Günümüzde de bu çalışmalar devam etmektedir.</p> <p>Bu çalışmanın amacı, geçmişten günümüze kadar tartışmalı bir konu olan “çalışma yaşamında kadın” ve “çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunları” Yalova ilinde çalışan kadınlar üzerinden incelemektir.</p> <p>Çalışmanın birinci bölümünde kadın işgücü kavramı, kadınların çalışma nedenleri, Dünya’da ve Türkiye’de tarihsel süreç içinde kadın işgücünün gelişimi incelenmiş, ikinci bölümde kadının çalışma hayatında karşılaştığı iş, aile ve toplumsal kaynaklı sorunlar ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar kapsamında Yalova’da çalışan kadınlara yönelik anket çalışması yapılmış, yapılan çalışmada kadınların sorunlarına ilişkin görüşlerine başvurulmuştur. Anketten elde edilen veriler, SPSS paket programında analiz edilerek düz ve çapraz tablolar oluşturulmuştur. Oluşturulan tablolar ile kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları algılama düzeyleri belirlenmiştir.</p>	
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Kadın, Kadın İşgücü, Kadın İşgücü Sorunları.	

## Yalova University Institute of Social Sciences Abstract of Master's Thesis

<b>Thesis Title:</b> Women at Work The Problems Facing The Labor Force: Yalova Exemplary	
<b>Thesis Author:</b> Neslihan İçin	<b>Advisor:</b> Assistant Prof. Orhan KOÇAK
<b>Date of Acceptance:</b> .../.../2012	<b>Nu.of pages :</b> XII(pre text)+93 (main body)+5 (appendices)
<b>Department:</b> Labour Economics and Industrial Relations	<b>Field of Study:</b> Human Resources and Labor Relations
<p>All movements of change and development occurring in the world is also closely affected women, the employment of female labor force increased rapidly day by day. Social change, the increase in educational opportunities, legal regulations and the development of new forms of work have led to more women in the labor market. This is positive development for all communities in general. But women in working life, gender-based discrimination in the labor force than men because of the low pay practices, workplace sexual harassment, hiring, job placement and promotion processes are facing many problems such as inequality. To eliminate these problems and find solutions to a variety of national and international level, many organizations have developed policies. The goal is to provide social justice and prosperity. Today, this is in progress.</p> <p>The purpose of this study, which is a controversial issue from the past to the present day, "the working life of women" and "problems faced by women in working life" is to examine on women working in the province of Yalova. In the first section the concept of women's labor, the causes of women's studies, women's labor force in the world and Turkey in the process of historical development was investigated in the second chapter in his life faced by working women in work, family and community related issues are discussed.</p> <p>In the third section the scope of problems faced by women in working life, a survey made for women working in Yalova, have been consulted on the problems of women in the study. The data obtained from the questionnaires, were analyzed by using SPSS straight and cross tables. Problems faced by women in working life tables created with the detection levels were determined.</p>	
<b>Keywords:</b> Women, Women Labor Force, Difficulties of Women Labor Force,	

## GİRİŞ

Yüzyıllar boyunca kadınlar yaşadıkları dönemin koşullarına göre değişen biçim ve statülerde üretim faaliyetleri içinde yer almışlar, yerine getirdikleri üretim faaliyetlerinin ekonomik açıdan bir değer ifade etmemesi nedeniyle ikincil konumda yer almışlardır. Kadın ilk defa Sanayi Devrimi ile birlikte evi dışında bir “ücret” karşılığında ve “işçi” statüsü altında çalışmaya başlamış, erkekler kadar olmasa da istihdam olanaklarından yararlanma imkânına kavuşmuşlardır. Hızla gelişen işgücü piyasaları kadınların da yer aldığı bir alana dönüşmüş, artan işgücü ihtiyacı kadınların yoğun bir şekilde istihdama katılımını sağlamıştır. Kadınların işgücü piyasalarına dâhil olması kadının tamamen ev içindeki özel alandan kopmasını sağlamamış, kadın çift yönlü olarak sömürüye maruz kalmıştır.

Kapitalist üretim kadını bir yandan üretim süreci içine alırken, diğer yandan da onun ev işlerini yapabilmesine olanak sağlayacak alanlarda istihdam etmiştir. Ücretli olarak kadın emeğinin kullanıldığı kapitalist işgücü piyasaları kadının emeğinin değersizleştirildiği bir alan olarak tanımlanmakta, kadının emeğinin değersiz görülmesi ise ataerkil toplum görüşünden kaynaklanmaktadır. Kadınlar ataerkil toplum yapısının kendileri için belirlediği rolleri yerine getirmekte ve onlardan beklenen davranışları sergilemektedir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılması büyük oranda Cumhuriyet dönemi sonrasında gerçekleşmiş, kadınlar sınırlı sayıda olsa da çalışma yaşamı içinde var olmaya başlamışlardır. Ancak ülkemizde toplumsal yapıdan kaynaklanan ve insanların yaşamlarının sınırlarını belirleyen önyargıların etkin olması kadınların işgücü piyasalarındaki varlıklarını olumsuz yönde etkilemiştir.

Genel olarak bakıldığında kadın istihdamının artması olumlu bir gelişme olarak ifade edilmektedir. Ancak kadının çalışma yaşamı içinde yer alması kadının hayatında mevcut olan sorunlara çare olmamış aksine beraberinde pek çok sorun alanlarını gündeme getirmiştir. Kadına ilişkin sorunlar kadının çalışmaya başlamasıyla sona ermemiş sadece boyutları farklılaşmıştır.

### **Çalışmanın Konusu**

Çalışma yaşamında kadınların karşılaşılabileceği sorunların ele alındığı tez çalışmasında çalışan kadınların çalışma yaşamındaki sorunları nasıl algıladıkları ve ne şekilde değerlendirdikleri ortaya konulmaya çalışılmış bu kapsamda çalışan kadınların düşünce yapılarını yansıtan verilerin toplanması ve analizi temel araştırma konusu olarak belirlenmiştir.

### **Çalışmanın Önemi**

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar iş ve aile yaşamını önemli ölçüde etkilemekte, bu etkiler toplumsal yaşamda olumsuzluklara neden olmaktadır. Bu çalışma hem çalışan kadınların sorunlarının ortaya konması hem de bu sorunlara yönelik algılama ve değerlendirme düzeylerine yer verilmesi açısından önemli kabul edilmiş ve bu nedenle araştırılmaya değer bulunmuştur.

### **Çalışmanın Amacı**

Yapılan tez çalışması kadınların çalışma yaşamında karşılaşılabileceği sorunları Yalova ilinde çalışan kadınlar üzerinden değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Çalışma yaşamında karşılaşılan sorunlar literatürde tanımlanan şekliyle ele alınmış, kadınların gerçek hayatta karşılaştığı bu sorunları nasıl algıladıkları ve ne şekilde değerlendirdikleri araştırılmıştır.

### **Çalışmanın Yöntemi**

Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde kadın işgücü kavramı, kadının çalışma nedenleri, Dünya’da ve Türkiye’de kadın işgücünün tarihsel gelişimi incelenecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde, kadın işgücünün çalışma, toplumsal ve aile yaşamında karşılaştığı sorunlar ele alınacaktır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise çalışan kadınların iş, aile ve toplumsal yaşamda karşılaşılabilecekleri sorunlara yönelik olarak yapılan araştırmanın genel kapsamı anlatılacak, araştırma tekniği ve elde edilen bulgulara yer verilecektir.

# **BÖLÜM 1: ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLAR**

## **1.1. Kadın İşgücü Kavramı**

Kadınlar, toplumsal yapı içinde kendine has özellikleri nedeniyle farklı bir statüye sahiptir. Bu farklılık kadının çalışma hayatına girmesi ile birlikte emek piyasasına da yansımış, çalışma hayatında yeniden yapılanma süreci başlamıştır. İşbölümünün yeniden şekillenmesi ile dengeler değişmiş, kadın üreten ve gelir getiren kişi konumuna geçmiştir.

Tarihin her döneminde üreten kişi konumunda olan kadınlar, Sanayi Devrimi'ne kadar emeklerini ücret karşılığında sunamadıkları için değersiz görülmüşler, toplumsal açıdan ev içi alan ile sınırlandırılmışlardır. Erkekler ise ev dışında çalışan ve aile geçimini sağlayan üretken kişi olarak değerlendirilmiş, ekonominin birinci aktörü haline gelmiştir. Erkek ve kadınların toplum içindeki rollerinin kesin çizgiler ile belirlenmesi cinsiyetçi işbölümü kavramını ortaya çıkarmıştır. Cinsiyete dayalı işbölümüne göre kadın ev ile ilgili işlerin yapılması ve çocukların bakımını üstlenirken, erkek ise ev dışında çalışarak aile geçimini sağlayan kişi olmuştur.

Kadın kapitalist üretim sürecinde cinsiyete dayalı işbölümü sürecini en ağır şekilde yaşamaktadır. Kadının evde eş ve anne olması, işyerin de ise iş ile ilgili sorumlulukları yerine getirmekle yükümlü tutulması onu çifte yükümlülük ile karşı karşıya bırakmıştır. Her iki sorumluluğun da kendine göre önceliklerinin olması kadının rol çatışması yaşamasına neden olmuştur.

Kadının üretim içinde yer alması aynı zamanda belirli özelliklere sahip bir emek grubunu ortaya çıkarmıştır. Bu grup düşük ücretle çalışan, yükselme olanakları olmayan, emir vermekten ziyade komut alan, yarı zamanlı ve kimi zaman ev içinde yapılabilecek işlerde istihdam edilen, sosyal güvenceden yoksun bireylerden oluşmaktadır. Aynı zamanda bu işlerde çalışan kadınların sendikalaşma oranları çok düşüktür ve ekonomik kriz dönemlerinde ilk işten çıkarılanlar bu nitelikteki kadın çalışanlar olmaktadır (Ecevit, 1997: 95-104).

Kadın emeğinin erkek işgücünden farklı özelliklere sahip olmasını açıklamak üzere çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşımlar İkili Rol Yaklaşımı, İnsan Sermayesi

Yaklaşımı, İkili İşgücü Yaklaşımı, Marksist Yaklaşım ve Feminist Yaklaşım şeklinde sıralanmaktadır.

İkili rol yaklaşımı; ücretli kadın işgücünün, işgücü piyasasındaki yerini açıklamak üzere ortaya atılan ilk yaklaşımdır. Kadının ev dışında çalışmasıyla birlikte ailedeki rolünün yanında iş yaşamında da bir rol üstlenmesi söz konusu olmuştur. Yaklaşım bu iki rolün aileye zarar vermeden nasıl bağdaştırılacağı sorusuna yanıt aramak üzere ortaya çıkarılmıştır. Kadının çalışmasını aile bütçesine yardım ve kadının işteki yerini kendisi açısından ikinci planda görmesiyle kabul edilebilir görüleceğini savunmaktadır (Eyüboğlu ve Diğerleri, 2000: 11). Bu yaklaşım, toplumsal cinsiyete dayalı olarak tanımlanan kadın-erkek rolleri ile kadını işte ve evde erkeğe tabi olmasını önemsememekte, bunu normal bir durum olarak karşılamaktadır. Kadınların hangi özelliklere sahip olursa olsun birincil görevlerinin ev içindeki sorumluluk ve aile içi ihtiyaçların giderilmesini sağlamak olduğunu kabul ettiğinden, ataerkil bir yapının ürünü olarak kabul edilmektedir.

İnsan sermayesi yaklaşımına göre; kadın işgücünün niteliği genel ve mesleki eğitim bakımından erkeğinkinden daha düşük olduğu için kadın daha düşük ücretle çalışmak zorundadır. İşveren açısından bakıldığında ise kadın emeği doğum, çocuk bakımı gibi nedenler ile kesintiye uğramaktadır ve bu durum güvenilirliğini azaltmaktadır. Kuramın en zayıf noktası, kadın emeğinin zaman içinde nitelik bakımından gelişme göstermesine karşın, kadın çalışanın durumunda genelde bir iyileşme olmamasını açıklamada yetersiz kalmasıdır (Eyüboğlu ve Diğerleri, 2000: 11).

İkili işgücü yaklaşımında, işgücü piyasası birincil ve ikincil piyasalar olarak bölümlenmektedir. Birincil piyasa kararlı çalışma alışkanlıkları ve beceriyi gerektirir. Ücretler görece yüksektir ve görevde yükselme söz konusudur. İkincil işlerde, kararlı çalışma alışkanlıklarına gereksinim duyulmaz; ücretler düşük, işgücü devri yüksektir, işte yükselme olanakları azdır. Gençler ve kadınlar tipik olarak ikincil emek piyasasında yer alırlar. Çünkü işverenler, kadınları açıkça görünen toplumsal konumları, eğitim olanaklarının düşüklüğü; tutumlu olmamaları ve dayanışma noksanlıkları gibi nedenlerle ikincil işgücü olarak tanımlarlar. Bu kuram işverenin, nitelikli kadın işgücünü birincil piyasalara çekerek, bu yolla bu piyasadaki işgücü arzını yükselterek ücretleri düşürme yoluna neden başvurmadığını açıklayamamaktadır (Ecevit, 1997: 99).



Marksist yaklaşım, kapitalist sistemin yedek işgücü ordusu oluşturarak işgücü piyasasını kontrol ettiğini savunmaktadır. Yaklaşımına göre; kadınların da içinde bulunduğu bu yedek işgücü, ekonomideki dalgalanmalara göre kullanılır. Kadınların işten çıkarılmaları, ataerkil aile yapısı içinde ailenin koruyucu rolü nedeniyle fazla tepkiye neden olmadığı için kadınlar gizli yedek işgücü ordusunu oluştururlar. Bu kuram, kadın işgücünün bu kadar ucuz ve denetlenebilir olmasına karşın, sistemin neden öncelikle kadın işgücünü kullanmadığını açıklamakta yetersiz kalmaktadır (Ecevit, 1997: 99).

Feminist yaklaşım, diğer kuram ve yaklaşımların kadının hem ailedeki hem de toplum içindeki ikincil konumunu veri almalarına karşı çıkmakta ve geleneksel batı etiğinin kadınları ilgilendiren alanlarda göz ardı ettiği olumsuzluklar üzerinde odaklanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, diğer yaklaşımlarda yansız oldukları ileri sürülen piyasa süreçleri, cinsiyetler karşısında yansız olmamakta ve cinsiyetler toplumsal olarak oluşturulmaktadır. Feminizm, çözümlerinde iki temel kavramı, ataerkil yapıyı ve kapitalizmi kullanmaktadır. Feminist yaklaşıma göre ataerkilliğin biçimi her toplumda değişmektedir. Bu biçimi, o topluma özgü üretim ve yeniden üretim ilişkilerinin birliği belirlemektedir. Kapitalist sistem ise, kendinden önceki ataerkil düzeni devralıp kendi üretim ilişkilerine uygun bir biçime dönüştürmekte ve kadının ezilmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu noktaya kadar feminist yaklaşımın Marksist yaklaşımla bir ortaklığı söz konusudur. Ancak feminist yaklaşımın Marksist yaklaşımdan ayrıldığı nokta, farklı kesimlerde farklı biçimlerde olsa da kadınların yalnızca kadın olmalarından kaynaklı olarak sorun yaşadıklarını belirtmesidir. Ayrıca feminist yaklaşım, çalışanların tümünün eziliyor olmasının onların da kendi aralarında farklı nitelikteki baskı ve iktidar ilişkilerine maruz kalmalarını engellemeyeceği noktasını vurgulamasıyla önemli bir yere sahiptir (Çağatay ve Nuhoglu, 1993: 332).

Kadın emeği farklı kuramlar açısından değişik yaklaşımlar ile değerlendirilmesine rağmen, homojen bir emek kategorisi olarak ortak özellikler taşımaktadır.

- Kadının toplumsal cinsiyetçi işbölümü nedeniyle ev içinde üstlendikleri sorumluluklar işgücü piyasasındaki yerini etkilemektedir.
- Mesleki beceri ve yeteneklerin kazanılmasını sağlayacak eğitimin hem meslek öncesinde hem de meslek içinde edinilmesi önünde engeller yer almaktadır.

- Çalışma hayatı içinde kadınların ucuz, güvencesiz, vasıfsız işlerde istihdam edilmesi yaygın olarak kabul görmektedir.

Kadının çalışma yaşamında yerine getirdiği görevler evdeki faaliyetler ile benzer niteliktedir. Bunun yanı sıra çalışma yaşamındaki koşulların aile ve eş gibi faktörlere bağlı olarak şekillenmesi kadınların ikincil konumlarının devam etmesine neden olmaktadır (Eraydın ve Erendil, 1999: 29).

## **1.2. Kadının Çalışma Yaşamına Katılma Nedenleri**

Çalışan kadın nüfusu tüm Dünya ülkelerinde gün geçtikçe artmaktadır. Yaşanan ekonomik ve sosyal değişimlerinde etkisi ile çok sayıda kadın çalışma hayatı içinde yer almış, istihdam yapıları yeniden şekillenmiştir. Ortaya çıkan yeni süreç her toplumda aynı zaman dilimi içinde gerçekleşmemiş, meydana getirdiği sonuçlar ise benzerlikleri ile dikkat çekmiştir.

Kadınları çalışma hayatına yönelten pek çok neden bulunmaktadır. Ancak bu nedenler üç ana başlık altında toplamaktadır. Ekonomik nedenler, sosyal-kültürel nedenler ve hukuki nedenlerdir.

### **1.2.1. Ekonomik Nedenler**

Kadınların çalışma hayatına katılmasının en önemli nedenlerinden biri ekonomik zorunluluklardır. Ekonomik krizler nedeniyle erkeğin elde ettiği gelirin aile geçimine yetmemesi, yaşam standartlarının yükselmesi, tüketim kalıplarının değişmesi ailenin ikinci bir gelire olan ihtiyacını arttırmıştır. Ekonomik koşullar, kadınların evde geçirdikleri zamanın maliyetini yükseltmiş ve kadınların işgücüne katılımlarını arttırmıştır.

Kadınların aile geçimine katkıda bulunmalarının dışında, ekonomik gerekçe ile çalışma yaşamına katılmalarının bir diğer nedeni ise ekonomik bağımsızlık istemidir. Kadınlar yüzyıllar boyunca ev içi alanla sınırlı olan hayatını ve ekonomik yönden erkeğe bağımlı konumunu değiştirmek, toplumsal statü kazanmak amacıyla çalışma hayatına katılmıştır. Kadının evde, ailede ve toplumda birey olarak güçlenmesinin yolu büyük ölçüde eğitimin yanı sıra ekonomik gücünden geçmektedir. Kadının ücret geliri sağlayan bir işte çalışmasıyla bir yandan ekonomik bir gelir elde edecek, bir yandan da

özgüvenini geliştirip kuvvetlendirecek ve böylelikle aile ve toplum içindeki konumu güçlenecektir (Koray, 1992: 95).

Kadının ekonomik yönden güçlenmesi ve özgürlüğüne kavuşması eğitim olanaklarına ne oranda sahip olduğu ile yakından ilişkilidir. Eğitim imkânların da meydana gelen iyileşme kadınları tıpkı erkeklerde olduğu gibi meslek edinmeye ve geleneksel rollerinin dışında statü elde etmeye teşvik etmiş, aile gelirine katkı sağlamanın yanında kariyer yapmalarına imkân sağlamıştır. Eğitim seviyesinde meydana gelen bu iyileşme mesleki statü kazanma arzusuna ve yapılan işten duyulan mutluluğa dönüşmüştür.

### **1.2.2. Sosyal ve Kültürel Nedenler**

Kadınların çalışma hayatına katılmalarını etkileyen sosyal ve kültürel gelişmelerin başında toplumsal değişimler gelmektedir. Toplumsal değişim toplum içinde kadınların statüsünü etkilemekte, rollerinin yeniden belirlenmesine neden olmaktadır.

Toplumsal değişimin başlıca göstergelerinden biri sanayileşmedir. Sanayileşme ile sağlanan gelişmeler toplumsal yapıyı daha karmaşık bir hale getirmiş, üretim tarzında meydana gelen değişimle emek yoğun üretimden sermaye yoğun üretime geçilmiştir (Yorgun, 2010: 172). Emek yoğun teknolojiden sermaye yoğun teknolojiye geçilmesi ile birlikte nüfusun coğrafik dağılımında da farklılaşmalar meydana gelmiş, sanayileşme kırsal kesimde yaşayan halkın kentlere göç etmesine neden olarak üretici aile yapısını tüketici konumuna getirmiştir. İhtiyaçların artması kadınların da çalışmasını gerekli kılmış, sanayileşme ve kentleşme bir yandan toplum yapısını şekillendirirken diğer yandan aile yapısını da değiştirmiştir. Geleneksel aile yapısında meydana gelen değişimle anne, baba ve çocuklardan oluşan “çekirdek aile” olgusu ortaya çıkmış, kadının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısında azalmalar meydana gelmiştir. Aile yapısının değişmesi kadın işgücü sayısını da arttırmış, çok sayıda kadın çalışma hayatına katılmıştır (Uşen ve Güngör Delen, 2011: 133).

Sanayileşme, bir yandan kadınların çalışma imkânını arttırırken diğer yandan da ev içindeki işlerini kolaylaştırmıştır. Gerekliğinde bazı işler için dışarıdan yardım alabilme imkânının ortaya çıkması, vasıfsız kadın işgücü için de iş alanları yaratılmasına yardımcı olmuştur. Ev içi işlerde sorumlulukları azalan kadınların çalışma imkânları daha da artmıştır. Sanayileşme, sektörlerin ekonomi içindeki paylarını da etkilemiş,

tarım sektörü küçülürken hizmetler sektörü hızla büyümüştür. Hizmetler sektörünün büyümesi kadın işgücünü olumlu anlamda etkileyerek kadınların ağırlıklı bir konuma yükselmelerine neden olmuştur.

Meydana gelen tüm bu gelişmeler kadının çalışma yaşamına katılmasını arttırırken, toplumda kadının çalışmasına yönelik olumsuz tutum varlığını sürdürmüştür. Bu olumsuzluklar kadının çalışma hayatında yer alma kararını kendisinin ötesinde erkeğin izni ve denetiminde olmasına yol açmıştır. Ayrıca bazı ailelerde evli kadının çalışması hoş karşılanmamış benzer sosyo-kültürel nedenler ile kadın istihdamı engellenmiştir. Bu da çalışan kadın sayısını azaltmıştır.

### **1.2.3. Hukuki Nedenler**

Sanayileşmenin ardından ortaya çıkan süreçte kadınlar elverişsiz çalışma koşulları ve uzun çalışma saatleri ile karşı karşıya kalmış, bu durum onların çeşitli yasal düzenlemeler ile korunması ihtiyacını gündeme getirmiştir. Uygulamaya konulan yasal düzenlemeler ile kadınların çalışma saatleri, çalışma şartları, analık hakları gibi kavramlar şekillenmiş, çok sayıda kadının çalışma yaşamında yer alması sağlanmıştır.

Dünyada çalışan kadınlara ilişkin uluslararası düzenlemeleri; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO), Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Avrupa Ekonomik İşbirliği ve Çalışma Örgütü (OECD) gibi kuruluşların yasaları, birçok ülke tarafından onaylanan sözleşmeler, almış oldukları kararlar, yayınladıkları bildirgeler, Avrupa Birliği (AB) tüzük ve yönergeleri ile tavsiye karar ve görüşleri oluşturmaktadır (Adakale Demirhan ve Diğerleri, 2005: 57).

Çalışma hayatında kadınları korumaya yönelik oluşturulan düzenlemelere öncü olan insan hakları ile ilgili temel metinlerde eşitlik ile ilgili konular ele alınmaktadır. 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 2. maddesinde “herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka herhangi bir düşünce, ulusal ya da toplumsal köken, servet, doğuş veya başka herhangi bakımdan ayırım gözetmeksizin bu Bildiride ilan olunan tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanabilir” hükmü yer almıştır. Yine aynı sözleşmenin 23. Maddesinde,

Herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.

- Herkesin hiçbir ayırım gözetmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.
- Çalışan herkesin kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yollarıyla da desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
- Herkesin, çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.

Demek suretiyle kadın ve erkeğin çalışma yaşamında eşit şekilde yer almaları gereğine dayalı olarak çalışan kadınları korumaya yönelik düzenlemelere yer vermiştir. (Yorgun, 2010: 177-178)

Diğer taraftan Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 1979 yılında kabul edilen ve 03.09.1981 tarihinde yürürlüğe giren Kadınlara Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ise çalışma hayatında kadınların durumu ile ilgili en ayrıntılı düzenlemeler yapmaktadır. Sözleşmenin 1. Maddesinde kadınlara karşı ayrımcılık kavramı tanımlanmış, istihdam başlıklı 11. Maddesinde ise çalışma hayatına ilişkin ayrıntılı hükümler düzenlenmiştir. Madde uyarınca;

1. “Taraflar devletler istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır.
  - Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,
  - İstihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulanması da dâhil, erkeklerle eşit istihdam olanaklarına sahip olma hakkı,
  - Serbest olarak iş ve meslek seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından yararlanma hakkı, çıraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dâhil mesleki eğitim ve mükerrer eğitim görme hakkı,
  - Sosyal yardımlar dâhil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesi bakımından eşit muamele görme hakkı,
  - Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, yaşlılık, sakatlık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,

- Güvenli koşullar içinde çalışma hakkı, sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı,
2. Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla Taraf Devletler uygun önlemleri alacaklardır.
- Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak,
  - Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek,
  - Anne ve babanın aile yükümlülüklerini, iş sorumlulukları ve sosyal yaşama katılma ile bağdaştırabilme olanağı vermek üzere çocuk bakım kolaylıklarının kurulması ve geliştirilmesini destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek ve özendirmek,
  - Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak,
3. Bu maddede yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar, bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında dönemsel olarak yeniden gözden geçirilecek ve gerekirse değiştirilecek, kaldırılacak veya uzatılacaktır”

Çalışma hayatında kadınların durumu ile ilgili olarak anayasa niteliği taşıyan bu sözleşmeye taraf devletler uymayı ve öngörülen ilkelere ulaşmak için gerekli yasal düzenlemeleri yapmayı taahhüt etmişlerdir (Soysal, 2006: 11-12).

Kadın istihdamını korumaya yönelik oluşturulan yasal düzenlemeler içinde birçok ülkenin de ulusal mevzuatına katkıda bulunan ILO sözleşmeleri ve tavsiyeleri ayrı bir öneme sahiptir. ILO'nun 1935 tarihli ve 97 üye devletin onayladığı 45 Sayılı Sözleşme ile kadınların her türlü yeraltı işlerinde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ayrıca kadınların gece çalışması 1919 tarihli 58 üye devletin onayladığı 4 Sayılı, 1934 tarihli ve 11 üye devletçe onaylanmış olan 34 Sayılı ve 1948 tarihli ve 65 üye devletin onayladığı 89 Sayılı Sözleşmeler ile yasaklanmış olup “gece” sözcüğü aralıksız 11 saatlik süre olarak tanımlanmıştır (Erdut, 2003: 68).

Yine “Analığın Korunması” hakkında 1919 tarihli ve 33 üye devlet tarafından onaylanmış olan 3 Sayılı ve 1952 tarihli 40 üye devletçe onaylanmış 103 Sayılı Sözleşme, kadın çalışanların doğum yapması durumunda mali ve tıbbi yardımlarda

bulunulması güvence altına alınmıştır. Ayrıca 12 haftadan az olmamak üzere doğum izni verilmesi hükme bağlanmıştır. Sadece sanayide uygulanan 3 Sayılı Sözleşmede, doğum öncesinde ve sonrasında altışar haftalık izin verilmesi düzenlenmiş, genel uygulama alanına 103 Sayılı Sözleşmede bu ilke yinelenmiştir. Bu iki sözleşmede ayrıca, kadın çalışanın doğum izni sırasında işten çıkarılamayacağı da hükme bağlanmıştır (Erdut, 2003: 68).

Diğer taraftan 1965 tarihli ve 41 üye devletçe onaylanmış 123 Sayılı Sözleşmeye göre, yetkili makamlar aile sorumluluğu olan kadınların aile ve mesleki sorumlulukların uzlaştırmaya yardım etmek durumundadır. Bunun için kadınların yararlanması amacıyla çocuk bakım hizmetleri ve yerleri sağlayacaklar ve aile sorumluluğu nedeniyle işten ayrılan kadınların işe dönmeleri durumunda yardımcı olacaklardır (Erdut, 2003: 69).

19 Haziran 1951 tarihinde kabul edilen “Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın Çalışanlar Arasında Ücret Eşitliği” hakkındaki 100 Sayılı ILO Sözleşmene göre; “eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği” deyimi cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade etmektedir. 25 Haziran 1958 tarihinde kabul edilen “İş ve Meslek Yönünden Ayırım” hakkında 111 Sayılı ILO Sözleşmesine göre “ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakılmadan yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma” yasaklanmıştır. 122 Sayılı ILO Sözleşmesi ile her çalışana, diğerleri yanında cinsiyet ayrımı gözetmeksizin uygun bir işte nitelik kazanma imkânı tanınmıştır (Öztürk, 2007, 43-44).

Kadın ve erkek eşitliğine ilişkin düzenlemeler ILO düzenlemeleri ile de sınırlı kalmamış, bölgesel birlik olan Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) temel hukuki kaynağını oluşturan Roma Anlaşması'nda sosyal politikaya ilişkin konulara fazla yer verilmemiş ve kadın-erkek eşitliği konusunda düzenlemeler ücret eşitliği konusu ile sınırlı kalmıştır. Anlaşmanın 119. Maddesine göre her üye devlet ilk aşamada aynı iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödemesi ilkesinin uygulanmasını sağlayacak ve sonra bu uygulamayı sürdürecektir. Burada madde 119/2'ye göre ücret, işveren tarafından çalıştırılması nedeniyle işçiye para veya mal olarak doğrudan ya da dolaylı

olarak ödenen temel ücret veya aylık diğer ödemeleri kapsamaktadır (Adakale Demirhan ve Diğerleri, 2005: 61 )

1975 tarihli 75/117 Sayılı Kadın ve Erkek İçin Ücret Eşitliği Direktifi ile Roma Anlaşması'nın 119. Maddesindeki eksikliği gidermek amaçlanmıştır. Direktifin 1. Maddesi ile “eşit işe eşit ücret kavramı” ile birlikte “eşit değerli işe eşit ücret” kavramına yer verilmiştir. 1976 yılında kabul edilen 76/207 sayılı direktif konuya ilişkin kabul edilmiş ikinci direktiftir. Kadın ve erkek işçilere işe alınma, mesleki eğitim, mesleki yükselme ve çalışma koşulları bakımından eşit davranılması gereği düzenlenmiştir. Direktifin 2/1 maddesinde “cinsiyete dayalı doğrudan dolaylı ayrımcılık yaratılmasının eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturacağı” düzenlenmiştir. Yine direktifin 2/3 maddesinde “hamile kadının ve ananın korunmasına ilişkin hükümlerin eşit davranma ilkesini ihlal etmeyeceği ve hatta eşitsizlikleri önleyici hükümler olduğu belirtilmiştir. 1978 tarihli 79/7 sayılı direktif ve sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eşit davranma yükümlülüğü getirilmiştir. Direktifin 4/2 maddesinde “ananın korunması hakkındaki özel düzenlemelerin eşit davranma ilkesini ihlal etmeyeceği” düzenlenmiştir (Yorgun, 2010: 179).

86/378 sayılı “İşyerlerinde Uygulanan Sosyal Güvenlik Sigortalarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Direktifi” sosyal güvenlik alanında kadın-erkek eşitliğinin sadece kanuni sistem için değil aynı zamanda işyeri sosyal güvenlik sistemlerinde de uygulanmasını öngörmektedir (Adakale Demirhan ve Diğerleri, 2005: 61).

86/613 sayılı “Serbest Faaliyet ve Tarım Alanında Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Davranılması, Kadının Hamilelik ve Loğusa Halinde Korunması Hakkındaki Direktif”, tarım alanında çalışanlar dâhil serbest çalışan kadın ve erkekler arasında eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi ve özellikle çalışan ananın korunmasına ilişkin hükümleri içerir. 92/85 sayılı “ Hamile, Loğusa ve Emzikli Kadınların İşyerlerinde İş Güvenliğinin ve Sağlığının Korunması Hakkındaki Direktif” ile hamile, loğusa ve emzikli kadınların bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmalarının yasaklanması, yeterli süre doğum izni verilmesi ve hamilelik ve analık nedeniyle işten çıkarmaya karşı korunmasıdır. 96/34 sayılı “Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve anlaşma Direktifi”nde ise meslek sahibi olan ana ve babanın iş ve aile yaşamlarının yükünü hafifletme amaçlanmıştır (Adakale Demirhan ve Diğerleri, 2005: 62).



Yapılan tüm bu düzenlemeler kadınların çalışma hayatı içinde yer almalarını kolaylaştırmış, haklarının koruma altında olması onların güven içinde çalışma fikrini benimsemesinde etkili olmuştur.

### **1.3. Dünya’da Kadın İşgücü**

Kadınlar yüzyıllar boyunca yaşadıkları dönemin koşullarına göre değişen biçim ve statülerde üretim faaliyetleri içinde yer almışlar, yerine getirdikleri üretim faaliyetlerinin ekonomik yönden bir değer ifade etmemesi nedeniyle ikincil konumda yer almışlardır. Kadın ilk defa Sanayi Devrimi ile birlikte ev dışında bir “ücret” karşılığında ve “işçi” statüsü altında çalışmaya başlamıştır.

Sanayi Devrimi iş ve işgücü yapısında önemli değişiklikler meydana getirmiş, işgücünün iş kolu, meslek, statü, sektörel dağılım ile cinsiyet ve diğer demografik etmenlere dayalı olan yapısını önemli ölçüde değiştirerek, günümüzdeki anlamıyla işçi sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Çıtak, 2008: 25). Bu nedenle kadının işgücüne katılımında Sanayi Devrimi başlangıç noktası olarak kabul edilmiş, kadınların çalışma hayatına katılması sanayi devrimi öncesi ve sonrası ile küreselleşme dönemi olmak üzere üç ana başlık altında ele alınmıştır.

#### **1.3.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü**

##### **1.3.1.1. İlkel Toplum Düzeninde Kadın İşgücü**

İlkel toplumlarda insanlar göçebe bir yaşam tarzı içinde avcılık ve toplayıcılık yaparak yaşamlarını sürdürürken, kadınlar aile içindeki cinsiyete göre şekillenmiş işbölümüne dayalı rolleri üstlenmiştir. Erkek çoğunlukla yaşanan yerden uzakta avcılık ve toplayıcılık ile ilgilenirken, kadın ise bitki toplayıcılığı ile çocukların bakımı, beslenmesi, soğuğa, sıcağa ve yırtıcı hayvanlara karşı korunmasıyla uğraşmıştır. Kadın ve erkeğin birbirinden farklı görevleri üstlenmesi cinsiyete dayalı ilk ekonomik işbölümünün ortaya çıkmasına neden olmuştur (TİSK, 1999, 14).

İnsanların özel mülkiyeti bilmediği, yerleşik yaşamı tanımadığı ve gezici topluluklar halinde yaşadığı ilkçağ toplumlarında erkeğin kadın karşısında üstün bir konumu bulunmamaktadır. Anaerik dönem olarak da adlandırılan bu dönemde üretmek ve

yaratmak doğaya özgü bir olay olarak görülmekte, kadın da üretkenliği ve yaratıcılığı nedeniyle doğaya eş tutulmaktadır (Özbudun ve Diğerleri, 2000: 28).

Zaman içinde insanların yerleşik hayata geçmesiyle birlikte toplumdaki tüm dengeler değişmiş, hayvanların evcilleştirilerek tarımda kullanılması, sabanın icat edilmesi, madencilik ve balıkçılık gibi yeni uğraş alanlarının ortaya çıkması toplumların ekonomik, sosyal ve siyasi yapılarını yeniden şekillendirmiştir. Yerleşim yerlerinin hızla kurulması ile birlikte mübadele ekonomisi doğmuş; insanların hemcinslerine karşı mücadele ve egemen olma çabası savaflara yol açarken, fiziksel güç ön plana çıkmıştır (Duruoğlu, 2007: 62). Yerleşik düzen ile birlikte kadınların toplum içindeki rolleri farklılaşmış, anaerkil aile yapısından ataerkil aile yapısına geçilmiştir. Kadınlar ev içi işler ile sınırlandırılırken, erkeğin karşısında gücünü kaybederek daha pasif bir hale getirilmiştir (Aytaç ve Diğerleri, 2002: 18). Bu yeni düzen toplumsal yaşamdan aile yaşamına geçişi de beraberinde getirmiştir.

### **1.3.1.2. Köleci Toplum Düzeninde Kadın İşgücü**

Yerleşik düzene geçiş ile X. yüzyıla kadar süren dönem kölelik dönemi olarak tanımlanmaktadır. Kölelik döneminde toplumsal mülkiyetten bireysel mülkiyete geçilmiş, aile reisi hem aile bireylerinin hem de kölelerin mutlak hâkimi konumuna gelmiştir. Ataerkil aile yapısının hâkim olduğu bu düzende toplumun işgücü gereksinimi savaflardan elde edilen kölelerden karşılanmış, bu kişilere çalışmaları karşılığı hiçbir ücret ödenmemiştir. Kölelerin büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmuş, kadınlar tıpkı erkek köleler gibi üretim sürecinde yer almış ve aynı performansı göstermeleri beklenmiştir (Aytaç ve Diğerleri, 2002: 18).

Tarihte kadın ve erkeğin çalışma hayatında eşit olduğu tek dönem kölelik dönemi olarak kabul edilmektedir. Yapılan işin karşılığının ödenmemesi, kariyer farklılığının olmaması ve köle sahiplerinin uyguladığı kötü muameleler böyle bir eşitliği ortaya çıkarmıştır.

### **1.3.1.3. Feodal Toplum Düzeninde Kadın İşgücü**

X. yüzyıla kadar süren kölelik düzeni, yerini ortaçağdan itibaren feodal düzene bırakmıştır. X. ve XV. yüzyıllar arasında geçerli olan feodal düzen, feodal beylerin, derebeylerin ya da senyörlerin mutlak egemenliğinin söz konusu olduğu dönemdir.

Üretim ve çalışma ilişkileri, kırsal bölgelerde senyörlerin mutlak egemenliği altındaki topraklarda tarımsal faaliyetler şeklinde, kentlerde ise çeşitli zanaat mensuplarının aralarında örgütlenerek oluşturdukları loncalar tarafından gerçekleştirilmektedir (Aytaç ve Diğerleri, 2002: 19).

Feodal toplum yapısını belirleyen mülkiyet ilişkisi köylü (serf) ile bey (lord) arasında gerçekleşmektedir. İşlediği toprak ve üretim araçları üzerinde sadece kullanım hakkına sahip olan serfler aile üyeleri ile birlikte çalışmakta, kadınlar da doğrudan çalışma faaliyeti içinde yer almaktadır. Özellikle kırsal bölgelerdeki tarımsal faaliyetlerde yoğun bir şekilde kadın işgücünden yararlanıldığı görülmektedir. Buna ek olarak, kadın ve kız çocuklarının ise daha çok evlerde hizmetçi ve uşak olarak çalıştırıldığı bilinmektedir. Önceleri bu işler karın tokluğuna yapılmış, daha sonraki yıllarda ise kadınların bir ücret karşılığı ve iş ilişkisi içinde çalışmaları giderek yaygınlaşmıştır (Aytaç ve Diğerleri, 2002: 4).

XV. ve XVIII. yüzyıllar arasında, kasaba ve kentlerde küçük sanat kollarında meydana gelen önemli gelişmelerle birlikte lonca üretim düzeninin giderek önem kazandığı görülmektedir. Lonca düzeni içinde lonca otoritesi ve denetimi altında bazı sanayi kollarında kadın çalışanlara rastlanmış, hatta daha sonraki yıllarda sadece kadınların çalıştığı bazı işkolları meydana gelmiştir (Yurdakul, 1994: 19). Bu dönemde kadınlar ustabaşı olabilmiş ve erkek zanaatçıların karşı koymasına rağmen çırak yetiştirebilmişlerdir. Ancak XIV. yüzyılda Fransa'da, XVII. yüzyılda Almanya'da kadınların ticaret yapmaları yasaklanmış, dul kadınlar dışında ustabaşı hatta çırak olma şansları ellerinden alınmıştır. Loncalardan ihraç edilen kadınlar, evde yapılan işlerin zor koşullarına ve düşük ücretlerine boyun eğmişlerdir (Gümüş, 1995: 65).

XVI. yüzyılın sonunda kadınların iş hayatından uzaklaştırılmaları ile ilgili baskılar artmış ve evli kadınlar hukuken tamamen kocalarına bağımlı hale getirilmişlerdir. Güçlenen burjuvazi, kadınların ev kadını olmasını yücelten bir modeli benimsemiştir. Bu dönemde gerçekleşen reform hareketleri de kadına yarar sağlayamamış aksine onların haklarına daha çok zarar vermiştir. XVI. yüzyılda manastırların kapatılması ve kilise okullarına kızların alınmayışları, başka eğitim olanakları olmayan kızların eğitim hayatlarına zarar vermiştir. Bu kısıtlamalar kadınların sadece meslek sahibi olmalarını giderek zorlaştırmakla kalmamış, bilimsel ve sanatsal alanda elde ettikleri başarılarını

eş, baba ya da erkek kardeşlerinin başarıları şeklinde topluma sunmak zorunda bırakmıştır (Çakmak, 2001: 42).

### **1.3.2. Sanayi Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü**

Avrupa’da XVIII. yüzyılın sonlarına doğru hızlanan teknolojik gelişmeler üretim sürecinde önemli değişimlere neden olmuştur. Sanayi üretiminin toplam üretim içindeki payının artması, pazarların genişlemesi, üretim yöntemlerinin ve düşünce sistemlerinin değişmesi imalat sürecini de değiştirmiş, evde ve kendi işinde çalışanları fabrikalara yönlendirmiştir. İnsanların fabrikalara yönelmelerini ifade eden teknolojik, ekonomik ve toplumsal değişikliklere yol açan bu büyük değişime “Sanayi Devrimi” denilmiştir (Ekmekçi, 2004: 17).

Sanayi Devrimi, temelde makinenin üretimde kullanılmasını ifade etmektedir. Sanayileşme ile birlikte kullanılan makineler, insan gücünü vazgeçilmez bir öğe olmaktan çıkararak, yaş ve cinsiyet ayrımı yapmadan işçi ailelerinin bütün üyelerini ücretli statüsüne sokmuştur (Kılıç, 1998: 31). Buharın üretim sürecinde kullanılmasıyla XIX. yüzyılda ilk kez İngiltere’de dokuma sektöründe başlayan Sanayi Devrimi, daha sonraki yıllarda hızla diğer Batılı Avrupa ülkelerine yayılmış, toplam işgücünün büyük bir kısmını da kadınlar oluşturmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197). Sanayileşme ile iş alanlarının artması ve bazı işlerin kadın işi olarak görülmesi, tarımda çalışan erkek nüfusun sanayi alanına kayması, geçim güvencesi ve sosyal statü kazanma isteği bu dönemde kadını çalışma hayatına iten belli başlı nedenlerin arasında yer almıştır. Sanayi toplumunun kadını, artık sadece iyi bir eş, iyi bir anne ve iyi bir ev kadını olmanın ötesinde sosyo-ekonomik kalkınmada payı olan ve ekonomik yönden faal olması gereken kişi konumuna gelmiştir.

Sanayi Devrimi sonrasında toplumlarda gittikçe artan sayıda kadının iş hayatına katılması ilk kez ve bugünkü anlamı ile “ücretli kadın işgücü” kavramını doğmasına neden olmuştur (Aytaç ve Diğerleri, 2002: 5). Sanayi Devrimi ile birlikte kadınlar “ücretli” ve “işçi” statüsünde çalışma yaşamında yer almışlardır.

Sanayileşme ile birlikte tarım sektöründe istihdam edilmiş büyük nüfus, toprak sahipleri tarafından topraklarından çıkarılmış ve kentlere göç etmek zorunda bırakılmıştır. Bu süreç büyük ölçüde istihdam yapısının ve işgücünün değişmesine neden olmuş, nüfusun

coğrafi dağılımının değişmesiyle kentlerde biriken yoksul insan yığınları gecekondulaşma ile birlikte çarpık kentleşmeye neden olmuştur. İşgücünün tarım alanından tarım dışı alana kayması kadınların kentlerde ücretli işçi konumuna gelmesinde etkili olmuştur (Güldal, 2006: 10). Ücret karşılığı ev dışında çalışmaya başlayan kadın işgücü, ekonomik yaşamın vazgeçilmez unsuru olmaya başlamıştır.

Kadınların çalışma hayatına dâhil olmalarının birçok nedeni bulunmaktadır. Ücretli işçi olarak kadınların işgücü piyasasında yer almasının birinci nedeni ekonomiktir. Aile reisinin düşük ücretle çalışmak zorunda kalmasıyla birlikte elde edilen gelirin ihtiyaçların karşılanmasında yetersiz kalması kadınların çalışma yaşamına girmesine neden olmuştur. Kadınların geçim zorluğu nedeniyle düşük ücretler ve olumsuz çalışma şartlarında çalışmayı kabul etmesi işverenler tarafından tercih edilmelerini sağlamıştır. (Aytaç ve Diğerleri, 2002: 20)

Kadınların ücretli işçi olarak işgücü piyasasında yer almasının ikinci nedeni de teknik gelişmeler ve işbölümüdür. Makineleşmeyle birlikte işverenler üretim sürecindeki görevleri basitleştirmiş ve uzmanlık gerektiren işlerin beceri düzeyini düşürmüştür. Böylelikle uzun süre eğitim aldıktan sonra üretim sürecine katılan işgücü yerine, işbaşında belirli makinelerin kullanılması öğretilen vasıfsız kadın işçilerin üretim faaliyetlerine katılması sağlanmıştır.

İşverenlerin yapılan işleri cinsiyete göre sınıflandırmasıyla kadın ve erkek işi ayrımı ortaya çıkmıştır. İnce ve kıvrak, sabır ve dayanıklılığı gerektiren işler kadınsı olarak tanımlanırken, kas gücü, hız ve beceri gerektiren işler ise erkeksi olarak sınıflandırılmıştır. Bu dönemde kadınların yoğun olarak istihdam edildikleri sektörlerin başında tekstil sektörü gelmektedir. Vasıfsız dokuma ve eğirme işlerinin yapıldığı fabrikalarda çalışanların yarısını kadınlar oluşturmuş, vasıflı işler ise erkeklere ayrılmıştır (Humphries, 2001: 3 )

Sanayi Devrimini izleyen yıllarda dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak teknik gelişmelerin yaşanması, üretim tekniğini basitleştiren makinelerin icadı, işbölümü ve uzmanlaşmanın ortaya çıkması da kadın işgücü sayısını arttırmıştır. Ancak o dönemde hâkim olan iktisat anlayışının “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” sloganı ile ifade edilen katı bir liberal anlayışa dayalı olması, kadınların erkeklere oranla

daha düşük ücretler ile çalışmasına neden olmuş ve kadınlar daha ağır çalışma koşulları altında istihdam edilmişlerdir (TİSK, 2002: 20).

Kadınların herhangi bir beceri gerektirmeyen niteliksiz ve düşük gelirli işlerde çalıştırılması, olumsuz çalışma koşullarını da beraberinde getirmiştir. Bu olumsuz çalışma şartları çeşitli sağlık sorunlarına neden olmuş, tozlu ortamlarda uzun saatler boyunca çalışan kadınlarda astım, öksürük, verem gibi rahatsızlıklar sıkça görülmeye başlamıştır. Anne olan kadınlar ise daha zor şartlarda yaşamlarını sürdürmüşler, ağırlaşan çalışma koşulları hem kendilerinin hem de çocuklarının sağlıklarını tehdit etmiştir. İşlerini kaybetme korkusu nedeniyle doğumdan üç hafta sonra çalışma yaşamına dönen kadınlar, bu olumsuz koşullara bebeklerini de getirmek zorunda kalmıştır (Humphries, 2001: 4).

Yaşanan bu sorunların dışında kadınlar bir yandan da işverenlerin iş dışındaki hayatlarını kontrol etmesiyle sıkıntılar yaşamışlardır. Öyle ki bazı alışveriş merkezlerinde çalışan kızların bekâr olmaları istenmiş, evlilik işten atılma nedeni olarak kabul edilmiştir. Bazı zamanlarda erkeklerde aynı sorunları yaşamıştır. Çalışma yaşamında ortaya çıkan tüm bu sorunlar toplumsal çözümü ve ciddi müdahaleleri gerektirmiştir.

XIX. yüzyılın ortalarından itibaren Sanayi Devrimi'nin yaşandığı Batılı ülkeler başta olmak üzere liberal devlet anlayışının değişmesi, karışımçı müdahaleci ve katılımcı devlet anlayışına geçilmesiyle birlikte kadının çalışma hayatında karşılaştığı olumsuz koşullar hafifletilmeye çalışılmıştır. Yine bu dönemde Batılı ülkelerde çalışma sürelerinin yasalar ile sınırlandırılması, bazı işyeri ve iş kollarında kadınların çalışmasının yasaklanması gibi koruyucu politikalar uygulamaya konulmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 198). Çalışma hayatını düzenlemeye yönelik yapılan bu girişimler belirli alanlar ile sınırlı kalmış, daha çok erkeklerin yoğun olduğu sektörleri kapsamıştır.

XIX. yüzyıl sonlarına doğru metalurji, kimya ve otomotiv sektöründe meydana gelen gelişmeler kadınların istihdamını sınırlandırmış, bu durum I. ve II. Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllara kadar devam etmiştir (Altan, 1980: 25). Savaş yıllarına gelindiğinde kadınların ekonominin tüm kesimlerinde sayıca arttığı ve savaşa katılan erkeklerin yerini aldığı görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 198). Bu dönemde kamu ve

hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme kadınların toplam işgücü içindeki oranlarını hızla arttırmıştır (Tokol, 1999: 19). Ayrıca II. Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası sosyal politikanın gelişiminde de önemli adımlar atılması, kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici hukuksal düzenlemelerin geliştirilmesine yol açmıştır. Sanayi Devrimi ile ücretli işgücü haline gelen kadın işgücü, ekonomik ve siyasi gelişmelerden de büyük ölçüde etkilenmiştir. Kötü çalışma şartları neticesinde emekleri sömürülmüş, erkeklere oranla daha düşük ücretler ile çalışmak durumunda kalmışlardır. Devletlerin koruyucu yasalar ile güvenceli çalışma imkânları yaratma çabaları sonuç vermiş, kadınlar daha iyi çalışma koşullarına kavuşmuştur. Ancak ilerleyen zamanlarda liberal düşüncenin de etkisiyle ayrımcılığa maruz kalmışlardır.

### **1.3.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın İşgücü**

XVIII. yüzyılda başlayıp XIX. yüzyılı içine alan Sanayi Devrimi sadece yeni buluşlar ve üretimin artmasını sağlamakla kalmamış, aynı zamanda kapitalizmin kurumsallaşmasına da katkıda bulunmuştur. Kapitalizmin XX. yüzyıldaki ilerleyişi çok hızlı olmuş ve dünya ekonomisi hiçbir yüzyılda görülmemiş bir değişimi yaşamıştır. (Taymaz, 1997: 708-709). 1970'lere kadar devletin ekonomiye müdahale etmesi ile uygulanan iktisat politikaları 1973 ekonomik krizi ile uygulanamaz hale gelmiş ve küreselleşmenin getirdiği yeni liberal politikalar benimsenmiştir. Bu politikaların etkisi her alanda görülmüş ve işgücü piyasası üzerinde göz ardı edilemez bir boyuta ulaşmıştır (Çolak ve Kılıç, 2001: 32).

1970'lerin başından itibaren gelişmiş ülkelerde başlayan dönemsel ekonomik bunalım üretimde verimlilik düşüklüğü, kâr oranlarında azalma, enflasyon ve işsizlik şeklinde kendini göstermiş, bunalımdan çıkış için teknolojik yenilenmeye gidilmiştir. Aynı zamanda sanayide egemen olan Fordist kitlesel üretim yerini esnek üretim süreçlerine bırakmıştır. Japonya'da uygulamaya konulan "esnek üretim" biçiminin sağladığı başarı batılı ülkelerde de dönüşümü zorunlu kılmış, artan rekabet kapitalist ekonomilerde yeniden yapılandırma sürecini başlatmıştır. Yeniden yapılanma üretimde değişimi de beraberinde getirmiş, mavi yakalıların gücü zayıflarken beyaz yakalıların önemi artmıştır. Bu değişim bir anlamda "İkinci Sanayi Devrimi" olarak ele alınmıştır. (Yılmaz, 2006: 44).

Küreselleşme olarak tanımlanan bu yeni düzen bilgi işlem ve haberleşme alanında yaşanan hızlı değişim ile birlikte ülkeler arasındaki mesafeleri ortadan kaldırmış, uluslararası sermayenin sınırsız hareket özgürlüğü kazanmasına yardımcı olmuştur. Bu dönüşüm ile birlikte sermaye için zaman ve mekânın önemi kalmamıştır. Ayrıca artan işgücü maliyetleri nedeni ile emek karşısında güçsüzleşen sermaye oluşan yeni üretim biçimleri ile tekrar eski gücüne kavuşarak, bağımsızlaşmıştır. Yaratılan üretim ağı sayesinde sermaye, istediği niteliğe sahip işgücünü daha uygun maliyetler içinde kullanma olanağı bulmuştur (Koray ve Diğerleri, 1999: 4).

Bu yeniden yapılanma olgusu özellikle emek piyasası için olumsuz koşulları da beraberinde getirmiştir. Yeni teknolojiler bir yandan daha az sayıda ve daha nitelikli işgücünü gerektirirken diğer yandan üretim ve bilişim teknolojilerindeki yenilikler üretimin parçalanmasını ve esnek işgücünün kullanımını mümkün kılmıştır.

Yeni üretim örgütlenmelerinde üretim tekniği ve makinelerin esnekliği kadar, işgücünün kullanımı ve iş tanımlarındaki değişim de önem kazanmıştır. Esnek üretim biçimi ile işçilerin sorumluluğu artırılmış, beşeri sermaye dikkate alınarak ücret düzeyi ve iş güvencesi kişisel başarıya göre belirlenmiştir. Görev sınırlamalarında ise esneklik yapılmış ve hizmet içi eğitim yaygınlaştırılmıştır (Eraydın, 2000: 27-28).

Değişim ile birlikte kadınların işgücüne katılım oranlarında, işgücü arzında ve ücret düzeylerinde ciddi değişiklikler meydana gelmiştir. Nitekim gelişmiş ülkelerde kadın istihdamındaki artışa esnek üretim biçiminin büyük katkısı olmuştur. Özellikle çalışma saatlerindeki esneklik Batı Avrupa ülkelerinde evli ve çocuklu kadın işgücü katılım oranının artmasını sağlamıştır (Çolak ve Kılıç, 2001: 35). 1980'den sonra OECD ülkelerinde ücretli kadın işgücü sayısı yılda %2 artış göstermiş, ABD'de yeni yaratılan işin 2/3'ünde kadınlar istihdam edilmiştir (Tokol, 1999: 19). Bugünkü yeniden yapılanma süreci içinde hemen her ülkede kadın istihdamında önemli bir artış sağlanmıştır. Ancak OECD ve İLO verilerine göre kadının üst düzey işlerdeki oranının arttığı ve alt seviyedeki işlerdeki oranının ise azaldığı gözlenmiştir.

Üretimin esnekleşmesi ile birlikte işletmeler tam zamanlı çalışan sayısını azaltmış, artan oranda yarı zamanlı ve geçici personel istihdamına yönelerek fason çalışma biçimlerini tercih etmeye başlamışlardır. Bu yeni sistem özellikle aile içi sorumlulukları



nedeni ile işgücü piyasasına katılmayan kadınlara bu konuda önemli imkân sağlamış, gelişmiş ülkelerdeki kadınların işgücüne katılımı artmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 59).

Küreselleşme ile birlikte ulusal sınırların piyasalar için önemsizleşmesi, malların tüm dünyada serbestçe dolaşabilir hale gelmesi, bütün ülkeler için dış pazara yönelmeyi, oradaki rekabet koşullarına uyum sağlayabilmeyi zorunlu kılmıştır. Bu nedenle dünya piyasalarında satılacak malların fiyat rekabeti de önem kazanmıştır. Fiyatların düşürülmesi emek maliyetlerinin düşürülmesine bağlı olduğundan, emek yoğun teknolojiler kullanan ülkeler işgücü maliyetlerini düşürmek için ucuz emek sayılan kadın işgücünden faydalanma yolunu seçmişlerdir. Sermayenin kadın işgücüne olan ihtiyacı onların işgücüne katılımını arttırmıştır (Toksöz ve Diğerleri, 2001: 16).

Kadınların işgücüne katılım oranlarının artması çalışma koşullarının niteliğini olumlu yönde değiştirmemiştir. Daha genç, itaatkâr, ucuz, örgütsüz bir işgücü olarak kullanılan kadın, istihdama katılım oranı arttıkça her türlü sömürüye açık bir konuma gelmiştir. Ayrıca küreselleşme ile birlikte büyüyen küresel kültüre uyum sağlama çabası içinde olan kadın işgücü, ücretlerdeki düşüklük nedeniyle yoksullukla karşı karşıya kalmış, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri onları ayrımcılığa maruz bırakmıştır (Koray ve Diğerleri, 1999: 5).

Zaman içinde yüksek öğrenim gören kadın sayısının artışıyla birlikte kadınlar uzmanlık gerektiren işlerde çalışmaya başlamıştır. Ekonomik sıkıntılar, hayat şartlarının zorlaşması, kadının kendini ispatlayıp başarı sağlaması ve değişen aile yapısı gibi etkenler iş hayatındaki kadın sayısını artmasına neden olmuştur. Günümüzde hizmet sektöründe meydana gelen olumlu gelişmeler sayesinde kadın çalışan sayısı hızla artmıştır (Ersöz Günindi, 1999: 47-48). Hizmet sektöründe meydana gelen bu olumlu gelişmelerin dışında kadınların çalışma hayatına katılımının artmasının pek çok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenler;

- Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,
- Demografik gelişmeler,
- Eğitim olanaklarının artması,
- Standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve yaygınlaşması,

- Çekirdek ailelerin yaygınlaşması,
- Evlenme oranındaki azalış ve boşanma oranlarındaki artış,
- Kadınların çalışmasına karşılık toplumun olumlu bir tutum sergilemesi,
- Çocuk bakım ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler, olarak sıralanabilir.

Bunlara ek olarak evi geçindirmekle yükümlü olan erkeğin kazancının aile geçiminde yetersiz kalması yani geçim sıkıntısı kadınların işgücüne katılım oranlarını etkilemiş, pembe yakalı işgücü kavramını ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşgücünün kadınlaşması ile birlikte kadınlar tüm dünyada yapısal özellikleri nedeni ile benzer niteliklere sahip bir emek grubunu meydana getirmişlerdir. Küreselleşmenin de etkisi ile ortaya çıkan bu ortak nitelikler şu şekilde sıralanmıştır.

- Kadınlar işgücü piyasasında ucuz ve bu piyasaya kolayca çekilecek bir emek kaynağını oluşturmaktadır.
- Ücretli kadın emeği değeri düşük bir emektir. İşkollarına ve yapılan işe göre değişmekle birlikte, kadınlar genellikle erkeklerin ücretlerinin yarısı ile dörtte üçü arasında ücret almaktadırlar.
- Ücretli kadın emeği uzun dönemli güvenceden yoksun, vazgeçilmesi kolay, piyasa dışına atılma olasılığı yüksek bir emektir.
- Kadınlar işgücü piyasasına girerken işlerin toplumsal cinsiyete göre ayrıştığı piyasada kendi arzu ettikleri değil, kendileri için önceden belirlenen işler arasında seçim yapmak durumundadırlar. Bu işlerin yer aldığı sektörler emek yoğun, ekonomik dalgalanmalardan kolay etkilenen, düşük ücret ödenen, vasıfsız işçi kullanımına dayanan sektörlerdir.
- İşyeri içinde kadınlar ile erkekler arasında cinsiyete bağlı olarak farklı bir ayrışma söz konusudur. Kadınlar düşük statülü işlerde yoğunlaşırken, vasıfsız oldukları için yönetici görevlerde istihdam edilmemektedir. İşe alma, görev dağılımı, terfi, iş eğitimi ve yükselme fırsatlarının kullanılmasında, otorite, denetim ve kontrole tabi olmada, çalışma biçim ve koşullarının saptanmasında ayrımcılıkla karşılaşmaktadır.
- Kadınlar ücretli işçiler olarak kolektif bir şekilde örgütlenmemekte, sendikalarda örgütlendikleri takdirde yönetime katılmaları, karar alıcı ve politika saptayıcı

birimlerde çalışmaları zor olmaktadır. Özellikle kadınları ilgilendiren sorunlar sendika politikalarına yansımamaktadır (Ecevit, 1998: 268).

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bu olumsuzluklar, onların farklı şekillerde istihdam edilmelerini gündeme getirmiştir. Çalışmak zorunda olan ve çalışacak başka alanlar bulamayan kadınlar enformel sektörlerde istihdam edilmeyi kabul etmek durumunda kalmışlardır. Ulusal hükümetler uyguladıkları politikalar nedeni ile bu sektörü teşvik etmişler, özellikle uluslararası şirketlere sağladıkları ayrıcalıklar sayesinde kadınların çalışma alanlarını daraltmışlardır. Enformel sektörde çalışan kadınlar düşük ücret, güvencesiz istihdam şartları neticesinde tamamen kayıt dışı bir ekonominin bireyleri haline gelmişlerdir.

#### **1.4. Türkiye’de Kadın İşgücü**

Türkiye’de kadın işgücünün gelişim süreci genel olarak dünyada yaşanan gelişim sürecinden çok da farklı değildir. Batı toplumlarında olduğu gibi ülkemizde de kadınların işgücü piyasası ile tanışması emek piyasasında meydana gelen gelişmeler ya da ekonomi kaynaklı faktörlerden dolayı gerçekleşmemiş, tamamen zorunluluklardan kaynaklanmıştır. Kadınların işgücüne katılması 1915 Balkan Savaşı sırasında erkeklerin orduya katılması sonucu azalan işgücünü takviye etmek mecburiyetiyle başlamış, I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşları sırasında ise artmıştır (Bekata Mardin ve Torun, 2000: 14). II. Dünya Savaşı tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de çalışma yaşamındaki kadın sayısının artmasına neden olmuş, Cumhuriyet’in kuruluşu ile birlikte gerçekleştirilen hukuksal düzenlemeler kadının gerek toplum içinde gerekse çalışma yaşamında hak ettiği yeri alması konusunda ciddi atılımların gerçekleştirilmesini sağlamıştır (Güldal, 2006: 14).

##### **1.4.1.Cumhuriyet Dönemi Öncesinde Kadın İşgücü**

Türk kadınının tarih boyunca konumuna bakıldığında çok farklı durumlar ile karşılaşmaktadır. Göçebelik döneminde Türk kadını toplum ve aile içinde saygı duyulan, erkek ile yan yana olan, tıpkı onun gibi savaşıp kılıç kuşanan, at binen ve düşmanla savaşan bir kişiliği temsil etmiştir. Yerleşik hayata geçiş ile birlikte kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı işbölümü ortaya çıkmış, kadın ev içi işler ile

görevlendirilmiştir. Kadının ev içi yaşamla sınırlandırılması, toplum içindeki konumunun gerilemesine neden olmuştur (Doğramacı, 1997: 3).

İslamiyet'in kabul edilişiyile birlikte Türk toplumlarında kadının toplum içindeki statüsünde değişimler meydana gelmiş, İslam Uygarlığı kadınlara dönemindeki diğer uygarlıklara göre daha fazla değer ve önem vermiştir. Ancak Türk kadınının erkeğin yanında hatta onunla birlikte yönetici bile olabildiği bir dönem ile kıyaslandığında kadının toplumsal statüsünde bir gerilemenin olduğu görülmektedir. Osmanlı Dönemi'nde kadınlar eğitim olanaklarından yeterli düzeyde yararlanamamışlardır. Kadınlar bu dönemde yalnızca sıbyan mekteplerine gidebilmiş, enderun ve medreseye gitmeleri engellenmiştir (Yaraman, 2001: 22).

Kadının toplumsal statüsü 1839 Tanzimat Fermanı ile resmi boyutta ele alınmıştır. Bu fermanla kadınlar bazı haklara sahip olmuşlar, durumlarını tartışmaya başlamışlardır. Tanzimat hareketinden sonra Batılı toplumlarda başlayan sanayileşme sürecine Osmanlı toplumu da duyarsız kalmamış, bu çerçevede kadınlar açısından önemli atılımlar yapılmıştır. 1847'de kölelik ve cariyelik kaldırılmış, takip eden süreçte 1857'de veraset haklarında kız ve erkek çocukların eşit bir konuma getirilmesi sonucuna ulaşılmıştır. Bunun ile birlikte toplumsal ilerleme için kadınların eğitilmesi gereğini düşünen aydınların öncülüğünde 1842'de ilk ebelik kursları, 1858'de ilk kız ortaokulları, 1863'de ilk sanayi okulları, 1870'de kız öğretmen okulları açılmıştır. 1869 yılında yayınlanan Maarif Nizamnamesi ile kız ve erkek çocuklarına ilköğretim zorunluluğu getirilmiştir. 1876 yılında yayınlanan Kanun-i Esasi ile de kız ve erkek çocukları için ilköğretim zorunluluğu anayasal düzenlemeye konu olmuş, kadınların eğitimi anayasal güvenceye alınmıştır (Çakmak, 2001: 41).

Kadınların eğitim imkânlarında meydana gelen bu değişimler onların ücretli işgücü olarak çalışma hayatına dâhil olmalarını sağlamış, eğitim imkânları artan kadınlar çalışma hayatında daha rahat iş bulma şansına kavuşmuşlardır. Kırsal kesimlerde kadınlar, aile içerisinde ücretsiz tarım işçisi olarak çalışmaktayken, kentsel alanda kadınların çalışma imkânları belirli alanlarla sınırlandırılmıştır (Kurnaz, 1991: 102).

Sanayinin gelişmesi, Türk kadınının çalışma hayatına dâhil olmasını daha da kolaylaştırmış, Meşrutiyet Dönemi'nde görülen sosyal gelişmeler ile birlikte erkek

nüfusunun savaşlar nedeni ile azalması kadının ekonomik hayata dâhil olma sürecini hızlandırmıştır. Batı toplumlarında yaşanan süreçler ülkemizde de yaşanmış, kadınlar düşük ücretler ile çalıştırılan işgücü olarak kullanılmıştır. Kadınların ücretli işgücü olarak kullanılması 1897 yılında, memur olarak çalıştırılması ise 1915 yılında gerçekleşmiştir. Yine kadınların tüccar ve esnaf olarak çalışma hayatında bulunması aynı dönemlere rastlamaktadır. 1915 yılında kadın çalışanlar ile ilgili birtakım düzenlemeler yapılmış, kadınların yılda bir ay izin yapabilmeleri ve çalışma sürelerinin 15 saatle sınırlandırılması kabul edilmiştir (Kurnaz, 1991: 105).

XIX. yüzyıldan itibaren çalışma hayatına katılan kadın işgücünün sayısının arttığı görülmektedir. Savaş nedeniyle erkek nüfusun büyük ölçüde cephelere sevk edilmesi işgücü arzının sınırlı kalmasına neden olmuş, bunun sonucunda kadınlar çalışma yaşamına dâhil olmak durumunda kalmıştır. Bu dönemde fabrikalardan atölyelere, yol yapımından sokak temizliğine kadar birçok iş sahasında kadın işçi çalıştırılmıştır. 1913-1915 yılları arasında ilk kez yapılan sanayi sayımı ile çalışma yaşamındaki kadın çalışanlara ilişkin veriler ortaya konmuştur. Elde edilen verilere göre çalışanların 1/3'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Bu kadınların çoğu dokuma iş kollarında çalışmaktadır. Bunun yanında kibrit, tütün ve iplik fabrikalarında kadın işçiler çoğunluktadır (TİSK, 1999: 42).

Bu dönemde kadın emeğinden en fazla yararlanan sanayi kolu dokumacıdır. Özellikle 1850'den sonra dokuma işlerinde kadın emeği yoğun olarak kullanılmıştır. 1860 yılında Bursa İpek Fabrikalarında Müslüman kadınlar da işçi olarak çalışmaya başlamıştır. Ayrıca İzmir ve civarındaki yaklaşık 300 tezgâhta sürekli olarak 3000 civarında kadın işçinin çalıştığı belirtilmektedir (Aydın, 1999: 73).

I. Dünya Savaşı sırasında toplumsal yapıda zorunlu değişimler meydana gelmiş, kadınların çalışma hayatına daha çok katılmalarını teşvik etmek amacı ile çeşitli dernekler kurulmuştur (Gürkan, 1976: 121). Bu derneklerden biri de "Kadın Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi"dir. Müslüman kadınları değişik alanlarda daha fazla istihdama sokmak amacıyla kurulan kuruluş, iki buçuk ayda 14.000 kadının iş başvurusunu kabul etmiş, bir yıl içinde 8.860 kadın işe yerleştirilmiştir (Bekata Mardin ve Torun, 2000: 6). İş başvurularında meydana gelen artışlar nedeni ile yeni şubeler açılmaya başlanmış, sermaye gerektirmeyen işlerde üretime geçilmiştir. İş verilen ya da işe yerleştirilen

kadınlardan ücretlerinin %15'i oranında kesinti yapılmış, elde edilen gelir yeni iş alanları yaratmak ve savaşta kimsesiz kalan kadınlara kalacak yerler yapmak için kullanılmıştır (Yaprak, 2003: 102).

1917 yılında çıkarılan kararname ile evlilik kurumu yasal bir çerçeveye oturtulmuş, kadınlar ilk defa boşanma hakkına kavuşmuştur. Çok eşlilik ise kadının rızasına bağlanarak sınırlandırılmıştır (Çakmak, 2001: 41). Savaş ortamı nedeni ile erkek nüfusunun çoğunun cephelere gitmek zorunda kalması ile kadınlar zorunlu olarak iş hayatına girmiş, ekonomik nedenler ile başlayan kadınların ücretli çalışması Cumhuriyet döneminde de devam etmiştir.

#### **1.4.2.Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü**

Cumhuriyetin ilan edildiği 1923 yılından itibaren Türkiye, yeni bir devlet sıfatıyla Atatürk'ün önderliğinde çağdaş yapılanma süreci içine girmiştir. Bu dönemde kadın ve kadın işgücü ile ilgili önemli değişiklikler yapılmış, kadının toplumsal ve ekonomik alanda daha etkin olabilmesine imkân sağlayan yasal ve toplumsal reformlar hayata geçirilmiştir. Modern bir ülke yaratmayı amaçlayan inkılâp hareketleri çerçevesinde pek çok alanda olduğu gibi kadın haklarıyla ilgili olarak adımlar atılmış, kadının toplumsal alanda ve çalışma yaşamındaki yeri inkılâplar sayesinde sağlamlaştırılmıştır.

1924 Anayasası (Teşkilat-ı Esasiye Kanunu) ile kadın-erkek ayrımı yapılmadan tüm çocuklar için ilköğretim zorunlu hale gelmiştir. Yine 1924 yılında kabul edilen "Tevhid-i Tedrisat Kanunu" ile eğitim tek çatı altında toplanmış, bugünkü çağdaş örgün eğitimin esasları tespit edilerek milli eğitimin temeli oluşturulmuştur (Doğramacı, 1997: 81).

Kadınların toplumsal alanda erkekle eşit haklara sahip olması konusunda en büyük adımlar ise 1926 yılında "Türk Medeni Kanunu"nun kabul edilmesi ile atılmıştır. Erkeklerle hak olarak tanınan çok eşlilik kaldırılmış ve boşanma hakkı, velayet ve mallar üzerinde tasarruf hakkı kadınlara da tanınmıştır. Kadınların siyasal yaşamda da erkeklerle eşit haklara sahip olması amaçlanmış, bu kapsamda 1930 yılında kadınların belediye seçimlerine katılması kabul edilmiştir. Bu gelişmeyi takiben 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmış, bunun sonucunda TBMM'de 18 kadın milletvekili yer almıştır (Tatlıldil, 1992: 5).

Zaman içinde ihtiyaçlara cevap verebilmek, reformları devam ettirmek ve kadınların durumunu iyileştirmek maksadıyla yasaların çıkarılmasına hız verilmiştir. Bu çerçevede ülkedeki sanayi işletmelerinin tümünde kadınların ve genç emekçilerinin korunmasına ilişkin ilk düzenlemeler 24 Nisan 1930 tarihli “ Umumi Hıfzısıhha Kanunu” (Genel Sağlık Koruma Yasası) ile yürürlüğe konmuştur. Bu kanun ile yetişkinlerin yanı sıra kadın ve çocukların çalışma yaşı, süresi, işin konusu ve çalışma koşullarını düzenleyen koruyucu hükümler getirilmiştir. Bunun dışında 1925 yılında yürürlüğe giren 394 sayılı yasa ve 1935 yılında çıkarılan 2739 sayılı yasa ile başta kadınlar olmak üzere bütün çalışanların hakları yasal güvence altına alınmıştır (TİSK, 1999, 95). 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı kanun ile kadınların çalışma hayatındaki hakları sigorta ile güvence altına alınmış, daha sonraki süreçte 1937 yılında kadınların maden ocaklarında çalıştırılması yasaklanmıştır. 1945 yılında ilk yürürlüğe giren sigorta kanunu özelliğini taşıyan “iş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortası kanunu” yürürlüğe girmiştir. Bu kanunlar çalışma hayatında kadınları güvence altına almıştır. Cinsiyete göre ücrette ayırım yapılamayacağına dair kanun 1950 yılında kabul edilmiştir. Belirtilen bu kanunla, iş sözleşmelerinde ve hizmet akitlerinde eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet farklılığı nedeni ile farklı ücret verilemeyeceği yasalaştırılmıştır (Ekmekçi, 2004: 32).

Yapılan tüm bu iyileştirmeler kadınların ücretli olarak çalışma yaşamında yer almasını kolaylaştırmamıştır. 1923-1950 döneminde tarımın ağırlıklı sektör olması ve geleneksel toplumsal yapının devam etmesi kadınların çalışma yaşamından uzak kalmasına neden olmuştur. 1950’li yıllara gelindiğinde kentleşmenin de etkisi ile kadınlar çalışma yaşamına daha aktif olarak katılmaya başlamıştır. 1950’li ve 1960’lı yıllarda kentlerde hizmet işleri sanayi işlerine göre daha öncelikli olmuş, zorunlu olunmadıkça sanayi işleri kadınlar tarafından tercih edilmemiştir. Bu dönemde hizmet sektörü hızla gelişmiş ve kadınların geniş iş olanakları genişlemiştir (Ecevit, 1995: 117-128).

1970’li yıllardan itibaren kentlerdeki olumsuz yaşam koşulları ve işsizlik oranlarında meydana gelen artışa rağmen kentlerde çalışmak isteyen kadınların sayıları önemli ölçüde artmıştır. Ancak 1980’li yıllardan itibaren kadınların çalışma talebine karşılık sanayi sektörü aynı oranda istihdam olanağı yaratamamıştır. Hizmet sektörü, sanayi

sektörüne oranla daha hızlı bir gelişme göstermiş ancak kadınların işgücü talebi karşısında bu sektörde yetersiz kalmıştır ( Ecevit, 1995: 120-121).

24 Ocak 1980 tarihinde alınan kararlar sonrasında uygulanan ithal ikameci anlayış yerine, ihracata dayalı dışa açılmayı hedefleyen model ürün üretiminde artış sağlarken aynı artış istihdamda gerçekleşmemiştir. Özellikle sanayi sektöründe üretimde yaşanan bu gelişmeler atıl konumda bulunan kapasitenin artırılmasından kaynaklanmıştır.

Ancak 1990'ların başında atıl kapasite kullanımı yoluyla sağlanan imalat artışının maksimizasyonu nedeni ile sanayi sektöründe ciddi durgunluklar ortaya çıkmıştır. Bu süreçte işçi çıkarma yasağının 1980 yılında kaldırılması ile işsizlik oranında büyük artışlar yaşanmıştır. Sadece 1980-1985 yılları arasında sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranı %20'ler dolayında bulunmaktadır (Ecevit, 1995: 122).

### **1.4.3. Günümüz Türkiye'sinde Kadın İşgücü**

Türkiye'de kadın hem işgücüne katılım hem de istihdam edilebilme oranı bakımından gelişmiş ülkelere oranla dezavantajlı bir konuma sahiptir. Kadınların işgücüne katılımı kalkınmanın başlıca unsuru olarak kabul edilmekte, ancak kadının niteliksel gelişimi ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak mekanizmaların yeterli olmayışı işgücüne katılım oranlarının gelişmiş ülkelere göre daha düşük olmasına neden olmaktadır. Aslında yasalarda kadınların işgücüne katılmasında yönelik ayrımcılık söz konusu değildir. Ancak uygulamada bazı işlerin kadınlara uygun görülmemesi ve toplumsal önyargılar, yasaların eşitlikçi yapısının hayata geçirilmesinde engel teşkil etmektedir.

Oysa Türk kadını siyasi ve hukuki haklarını birçok gelişmiş ülkedeki hemcinslerinden çok daha önce elde etmiş, bu kazanımlarını çağın ve günlük yaşamın gereklerine uygun olarak kullanamamıştır. Kadınların çalışma yaşamına katılımı tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de toplumsal değişime neden olan Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiş, kadın işgücü sayısı yıllara göre artış kaydetse de istenilen seviyeye ulaşmada yetersiz kalmıştır. Eğitim seviyesinin düşüklüğü ve yeterli iş deneyimine sahip olmaması nedeniyle kadın işgücü yıllarca düşük ücret ve kötü çalışma koşullarına razı olmuş, erkek işgücünün ucuz ikamesi olarak görülmüştür.

Cumhuriyet'in ilan edilmesinin ardından kadınlar tarım dışı işgücü olarak kullanılmış ve II. Dünya Savaşı ile birlikte azalan erkek işgücünün yerini almıştır. 1950'li yıllarda



kırdan kente yönelik başlayan göç dalgası ve hızlı kentleşme eğilimi, kadınların artan oranda işgücüne dâhil olmasının yolunu açmıştır. Kırsal alandan ayrılıp kente göç etme ve kent yaşamının özelliklerine uyum sağlama çabası aile yapısında ve aile içi ilişkilerde birtakım değişimlere neden olmuştur. Kadının toplumsal konumu ve çalışma yaşamındaki yeri bu durumdan etkilenmiştir. Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya başlamıştır. Ancak toplumsal yapıda ağırlığını hissettiren geleneksel tavır ve düşünceler, kadının ev yaşamının dışında çalışmaya başlamasına sınırlandırmalar getirmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

Kadınların toplumsal açıdan yaşadığı bu sınırlandırmalar onların işgücüne katılımlarını etkilemiş, yıllar itibariyle çalışma hayatına dâhil olan kadın sayısında farklılaşmalar meydana getirmiştir. Bu nedenle kadınların eğitim düzeyi, yaşı, sektörel dağılımları, işsizlik ve istihdam durumları ile kayıtlılık durumlarının tespiti kadın işgücünün analiz edilmesinde önem arz etmektedir.

#### **1.4.3.1. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranları**

Türk kadınının işgücü piyasası içindeki yerinin bilinmesi kadın işgücünün konumunun açıklanması açısından büyük önem taşımaktadır. İşgücü piyasasındaki konumunun belirlenmesinde en önemli gösterge İşgücüne Katılım Oranıdır (İKO). Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı erkeklere kıyasla çok düşüktür. İşgücüne katılım oranlarında meydana gelen bu düşüşün birçok nedeni bulunmaktadır.

- Birinci neden genç nüfusun öğrenimde geçirdiği sürenin uzun olmasıdır.
- İkinci nedeni, işgücünün tarımsal etkinliklerden tarım dışı etkinliklere kayışıdır. Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmasan kadınlar kentlere geldiğinde işgücünden ayrılmakta, ev işlerine yönelmektedir. Bu durum eğitim eksiliği ve meslek sahibi olmamalarından kaynaklanmaktadır.
- İşgücü katılım oranındaki düşüşe katkıda bulunan üçüncü neden de, 1980’lerden sonra uygulamaya konulan erken emeklilik düzenidir (Karakaş ve Diğerleri, 2006: 14-15).

Belirtilen tüm bu nedenlerin yanında piyasa koşullarındaki elverişsiz şartlar, toplumdaki önyargılar ve cinsiyet ayrımcılığı kadın işgücü oranının düşmesine neden olmaktadır.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımları 1950’li yılların ortasından itibaren düşmektedir. Bu sürecin temel dinamiğini kırdan kente göç ve özellikle 1990’lı yılların sonunda hız kazanan neo-liberal tarım politikalarıdır. Kadınlar 1950’lerde ağırlıklı tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilirken, kırdan kente göç ve tarımsal nüfusun düzenli olarak azalması sonucunda, tarımsal faaliyetten kopan kadınların çoğunluğu kentlerde işgücüne dâhil olamamıştır. Tarımsal nüfustaki düşüşe rağmen 1980’lerin sonunda hala tarım sektörü toplam istihdamın yarıya yakınına içermeye devam etmektedir.

1990’ların sonunda hız kazanan neo-liberal politikalar neticesinde tarımsal faaliyette hayatını kazananların çoğu bu faaliyette geçimlerini sağlayamaz hale gelmiş ve zorunlu olarak geçimlerini tarım dışı sektörlerde aramaya başlamışlardır. 1989 yılında toplam istihdam içinde tarım sektöründe istihdam edilenlerin oranı %47,4 iken 1999 yılına gelindiğinde %40,2’ye düşmüştür. Asıl gerileme tarımdaki yapısal dönüşümün yaşandığı 2000’li yıllarda gerçekleşmiş, 2008’e gelindiğinde işgücü içinde tarımsal nüfus %23,7’ye kadar gerilemiştir. Tarımsal nüfustaki bu hızlı düşüş, ağırlıklı tarım sektöründe istihdam edilen ve sektörün dışına çıktığında yeniden işgücüne katılmakta zorlanan kadınların kayda değer bir kısmını işgücünün dışına itmiştir. Son 20 yılda Türkiye’de işgücüne katılım oranlarındaki değişim şu şekildedir.

**Tablo 1:Cinsiyete Dayalı İşgücüne Katılım Oranları (%)**

YIL	ERKEK	KADIN
1991	80,2	34,1
2001	72,9	27,1
2005	72,2	24,8
2006	71,5	24,9
2007	71,3	24,8
2008	70,1	24,5
2009	70,6	26
2010	70,8	27,6
2011	71,3	28,3

**Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları**

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları 1991 yılında %34,1 iken bu oran 2001 yılına gelindiğinde %27,1’e, 2011 yılında ise %28,3 olarak tespit edilmiştir. Son 20 yılda kadınların işgücüne katılım oranları %14,95 azalmıştır. Aynı dönemde erkeklerin işgücüne katılım oranında da gerileme olmuş, son 20 yılda erkeklerin işgücüne katılım oranları %10,47 azalmıştır. Özetle kadınların son 20 yılda işgücüne katılım oranları düşmeye devam etmiş, bu düşüş erkeklere kıyasla daha fazla olmuştur (Tablo 1).

İşgücüne katılım oranlarının kent ve kırsal ayrımına bakıldığında kırsal işgücüne katılma oranının kentten daha yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 2’de görüldüğü üzere 2001 yılında %41,7 seviyesinde olan kırsal kesimdeki kadının işgücüne katılımı 2010 yılında %36,3’e gerilemiştir. Bu durum özellikle kırsal kesimde artan göç nedeni ile gerçekleşmiştir. 2010 yılında, 1990’lı yılların sonunda kent ve kırsal kadın işgücü oranları arasında var olan uçurumun azaldığı görülmekle beraber, hala büyük bir farkın bulunduğu söylenebilir. Diğer yandan, kırsaldan kente göçün yaratmış olduğu etki, kırsal alandaki kadın işgücüne katılım oranlarının düşmesine neden olmuştur.

**Tablo 2: Kent-Kırsal ve Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı (%)**

YIL	ERKEK		KADIN	
	Kırsal	Kent	Kırsal	Kent
1991	82,3	77,3	56,1	14,3
2001	76,4	70,6	41,7	17,4
2002	74,5	69,8	41,4	19,1
2003	72,9	68,9	39	18,5
2004	74,7	70,8	36,7	18,3
2005	73,5	71,5	33,7	19,3
2006	72,7	70,8	33	19,9
2007	71	69,3	32,5	19,8
2008	71,6	69,5	32,9	20,8
2009	72	69,9	34,6	22,3
2010	71,7	70,4	36,3	23,7

**Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri (2010)**

Tablo 2’de görüldüğü gibi ülkemizde işgücüne katılım oranları yıllar itibariyle sürekli olarak düşmektedir. Bunun nedenleri şu şekilde sıralanmaktadır (Aytaç, 2001: 3).

- Yüksek nüfus artış hızı,
- Kadın işgücü arzını kısıtlayan ataerkil zihniyet ve yapıların etkinliği,
- Çalışma çağındaki nüfusun dolayısıyla istihdama girenlerin yıllık artış hızının o yıl içinde yeni yaratılan işlerin yıllık artış hızından daha fazla olması,
- Kadınların eğitim imkânlarından yeterince yararlanamamaları,

- Tarımsal istihdamın azalma eğiliminde olması ve kente göç,
- Yüksek işsizlik ortamında kişilerin iş bulmaktan ümidini kesmesi ve iş aramaması,
- Ortalama eğitim süresinin uzaması,
- Erken emeklilik,
- Kayıtdışı ve enformal ekonominin varlığı,
- Sermaye birikiminin yetersizliğidir.

#### 1.4.3.2. Türkiye’de Kadın İşgücünün İşsizlik ve İstihdam Durumu

İşsizlik geçmişte olduğu gibi günümüzde de tüm ülkelerin ortak sorunudur ve ulusların kalkınmalarının önündeki en büyük engeldir. İstihdamın geniş kitlelere yayılması, ekonomik üretkenliğin ve sosyal gelişmişliğin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, işsizliği ortadan kaldıracak veya kabul edilebilir seviyelere çekecek plan, program ve yasalara ihtiyaç vardır (Alptekin ve Kaya, 2008: 1).

Tablo 3’e göre, Türkiye’de kadın işsizlik oranının 2009 yılında %14,3 olduğu görülmektedir. Bu tablo özellikle kadın işgücü açısından olumsuz sonuçları ifade etmektedir. Yıllar itibariyle kadın işsizlik oranları gittikçe artmaktadır. Kadınların istihdama katılımlarının azalmasının başlıca nedeni tarımın ekonomideki payının gittikçe azalması ve kırdan kente yaşanan göçtür. Kırdan kente göç nedeni ile kadınlar tarım sektöründen kopmakta, sanayi ve hizmetler sektörüne yönelmektedir. Ayrıca kadınlar birtakım nedenlerden ötürü ev eksenli çalışmalarda yer almakta, dolayısıyla kadınların istihdama katkıları görünür olmaktan uzak kalmaktadır.

**Tablo 3: Türkiye’de Kadın İşgücünün İşsizlik ve İstihdam Durumu (%)**

YIL	İSTİDAM ORANI (%)		İŞSİZLİK ORANI (%)	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
2004	20,8	62,7	11	10,8
2005	20,7	63,2	11,2	10,5
2006	21	62,9	11,1	9,9
2007	21	62,7	11	10,0
2008	21,6	62,6	11,6	10,7
2009	22,3	60,7	14,3	13,9

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri (2009)

Türkiye’de işsizlik oranı Tablo 3’e bakıldığında çok yüksektir. Nüfusun büyük çoğunluğu tarımsal üretim yapan kişilerden oluşmakta, bu çalışanlar belirli dönemlerde boş oturmaktadır. Kırdaki kadınların büyük çoğunluğu ücretsiz aile işçisi olarak istihdamda yer alırken, kentlere göç ile birlikte düşük nitelikleri ve geleneksel yapıdaki kurallar nedeniyle istihdam dışında kalmaktadır.

#### 1.4.3.3. Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı

Türkiye’de son 20 yılda hem erkeklerin hem de kadınların istihdamında tarım sektörünün payı azalırken, sanayi ve hizmetler sektörlerinin payı artmıştır. Ancak kadınlarda bu dönüşüm çok daha keskin bir biçimde yaşanmıştır. 1989 yılında istihdam edilen kadınların %76,6’sı tarım, %8,8 sanayi, %14,4’ü hizmetler sektörlerinde iken; 2009 yılına gelindiğinde kadın istihdamının %41,7’si tarım, %14,7’si sanayi %43’ü hizmetler sektöründe gerçekleşmiştir. Tarım sektöründen ayrılan kadınlar, sanayi ve hizmetler sektörüne yönelmiş, 2009 yılına gelindiğinde hizmetler sektörü ilk defa tarım sektöründen daha fazla kadın istihdamını çeker hale gelmiştir.

**Tablo 4: İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)**

YIL	TARIM		SANAYİ		HİZMETLER	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
1989	76,6	34,2	8,8	18,7	14,4	39,7
1999	66,4	29,6	11,4	19,5	21,8	43,4
2000	60,5	27	12,6	19,5	26,9	53,5
2003	58,5	24,4	12,9	20,2	28,6	55,4
2006	48,5	19,8	14,4	21,6	37,1	58,6
2008	42,1	17,1	15	23,1	42,1	52,1
2009	41,7	17,1	14,7	21,2	43	52,7

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri (2009)

Tablo 4’teki oranlara bakıldığında kadınların çoğunluğunun tarım sektöründe istihdam edildiği ancak bu oranların azalma eğilimi içinde olduğu görülmektedir.

#### 1.4.3.4. Türkiye’de Kadın İşgücünün Eğitim Durumu

Eğitim düzeyi ile kadınların çalışma hayatına katılma oranı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranı ve çalışma hayatında kalma süreleri artmaktadır. Eğitim seviyesi düşük ve belirli bir işte uzmanlaşma sağlayamayan kadınlar, nitelsiz işlerde, çoğunlukla kayıt dışı sektörlerde

ve düşük ücretler ile çalışmak durumunda kalmaktadır. Bu durum kadınları çalışmaktan kolayca vazgeçirmektedir (Bedük, 2005: 106-117).

Eğitim düzeyine göre kadınlarda işgücüne katılım oranı 2000 yılında okuma-yazma bilmeyenler için %25,2, lise altı eğitilmişler için %23, lise ve dengi okul mezunları için %31,8 ve yükseköğretim mezunları için %70,1 olarak gerçekleşmiştir. 2006 yılında bu oran sırasıyla %16,2, %21,8, %31,4 ve %69,8'dir. 2007 yılında işgücüne katılım oranı yükseköğretim görmüş kadınlarda %70, lise altı eğitilmişlerde %22'dir. 2009 yılına gelindiğinde ise okuma-yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılım oranı %15, ilköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %18, lise ve dengi okul mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %35,1, yüksek öğrenim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %70,8'dir. Yüksek öğrenim görmüş erkeklerin işgücüne katılım oranı ise %83,1 olarak gerçekleşmiştir.

Yukarıda belirtilen oranlardan da anlaşılacağı üzere, kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücü piyasasına katılım oranları da artmaktadır. TÜİK verilerine göre üniversite mezunu kadınların işgücü piyasasına katılım oranı %70 civarında iken, kentlerdeki ilkokul mezunu kadınların katılım oranı yaklaşık %16'dır. Bu durumun en önemli nedeni, işgücü piyasasında kadınlar için var olan işlerin genellikle emek yoğun, düşük ücretli ve güvencesiz olmasıdır. Yükseköğretim mezunu kadınlar bu işleri tercih etmemektedir. Türkiye genelinde ilkokul mezunu olan, hatta okur-yazar olmayan kadınlarında %30 dolayında işgücü içinde yer almasına karşın, kentlerde öğrenimleri olmayan veya düşük olan kadınların işgücüne katılımı çok düşmekte, buna karşılık öğrenim ilerledikçe katılım oranı yükselmektedir (Koray ve Diğerleri, 1999: 51).

#### **1.4.3.5. Türkiye'de Kadın İşgücünün Yaş Durumu**

Kadınların işgücüne katılımları yaşlarına bağlı olarak önemli dalgalanmalar göstermektedir. Ülkemizde genç işçilik daha ağırlıklıdır. Sanayileşme sürecindeki ülkelerde kadının işgücüne katılımı iki tepeli (M) bir eğri şeklindedir. Buna göre genç yaşlarda yüksek olan katılım evlenme ve çocuk doğumu ile düşmekte sonra tekrar yükselmekte, 50 yaşından sonra ise hızla düşmektedir. Türkiye'de ise kadınların işgücüne katılımı 30 yaşına kadar artıp 30 yaşından sonra azalarak tek tepeli bir eğri biçiminde olmaktadır. Bunun nedeni de evlilik ve çocuk faktörlerinin kadının işgücüne

katılımını negatif yönde etkilemesidir. Erkeklerin yaş açısından işgücüne katılımı ise çan biçiminde bir görünüm sergilemektedir (Çolak ve Kılıç, 2001: 33).

2009 yılında genel olarak işgücüne katılım oranlarına bakıldığında 20'li yaşlarda hızlı bir artış söz konusu iken 45'li yaşlara kadar sabit kalmış, 50'lerden sonra azalma görülmüştür (Tablo 5).

**Tablo 5: Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranı (%)**

Yaş Grubu	1999		2009	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
15-19	28,8	48,4	17,3	37,0
20-24	37,6	76,2	34,5	72,3
25-29	32,1	94,2	35,8	92,7
30-34	32,0	97,1	34,8	94,7
35-39	32,5	97,2	34,1	95,0
40-44	32,3	94,2	32,1	93,6
45-49	28,2	83,2	25,7	82,5
50-54	27,3	71,7	21,7	65,1
55-59	26,4	59,1	17,8	49,7
60-64	26,3	48,9	14,4	38,1
65+	15,1	33,6	5,9	19,6

**Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri (2009)**

#### 1.4.3.6. Türkiye'de Kadın İşgücünün Kayıtlılık Durumu

Ülkemizde geçmişten bugüne kadar işsizlik önemli bir sosyal sorundur. Ekonomide yapılan yatırımlar verimli istihdam alanları yaratmada başarısız olmuş, kayıtdışı istihdam giderek artmıştır. Bu olumsuz durum kadın işgücü açısından da bir sorun teşkil etmiş, çağdaş anlamda ücretli kadın işgücü yaygınlaşmamıştır. Kırsal kesim ve kayıtdışı istihdam kadınlar için temel istihdam alanları olarak ortaya çıkmıştır. Yasal düzenlemeler ile avantajlı durumlar yaratılmaya çalışılsa da kayıtdışı istihdamın önüne geçilememiştir (Minibaş, 2005: 1).

**Tablo 6: Kayıtdışı İstihdam Oranları (1998-2009) (%)**

YIL	ERKEK	KADIN
2000	43,7	69,5
2003	44,2	71,3
2006	42,3	66,0
2009	40,1	63,2

**Kaynak: TÜİK**

Tablo 6'ya göre kayıt-dışı çalışma 2000 yılında kadın %69,5, erkek %43,7 iken, 2006 yılında bu oran sırasıyla kadın %66, erkek %42,3'dür. Bu durum kayıt dıŐılıđı daha çok kadınlarda özellikle de ücretsiz aile iŐçilerinde yođunlaŐıđını göstermektedir. 2006 yılında kayıt-dışı olarak aile işçisi konumunda tarımsal faaliyetler ile uđraŐanların yaklaşık %24'n erkekler oluŐtururken, %76,8'ini kadınlardan oluşturmaktadır.



## **BÖLÜM 2: ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI**

Kadınların ücretli işgücü olarak çalışma hayatına dâhil olması Sanayi Devrimi ile başlamış, 1950’li yıllardan itibaren ortaya çıkan kentleşme olgusunun da etkisiyle hız kazanmıştır. Kadınların yoğun bir şekilde çalışma hayatında yer alması nedeniyle bazı sorun alanları gündeme gelmiş, kadınlar toplumsal baskılar nedeniyle aile ve çalışma yaşamında zorluklar ile karşı karşıya kalmışlardır.

Kadın, cinsiyetçi işbölümüne göre öncelikli olarak “eş” ve “anne”dir. Kadınların çalışma hayatında yer alması geleneksel rollerini değiştirmemekte, aksine çifte yükümlülükler getirmektedir. Kadın, evde iyi bir eş ve anne, iş hayatında ise başarılı olması beklenen bir işgücüdür. Dolayısıyla çalışan kadın çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar ile başa çıkmak zorundadır.

Bu bölümde kadın işgücünün çalışma hayatına girmesi ile birlikte iş, aile ve toplumsal yaşamda karşı karşıya kaldığı sorunlar incelenmektedir.

### **2.1. Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunlar**

Kadınlar günümüzde Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturmaktadır. Dolayısıyla ekonomik yaşamın bir yanını kadınlar diğer yanını erkekler oluşturmaktadır. Ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları ile kalkınmadan yararlanma düzeyleri arasında farklılıklar bulunmakta, ülkeden ülkeye değişiklikler mevcut olsa da kadınlar erkeklerin gerisinde kalmaktadır.

Uzun yıllar boyunca evinin içindeki hayat ile sınırlanan kadın, üretimden uzak ve ekonomik yönden tamamen erkeğe bağımlı olmuştur. Kadınların ev işi ve çocuk bakımı konusunda üstlendiği sorumluluğun erkeğin dışarıda üstlendiği sorumluluktan daha fazla olması toplumsal hayatta ona artı bir statü kazandırmamış, aksine toplumsal açıdan üretken olmadığı gerekçesiyle değersizliğe itilmiştir.

Kadının çalışma hayatına katılması ise var olan sorunları ortadan kaldırmamış, aile içi sorumlulukların üzerine çalışma hayatının getirdiği sorumlulukların eklenmesiyle yeni sorunlar ortaya çıkmıştır. Çalışan kadın, kadın olmaktan dolayı iş yaşamında birçok sorun ile karşı karşıya kalmıştır.

### 2.1.1. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Kadınların ücretli işgücü olarak çalışma yaşamına katılması, hem kendi hem de toplum açısından son derece önemlidir. Bu durum yüzyıllardır süregelen kadının evi ve ailesi ile sınırlı, ekonomik anlamda erkeğe bağımlı rolünü etkilemekte ve yeni bir boyut kazandırmaktadır.

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunların başında ücret eşitsizliği gelmektedir. Ücret eşitliği; işverenin, ücret konusunda çalışanların kadın ve erkek olduklarına bakılmaksızın “eşit değerdeki işe eşit ücret” ödemesidir. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayınlanan ve Türkiye’nin de taraf olduğu sözleşmede yer alan “eşit işe eşit ücret” ilkesi gereğince, cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak aynı nitelik ve aynı verimde çalışan farklı cinsiyetteki çalışanlara farklı ücret ödenmesi yasaklanmıştır. Bu nedenle bir kadın çalışana kadın olduğu için erkek çalışandan daha az ücret veya bir erkek çalışana erkek olduğu için kadın çalışandan daha fazla ücret ödenmesi mümkün değildir (Yıldırak ve Diğerleri, 2003: 31). Ancak uygulama alanında birçok nedene bağlı olarak kadın ve erkek arasında ücret eşitsizliği söz konusudur.

Kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin temel nedeni ataerkil düşüncenin baskınlığı ve bu düşünce nedeni ile kadın ve erkeğin toplumda değişik şekillerde konumlandırılmasıdır. Genel olarak toplumda evin reisi erkek olarak kabul edilmekte, erkeğe evi geçindirme görevi verilmektedir. Ev ihtiyaçlarının giderilmesinde erkek gelirin esas alınması, kadının elde ettiği gelirin ek bir gelir olarak nitelendirilmesi fikrini yaygınlaştırmaktadır. Toplum hayatında da kabul edilen bu görüş işverenlere de yansımakta, işverenler kadınlara erkeklere nazaran daha düşük ücret ödemeyi tercih etmektedir. Kadınların annelik, çocuk ve yaşlı bakımı nedeniyle kısmi zamanlı işleri tercih etmesi, fiziki güç ve yetenek gerektiren işlerde erkeklere oranla daha az istihdam edilmesi onların düşük ücretli ve kadın işi olarak nitelendirilen mesleklere yönelmesine neden olmaktadır. İşyerlerinin sağladığı sosyal olanaklara bağlı olarak kadınlar daha düşük ücretler ile çalışabilmektedir (Bulutay, 2000: 32). Ayrıca emek yoğun sektörlerde çalışan kadınlar yasaların yetersizliği ve sendikalaşma oranlarının düşüklüğü nedeniyle de erkeklere oranla daha düşük ücret almaktadır.

Kadınlar ile erkekler arasında ortaya çıkan ücret eşitsizliğinin bir diğer nedeni de kadınlardaki eğitim eksikliğidir. Ücret düzeyi ile eğitim seviyesi arasında doğru orantı bulunmaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça ücretler de artmakta, aynı zamanda kadınlar ile erkekler arasındaki ücret farklılığı azalmaktadır (TÜSİAD, 2000: 168).

Kadınlarla erkekler arasındaki ücret eşitsizliğine yol açan bir diğer faktör de kadınların belirli mesleklerde yoğunlaşmasıdır. Toplum tarafından kendilerine uygun görülen mesleklerde çalışan kadınlar talebe karşılık aşırı arz yaratmakta, arz fazlalığı kadın ücretlerini azaltıcı yönde etki meydana getirmektedir. Bu duruma kadın işlerinin düşük kalitede olması özelliğini de eklediğimizde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin ortaya çıkması doğaldır. İşgücü piyasasının bölünmüşlüğü ve kadınların ikincil piyasalarda çalışmaları yaptıkları işlerin düşük kalitede olmasına neden olmakta ve dolayısıyla aynı meslek ve işlerde çalışsalar da meslekte ve işte ilerleyebilme şansları kısıtlı olmaktadır. Bu doğrultuda aldıkları ücretler de düşük kalmaktadır (Bulutay, 2000: 33).

Kadınların düşük ücret almaları, onların çalışma hayatına katılma kararlarını etkileyen etkenlerin başında gelmektedir. Elde edeceği ücretin yetersiz olacağı düşüncesi kadını kolaylıkla çalışmaktan vazgeçirebilmektedir. Aynı zamanda kadının erkeğe oranla daha düşük ücretlerde istihdam edilmesi verimliliklerini ve iş tatminlerini azaltmaktadır. Azalan çalışma istekleri onları yaptıkları işten soğutmaktadırlar.

### **2.1.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik**

Eğitim sisteminde eşitsizlik, bireylerin cinsiyetleri nedeniyle eğitim olanaklarından yoksun kalması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Geleneksel olarak sosyalleşme sürecinde erkek çocukların eğitim alıp iş sahibi olmaları bir sosyal değer olarak aktarılmışken, kızların evde kalıp ev işleri ile ilgilenmesini teşvik eden eğitim sistemi oluşturulmuştur. Bu doğrultuda, erkekler kızlardan daha iyi ve daha uzun süreli eğitim alabilmişlerdir (Demirbilek, 2007: 21).

Günümüzde ise eğitim sisteminin işleyişinde yasal olarak ayrımcılık söz konusu olmasa da, uygulamada bazı aksaklıklar varlığını halen devam ettirmektedir. Eğitim imkânlarından yararlanmada cinsiyet farklılıkları özellikle kırsal bölgelerde ortaya çıkmaktadır. Ekonomik durumu iyi olan ve kentlerde yaşayan ailelerde eğitimde cinsiyet farkı bulunmazken, sosyo-ekonomik yapıda meydana gelen değişim ile birlikte

maddi olanakların kötüleşmesi cinsiyet ayrımını önemli boyutlara taşımaktadır. Kız çocuklarının ileride evlenerek başka ailelere dâhil olması onlara yapılacak olan yatırımı engellemekte, elde edilecek gelir ile harcanan gider karşılaştırması yapıldığında kız çocuklarına yapılan yatırımın hiçbir getirisinin olmayacağı düşüncesine varılmaktadır. Bu da kızların okula gitmesini engellemektedir.

Kadınların eğitim olanaklarına sahip olması halinde de durum pek de farklı değildir. Elde edilen gelirin aile geçimine katkı sağlayıcı ek gelir olarak kabul edilmesi, aile geçim görevinin erkeğe verilmesi ve kadınlara eş ve annelik görevlerinin yüklenmesi, onlara yapılacak yatırımın önünü kesmektedir. Bu geleneksel tutum kadınların meslek seçimlerinde de etkili olmaktadır. Kadının toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların eşlik, annelik rolünün uzantısı olarak değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi feminen mesleklere yönelmesine yol açmakta, erkeksi ve kadınsı meslekler ortaya çıkmaktadır. (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207). Kadın ve erkek mesleklerinin keskin bir biçimde ayrışması, kadınlar için olumsuz çalışma koşullarını da beraberinde getirmektedir.

Ülkemizde eğitim başlı başına sorunlu bir süreçtir. Bu süreç içerisinde kadınların yerinin çok daha sorunlu olduğu açıktır. Eğitim sisteminin eşitlikçi söylemine rağmen, kadınların aleyhine işleyen bir yapı bulunmaktadır. Eğitim sisteminin hemen her seviyesinde kadınların sayısı azdır (Ağduk Gevrek, 1996: 67). Erkeklerle oranla daha sınırlı işlerde istihdam edilen kadınlar genellikle hizmet sektöründe, finans, sigortacılık, reklamcılık ve toptan veya perakende satış işlemlerinde çalışmaktadır. Ayrıca endüstri sektöründe kadınların kumanda pozisyonlara yerleştirilmesinin riskli olduğu kanısı mevcuttur. Zira özel sektörde çalışan kadınlar, geleneksel olarak kadın fonksiyonel alanı diye adlandırılan ve tepe yönetim kademeleri için kariyer yolunda olmayan insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında sadece kurmay pozisyonlarda çalışmakta, yetkisiz sorumluluklar üstlenmektedir (Aytaç, 1997: 910).

Bugün kadınlar az para kazanılan, tekdüze, iş güvencesi olmayan, meslek içi eğitim ve meslekte yükselme olanakları sınırlı, sosyal güvenceden yoksun olan mesleklerde yoğunlaşmışlardır. Yönetim kadrosunda kadınların az sayıda bulunması büyük ölçüde geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutumların eğitim alanına yansımalarının bir

ürünüdür. Eğitimde fırsat eşitliğinin tam anlamıyla uygulanamamış olması, kadınların gerekli bilgi ve beceri ile donatılmasını engellemiştir (Altan ve Ersöz, 1994: 27).

Görüldüğü gibi eğitim, kadınların çalışma hayatında önüne çıkan zorlukların en başında gelmektedir. Daha az eğitilen ya da hiç eğitilmeyen kadınlar hem çalışma hayatının hem de toplumsal yaşamın dışında kalmaktadır. Dünya’da ve Türkiye’deki gelişmeler eğitilmiş ve nitelikli işgücünü öne çıkarmaktadır. Özellikle ülkemizde üniversite eğitimi almış kadınların işgücüne katılım oranı %90’ların üzerindedir.

Eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte kadının çalışma hayatına katılması ve iş yaşamındaki başarısı artmaktadır. Çalışan kadınlar ile ilgili yapılan araştırmalar Türkiye’de eğitimin, kadınların kişiliğinin gelişmesi ve güven kazanmaları, ev dışındaki dünyayı anlamaları ve ufuklarının genişlemesi, çocuklarının daha iyi yetişmesi gibi yararlarının yanında, ekonomik özgürlüklerini kazanmalarında önemli bir etken olduğu kabul edilmektedir (Kazgan, 1978: 45).

Eğitimde eşitsizliğin giderilmesi, kadının üretime katılmasını, meslek edinmesini sağlayacağı gibi beklenti düzeyinde meydana gelen artış ile toplumsal yapı içindeki statüsü farklılaşacaktır.

### **2.1.3. İşyerinde Taciz**

Çalışma yaşamında kadın çalışanlar fiziksel ve duygusal olarak taciz ile karşı karşıya kalmaktadır. Cinsel taciz, genel olarak işyerinde karşı cinsten gelen çoğunlukla beklenmedik ve istenmeyen, cinsellik içeren sözlü, sözsüz ya da fiziksel olarak yapılan sarkıntılık ve genel ahlaka uygun olmayan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Türker, 1997: 74).

Cinsel tacizin onur kırma, yıldırma, incitme ve düşmanlık etme amaçlarıyla gerçekleştirilen her türlü cinsel içerikli davranış olduğu kabul edilmektedir. Cinsel tacize maruz kalan kişiler her iki cinsten de olabilmekte, ancak bu olaya daha çok kadın çalışanlar maruz kalmaktadır. Gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalar, işyerindeki cinsel tacizin iş hayatında kadınların karşılaştığı en büyük sorun olduğunu göstermektedir (Eser, 2001: 33-64). Araştırmalar erkeklerinde cinsel tacize uğradığını saptamakla birlikte kadınların daha sık cinsel tacize uğradığını göstermektedir. Genellikle, terfi ya da işte yükselme söz konusu olduğunda, erkekler tarafından kadınlara cinsel tacizde

bulunmakta, buna karşılık zor durumda kalan kadınların işe devamsızlığı ya da istifaları gözlenmektedir (Bekata Mardin ve Torun, 2000: 33).

Cinsel taciz, kadınlar arasında işgücü devrinin yüksek olmasına neden olan faktörlerin başında gelmektedir. Çünkü böyle bir olumsuz durum ile karşı karşıya kalınması çoğunlukla işten ayrılmayı gerektirir. Eğer bir işletmede cinsel taciz, başarılı bir personelin işten ayrılmasına neden olmuş ise, bu durum işletmenin hem rekabet gücünü düşürecek, hem de o personele yapılan eğitim masraflarının boşa gitmesine sebep olacaktır. Cinsel taciz sadece taciz yapılan kişi üzerinde etki yaratmamakta aynı zamanda diğer çalışanları da etkilemektedir. Sıranın ne zaman kendisine geleceğini veya kendisinin de her an cinsel tacize uğrayabileceğini düşünen çalışanlarda da verim düşüklüğü oluşabilir (Yeşiltaş, 2005: 150). Ayrıca işyerinde meydana gelen cinsel taciz olayı işletmeleri ağır tazminatlar ile karşı karşıya getirebildiği gibi kurumun sektördeki imajını da zedeleyici etkiler yaratabilir.

İşletmelerin yaşadığı olumsuzlukların yanında cinsel taciz aynı zamanda mağdur kişi üzerinde de psikolojik ve fizyolojik birtakım rahatsızlıklara neden olur. Mağdurun aynı ortamda çalışmaya devam etmesi onun strese sokar, stres beraberinde sinirlilik, baş ağrısı, isteksizlik, yorgunluk, bitkinlik, uykusuzluk gibi bazı sağlık sorunlarını beraberinde getirir. Hatta tacize maruz kalan kişi depresyona girebilir ve profesyonel yardım alınmaz ise intihara kadar giden vahim durumlar ile karşı karşıya kalınabilir.

Cinsel tacize yönelik olarak gösterilen en belirgin tepki, tacizden uzak durmaya çalışmak ve onunla yüz yüze gelmeden olayı bastırmaktır. Bunu iş arkadaşlarından ya da yönetimden destek istemek gibi faktörler izlemektedir. En yaygın tepkiler, taciz yaşantısı ile ilgili duygu ve bilişleri reddetmek, tacize karşı tolerans göstermek, tacizi ve etkilerini inkâr etmek, unutmaya çalışmak ya da kendini suçlamaktır (Solmuş, 2005: 5). Bu konuda yapılan bir araştırmada “tanıdıklarınız arasında çalıştığı işyerinde erkekler tarafından sözle veya hakaretle rahatsız edilmiş genç veya kadın var mı?” sorusu sorulmuştur. Araştırmaya katılanların %14’ü soruya olumlu yanıt vermiştir. “Bu kişinin herhangi bir kimseye ya da makama şikâyetçi olup olmadığını biliyor musunuz?” sorusuna katılanların ancak %20’si şikâyetçi olduğunu belirtmiştir. “Bu şikâyetten bir sonuç alabildiniz mi?” sorusuna yanıt verenlerin yarıya yakını alındığını, yarısı alınmadığını, iki kişi de cinsel tacize uğrayan kadına kimse inanmadığı için kadının

intihar ettiğini belirtmiştir. Ayrıca işyerinde cinsel tacize uğramış kadın tanıdıklarının yarısından fazlasının işten ayrılmak zorunda kaldığı belirtilmiştir. Bunun yanı sıra büyük çoğunluk, işyerinde taciz vakalarının şu veya bu şekilde kadınların çalışma hayatında yükselmelerine engel teşkil ettiği görüşünü savunmuşlardır (Kalaycıoğlu ve Toprak, 2004: 62). Araştırma iş hayatında cinsel tacizin kadına yönelik olarak ortaya çıkan önemli bir tehdit olduğunu göstermekte, gerekli önemlerin alınmaması durumunda çok kötü sonuçlara neden olabileceğinin altını çizmektedir.

Çalışma yaşamı içinde kadınların karşılaştığı tacize yönelik bir diğer sorun ise mobbingdir. Mobbing, çalışma yaşamında ortaya çıkan ve çalışanın kariyerini olumsuz yönde etkileyen önemli bir sorundur. Duygusal taciz olarak da adlandırılan mobbing, yaş, ırk ve cinsiyet ayrımı yapılmaksızın bireyin iş yaşamından dışlanmasına, psikolojik sağlığının bozulmasına neden olan ve kasıtlı olarak uygulanan davranışlar bütünüdür. Kişinin saygısız ve zararlı davranışların hedefi olmasıyla başlayan ve çalışanın toplumsal itibarını düşürmeye yönelik saldırgan bir ortam yaratılarak kişinin işten ayrılmasına kadar devam eden bir zorlamadır.

İş yaşamında karşı karşıya kalınan davranışların mobbing olarak değerlendirilebilmesi için bazı koşulları taşıması gerekmektedir. Mobbing, çalışana ya da yöneticiye astları, üstleri ya da iş arkadaşları tarafından psikolojik yollar kullanılarak sürekli ve sistematik olarak baskı uygulanmasıdır. Dolayısıyla yıkıcılık ve saldırganlık içeren davranışların zorbalık olarak değerlendirilebilmesi, bu davranışların belirli bir süreyi içermesi yani en az haftada 1 kez gerçekleşmesi ve en az 6 ay boyunca devam etmesi, belirli bir hedefe yönelik olması gerekmektedir. Ayrıca bu davranışa maruz kalan kişinin durumla başa çıkmakta zorlanıyor olması şarttır (Solmuş, 2009: 407-408).

Bu bağlamda mobbing bir süreci ifade etmektedir. Bu süreç beş aşamada gerçekleşmektedir. Birinci aşamada, anlaşmazlık söz konusudur. Mobbing tam anlamıyla başlamamıştır. İkinci aşamada, saldırganlık eylemlerinin ortaya çıktığı görülmektedir. Üçüncü aşamada, artık yönetim de eyleme katılmaktadır. Dördüncü aşamada, çalışanlar akıl hastası olarak nitelendirilmekte ve bu şekilde damgalanmaktadır. Beşinci ve son aşama da ise, çalışan ya işten kovulur ya da istifa eder.

Mobbing sürecinde çalışan yeterince çaba göstermemekle suçlanmakta, işlerin gerçekleştirilmesi mümkün olmayan tarihlerde bitirilmesi istenmekte, çalışana sürekli yaptığı hatalar hatırlatılarak müşteriler ve çalışma arkadaşları önünde küçük düşürülmektedir. Ayrıca çalışan işten atılmakla tehdit edilmekte, aşırı iş yükü nedeniyle deneyimsizlik ile suçlanmaktadır.

1998 ILO raporuna göre, 1996 yılında AB'nin 15 ülkesinde gerçekleştirilen 15.800 görüşmenin sonuçları bir önceki yıl içinde çalışanların %8'inin (12 milyon) duygusal tacize maruz kaldığı doğrultusundadır. İngiltere'de yapılan araştırma sonuçlarına göre çalışanların %53'ü duygusal tacize maruz kalmış, %78'i bu olaylara tanıklık etmiştir. İsveç'te yapılan istatistiksel araştırmanın bulgularına göre ise bir yıl içinde gerçekleşen intiharların %10-15'inin nedeni duygusal tacizdir. İsveç ve Almanya'da yüz binlerce duygusal taciz mağdurunun erken emekli oldukları veya psikiyatri kliniklerinde yatarak tedavi edildikleri kayıtlarda yer almaktadır. İtalya'da 1 milyondan fazla çalışanın duygusal taciz kurbanı olduğu bilinmektedir. Uluslararası alanda yapılan tüm araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta, duygusal taciz mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından daha çok sayıda oldukları doğrultusundadır (Tınaz, 2006: 14).

Mobbing mağdurları genellikle zeki, yetenekli, yaratıcı, idealist ve güvenilir kişilerdir. İlerleme yolları açık olduğundan mobbingi uygulayan kişiler için birer tehdittir. Onların önlerini kesecek ve yerlerine alacak kişiler olarak görüldüklerinden fazla ilerleme kaydetmelerine olanak verilmeden saf dışı edilmelidir.

Mobbinge uğrayan mağdurların başında kadınlar gelmektedir. Kadın çalışana, çalışma arkadaşları ya da işveren tarafından çeşitli politikalarla sıkıştırma, yadırgama, dışlama, kaynakları ve yetkilerini kısıtlama, ilerlemesini engelleme gibi şekillerde mobbing uygulanmaktadır. İşyerinde kadınların cinsiyetlerini esas alarak yıldırılmaya çalışılması, kariyerlerinin başında umutsuzluğa kapılma kariyer ortalarında ise terfilerinde duygusal yıpranmayla engellenmeyi ortaya çıkarabilmektedir.

Mobbing, genel olarak kadınlar açısından erkeklere oranla daha önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İşyerinde duygusal yıldırılmaya maruz kalma potansiyeli güçsüzler, azınlıklar ve kadınlar aleyhine desteklenmektedir. Duygusal yıldırımdan etkilenme açısından çalışanların cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.



Kadın banka çalışanları ve erkek banka çalışanları arasında duygusal yıldırmanın incelendiği bir araştırmada, kadınların maruz kaldığı yıldırmanın erkeklerinkinin 4 katı olduğu tespit edilmiştir (Tınaz, 2006: 15).

İşyerinde duygusal yıldırmaya maruz kalan kadınlarda verimsizlik, işten uzaklaşma, işe bağlılıklarında azalma, performans düşüklüğü meydana gelmekte, sağlıklarında olumsuzluklar ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca, kişisel yetersizlik nedeniyle kariyerlerinin engellenmeye çalışılması işten ayrılmaya ya da kariyerlerine ara vermeye kadar uzanan olumsuz sonuçları da beraberinde getirmektedir.

#### **2.1.4. İş Bulma ve Kariyer Yapma Konusunda Karşılaşılan Sorunlar**

Hızlı bir değişim sürecinde olan 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 oranlarında da önemli artışlar olmuştur. Ancak uygun eğitim, yetiştirme ve deneyime sahip olan kadınların bile üst yönetim kademelerine ulaşmada erkeklere nazaran aynı başarıyı gösteremedikleri, kariyerine yeni başlayanların ise üst seviyelere ulaşmalarının çok zaman aldığı saptanmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207-208).

Kariyer, kişinin çalıştığı kurum içindeki yerini belirten ve bireyin meslek ya da kurum içindeki gelişmesini, yükselen başarısını anlatan bir kavram olarak ifade edilmektedir. Kariyer, planlanan iş yolunda ilerlemek ve bu sayede para kazanmak, daha fazla sorumluluk alarak daha çok statü elde etmek ve saygınlık kazanmaktır.

1970'li yılların başında işletmelerin, çalışanların yönetsel kariyerlerinde etkili olan faktörlere yönelmeleri, kariyer konusunu gündeme getirmiştir. Böylece kadınların sadece çalışacakları işi değil, aynı zamanda kariyerlerini de seçebilmeleri ve kariyer gelişimlerini bu doğrultuda yönlendirebilmeleri konusu giderek önem kazanmaya başlamıştır. Kadınların eğitim seviyeleri hızla yükselmiş, böylece daha saygın mesleklere yönelerek kariyer yapma isteği beraberinde üst yönetimlere talip olmayı getirmiştir (Aytaç, 1997: 10).

Buna karşılık işverenlerin kadın çalışanlar ile ilgili bazı kalıplaşmış görüşleri bulunmaktadır. Onlara göre kadın çalışanlar için öncelikli olan aile ve ev hayatıdır. Bu nedenle iş yaşamında gerekli verimliliğe ulaşmaları zordur. Hamilelik ve ev ile ilgili sorumlulukları onların terfi ettirilmeleri önünde engeldir. Erkeklerle oranla çalışma hayatına sık girip çıkmaları ise kariyer elde etmeleri açısından onları zorlamaktadır. Örgüt tarafından verilen eğitimler, kadın çalışanlar için geri dönüşü olmayan bir yatırımdır ve örgüte yarar sağlamayan bir giderdir.

Kadınların önceliklerinin aile ve ev ile sınırlandırılması mesleki açıdan başarı elde etmelerini engelleyen ve onların ikincil planda kalmalarına neden olan bir düşüncedir. Nitekim çeşitli ülkelerde kadınların, yönetim kademesindeki oranlarına bakıldığında işe seçilme, işe yerleştirilme ve yükseltilme sürecinde kadınların eşit olmayan farklı yaklaşımlar ile karşı karşıya kaldıkları görülmektedir.

Bu kapsamda yapılan değerlendirmelere göre, evlilik ve çocuk kadının kariyeri önünde büyük bir engeldir. Bu sebeple işe alma sürecinde genç ve bekâr kadınlar tercih edilmektedir.

İşe alımlarda yapılan mülakatlarda erkek ve kadınlar farklı kıstaslara göre değerlendirilmekte, eğitim düzeyi ne olursa olsun kadınlara erkeklerden farklı olarak evlilik ve çocuk sahibi olma konusunda düşüncelerini ortaya koyacak sorular sorulmaktadır. Ayrıca aynı niteliklere sahip erkek ve kadın adaylar ile yapılan mülakatlarda aynı pozisyon için erkekler tercih edilmektedir. Bu durum aslında kadınları, üstü kapalı da olsa kendilerine yakıştırılan belirli meslekleri tercih etmeye zorlamaktadır.

Yine işe alım aşamasında verilen iş ilanlarında da cinsiyete dayalı ayrımcılığın izleri görülmektedir. Bu ilanlarda kadın ve erkek ayrımının yapılması, üst yönetim kadrosuna alınacak kişilerin erkek olarak düşünülmesi, kadınlara ayrılan kadro sayılarının düşük tutulması ve kadınlara genellikle yardımcı hizmet kadrolarına ilişkin işlerin uygun görülerek bu yönde eğitime tabi tutulması ayrımcılığın başka bir boyutudur. Tüm bu yaklaşımlar kadının önünü kesen ve ilerlemesine engelleyen faktörleri içinde barındırır.

Genel olarak baktığımızda Avrupa'da çalışan kadınların yaklaşık %10'unun orta ve alt kademedede yöneticilik statüsünü elde ettikleri, üst yönetim kadrolarında ise %5'lik bir

paya sahip oldukları görülmektedir. Batı Avrupa ve öteki gelişmiş ülkelerin genel durumuna bakıldığında ise kamu yönetimlerinde ve özellikle sosyal içerikli işlerle uğraşan bakanlıklarda üst düzeylerde karar verme organlarında yer aldıkları ve bu çerçevede ise ancak %13,1 oranında yer buldukları tespit edilmektedir. İngiliz şirketlerinin yönetiminde olan kadınların sayısı ise %5'den azdır (Koray, 1992: 21).

Günümüzde işgücünün önemli bir kısmını meydana getiren kadınların eğitilmesi ve geliştirilmesi şirketlerin geleceği için bir zorunluluğu oluşturmaktadır. Ancak kadının üstlendiği ailevi sorumluluklar onun yükselmesinde ve terfisinde önemli bir engeldir. Bu eğilim bugün birçok örgütsel yapıda ayrımcılığın esasını oluşturan şeffaf (cam) tavan kavramını ortaya çıkarmıştır.

Şeffaf tavan, ilk kez 1986'da Wall Street Journal'ın "İş Yaşamında Kadın" konulu haberinde Hymovitz ve Schelhardt tarafından devlette, şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek mevkilere gelmeyi arzulayan ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engeller olarak tanımlanmıştır (Uzun, 2005: 33). Bu engeller, örgütlerin rekabet üstünlüğü elde edebilmek için gerekli olan farklı ve çeşitli yeteneklere sahip kişilerin üst düzey yönetimde görev alamamalarına ve özelliklerine bakılmaksızın örgütün kârlılığına ve sağlığına katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılmamasına neden olmaktadır (Aytaç, 1997: 29). Kısaca şeffaf tavan, kadınların üst düzeylere ulaşmalarını yavaşlatan veya durduran engeller toplamıdır. Bu engelin aşılması oldukça zordur ancak imkânsız değildir. Az sayıda kadın bunu başarabilmiştir.

Araştırmalar kadınların tepe noktalarına gelmelerini engelleyen nedenleri ortaya koymaktadır. Bu nedenler şu şekilde sıralanabilir.

- Çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları,
- Mühendislik, işletme, liderlik becerilerinden yoksun olmaları,
- Genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleyememeleri,
- İnsan kaynakları alanlardaki kadrolarını kendilerinin seçmeleri,
- Tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otorite azlığı,
- Duygusal olmaları nedeniyle yönetim becerisinden yoksun olmalarıdır.

İlerleme yolları olmayan kariyer yollarına yönlendirilen ve üst düzey yöneticilik aday havuzuna dahi alınmayan kadınların, yöneticilik kariyerleri görüldüğü gibi baştan ölü doğmaktadır. Yatay ve dikey ilerleme olasılıklarının çok az olduğu durumlarda kadın çalışanlar genellikle kariyer platosuna girmekte ve kariyerlerini aynı pozisyonda sürdürmek zorunda kalmaktadır. Bu nedenle sürekli aynı pozisyonlarda çalışan kadınlar için şeffaf tavanlardan bahsedildiği kadar, onların yatay ilerlemesini engelleyen duvarlar da söz konusu olmaktadır (Aytaç, 2001: 910).

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 ayrımı, eşit istihdam fırsatı” gibi tartışmaların halen devam etmesinin de gösterdiği gibi, uzmanlar arasında görüş ayrılığı bulunmaktadır. Süre gelen bu tartışmalardan birisi, kadınların kariyer gelişiminin erkeklerden farklı olduğunu savunan görüştür. Bu görüşün dayandığı noktalar şunlardır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209-210).

- İşe uygunluk açısından kadın ve erkeğin beklentileri farklıdır. Bu nedenle kadın ve erkek çalışanların seçecekleri işlerin tipi de birbirinden farklı olacaktır.
- Evli çiftlerde eşlerin birbirlerinin kariyerlerine uyum sağlamaları konusunda farklılıklar bulunmaktadır. Kadınlar genellikle daha mobil ve eşlerinin kariyer gereksinimlerine daha fazla uyum gösteren bir pozisyonda yer almaktadırlar.
- Ebeveynlik rolü kadın ve erkek için farklı tanımlanmıştır. Kadınların annelik rolü, babalık rolüne göre daha fazla zaman ve çaba gerektirmektedir.
- Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar, işyerlerinde daha fazla engelle karşılaşmaktadırlar. Ayrımcı ve önyargılı düşünceler, kariyer gelişimlerine engel olmamaktadır.
- Kadınların iş yaşamı ve kariyerlerini evlilik ve çocuk sekteye uğratmaktadır. Bu da kadınların üst kademelere yükselmesini zorlaştırmaktadır.

Çalışan kadınların kariyer ve aile rolleri arasında uyumsuzlığa neden olan toplumsal ve kültürel değerler, kadınların meslek hayatlarında ilerlemesini engelleyen etmenler olarak görülmektedir. Gerek kadınlara erkeklerin egemen olduğu mesleklerin vasıflarını kazandırma çabası, gerekse kadınların egemen olduğu hizmet mesleklerinin seviyesini

yükseltme stratejisi, kadınlara erkeklerle eşit statü ve kazançta işlere girebilmeleri imkânını sağlama konusunda henüz bir başarı gösterememiştir (Altınay, 2006: 22).

Kadınlar aile ve iş hayatını birlikte devam ettirmek için kadınlara özgü mesleklere yönelmişler, eğitim eksikliği nedeniyle önu kapalı ve alt düzeyde statüye sahip işlerde yoğunlaşmışlardır. Yüksek statülü meslek sahibi kadınlar, kariyerlerini aile hayatları ile birlikte devam ettirebilmek için yardımcı hizmetlerden yararlanmaktadırlar. Bu yardımlar kadınların çalışma hayatını kolaylaştırıcı ve kariyerlerini geliştirici hedeflere ulaşmasında katkılar sağlamaktadır. Bunun yanı sıra kadınların aynı mesleğe sahip kişiler ile evlenmesi de kariyer gelişimlerine katkı sağlayan bir etmen olarak görülmektedir (Aytaç, 1997: 29).

### **2.1.5. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik**

İnsan haklarının önemli bir boyutunu oluşturan sosyal haklar içinde sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme, grev hakları ve benzeri hakların başta geldiği bilinmektedir. Geçmişten bu yana sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücünün erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212). Kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü, kadının asli görevinin annelik ve ev içi sorumluluklar olarak görülmesi, eğitim olanaklarından yeterince yararlanamamaları gibi faktörler kadınların sendikal katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun yanı sıra sendikal örgütlenmenin kadınların göz ardı edilerek oluşturulması, sendikal etkinliklerin ve toplantıların düzenleniş biçimi, sendikal ortamlarda kullanılan dil, siyaset yapma tarzı ve geleneksel yargıların sendikalarda da devam etmesi kadınları sendikalardan uzaklaştırmaktadır. Böylece kadınlar sendikaya üye olsalar bile, sendikaların karar ve yönetim organlarında yer alamamakta dolayısıyla sendikalar erkek egemen yapılar olmaya devam etmektedir.

Sendikal örgütlenmenin yanında kadınlar sosyal güvenlik haklarından da eşit bir şekilde yararlanamamaktadır. “Kadın ve erkek arasındaki eşitlik” ilkesi çerçevesinde çalışma yaşamı içinde yer alan kadınların hastalık, işgöremezlik, yaşlılık, iş kazası, mesleki hastalık, analık ve işsizlik risklerine karşı koruyan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmaları ve bu risklere uğrayan kadınlara yönelik sosyal yardım hizmetlerinden cinsiyet ayrımı yapılmaksızın yararlandırılması esas olmaktadır

(Kocacık ve Gökçaya, 2005: 212). Bu yasal eşitliğe rağmen, kadınların erkeklere oranla enformel sektörde daha fazla yer almaları ve dolayısıyla kayıtlı işgücüne dahil olmamaları nedeniyle yasal koruma altında olmadıkları, düşük sosyal güvenceyle sürekli değişen bir yapı içinde çalıştıkları görülmektedir.

Kadınlar kendi istekleri ile enformel sektörde çalışmayı tercih etmektedirler. Kadınların enformel sektörü kendi istekleri ile seçmelerinin başlıca nedeni bu sektörün en yaygın biçimi olan evde çalışmanın getirdiği avantajlardır. Dışarıda çalışmasına izin verilmeyen kadın, bir gelir elde edebilmek amacıyla evde çalışmayı kabul etmektedir. Bunun yanı sıra kadınlar evde çalışarak hem ev işlerini yürütebilmekte ve çocuklarına bakabilmekte hem de ek bir gelir sağlayabilmektedir (Bolcan, 2006: 40).

Çeşitli nedenlerden ötürü enformel sektörler içinde yer alan kadınlar için en büyük sorun sosyal güvenlikten yararlanamamadır. Sosyal güvenceden yoksun olarak çalışan kadınlar doğum yardımı ve emeklilik gibi imkânlardan faydalanamamakta, çalışma koşullarının ağır olması ve gerekli tedbirlerin olmadığı ortamlarda çalışma mecburiyeti iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır.

## **2.2. Toplumsal Yaşama İlişkin Sorunlar**

Toplumları meydana getiren en küçük birim ailedir. Kadınlar ise ailenin vazgeçilmez bir ögesidir. Kadınların aile içindeki rolleri toplum yapısına bağlı olarak değişmekte ve üstlendikleri sorumluluklar bu doğrultuda şekillenmektedir. Ataerkil aile yapısına sahip toplumlarda kadının öncelikli görevi eş ve anne olmaktır. Kadının eş ve anne rolleri ile sınırlandırılması, sosyo-kültürel dayatmanın bir sonucudur. Bu dayatma nedeniyle kız çocukları ileride üstlenecekleri rollere göre yetiştirilmekte, kadının kendisi için belirlenen rollere uygun davranması beklenmektedir.

Toplumsal yapıda hâkim olan görüş aslında erkeklerin de görüşünü yansıtmaktadır. DPT'nin Türk Aile Yapısı araştırmalarına göre, hane halkı reislerinin %76'sı için kadının aile içindeki görevi, ev işi ve çocuk olarak ifade edilmektedir (Koray, 1999: 72). Buradan hareketle kadının çalışması toplum tarafından pek de olumlu karşılanmamaktadır. Çalışmak isteyen ve bu yolda çaba gösteren birçok kadın isteklerini elde etme konusunda başarısızdır. Özellikle kırsal kesimde yaşayan ve her türlü eğitim imkânından uzak bulunan kadınlar ve kız çocukları babalarının, eşlerinin ve

onların ailelerinin denetimi altındadır. Kadın sadece evin ihtiyaçlarını gören, ekonomik olarak çalışmayan ve hiçbir özgürlüğü olmayan bir bireydir. Toplumsal baskı ve geleneksel fikirler hukukun bu düzeni değiştirmesi önünde engeldir.

Kadının ev içi sorumlulukları nedeniyle yerine getirdiği faaliyetlerin ekonomik olarak bir karşılığı bulunmamaktadır. Kadının ev işi, çocuk bakımı ve kayıtdışı olarak evde yerine getirdiği faaliyetleri parasal olarak ölçülememektedir. Kadının ev dışında ekonomik bir faaliyete katılmadan ev içinde hayatını devam ettirdiği ailelerde erkek para getiren ve ailenin dışarı ile bağlantısını sağlayan, kadın ise ev içinde aile düzenini sağlayan kişidir. Ancak bu sorumluluklar kadının çalışma hayatına katılması durumunda da devam etmektedir. Kadının çalışması evdeki sorumluluklarını bitirmemekte aksine iki kat daha da arttırmaktadır. Çifte yükümlülük olarak nitelendirilen bu sorumluluklar iş ve aile hayatının dengelenerek beraber yürütülmesini gerektirir. Kadının iş hayatında yerine getirdiği sorumluluklar parasal olarak hesaplanırken, evde yerine getirdiği işlerin karşılığının olmaması “kadın emeğin değersiz” olarak görülmesine neden olmaktadır. Nitekim ev içinde harcanan emeğin milli gelir hesaplanmasında hiçbir katkısı bulunmamaktadır.

### **2.3. Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar**

Kadının çalışma yaşamına katılması ekonomik anlamda ve ülkelerin kalkınması bağlamında olumlu bir gelişmedir. Bu sayede kadın ekonomik olarak özgürleşmekte, yaşam şartları iyileşmektedir. Ekonomik açıdan bağımsızlığını kazanması onun kendine ve ailesine yaptığı katkıları olumlu yönde etkilemiş, iş yaşamında aktif bir şekilde yer alması iş yaşamında olduğu kadar aile yaşamında da zorlukları beraberinde getirmiştir. Özellikle evlilik yapılması ve çocuk sahibi olunmasıyla sorumlulukları artan kadınlar, iş ve aile yaşamı arasında sorunlar yaşamaya başlamıştır.

#### **2.3.1. İş ve Aile Çatışması**

İş ve aile yaşamı arasında dengenin sağlanması, bir bireyin çalışırken çalışma yaşantısının getirdiği sorumluluklar ile aile hayatının getirdiği sorumlulukların uyumlu olması anlamına gelmektedir. Günümüz şartlarında ekonomik koşulların gün geçtikçe zorlaşması, tüketime yönelik alışkanlıkların artması, bunun yanı sıra ev ve aile

yaşantısına olan ihtiyaç iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamayı zorlaştırmaktadır (Kapız, 2002: 140).

İş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamanın zorluğu, iş ve aile yaşamının çatışması kavramını ortaya çıkarmıştır. (Greenhaus ve Powell, 2003: 291). İş ve aile çatışmasının çalışan kadınların anne, eş ve aynı zamanda iş kadını olmaktan kaynaklanan rollerinin çatışması sonucu gerçekleştiği söylenebilir. Her bir rol kendine zaman ayırmayı gerektirir. Bu da çalışan kadının ağır bir yük altında kalmasına ve rollerin birbirlerine karıştırılmasına yol açar. Önemli olan önceliğin hangisine verileceğidir. Aileye mi, işe mi olduğu konusu çalışan kadın için en önemli çatışma nedeni olmaktadır.

İş ve aile çatışmasının stres kaynakları rol çatışması, entelektüel ve fiziksel güçlük, rol belirsizliği, işin kalitesinin baskısı yoğun iş yükü olarak ifade edilmektedir. Rol çatışması, kadınların kariyerlerinde ilerleme söz konusu olduğunda büyük önem kazanmakta, onların kariyer rollerini yeniden tanımlamaya neden olmaktadır (Carlson, 1999: 236).

İş ve aile çatışması süreci, iş çatışmasının aile yaşantısının çatışmasına neden olması, bu çatışmaların aile çatışmasına neden olması ve iş ve aile yaşamının niteliklerinin değişmesi şeklinde işlemektedir. Bu sürecin sonunda ise yaşam memnuniyetsizliği oluşmakta, yaşanan çatışmalar gün geçtikçe baskıların artmasına neden olmaktadır. İş ve aile yaşamının çatışmasının habercisi, rollerin çatışması, rollerin belirsizliği ve aşırı rol üstlenilmesi olmaktadır. Bu faktörlerin etkisi kişinin kişilik yapısına, eğilimlerine ve beklentilerine bağlı olarak değişmektedir. Toplumda aileye yönelik beklentilerin ağırlıklı kısmı kadınların üzerindedir. Bu durum kadınların, iş ve aile yaşantısını denetlemeye çalışırken, zamana dayalı gerginlik olarak üç farklı gerginlik yaşanmasına neden olmaktadır. İş ve aile yaşamının çatışmasında üç temel gerginlik yatmaktadır.

- Zamana dayalı çatışmada, bir role tahsis edilen sürenin diğer rolün gerçekleştirilmesi için gereken süreyi aşması veya diğer rolün gerçekleştirilmesinin imkânsız hale gelmesi durumunda kısıtlı sürenin yarattığı gerginliktir.
- Fazla çaba göstermenin yarattığı gerginlik, bir rolün yarattığı gerginlik belirtilerinin diğer role zarar vermeye başladığı anda hissedilen gerginliktir.



- Davranışsal beklentilerin yarattığı gerginlik ise, rolün gerektirdiği davranışın (işyerinde sert olmak) diğer rolle tamamen zıt olmasının (evde ılımlı, anlayışlı, yumuşak olmak) yarattığı gerginliktir (Carlson, 1999: 236).

Gerçektende çalışan kadın iyi anne, iyi eş, iyi ev kadını ve iyi bir iş kadını olmak için her iki alandaki işlerine yetişebilme yönünde büyük bir zaman baskısı yaşamaktadır. Çoğu zaman bazı statü ve yükselme fırsatlarını kaçırmakta ya da geciktirmektedir. Kadın çalışan, tüm bu çelişkilerin yarattığı gerilimi yaşarken, beraberinde sağlığının da kaybetmektedir (Cam, 2004: 3).

Yapılan araştırmalar, kadınların kariyerlerinin rol çatışmasından ciddi olarak etkilendiğini göstermektedir. Rol çatışması, kadınların hayatında, kariyerinde ilerledikçe daha büyük önem kazanmaktadır. Bu çatışmalar pek çok kadının kariyer rollerini yeniden tanımlamaya yönelmelerine neden olmuştur. Örneğin yapılan bir araştırmada kadınlar, başlangıçta çok yüksek kariyer güdülerine olmasına ve aile içindeki toplumsallaşmalarının kendilerini bu yönde çok destekleyici olmalarına karşın, zamanla aile rollerinin artan taleplerinden doğan baskıların mesleklerinde uyguladıkları standartların düşmesine neden olduğunu belirtmiştir. İşverenlerde hâkim görüşe göre, kadınların geçici bir zaman için çalıştıkları, erkeklere oranla kendilerini daha az işe verdiği, olası evlilik ve hamilelik durumlarında işi bırakacakları ve ev işleri yüzünden terfi ettirilmemesi, özellikle yönetim basamaklarına getirilmemesi gibi görüşler yaygındır. Kadından öncelikle anne ve eş olarak toplumsal rollerini yerine getirmesi beklenmektedir (Aytaç, 2001: 906).

Aile içindeki sorumluluk ile birlikte çalışma yaşamı içinde yer alan kadınlar bir yandan annelik, diğer yandan kariyer ve gelir elde etme arasında kalarak bazı kararlar almak durumunda kalmaktadır. Bu oldukça zor bir durumdur. Hangi rolünün daha önce geleceğine karar verme zorunluluğu duygusal karmaşıklığa yol açmaktadır. Zorunlulukları ile istekleri arasında kalan kadın, zıt duyguları bir arada yaşayacak ve hangi kararı verirse versin suçluluk duygusuna kapılacaktır. İş ve aile arasında seçimin zor olması bireyi kararsızlığa ve karamsarlığa sürükleyecektir. Bu karmaşıklık içinde her iki rolü de sağlıklı bir şekilde yürütebilmek ve sorumluluklarını dengeleyebilmek için kadınlar, işlerini kolaylaştıracak ve çabuklaştıracak teknolojik aletleri kullanmaya başlamış, ev işlerinin düzenli bir şekilde aksamadan yürütmesi için kendisi gibi çalışan

yardımcılardan ücretli olarak faydalanmıştır. Ancak yine de asıl yük kendi omuzlarında kalmıştır. Yaşam kalitesini arttırmak için giriştiği bu çabalar, aile ve iş yaşamında karşılaştığı sorunları tamamen ortadan kaldırmamıştır. Erkeğin halen egemen bir güç olarak evin geçimini sağlamakla görevlendirilmesi, kadının ise öncelikli olarak eş ve anne olması fikri geçerliliğini toplum içinde korumakta, kadın değersiz ve ikincil konumunu sürdürmektedir. Gerçek hayatta asıl olan erkek egemenliğidir ve evin gelirinin erkek tarafından karşılanması fikrinin yaygınlığı halen devam etmektedir.

### **2.3.2. Ev İşleri Sorunu**

Çalışan kadın sayısında meydana gelen artış, kadının iş ve aile gibi farklı alanlardaki rollerinin 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 aile yaşamını iyi bir biçimde iyi 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 (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213). Aile ve iş yaşamı aynı yönlü etkileşim halinde alanları ifade etse de olumlu ve olumsuz bir durumu diğer alana yansıtmaktadır.

Kadınların gelir getirici bir işte çalışması cinsiyete dayalı işbölümünün ortaya çıkardığı durumu değiştirmemekte, kadının ikili rolü halen devam etmektedir. Çalışan kadın işten eve geldiğinde ikinci bir işgünü yaşamakta, yorgun bir şekilde eve geldiğinde ev işleri ile de ilgilenmek zorunda kalmaktadır. Günümüzde ev işlerini kolaylaştıran teknolojik gelişmeler ve yardımcı hizmetlerden yararlanmak mümkün olsa da tüm bu kolaylıklarında sosyo-ekonomik yapı ile ilişkili olduğu unutulmamalıdır. Bu kapsamda belirtilen kolaylaştırıcılara ulaşmak her kadın için mümkün olmamaktadır. Ayrıca kadın çalışan olsun ya da olmasın ev ile ilgili rollerin sorumluluğunu taşımakta, bu sorumluluklar giderek artmaktadır (Özdamar, 2000: 27).

Yapılan bir araştırmada evin günlük işlerini yerine getiren kadınların erkeklere göre haftada 15 saat daha fazla çalıştıklarını ortaya koymakta, başka bir araştırma ise ev işlerinin %75'inin hala kadınlar tarafından yapıldığını göstermektedir. Eğitimli erkekler

bile, belirli rol değişimlerini kabul etmekle birlikte, evlerinde geleneksel davranış kalıplarını kendi ailelerinden gördükleri şekilde devam ettirmektedir. Kadının eşi ile aynı eğitimi seviyesinde olması da bu durumu değiştirmemektedir. Bazı çalışan kadınlar ise eşi kendisine yardım etse bile yetiştirilmeyle alakalı olarak geleneksel rollerinden vazgeçemeyerek bu rolleri devredememektedir (Gerni, 2001: 24).

### **2.3.3. Çocuk Bakımı Sorunu**

Anne olmak, sadece kadınlara özgü olan ve emek piyasalarında oluşan ayrımcılığın başlıca nedenlerindedir. Kadın işgücü, işyerinde olduğu kadar ev içinde de çocuk bakımı, diğer aile büyüklerinin bakımı gibi birçok rol üstlenmektedir. Çocuk sahibi olmak bazen çalışma hayatına ara verilemesine bazen de son verilmesine neden olmaktadır. Çünkü kadın çalışan bu sorumlulukları yerine getirmediğinde çocuklarına karşı sorumluluk duymaktadır (Altuntaş, 2006: 26).

Kadınların çalışma hayatına katılım kararlarını vermesinde okul öncesi çağda çocuk sahibi olup olmaması etkili bir faktördür. Çocuk sahibi olan kadının çalışması çocuk bakımı için başkasından yardım almasına bağlıdır. Bu durumda bakım hizmeti için ödenen masraf ile kadının çalışması durumunda elde ettiği ücret arasında bir karşılaştırma söz konusu olmakta, aradaki farkın az olması kadınların işgücü arzını azaltmaktadır. Dolayısıyla bakım hizmeti için yapılan masraf kadınların işgücüne katılım kararını vermelerinde etkili olmaktadır. Bazı ailelerde bu maliyet aile yakınları tarafından sıfırlanmakta, kadınlar çalışma hayatı içinde yer alabilmektedir. Bu durumda da bakım yardımını üstlenen kişinin işgücü arzı kısıtlanmakta, dolayısıyla aile içi yapılan ücretsiz destek nedeniyle kadınların işgücü arzı azalmaktadır.

Kadınların çocuk sahibi olması ev ile ilgili sorumluluklarının bir kat daha artmasına yol açmakta, kadın çalışma hayatı ve ev hayatı arasında kalmaktadır. Bu ikilem iş hayatının sekteye uğratmaktadır. Erkek için ise durum tamamıyla farklıdır. Çocuk sahibi olan erkeğin işinde yükselmesi olumlu karşılanmakta, sorumluluğu artan erkeğin işine daha sıkı sarılacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla erkek ve kadın için durum eşit bir şekilde gelişmemekte, cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu olmaktadır.

Aslında çocuk bakımı ailelerde hem annenin hem de babanın sorumluluğundadır. Ancak istatistiklere göre çocuk bakımı sorunu anneyi daha çok ilgilendirmekte ve kadınların

kariyerlerini daha çok etkilemektedir. Örneğin İngiltere’de yüksek lisans derecesine sahip erkek ve kadınlar arasında yapılan bir çalışmada, çalışan bayanların ya bekâr olduğu ya da 1 çocuk sahibi olduğu görülmüştür. Sadece %30 oranında kadın çocuk sahibiyken, bu oran yüksek lisans derecesine sahip olan erkeklerde %62’dir. Çalışan kadınların %87’si çocuğun kariyerlerini olumsuz etkilediğini düşünürken, bu oran erkeklerde %10 seviyesindedir (Simpson, 1997: 123). Görülmektedir ki, kadın hangi eğitim seviyesinde olursa olsun çalışma hayatında çocuk sahibi olması dolayısıyla sorunlar yaşamakta ve kariyer engelleri ile karşılaşmaktadır.

Araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere kadınlar gerçektende iş hayatında ve kariyer hedeflerine ulaşmada sorun yaşamaktadır. Kadının belirli bir süre işine ara vermesi ve ilerleyen dönemlerde iş hayatına geri dönmesi mümkündür. Ancak kadınların çocuk sahibi olması ve yetiştirme dönemleri kariyerlerinin en hızlı geliştiği zaman diliminde gerçekleşmektedir. Daha fazla sorumluluk alacak ve üst pozisyonlara gelebilecekleri dönemde anne olmaları onların gelecekleri için yaratabilecekleri fırsatların önünü kesmektedir. Ayrıca doğum yaptıktan sonra uzun zaman işinden uzak kalan birçok kadın, geri döndüğünde ya kendi işinde başka birini bulmakta, ya da kendilerinden daha genç olanların gerisinde kalmaktadır. İşinden uzun süre uzak kalan kadın çalışanların, işe yeniden adapte olabilmeleri için uzun bir zamanın geçmesi gerekmektedir.

Kadınların kariyerlerinde sıkıntılar yaşamasının bir nedeni de kadınların analık hallerinin korunması noktasında yasal düzenlemelerin yetersiz olması, doğum sonrası çocuk bakım hizmetlerinde kadının yararlanabileceği destek mekanizmalarının pahalı olması ve yaygınlaşmaması, devletin temel eğitim kurumlarının mesai saatleri ile uyum sağlamayacak şekilde yarı-zamanlı olmasıdır. Bu sorunların ortadan kaldırılması ya da asgariye indirilebilmesi kadınların daha fazla oranda çalışma hayatında yer almasına yol açacaktır (Eyüboğlu ve Diğerleri, 1998: 214-215). Çalışan annelerin yetiştirdiği çocuklar da daha erken sorumluluklarının bilincine vararak ileriki hayatlarında daha başarılı olacaktır. Eşlerin aynı derecede sorumluluk almaları ve birbirlerine destek olmaları da sorunların çözümünde etkili olmaktadır. Bu sayede kadınların evdeki yükleri azalmakta, beyinsel ve ruhsal olarak daha az yorulacakları için, iş hayatında

başarıları artmaktadır. Böylelikle mutlu aileler, ruhsal açıdan sağlıklı anne, baba ve çocuklardan oluşan toplumlar yaratılacaktır.

## **BÖLÜM 3: ÇALIŞAN KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ SORUNLARINA YÖNELİK ALGILARI: YALOVA ÖRNEĞİ**

### **3.1. Araştırmanın Konusu**

Çalışma yaşamında yer alan kadınların sorunlarının araştırılması sonucunda çalışan kadınların düşünce yapılarını yansıtan verilerin toplanması ve analizi temel araştırma konusu olarak belirtilmiştir. Bu kapsamda, Yalova ilinde çalışan kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunları algılama düzeylerinin belirlenmesi, bakış açılarının ortaya konulmasına çalışılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde kadın işgücü kavramı, kadınların çalışma hayatına katılma nedenleri, Dünya’da ve Türkiye’de kadın işgücünün tarihsel süreç içindeki gelişimi, ikinci bölümünde kadın işgücünün iş, aile ve toplum yaşamında karşılaştıkları sorunlar ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise, çalışan kadınların iş, aile ve toplum yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik bakış açılarının tespit edilmesine yönelik bir anket çalışması yapılmıştır.

### **3.2. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı, geçmişten günümüze kadar tartışmalı bir konu olan “çalışma yaşamında kadın” ve “çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunları” Yalova ilinde çalışan kadınlar üzerinden incelemektir. Bu nedenle Yalova ilinde çalışan kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ne şekilde algıladıkları ve değerlendirdikleri araştırılmıştır. Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar literatürde tanımlanan şekliyle ele alınmıştır. Literatürde tanımlanan sorunları, kadınların gerçek hayatta nasıl algıladıkları ve ne şekilde değerlendirdikleri araştırılmıştır.

### **3.3. Araştırmada Evren ve Örneklem**

Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlara ilişkin algılarını incelemek için yapılan çalışmanın evrenini Yalova ilinde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Yalova ilinde kayıtlı olarak çalışan kadınların sayısı 8.780’dir. Örneklem olarak 250 kişiye anket uygulanabileceği düşünülmüş ve bu kişilerin tamamına anket formu dağıtılmıştır.

Ancak anket dağıtılan kadın çalışanlardan yalnızca 190 tanesinden geri dönüş gerçekleşmiştir. Dağıtılan anketlerin bir kısmı ya hiç geri gelmemiş ya da eksik bilgiler nedeniyle analiz dışında bırakılmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Yöntemi**

Çalışan kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik yapılan çalışmada öncelikli olarak literatür taraması yapılmış, literatür taramasının devamında elde edilen bilgiler çerçevesinde uygulamaya yönelik olarak hazırlanan anket ile alan çalışması yapılmıştır. Araştırmada anket tekniği kullanılmıştır.

Anket formu, ankete katılanların demografik özellikleri, çalışma yaşamında bulunma süreleri, gelir düzeyleri, iş değiştirme nedenleri, çalışan kadınların çalışma yaşamındaki sorunlarına yönelik kişisel görüş ve değerlendirmelerinden oluşan soruları kapsamaktadır. Anket toplam 24 adet sorudan oluşmaktadır. 9. soru kendi içinde 5 bölüme ayrılmakta, her bölüm ayrı bir soru olarak değerlendirildiğinde, toplam 28 soruya cevap verilmiştir.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk 8 soruda çalışanların demografik bilgileri, işte çalışma süreleri, gelir düzeyleri ve işlerinden memnun olup olmama düzeyleri ile ilgili sorular yer almakta, 9. soruda işten ayrılma nedenleri 5 ayrı başlıkta değerlendirilmekte, 9. soru dahil olmak üzere 9-24 aralığındaki sorular 5’li likert ölçeğine göre hazırlanmış (hiç katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, çok katılıyorum) 16 sorudan oluşmaktadır.

Anketler araştırmaya katılanların iş yoğunlukları nedeniyle yüz yüze yapılamamış, anket kâğıtları dağıtılarak cevaplandırıldığında tekrar geri alınmıştır. Anket çalışmasının yapılmasından önce çalışmaya katılacak kişilere sözlü olarak bilgilendirmeler yapılmış, çalışmanın amacı ve anketin doldurulma şekli izah edilmiştir.

Anket çalışmasında elde edilen bulgular SPSS istatistik programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Tez çalışmasının amacına yönelik olarak tablolar kullanılmıştır.

### 3.5. Araştırmanın Hipotezleri

- Araştırmanın temel hipotezi: “Çalışma yaşamında kadınların kadın olmalarından dolayı sorunlar yaşadıkları düşünülmektedir.”
- Araştırmanın yan hipotezleri:
  1. Çalışan kadınların eğitim seviyeleri ile elde ettikleri gelir arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
  2. Kadınların evli olması ile iş memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
  3. Çalışma süresi ile iş memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
  4. Çalışma süresi ile çalışma hayatını düzenleyen yasaları yeterli görme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
  5. Elde edilen ücret düzeyi ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

### 3.6. Araştırmanın Bulguları

#### 3.6.1. Frekans Tablolarının Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılanların yaş dağılımlarına bakıldığında çalışan kadınların %13,7'si (18-25) yaş grubunda, %44,7'si (26-35) yaş grubunda, %33,2'si (36-45) yaş grubunda, %8,4'ü (45+) yaş grubunda bulunmaktadır. Anketimize katılan kadınların 26-35 yaşları arasında çalışma yaşamına daha çok katıldıkları görülmektedir. Yaş seviyesi yükseldikçe çalışan kadın sayısında azalmalar görülmektedir (Tablo 7).

**Tablo 7: Kadın Çalışanların Yaş Dağılımı**

Yaş Grubu	Sayı	Oran(%)
18-25	26	13,7
26-35	85	44,7
36-45	63	33,2
45+	16	8,4
Toplam	190	100



Araştırmaya katılan kadın çalışanların çoğunluğu evlidir. Çalışan kadınların %63,7'si evli, %32,6'sı bekâr, %1,6'sı dul, % 2,1'i de boşanmış olanlar oluşturmaktadır. Toplum yapısının genel özelliklerine uygun olarak ankete katılan kadınların yaş gruplarına bağlı olarak büyük çoğunluğu evlidir ve ev içi alana ait sorumluluklarında sahibidir (Tablo 8).

**Tablo 8: Kadın Çalışanların Medeni Durumu**

Medeni Durum	Sayı	Oran(%)
Evli	121	63,7
Bekâr	62	32,6
Dul	3	1,6
Boşanmış	4	2,1
Toplam	190	100

Araştırmamıza katılan çalışan kadınların %37,9'u çocuk sahibi değildir. Çocuk sahibi olanların %61,1'ini (1-3) grubunda olanlar, %1,1'ini de (4-6) grubunda olanlar oluşturmaktadır. Çocuk sahibi olan kadınlar evli, dul ve boşanmış olan kadınlardan oluşmaktadır (Tablo 9).

**Tablo 9: Kadın Çalışanların Çocuk Durumu**

Çocuk Sayısı	Sayı	Oran(%)
Çocuksuz	72	37,9
1-3	116	61,1
4-6	2	1,1
Toplam	190	100

Araştırmamıza katılan çalışan kadınların eğitim durumları incelendiğinde %36,3'ü üniversite, %27,9'u lise, %25,8'i yüksekokul, %4,2'si ortaokul, %3,7'si yüksek lisans/doktora, %2,1'i ilkokul mezunudur. Anket çalışmasında yer alan kadınların çoğunluğu lise ve üstü eğitim seviyesindeki kişilerden oluşmaktadır (Tablo 10).

**Tablo 10: Kadın Çalışanların Eğitim Durumları**

Eğitim Durumu	Sayı	Oran(%)
İlkokul	4	2,1
Ortaokul	8	4,2
Lise	53	27,9
Yüksekokul	49	25,8
Üniversite	69	36,3
Yüksek Lisans /Doktora	7	3,7
Toplam	190	100

Araştırmaya katılan çalışan kadınların çalışma yaşamında bulunma sürelerine göre dağılımlarına bakıldığında 10 yıl ve üzerinde çalışanlar %53,7, (4-6) grubunda olanlar %18,4, (7-9) grubunda olanlar %12,6, (1-3) grubunda olanlar %9,5, 1 yıldan az çalışanlar ise %5,8'dir (Tablo 11).

**Tablo 11: Kadın Çalışanların Çalışma Süreleri**

Çalışma Süresi	Sayı	Oran(%)
1 yıldan az	11	5,8
1-3	18	9,5
4-6	35	18,4
7-9	24	12,6
10+	102	53,7
Toplam	190	100

Araştırmaya katılan kadınların çalışma şekilleri incelendiğinde, kadınların %78,9'u ücret karşılığında (devamlı) bir işte çalışmaktadır. Kadınların %18,9'u ücret karşılığında (sözleşmeli), %2,1'i geçici (mevsimlik) çalışma şeklinde istihdam edilmektedir (Tablo 12).

**Tablo 12: Kadın Çalışanların Çalışma Şekilleri**

Çalışma Şekli	Sayı	Oran(%)
Ücret karşılığı ( devamlı)	150	78,9
Ücret karşılığı (sözleşmeli)	36	18,9
Geçici /mevsimlik	4	2,1
Toplam	190	100

Araştırmaya katılan kadınların ücret düzeylerinin dağılımına bakıldığında kadınların %57,9'u (1001-2000) grubunda, %27,4'ü ( 501-1000) grubunda, % 11,1'i (2000+) grubunda, % 3,7'si de (0-500) grubu düzeyinde ücret almaktadır (Tablo 13).

**Tablo 13: Kadın Çalışanların Ücret Düzeyleri**

Ücret Düzeyleri	Sayı	Oran(%)
0-500	7	3,7
501-1000	52	27,4
1001-2000	110	57,9
2000+	21	11,1
Toplam	190	100

Araştırmaya katılan kadın çalışanlara işlerinden memnun olup olmadıkları sorulmuştur. Çalışan kadınların işlerindeki memnuniyet düzeylerine bakıldığında kadınların %67,9'u

memnunum, %9,5'i çok memnunum, %7,9'u kararsızım, %11,6 'sı memnun değilim, %3,2'si hiç memnun değilim yanıtını vermiştir. Tablo-14'e bakıldığında kadınların büyük çoğunluğu yaptıkları işten memnun görünmektedir (Tablo 14).

**Tablo 14: Kadın Çalışanların İşlerindeki Memnuniyet Düzeyleri**

Memnuniyet Düzeyleri	Sayı	Oran(%)
Hiç memnun değilim	6	3,2
Memnun değilim	22	11,6
Memnunum	129	67,9
Çok memnunum	18	9,5
Kararsızım	15	7,9
Toplam	190	100

Araştırmaya katılan kadınlara “çalıştığınız işten ayrılıyor olsaydınız bunun nedeni sizce ne olurdu” şeklinde bir soru sorulmuş, cevaplama kısmında verilen 5 farklı yanıt, katılıp katılmama durumlarını işaretlemeleri istenmiştir.

Maddi tatminsizlik kadınların çoğu için işten ayrılma nedeni olarak görülmüştür. Katılıyorum cevabını verenler %42,1 ve çok katılıyorum cevabını verenler % 13,2'dir. %12,6'sı kararsız olduğunu söylemekte, %20 katılmıyorum ve %12,1'i de hiç katılmıyorum şeklinde cevap vermek suretiyle maddi tatminsizliği işten ayrılma nedeni olarak görmediklerini ifade etmektedir (Tablo 15).

**Tablo 15: İşten Ayrılma Nedenleri (Maddi Tatminsizlik)**

Maddi Tatminsizlik	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	23	12,1
Katılmıyorum	38	20,0
Kararsızım	24	12,6
Katılıyorum	80	42,1
Çok katılıyorum	25	13,2
Toplam	190	100

Aileye vakit ayıramama, kadınların çoğu için işten ayrılma nedeni olarak görülmüştür. Katılıyorum cevabını verenler %40 ve çok katılıyorum cevabını verenler % 22,6'dır. %10,5'i kararsız olduğunu söylemekte, %18,4 katılmıyorum ve %8,4'ü de hiç katılmıyorum şeklinde cevap vermek suretiyle aileye vakit ayıramamayı işten ayrılma nedeni olarak görmediklerini ifade etmektedir (Tablo 16).

**Tablo 16: İşten Ayrılma Nedenleri (Aileye Vakit Ayıramama)**

Aileye Vakit Ayıramama	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	16	8,4
Katılmıyorum	35	18,4
Kararsızım	20	10,5
Katılıyorum	76	40,0
Çok katılıyorum	43	22,6
Toplam	190	100

İşyerinde kadına yönelik olarak sergilenen tutumlar, kadınlar için işten ayrılma nedeni olarak görülmemektedir. Kadınların %32,6'sı bu soruya katılmıyorum derken, %28,9'u hiç katılmıyorum demiştir. %15,8'i ise kararsız kalmıştır. İşyerinde kadınlara yönelik tutumları işten ayrılma nedeni olarak gören kadınların oranı ise %17,4 katılıyorum ve %5,3' hiç katılmıyorum şeklinde gerçekleşmiştir (Tablo 17).

**Tablo 17: İşten Ayrılma Nedenleri (İşyerinde Kadına Yönelik Tutumlar)**

İşyerinde Kadına Yönelik Tutumlar	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	55	28,9
Katılmıyorum	62	32,6
Kararsızım	30	15,8
Katılıyorum	33	17,4
Çok katılıyorum	10	5,3
Toplam	190	100

İşyerinde yükselme imkânlarının olmaması, kadınlar için işten ayrılma nedeni olarak görülmekte, ancak ayrılma nedeni olarak görmeyen kadınların oranı ile ayrılma nedeni olarak gören kadınların oranı birbirine çok yakın çıkmaktadır. Kadınların %29,5'i katılıyorum, %14,2'si çok katılıyorum şeklinde cevap verirken %14,7'si kararsız kalmıştır. Kadınların %26,8'i katılmıyorum, %14,7'si ise hiç katılmıyorum cevabını vermiştir (Tablo 18).

**Tablo 18: İşten Ayrılma Nedenleri (Yükselme İmkânlarının Olmaması)**

Yükselme İmkânlarının Olmaması	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	28	14,7
Katılmıyorum	51	26,8
Kararsızım	28	14,7
Katılıyorum	56	29,5
Çok katılıyorum	27	14,2
Toplam	190	100

“Yapılan işi sevmemek sizin için işten ayrılma nedenimidir?” sorusuna kadınların %33,7’si katılmıyorum şeklinde cevaplarırken, %19,5’i hiç katılmıyorum demiştir. %14,7’si ise kararsız kalmıştır. Dolayısıyla kadınların yaptıkları işi sevmiyor olması işten ayrılmayı gerektirmemektedir. Yine aynı soruya kadınların %22,6’sı katılıyorum ve %5,3’ hiç katılmıyorum cevabını vermiştir (Tablo 19).

**Tablo 19: İşten Ayrılma Nedenleri (Yapılan İş Sevmeme)**

Yapılan İş Sevmeme	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	37	19,5
Katılmıyorum	64	33,7
Kararsızım	28	14,7
Katılıyorum	43	22,6
Çok katılıyorum	18	9,5
Toplam	190	100

“Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları işyerindeki performanslarını olumsuz yönde etkiler” ifadesine kadınların verdikleri yanıtların %38,4’ü katılmıyorum, %12,1’i hiç katılmıyorum şeklindedir. Bu sonuçlardan hareketle araştırmaya katılan kadınların çoğunluğu için evli ya da çocuk sahibi olmaları iş hayatındaki performanslarını olumsuz yönde etkilememektedir. Kadınların %26,8’i bu ifadeyi katılıyorum ve %12,1 çok katılıyorum şeklinde yanıtlarken, %10,5’i kararsız kalmıştır (Tablo 20).

**Tablo 20: Evli ve Çocuk Sahibi Olmanın Performansa Etkisi**

	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	23	12,1
Katılmıyorum	73	38,4
Kararsızım	20	10,5
Katılıyorum	51	26,8
Çok katılıyorum	23	12,1
Toplam	190	100

“Kadın çalışanların mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir” ifadesine verilen yanıtların %35,3’ü katılıyorum, %12,6’sı çok katılıyorum şeklindedir. Araştırmaya katılan kadınlar mesleklerinde ilerlemek için erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir. Bu durum iş hayatında kariyer elde etme anlamında kadın ve erkek arasında ayrımcılığın söz konusu olduğu görüşünü doğrular niteliktedir. Yine aynı

ifadeyi kadınların %27,9'u katılmıyorum, %12,6'sı hiç katılmıyorum şeklinde yanıtlarken, %11,6'sı ise kararsız kalmıştır (Tablo 21).

**Tablo 21: Mesleki İlerleme Konusunda Ayrımcılık Uygulamaları Varlığı**

	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	24	12,6
Katılmıyorum	53	27,9
Kararsızım	22	11,6
Katılıyorum	67	35,3
Çok katılıyorum	24	12,6
Toplam	190	100

“Kadınların iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların zaman zaman tacizlerine maruz kalmaları çalışma isteklerini olumsuz yönde etkilemektedir” ifadesine verilen yanıtların %50,5'i katılıyorum, %22,1'i çok katılıyorum şeklindedir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında araştırmaya katılan kadınların büyük çoğunluğu işyerinde meydana gelen tacizin çalışma isteklerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir. Yine aynı ifadeyi kadınların %12,6'sı katılmıyorum, % 6,8'i hiç katılmıyorum şeklinde yanıtlarken, %7,9'u ise kararsız kalmıştır (Tablo 22).

**Tablo 22: İşyerindeki Taciz Olaylarının Çalışma İsteğine Etkisi**

	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	13	6,8
Katılmıyorum	24	12,6
Kararsızım	15	7,9
Katılıyorum	96	50,5
Çok katılıyorum	42	22,1
Toplam	190	100

“Çalışma yaşamında kadın ve erkeklere yönelik eşit işe eşit ücret politikası mevcut değildir” ifadesine verilen yanıtların %39,5'i katılmıyorum, %9,5'i hiç katılıyorum şeklindedir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında araştırmaya katılan kadınlara göre iş yaşamında erkek ve kadınlar arasında eşit işe eşit ücret bulunmaktadır. Bu ifadeye verilen diğer cevaplar ise %25,3 katılıyorum, %8,9'u çok katılıyorum ve %16,8' kararsızım şeklindedir (Tablo 23).

**Tablo 23: Eşit İşe Eşit Ücret Politikasının Varlığı**

	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	18	9,5
Katılmıyorum	75	39,5
Kararsızım	32	16,8
Katılıyorum	48	25,3
Çok katılıyorum	17	8,9
Toplam	190	100

“Kadın çalışanlar maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar” ifadesine verilen yanıtların %41,1’i katılmıyorum, %11,6’sı hiç katılmıyorum şeklindedir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında araştırmaya katılan kadınlara göre iş hayatında erkekler ve kadınlar arasında maaş, prim ve statü gibi konularda ayırım söz konusu değildir. Bu ifadeyi kadınların %25,8’i katılıyorum, %8,9’u çok katılıyorum şeklinde yanıtlarken %12,6’sı kararsız kalmıştır (Tablo 24).

**Tablo 24: İş Yaşamında Maaş, Prim ve Statü Konusunda Ayrımcılık**

	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	22	11,6
Katılmıyorum	78	41,1
Kararsızım	24	12,6
Katılıyorum	49	25,8
Çok katılıyorum	17	8,9
Toplam	190	100

“Kadınların çalışma hayatında başarılı olabilmeleri için evdeki sorumluluklarından fedakârlık etmeleri gerekir” ifadesine verilen yanıtların %46,8’i katılıyorum ve %26,3’ü çok katılıyorum şeklindedir. Kadınların %7,9’u ise kararsız kalmıştır. Elde edilen sonuçlar neticesinde ulaşılan yargı çalışma yaşamında başarılı olabilmek için kadınların ev içindeki sorumluluklarından fedakârlık etmesi gereklidir. Yine aynı ifadeye verilen diğer yanıtlara bakıldığında kadınların %15,3’ü katılmıyorum, %3,7’si ise hiç katılmıyorum şeklindedir (Tablo 25).

**Tablo 25: Çalışma Hayatında Başarı ve Sorumluluklardan Feragat Etme**

	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	7	3,7
Katılmıyorum	29	15,3
Kararsızım	15	7,9
Katılıyorum	89	46,8
Çok katılıyorum	50	26,3
Toplam	190	100

“Üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha fazla fırsat sağlanmaktadır” ifadesine verilen yanıtların %35,3’ü katılıyorum ve %16,8’i çok katılıyorum şeklindedir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında araştırmaya katılan kadınların üst düzeydeki statüleri elde etmeleri konusunda erkeklere oranla daha az şansları bulunmaktadır. Bu durum cam tavan sendromunun bir sonucudur. Aynı ifadeyi kadınların %18,4’ü kararsızım, %21,6’sı katılmıyorum ve %7,9’u hiç katılmıyorum şeklinde yanıtlamıştır (Tablo 26).

**Tablo 26: Üst Düzey Yöneticilik İçin Fırsat Eşitsizliği**

	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	15	7,9
Katılmıyorum	41	21,6
Kararsızım	35	18,4
Katılıyorum	67	35,3
Çok katılıyorum	32	16,8
Toplam	190	100

“Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz dönemlerinde) öncelikli olarak kadın çalışanlar işten çıkarılır” ifadesine verilen yanıtlar incelendiğinde katılan ve katılmayanların oranları birbirine çok yakındır. Katılıyorum %26,8, çok katılıyorum %10,5, katılmıyorum %25,8, hiç katılmıyorum % 8,9’dur. Kararsızlar ise %27,9’dur. Katılan ve çok katılan kadınların oranının toplamı, katılmıyorum ve hiç katılmıyorum şeklinde yanıt veren kadınların oranından az daha yüksektir (Tablo 27).



**Tablo 27: Kadınlara İşten Çıkarmada Öncelik Verilmesi**

	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	17	8,9
Katılmıyorum	49	25,8
Kararsızım	53	27,9
Katılıyorum	51	26,8
Çok katılıyorum	20	10,5
Toplam	190	100

“Çalışma saatlerinde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılmasını kolaylaştırır” ifadesine verilen cevapların %54,7’si katılıyorum, %22,1’i çok katılıyorum şeklindedir. Araştırmaya katılan kadınların %10’u katılmıyorum, %6,3’ü hiç katılmıyorum yanıtını tercih ederken, kadınların %6,8’i ise kararsız kalmıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında çalışan kadınlara göre çalışma saatlerin esnekleştirilmesi kadın istihdamını artırır (Tablo 28).

**Tablo 28: Çalışma Saatlerinde Esneklik ve İşgücüne Katılım Kolaylığı**

	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	12	6,3
Katılmıyorum	19	10,0
Kararsızım	13	6,8
Katılıyorum	104	54,7
Çok katılıyorum	42	22,1
Toplam	190	100

“Kadınların çalışma yaşamını düzenleyen yasalar yeterli düzeydedir” ifadesine verilen yanıtlar incelendiğinde kadınların %38,4’ü katılmıyorum, %17,9’u hiç katılmıyorum şeklinde yanıtlarken %24,2’si kararsız kalmıştır. Araştırmaya katılan kadınların %15,8’i katılıyorum, %3,7’si çok katılıyorum yanıtını tercih etmişler ve yasaların yeterli düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre, ankete katılan kadınlar “kadınların çalışma yaşamına yönelik olarak yapılan yasal düzenlemeleri” yetersiz bulmaktadır (Tablo 29).

**Tablo 29: Çalışma Hayatını Düzenleyen Yasaların Yeterlilik Düzeyi**

	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	34	17,9
Katılmıyorum	73	38,4
Kararsızım	46	24,2
Katılıyorum	30	15,8
Çok katılıyorum	7	3,7
Toplam	190	100

“Eğitim almaları ve çalışma hayatında bulunmaları ile ilgili olarak kadınlar üzerinde toplumsal baskı bulunmaktadır” ifadesine verilen yanıtlar incelendiğinde kadınların %39,5’i katılıyorum, %11,6’sı çok katılıyorum, %16,8’i kararsızım, %26,3’ü katılmıyorum, %5,8’i hiç katılmıyorum şeklinde yanıt vermiştir. Araştırmaya katılan çalışan kadınlara göre, kadınların eğitim alması ve çalışması konusunda toplumsal bir baskı söz konusudur. Toplumda göre kadının eş ve anne olarak öncelikli sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumluluklar, kadınların eğitilmesi ve çalışması önünde engel teşkil etmektedir (Tablo 30).

**Tablo 30: Eğitim ve Çalışma Hayatına Katılımda Toplumsal Baskı**

	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	11	5,8
Katılmıyorum	50	26,3
Kararsızım	32	16,8
Katılıyorum	75	39,5
Çok katılıyorum	22	11,6
Toplam	190	100

“Kadınların yükselme imkânı düşük olan bölümlerde işe başlatılması kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir” ifadesine verilen yanıtlar incelendiğinde kadınların %33,7’si katılıyorum, %12,1’i çok katılıyorum, %26,3’ü kararsızım, %21,6’sı katılmıyorum, %6,3’ü hiç katılmıyorum şeklinde yanıt vermiştir. Elde edilen sonuçlara göre, araştırmaya katılan kadınlar için kadınların yükselme imkânı düşük olan bölümlerde işe başlatılması kariyerlerini olumsuz yönde etkiler (Tablo 31).

**Tablo 31: Yükselme İmkânlarının Düşük Olmasının Kariyere Etkisi**

	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	12	6,3
Katılmıyorum	41	21,6
Kararsızım	50	26,3
Katılıyorum	64	33,7
Çok katılıyorum	23	12,1
Toplam	190	100

“Terfi imkânlarına sahip olmaları bakımından kadın çalışanlar üstlerinden destek görmemektedir” ifadesine verilen yanıtlar incelendiğinde kadınların %33,7’si katılıyorum, %9,5’i çok katılıyorum, %21,1’i kararsızım, %30’u katılmıyorum, %5,8’i hiç katılmıyorum şeklinde yanıt vermiştir. Araştırmaya katılan kadın çalışanlara göre terfi etmek konusunda kadınlar ayrımcılığa maruz kalmakta, üstlerinin bu konuda desteğini alamamaktadır (Tablo 32).

**Tablo 32: Terfide Üst Yönetimden Destek Görememe**

	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	11	5,8
Katılmıyorum	57	30
Kararsızım	40	21,1
Katılıyorum	64	33,7
Çok katılıyorum	18	9,5
Toplam	190	100

“Kadın çalışanlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkekler ile eşit şekilde yararlanamamaktadır” ifadesine verilen yanıtlar incelendiğinde araştırmaya katılan kadın çalışanların %32,6’sı katılıyorum, %10,5’i çok katılıyorum, %35,8’i katılmıyorum, % 3,2’si hiç katılmıyorum, % 17,9’u kararsızım şeklinde yanıtlamıştır. Elde edilen bulgulara göre çalışan kadınların çoğunluğu yükselme konusunda erkekler ile aynı seviyede eğitim alma şansına sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Katılmıyorum yanıtını veren kadınlar, oran açısından daha fazla görülse de, katılıyorum ve çok katılıyorum oranının toplamı katılmıyorum ve hiç katılmıyorum diyen kadınların oranından daha fazladır (Tablo 33).

**Tablo 33: Yükselme Eğitimlerinde Fırsat Eşitsizliği**

	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	6	3,2
Katılmıyorum	68	35,8
Kararsızım	34	17,9
Katılıyorum	62	32,6
Çok katılıyorum	20	10,5
Toplam	190	100

“Aile yaşamında ev ve çocuk ile ilgili sorumlulukların paylaşılmaması kadın çalışanların mesleki kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir” ifadesine verilen yanıtlar incelendiğinde, araştırmaya katılan kadınların %44,7’si katılıyorum, %24,2’si çok katılıyorum, %15,8’i katılmıyorum, %3,7’si hiç katılmıyorum, %11,6’sı kararsızım şeklinde yanıtlamıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında çalışan kadınların çoğu ev içi sorumlulukların paylaşılmaması yüzünden kariyerlerinde sorunlar yaşadıkları fikrinde birleşmişlerdir (Tablo 34).

**Tablo 34: Aile Sorumluluklarının Paylaşılmasının Kariyere Etkisi**

	Sayı	Oran(%)
Hiç katılmıyorum	7	3,7
Katılmıyorum	30	15,8
Kararsızım	22	11,6
Katılıyorum	85	44,7
Çok katılıyorum	46	24,2
Toplam	190	100

### 3.6.2. Çapraz Tabloların Değerlendirilmesi

“Çalışan kadınların eğitim seviyeleri ile elde ettikleri gelir arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır” hipotezine ilişkin olarak yapılan analizde araştırmamıza katılan kadınların;

1. %2,1’i ilkokul mezunudur. İlkokul mezunlarının %0,5’i (0-500) arasında, %1,6’sı (501-1000) arasında ücret almaktadır.
2. %4,2’si ortaokul mezunudur. Ortaokul mezunlarının %1,1’i (0-500) arasında, %2,6’sı (501-1000) arasında, %0,5’i (2000+) arasında ücret almaktadır.
3. %25,8’i lise mezunudur. Lise mezunlarının %1,1’i (0-500) arasında, %14,7’si (501-1000) arasında, %1,6’sı (2000+) arasında ücret almaktadır.

4. %25,8'i yüksekokul mezunudur. Yüksekokul mezunlarının %1,1' (0-500) arasında, %4,7'si (501-1000) arasında, %18,4'ü (1001-2000) arasında, %1,6'sı (2000+) arasında ücret almaktadır.
5. %36,3'ü üniversite mezunudur. Üniversite mezunlarının %3,2'si (501-1000) arasında, %26,3'ü (1001-2000) arasında, %6,8'i (2000+) arasında ücret almaktadır.
6. %3,7'si yüksek lisans/doktora mezunudur. Yüksek lisans / doktora mezunlarının %0,5'i (501-1000) arasında, %2,6'sı (1001-2000) arasında, %0,5'i (2000+) arasında ücret almaktadır.

Eğitim seviyesi arttıkça elde edilen ücret seviyesi artmakta, ücret ile eğitim seviyesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Tablo 35).

**Tablo 35: Ücret Düzeyi ve Eğitim Seviyesi Arasındaki Dağılım**

			EĞİTİM SEVİYESİ						TOPLAM
			İlkokul	Ortaokul	Lise	Yüksekokul	Üniversite	Y.Lisans/ Doktora	
ÜCRET	0-500	Sayı	1	2	2	2	0	0	7
		Toplam	0,5%	1,1%	1,1%	1,1%	0%	0%	3,7%
	501-1000	Sayı	3	5	28	9	6	1	52
		Toplam	1,6%	2,6%	14,7%	4,7%	3,2%	0,5%	27,4%
	1001-2000	Sayı	0	0	20	35	50	5	110
		Toplam	0%	0%	10,5%	18,4%	26,3%	2,6%	57,9%
	2000+	Sayı	0	1	3	3	13	1	21
		Toplam	0%	0,5%	1,6%	1,6%	6,8%	0,5%	11,1%
TOPLAM		Sayı	4	8	53	49	69	7	190
		Toplam	2,1%	4,2%	27,9%	25,8%	36,3%	3,7%	100,0%

“Kadınların evli olması ile iş memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır” hipotezine ilişkin olarak yapılan analizde, araştırmamıza katılan kadınların,

1. %77,4'ü çalıştıkları işten memnundur. İşinden memnun olan kadınların %51,6'sı evli, %23,7'si bekâr, %0,5'i dul ve %1,6'sı boşanmıştır.
2. %14,8'i çalıştıkları işten memnun değildir. İşinden memnun olmayan kadınların %7,9'u evli, %5,8'i bekâr, %0,5'i dul ve %0,5'i boşanmıştır.

Kadınların %63,7'si evlidir. Evli olan kadınların %51,6'sı işinden memnundur. Bu nedenle kadınların evli olması ile iş memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Tablo 36).

**Tablo 36: Medeni Durum ve İş Memnuniyeti Arasındaki Dağılım**

			İŞ MEMNUNİYETİ					TOPLAM	
			Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Memnunum	Çok memnunum	Kararsızım		
MEDENİ DURUM	Evli	Sayı	4	11	86	12	8	121	
		Toplam	2,10%	5,80%	45,30%	6,30%	4,20%	63,70%	
	Bekâr	Sayı	2	9	39	6	6	62	
		Toplam	1,10%	4,70%	20,50%	3,20%	3,20%	32,60%	
	Dul	Sayı	0	1	1	0	1	3	
		Toplam	0,00%	0,50%	0,50%	0,00%	0,50%	1,60%	
	Boşanmış	Sayı	0	1	3	0	0	4	
		Toplam	0,00%	0,50%	1,60%	0,00%	0,00%	2,10%	
	TOPLAM		Sayı	6	22	129	18	15	190
			Toplam	3,20%	11,60%	67,90%	9,50%	7,90%	100,00%

“Çalışma süresi ile iş memnuniyeti düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır” hipotezine yönelik olarak yapılan analizde, araştırmamıza katılan kadınların,

1. Kadınların %5,8’i 1 yıldan az süredir çalışma hayatında yer almaktadır. Bu kadınların %2,6’sı çalıştığı işten memnun değildir. %2,6’sı ise çalıştığı işten memnundur.
2. Kadınların % 9,5’i (1-3) yıllar arasında çalışma hayatında yer almaktadır. Bu kadınların %7,9’u ise çalıştığı işten memnundur
3. % 18,4’ü (4-6) yılları arasında çalışma hayatı içinde yer almaktadır. Bu kadınların %3,7’si çalıştığı işten memnun değildir. %14,2’si ise çalıştığı işten memnundur
4. Kadınların %12,6’sı (7-9) yılları arasında çalışma hayatı içinde yer almaktadır. Bu kadınların %2,6’sı çalıştığı işten memnun değildir. %9,5’i ise çalıştığı işten memnundur.
5. Kadınların %53,7’si (10 +) yıldan beri çalışma hayatı içindedir. Bu kadınların %5,8’i çalıştığı işten memnun değildir. %43,2’si ise çalıştığı işten memnundur.

Kadınların %15,8’i çalıştığı işten memnun değilken, %77,4’ü ise çalıştığı işten memnundur. Yapılan analiz sonucu elde edilen bulgulara göre çalışma süresi arttıkça çalışılan işten duyulan memnuniyet düzeyi artmaktadır. Bu nedenle hipotezimiz kabul edilmiştir (Tablo 37).

**Tablo 37: Çalışma Süresi ve Memnuniyet Düzeyi Arasındaki Dağılım**

			İŞ MEMNUNİYETİ					TOPLAM
			Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Memnunum	Çok memnunum	Karasızım	
ÇALIŞMA SÜRESİ	1 yıldan az	Sayı	1	4	5	0	1	11
		Toplam	0,50%	2,10%	2,60%	0,00%	0,50%	5,80%
	(1-3)	Sayı	0	0	13	2	3	18
		Toplam	0,00%	0,00%	6,80%	1,10%	1,60%	9,50%
	(4-6)	Sayı	1	6	24	3	1	35
		Toplam	0,50%	3,20%	12,60%	1,60%	0,50%	18,40%
	(7-9)	Sayı	0	5	16	2	1	24
		Toplam	0,00%	2,60%	8,40%	1,10%	0,50%	12,60%
	10+	Sayı	4	7	71	11	9	102
		Toplam	2,10%	3,70%	37,40%	5,80%	4,70%	53,70%
TOPLAM		Sayı	6	22	129	18	15	190
		Toplam	3,20%	11,60%	67,90%	9,50%	7,90%	100,00%

“Çalışma süresi ile çalışma hayatını düzenleyen yasaları yeterli görme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır” hipotezine yönelik olarak yapılan analizde araştırmamıza katılan kadınların,

1. %5,8'i 1 yıldan daha az süredir çalışma hayatı içinde bulunmaktadır. Bu grupta bulunan kadınların %2,7'si için yasalar yetersizken, %0,5'i için yasalar yeterli düzeydedir.
2. %9,5'i (1-3) yılları arasında çalışma hayatı içinde bulunmaktadır. Bu grupta bulunan kadınların %3,3'ü için yasalar yetersizken, %0,5 için yasalar yeterli düzeydedir.
3. %18,4'ü (4-6) yılları arasında çalışma hayatı içinde bulunmaktadır. Bu grupta bulunan kadınların %11,5'si için yasalar yetersizken, %3,1'i için yasalar yeterli düzeydedir.
4. %12,6'sı (7-9) yılları arasında çalışma hayatı içinde yer almaktadır. Bu grupta bulunan kadınların %8,5'i için yasalar yetersizken, %2,2'i için yasalar yeterli düzeydedir.

5. %53,7'si (10+) arasında çalışma hayatı içinde yer almaktadır. Bu grupta bulunan kadınların %29,5'i için yasalar yetersizken, %13,1'i için yasalar yeterli düzeydedir.

Araştırmaya katılan kadınların %55,6'sı için kadının çalışma hayatını düzenleyen yasalar yetersizdir. %19,3'ü için ise, uygulamada yer alan yasal düzenlemeler yeterli düzeydedir. Yapılan analizde çalışma süresi arttıkça yasaları yeterli bulma düzeyi azalmaktadır. Bu nedenle hipotezimiz kabul edilmemiştir (Tablo 38).

**Tablo 38: Çalışma Süresi ve Yasaların Yeterlilik Düzeyi Arasındaki Dağılım**

			YASALARIN YETERLİLİK DÜZEYİ					TOPLAM
			Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Çok katılıyorum	
ÇALIŞMA SÜRESİ	1 yıldan az	Sayı	2	3	5	0	1	11
		Toplam	1,10%	1,60%	2,60%	0,00%	0,50%	5,80%
	(1-3)	Sayı	2	6	9	1	0	18
		Toplam	1,10%	3,20%	4,70%	0,50%	0,00%	9,50%
	(4-6)	Sayı	10	12	7	5	1	35
		Toplam	5,30%	6,30%	3,70%	2,60%	0,50%	18,40%
	(7-9)	Sayı	6	10	4	4	0	24
		Toplam	3,20%	5,30%	2,10%	2,10%	0,00%	12,60%
	10+	Sayı	14	42	21	20	5	102
		Toplam	7,40%	22,10%	11,10%	10,50%	2,60%	53,70%
TOPLAM		Sayı	34	73	46	30	7	190
		Toplam	17,90%	38,40%	24,20%	15,80%	3,70%	100,00%

“Elde edilen ücret düzeyi ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır” hipotezine yönelik olarak yapılan analizde araştırmamıza katılan kadınların,

1. %77,4'ü çalıştıkları işten memnundur. İşinden memnun olan kadınların %2,1'i (0-500) arasında ücret elde etmektedir. %20'si (501-1000) arasında, %43,8'i (1001-2000) arasında, %2,1'i (2000+) düzeyinde ücret elde etmektedir.
2. %14,8'i çalıştığı işten memnun değildir. Çalıştığı işten memnun olmayan kadınların %1'i (0-500) arasında, %4,8'i (501-1000) arasında, %7,9'u (1001-2000) arasında ve %1'i (2000+) düzeyinde ücret almaktadır.



Yapılan analize ilişkin elde edilen bulgulara göre, ücret düzeyinde meydana gelen artışlar iş memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir. Bu nedenle hipotezimiz kabul edilmiştir (Tablo 39).

**Tablo 39: Ücret Düzeyi ve İş Memnuniyeti Arasındaki Dağılım**

			İŞ MEMNUNİYETİ					TOPLAM
			Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Memnunum	Çok memnunum	Kararsızım	
ÜCRET	0-500	Sayı	1	1	3	1	1	7
		Toplam	0,50%	0,50%	1,60%	0,50%	0,50%	3,70%
	501-1000	Sayı	2	7	32	6	5	52
		Toplam	1,10%	3,70%	16,80%	3,20%	2,60%	27,40%
	1001-2000	Sayı	2	13	79	8	8	110
		Toplam	1,10%	6,80%	41,60%	4,20%	4,20%	57,90%
	2000+	Sayı	1	1	15	3	1	21
		Toplam	0,50%	0,50%	7,90%	1,60%	0,50%	11,10%
	TOPLAM	Sayı	6	22	129	18	15	190
		Toplam	3,20%	11,60%	67,90%	9,50%	7,90%	100,00%

### 3.7. Anket Sonuçları ve Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Yalova ilinde farklı meslek dallarında çalışan 190 kadına uygulanan anket çalışması ile yapılan alan araştırmasında aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

- Araştırmaya katılan kadınların yaş dağılımları incelendiğinde, (26-35) yaş grubunda olanların %44,7'lik oranla en fazla oldukları görülmektedir. Kadınların genç yaşlarda çalışma yaşamına daha fazla katıldıkları, ilerleyen yaş aralıklarında çalışma yaşamından çekilmeyi tercih ettikleri görülmektedir.
- Araştırmaya katılan kadınların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, evli olan grubun %63,7'lik oranla en fazla oldukları görülmektedir. Toplum yapısının genel özelliklerine paralel olarak kadınların büyük çoğunluğu evlidir ve iş ile aile hayatındaki sorumlulukları bir arada devam ettirmektedir.
- Araştırmaya katılan kadınların çocuk sayılarına göre dağılımlarına bakıldığında, (1-3) arasında çocuk sahibi olanların oranı %61,1'dir. Çocuk sahipliği, çalışma

ve ev hayatına dair sorumlulukların yanında çalışan kadına ek bir sorumluluk yüklemektedir.

- Araştırmamıza katılan kadınların öğrenim düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde, üniversite mezunlarının %36,3'lük oranla birinci sırada yer aldığı görülmektedir. Çalışan kadınların çoğunluğunun üniversite mezunu olması eğitim seviyesi yükseldikçe çalışan kadın sayısının arttığının bir göstergesidir.
- Araştırmamıza katılan kadınların çalışma sürelerine göre dağılımlarına bakıldığında, (10+) süredir çalışma hayatı içinde yer alan kadınların %53,7 oranına sahip oldukları görülmektedir.
- Araştırmamıza katılan kadınların çalışma şekillerine göre dağılımları incelendiğinde, ücret karşılığı ve devamlı bir işte çalışanların oranı %78,9'dur. Kadınların büyük çoğunluğunun çalışma şekillerinin iyi olduğu ve iş güvencesi olan işlerde çalıştığı görülmektedir.
- Araştırmamıza katılan kadınların ücret düzeylerine göre dağılımlarına bakıldığında %57,9'u (1001-2000) arasında gelir elde etmektedir. Bu durum ankete katılan kadınların gelir düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ücret düzeyi ile eğitim seviyesi arasında ilişki olup olmadığı ki-kare testi ile araştırıldığında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi arttıkça elde edilen ücret seviyesi de artmakta, ücret düzeyi ile eğitim seviyesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu nedenle "Çalışan kadınların eğitim seviyeleri ile elde ettikleri gelir arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır" hipotezi kabul edilmektedir.
- Araştırmamıza katılan kadınların çalıştıkları işteki memnuniyet düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde, kadınların %67,9'unun çalıştıkları işten memnun oldukları görülmektedir. İş memnuniyeti ile medeni durum arasında ilişki olup olmadığı ki-kare testi ile araştırıldığında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Evli olan kadınların %51,6'sı çalıştıkları işten memnundur, dolayısıyla evli olan kadınların iş memnuniyet düzeyleri yüksektir. Bu nedenle

“Kadınların evli olması ile iş memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmektedir.

- Araştırmamıza katılan kadınların elde ettikleri ücret düzeyi ile iş memnuniyetleri arasında ilişki olup olmadığına ilişkin yapılan ki-kare testinde elde edilen sonuçlara göre ücret düzeyinde meydana gelen artışlar iş memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir. Bu nedenle “Elde edilen ücret düzeyi ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmektedir.
- Kadınların çalışma süreleri ile iş memnuniyetleri arasında ilişki olup olmadığı ile ilgili olarak yapılan ki-kare testinde elde edilen sonuçlara göre çalışma süresi arttıkça iş memnuniyeti artmaktadır. Kadınların %77,4’ü çalıştıkları işten memnundur. Bu kadınların %53,7’si (10+) süredir çalışma hayatı içinde yer almaktadır. Bu nedenle “çalışma süresi ile iş memnuniyet düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmektedir.
- Araştırmamıza katılan kadınların işten ayrılma nedenlerine göre dağılımları incelendiğinde, “maddi tatsizlik” kadınların %55,3’ü için işten ayrılma nedenidir.
- Araştırmamıza katılan kadınların işten ayrılma nedenlerine göre dağılımları incelendiğinde, “aileye vakit ayıramama” kadınların %62,6’sı için işten ayrılma nedenidir.
- Araştırmamıza katılan kadınların işten ayrılma nedenlerine göre dağılımları incelendiğinde, “işyerinde kadına yönelik tutumlar” kadınların %61,5’i için işten ayrılma nedeni değildir.
- Araştırmamıza katılan kadınların işten ayrılma nedenlerine göre dağılımları incelendiğinde, “yükselme imkânlarının olmaması” kadınların %43,7’si için işten ayrılma nedeni olarak görülmektedir.
- Araştırmamıza katılan kadınların işten ayrılma nedenlerine göre dağılımları incelendiğinde, “yapılan işi sevmeme” kadınların %53,2’si için işten ayrılma nedeni değildir.

- Araştırmamıza katılan kadınların “kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları işyerlerindeki performanslarını olumsuz yönde etkiler” ifadesine yönelik olarak verdikleri yanıtların dağılımları incelendiğinde, kadınların %50,5’i için evli ya da çocuk sahibi olmak işyerindeki performansı olumsuz yönde etkilememektedir.
- Araştırmamıza katılan kadınların “kadın çalışanların mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir” ifadesine yönelik olarak verdikleri yanıtların dağılımları incelendiğinde, kadınların %47,9’u için mesleki ilerleme konusunda erkeklerden daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.
- Araştırmamıza katılan kadınların “kadınların iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların zaman zaman tacizlerine maruz kalmaları çalışma isteklerini olumsuz yönde etkilemektedir” ifadesine yönelik olarak verdikleri yanıtların dağılımları incelendiğinde, kadınların %72,6’sı katılıyorum ve çok katılıyorum demiştir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında kadınların büyük çoğunluğu için işyerinde meydana gelen taciz olayları çalışma isteklerini olumsuz yönde etkilemektedir.
- Araştırmamıza katılan kadınların “çalışma yaşamında kadın ve erkeklere yönelik eşit işe eşit ücret politikası mevcut değildir” ifadesine yönelik olarak verdikleri yanıtların dağılımları incelendiğinde, kadınların %49’u için çalışma yaşamında eşit ücret politikası bulunmaktadır.
- Araştırmamıza katılan kadınların “kadın çalışanlar maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar” ifadesine yönelik olarak verdikleri yanıtların dağılımları incelendiğinde, kadınların %53,7’si için çalışma yaşamında maaş, prim ve statü gibi konularda ayrımcılık bulunmamaktadır. Bu durumun ücret eşitliği ilkesine yönelik olarak verilen cevap ile kıyaslandığında her iki cevabın birbiri ile uyumlu olduğu görülmektedir.
- Araştırmamıza katılan kadınların “kadınların çalışma hayatında başarılı olabilmeleri için evdeki sorumluluklarından fedakârlık etmeleri gerekir” ifadesine yönelik olarak verdikleri yanıtların dağılımları incelendiğinde,

kadınların %73,1'i için çalışma yaşamında başarı elde edebilmek için evdeki sorumluluklardan fedakârlık etmek gerekmektedir.

- Araştırmamıza katılan kadınların “üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha fazla fırsat sağlanmaktadır” ifadesine yönelik olarak verdikleri yanıtların dağılımları incelendiğinde, kadınların %52,1'i için çalışma yaşamında üst düzey yöneticilik için kadınlara erkeklere göre daha az şans tanınmaktadır.
- Araştırmamıza katılan kadınların “personel çıkarılması gerektiğinde (kriz dönemlerinde) öncelikli olarak kadın çalışanlar işten çıkarılır” ifadesine yönelik olarak verdikleri yanıtların dağılımları incelendiğinde, kadınların %37,3'ü için işten çıkarma konusunda kadınlara erkeklere göre öncelik verilmektedir.
- Araştırmamıza katılan kadınların “çalışma saatlerinde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılmasını kolaylaştırır” ifadesine yönelik olarak verdikleri yanıtların dağılımları incelendiğinde, kadınların %76,8'i için esnek çalışma saatleri kadınların işgücüne katılmasını kolaylaştırıcı etki yapar.
- Araştırmamıza katılan kadınların “kadınların çalışma yaşamını düzenleyen yasalar yeterli düzeydedir” ifadesine yönelik olarak verdikleri yanıtların dağılımları incelendiğinde, kadınların %56,3'ü için yasalar yeterli değildir. Çalışma süresi ile çalışma hayatını düzenleyen yasaları yeterli görme düzeyleri arasında ilişki olup olmadığına ilişkin yapılan ki-kare testinde elde edilen sonuçlara göre çalışma süresi arttıkça yasaları yeterli bulma düzeyi azalmaktadır. Bu nedenle “çalışma süresi ile çalışma hayatını düzenleyen yasaları yeterli görme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmemiştir.
- Araştırmamıza katılan kadınların “eğitim almaları ve çalışma hayatında bulunmaları ile ilgili olarak kadınlar üzerinde toplumsal baskı bulunmaktadır” ifadesine yönelik olarak verdikleri yanıtların dağılımları incelendiğinde, kadınların %51,1'i için eğitim alma ve çalışma konusunda kadınlar üzerinde toplumsal bir baskı bulunmaktadır. Toplum kurallarına göre kadının öncelikli olarak eş ve anne olarak kabul edilmesi onların ev içi alanla ilgili birçok sorumlulukları üstlenmesini gerekli kılmaktadır. Bu sorumluluklar ve üstlenilen

roller, kadınların eğitim alma ve çalışma hayatına katılması konusunda engel teşkil etmektedir.

- Araştırmamıza katılan kadınların “kadınların yükselme imkânı düşük olan bölümlerde işe başlatılması kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir” ifadesine yönelik olarak verdikleri yanıtların dağılımları incelendiğinde, kadınların %45,8’i için yükselme imkânlarının düşük olduğu bölümlerde işe başlamak kadınların kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.
- Araştırmamıza katılan kadınları “terfi imkânlarına sahip olmaları bakımından kadın çalışanlar üstlerinden destek görmemektedir” ifadesine yönelik olarak verdikleri yanıtların dağılımları incelendiğinde, kadınların %43,2’si için terfi etme konusunda kadınlar ayrımcılığa maruz kalmakta ve üstlerinin bu konuda desteğini alamamaktadır.
- Araştırmamıza katılan kadınların “kadın çalışanlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkekler ile eşit şekilde yararlanamamaktadır” ifadesine yönelik olarak verdikleri yanıtların dağılımları incelendiğinde, kadınların %43,1’i için üst görevlere gelebilmek için verilen eğitimleri alma konusunda kadınlar erkekler ile aynı şansa sahip değildir.
- Araştırmamıza katılan kadınların “aile yaşamında ev ve çocuk ile ilgili sorumlulukların paylaşılması, kadın çalışanların mesleki kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir” ifadesine yönelik olarak verdikleri yanıtların dağılımları incelendiğinde, kadınların %68,9’u için ev içi sorumlulukların paylaşılabilmesi kadınların mesleki kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadın ve erkek geçmişten günümüze kadar toplumsal hayatın içinde farklı statülere sahip olmuşlardır. Erkeğin ön planda tutulduğu ve yüceltiildiği, kadının ise geri planda kaldığı ataerkil toplum yapısında kadın birincil görevi eş ve anne olmaktır. Çalışma yaşamına katılması gerekli ya da zorunlu olarak görülmeyen kadın aile bütçesine katkı sağlamanın ötesinde başka bir neden ile çalışmak durumunda olmadığı için çalışma yaşamında ikincil işgücü olarak değerlendirilmektedir.

Kadın işgücü geçici olarak işe alınan, iş alanlarındaki gelişmelerden en son yararlanan, gerektiğinde öncelikle işten çıkarılan, düşük ücret ödenen, vazgeçilmesi kolay, piyasa dışına atılma olasılığı yüksek, ekonomik dalgalanmalardan en çok etkilenen bir görünüm sergilemektedir. Kadınlar işgücü piyasalarında kendi istekleri dışında ve önceden belirlenen işlerde çalışmaktadırlar. Bu bağlamda işgücü piyasalarında toplumsal cinsiyete göre işlerin ayrıştırıldığı görülmektedir. Kadınlar fiziksel özelliklerinden dolayı erkeklerden daha duygusal ve uysal olduklarından kadınsı meslekleri seçmektedirler. Diğer bir ifade ile az para kazanılan, kariyer ilerlemesi kapalı ve tek düze işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Kadınlar işe alınma ve terfi etme aşamalarında da eşitsizlik uygulamaları ile karşı karşıya kalmakta, üst yönetimlere gelme konusunda erkekler ile eşit imkânlarla sahip olamamaktadır. İşverenlerin toplumsal yapıda hâkim olan önyargılar çerçevesinde kadınları erkeklere oranla farklı şekilde değerlendirmesi, kariyer elde etme konusunda kadınların önünü kesmektedir. Kadınların çeşitli nedenlere dayanarak her an çalışma yaşamından ayrılabilceği düşüncesi onlara yapılacak yatırımı engellemektedir.

Çalışma hakkı sadece erkeklere verilen bir hak değildir. Çalışma hakkının kadın erkek ayrımı yapılmadan her iki cinsiyete eşit bir şekilde kullanılması uluslararası birçok düzenleme ile güvence altına alınmıştır. Ancak bu düzenlemelerin çoğunlukla kâğıt üzerinde kalması uygulamada aksaklıklara neden olmaktadır. Bu düzenlemelerin daha geniş kapsamlı olarak yeniden düzenlenmesi ve işlem eşitliğine aykırı davranışlar gerektiğinde devletin yaptırım gücünü işverenlere karşı kullanması gerekmektedir.

Tüm bu sorunlar ile birlikte işgücü piyasalarında yer almaya çalışan kadınlar, kadın olmasından kaynaklanan birçok sorumluluğu da yerine getirmeye çalışmaktadırlar. İyi bir ev kadını olma ile başarılı bir çalışan olup kariyerlerinde ilerleyebilme düşüncesi arasında kalan kadınlar, çoğu zaman kariyerlerini yavaşlatmaktadır. Ev içi sorumlulukları nedeniyle aile bireylerinden yardım alamaması da kadınların daha fazla yükü üzerlerine almasına neden olmakta, sonuç olarak kadınların çalışma yaşamındaki konumları olumsuz yönde etkilenmektedir.

Kadın işgücünün çalışma yaşamında karşılaşılabilecekleri sorunları Yalova ilinde çalışan kadınlar üzerinden incelendiği tez çalışmasında elde edilen bulgulara göre, kadınlar çalışma yaşamında kadın olmalarından dolayı çeşitli sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu sonuç araştırmanın temel hipotezini doğrular niteliktedir.

Kadınlar çalışma hayatında mesleki ilerleme konusunda erkeklerle aynı imkânlarla sahip olamamakta, aile içi sorumlulukların paylaşılamaması kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Eğitim almaları ve çalışma hayatına katılmaları konusunda toplumsal yaşamda var olan önyargılar da kadınların karşılaştığı sorunların başında gelmektedir. Sorunların ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi konusunda gerekli düzenlemelerin yapılması kadınların hayatını kolaylaştıracaktır. Bu kapsamda,

- Kadının toplum içindeki statüsü yükseltilmeli, kadına yönelik oluşan önyargıları ortadan kaldıracak nitelikte değişimler hayata geçirilmelidir.
- Kadınlar iş yaşamında kariyer ilerlemesini sağlayacak eğitim imkânlarından erkekler ile eşit şekilde yararlandırılmalıdır. Ayrıca üst yönetimlere gelmeleri konusunda kadınlar yöneticileri tarafından desteklenmelidir.
- Kadınların çalışmasını gerekli olmadığını düşünen ve bu nedenle çeşitli şekillerde iş yaşamında eşitsiz durumlara yol açan önyargıların ortadan kaldırılarak profesyonel yönetim anlayışının benimsenmesi gereklidir.
- Ev ile ilgili sorumlulukların eşler arasında adaletli bir şekilde paylaşılması gerekmektedir. Sorumluluk paylaşımı kadınların çalışma yaşamına katılımını arttıracığı gibi iş yaşamında başarılı olmalarının önünü açacaktır.



- Kadınların çalışma hayatını düzenleyen yasaların kapsamı genişletilmelidir. Ayrıca yapılan düzenlemelerin çalışma hayatında uygulanabilmesinin sağlanması için denetim mekanizmaları oluşturulmalıdır.
- Kadınların çalışma şekillerinde ve sürelerinde düzenlemeler yapılmalı, ev ve iş hayatını bir arada yürütebilmesi için kolaylıklar sağlanmalıdır. Çalışma saatlerinin kişi tarafından belirlenebilmesi ve evden çalışmaya imkân sağlayacak sistemlerin kurulması kadınların işgücüne katılımını arttıracaktır.

Yapılacak tüm bu düzenlemeler kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunların etkilerini ortadan kaldıracak ya da en aza indirecektir. Sorunların azalması kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkilerken, aynı zamanda işletmelerin de verimlilikleri artacaktır.

## KAYNAKLAR

ADAKALE DEMİRHAN, Fatma Elif ve Münir Ekonomi; (2005), “Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yenilikler”, **İTÜ Dergisi-d Mühendislik**, Cilt:4, Sayı:5.

AĞDUK GEVREK, Meltem; (1996), “Kadınlarla Birlikte Kadınlar İçin”, 4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı: Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikaları, **EKAN**, s.67

ALPTEKİN, Erdem ve Sait Kaya; (2008), **Ar&Ge Bülteni Ekonomi Sayısı**, İzmir Ticaret Odası Yayınları, İzmir.

ALTAN, Ömer Zühtü; (1980), **Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması**, EİTİA Yayınları, Eskişehir.

ALTAN, Şengül ve Aysel Ersöz; (1994), “Kadının Çifte Yükümlülüğü”, **Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni**, Sayı:2.

ALTINAY, Rona Ayperi; (2006), AB’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılığı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ALTUNTAŞ, Betül; (2006), “Kadınların Yoksulluk Algıları ve Yaşantıları Üzerine Bir Ön Değerlendirme”, **İktisat Dergisi**, Sayı:479-480.

AYDIN, M. Olcay; (1999), Yasal Açıdan Kadın İşgücü, **Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II**, TİSK Yayınları, Ankara.

AYTAÇ, Serpil; (1997), “Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu”, <http://www.iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekin/5/02.pdf>, 03.07.2011.

AYTAÇ, Serpil; (2001), “Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu”, **Kadın İşgücü Panelleri I-II**, TİSK Yayınları, Yayın No: 205.

AYTAÇ, Serpil, Mustafa Sevüktekin, Özlem Işığçok, Nuran Bayram, Selver Yıldız ve Yasin Eryiğit; (2002), **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği**, TİSK Yayını.

BEDÜK, Aykut; (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:12, Cilt:3, s: 106-117.

BEKATA MARDİN, Nur ve A. Mutaf TORUN; (2000), **Sağlık Sektöründe Kadın**, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.

BOLCAN, Aybike Elif; (2006), AB’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

BULUTAY, Tuncer; (2000), **Kadın İstihdamı, İstihdam ve Eğitim Projesi İşgücü Piyasası Bilgisi**, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Yayını, Ankara.

CAM, Erdem; (2004), “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, ISSN:1303-5134.

CARLSON, Dawn S; (1999), “ Personality And Role Variables as Predictors of Three Forms of Work Family Conflict” **Journal of Vocational Behavior**, 55 (2), October.

ÇAĞATAY, Nilüfer ve Soysal Nuhuğlu; (1993), **Ulusallaşma Süreci ve Feminizm Üzerine Karşılaştırmalı Düşünceler: 1980’ler Türkiyesinde Kadın Bakış Açısından Kadımlar**, Derleyen: Şirin TEKELİ, İletişim Yayınları, İstanbul

ÇAKMAK, Radiye; ( 2001), Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İşgücü İstihdamı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.

ÇITAK, Aylin; (2008), Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet Rolü ve Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÇOLAK, Ömer Faruk ve Cem Kılıç; ( 2001), **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği**, TİSK Yayınları, Ankara.

DEMİRBILEK, Sevda; (2007), “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, Cilt: 44, Sayı: 511, s. 12-27.

DOĞRAMACI, Emel; (1997), **Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü**, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.

DURUOĞLU, Tuba; (2007), “Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”, **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi**, Sayı: 24, s. 61-76.

ECEVİT, Yıldız; (1995), **Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri: Kadın Bakış Açısından Kadınlar**, Hazırlayan: Şirin TEKELİ, İletişim Yayınları, İstanbul.

ECEVİT, Yıldız; (1997), “Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emegi”, **İktisat Dergisi**, Sayı: 365, s.95-104.

ECEVİT, Yıldız; (1998), **Türkiye’de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi**, İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.

EKMEKÇİ, Yeşim; (2004), Türkiye’de kadın İşgücünün Gelişimi ve Karşılaştıkları Sorunlar, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

ERAYDIN, Ayda ve Asuman Erendil; (1999), **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi**, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.

ERAYDIN, Ayda; (2000), “Dış Pazarlara Eklenmeye Çalışan Konfeksiyon Sanayinde Üretimin Örgütlenmesi ve Emek Süreçleri”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, Cilt:27, Sayı:1-2, s.91-117.

ERDUT, Tijen; (2003), “Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma”, **TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:18, Sayı: 4, s. 8-35.

ERSÖZ GÜNİNDİ, Aysel; (1999), Örneği, **Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı: Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar**, T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.

ESER, Zeliha; (2001), “Türkiye’de Konaklama İşletmelerinde Cinsel Tacizin Boyutları”, **Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, s. 33-64.

EYÜBOĞLU, Ayşe, Şemsa Özer ve Hülya Tufan Tanrıöver (1998), **Kentli Çalışanların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri: 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek**, Editör: Oya ÇİTÇİ, TODAİ İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayınları, Ankara

EYÜBOĞLU, Dilek, Tülin Öztürk ve Güler İncir; (2000), **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.

GERNİ, G. Mine; (2001), **Yönetimde Kadınlar**, Beta Yayınları, İstanbul.

GREENHAUS, H. Jeffrey ve Powell N. Gary; (2003), “When Work And Family Collide: Deciding Between Competing Role Demands”, **Organizational Behavior And Human Decision Processes**, 90(2), March.

GÜLDAL, Duygu; (2006), Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

GÜMÜŞ, Zerrin; (1995), **Kadınlar Tarihine Giriş: Hititlerden Günümüze**, 1.Baskı, Adım Yayıncılık, İstanbul.

GÜRKAN, Ülker; (1976), “Kadın Emeğinin Değeri ve Evli Kadınların Çalışmasının Kocasının İznine Bağlı Olmasının Yarattığı Sosyal ve Hukuki Sorunlar”, **Hacettepe Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:8, Sayı:1-2.

HUMPHRIES,Barbara;“Kadın ve Kapitalizm”, [http://www.marksist.com/ KAD/ kadın %20ve%20kapitalizm.htm](http://www.marksist.com/KAD/kadin%20ve%20kapitalizm.htm), 01.12.2011.

KALAYCIOĞLU, Ersin ve Binnaz Toprak; (2004), **İş Yaşamı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın**, TESEV Yayınları, İstanbul.

KAPIZ, Serap; (2002), “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 4 Sayı:3.

KARAKAŞ, Bülent, Rengin Ak ve Berna Ak Bingöl; (2008), Kadın İşgücü Arzı: Van İli Örneği, [http://www.bulentkarakas.net/dosyalar/kadin\\_ismucu\\_arzi.pdf](http://www.bulentkarakas.net/dosyalar/kadin_ismucu_arzi.pdf), 01.10.2011.

KAZGAN, Gülten; (1978), “Türkiye’de Kadın Eğitimi ve Kadın Çalışması”, **Toplum ve Bilim Dergisi**, Sayı:5, s.37-57.

KILIÇ, Hüseyin; (1998), **Kadının Batı Serüveni-2: Parabeylikten Karabeyliğe Kadın ve Cinsellik**, 1. Baskı, Art Basın Yayın Hizmetleri, Ankara.

KOCACIK, Faruk ve Veda B. GÖKKAYA; (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, s.195-219.

KORAY, Meryem; (1992), “Çalışma Yaşamındaki Kadın Gerçekleri”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:25, Sayı.1, s.93-122.

KORAY, Meryem; (1999), **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi, Bursa

KORAY, Meryem, Sevda Demirbilek ve Tunç Demirbilek; (1999), **Gıda İşkollarında Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara..

KURNAZ, Şefika; (1991), **Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını: (1839-1923)**, T.C. Başbakanlık Aile Araştırması Kurumu Başkanlığı Yayınları, Ankara.

MİNİBAŞ, Türkel; (2005), “Ekonomik Kalkınma ve Kadın İstihdamı”, <http://turkelminibas.net/read.asp?id=23&tur=makale>, 02.07.2011.

ÖZBUDUN, Sibel, Temel Demirer ve Yücel Demirer; (2000), **Kadın Yazıları, Ütopya Yayınları**, Ankara.

ÖZDAMAR, Serpil; (2000), **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, Cem Web Ofset, Ankara.

ÖZER, Mustafa ve M. Kemal Biçerli; (2003), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, s.55-85.

ÖZTÜRK, Tülin; (2007), Türkiye’de Kadın Çalışanların İş yaşamındaki Yerinin Analizi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

SIMPSON, Ruth; (1997), “ Have Times Changed? Career Barriers And The Taken Woman Managers” , **British Journal Of Management** , Vol 8, Special Issue, S121-S130.

SOLMUŞ, Tarık; (2005), “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık / Taciz (Mobbing)”, **İş-güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:7, Sayı: 2.

SOLMUŞ, Tarık; (2009), “Psikolojik Boyutlarıyla İşyerinde Fiziksel ve Duygusal Saldırganlık / Taciz (Mobbing)”, **Çalışma Yaşamında Davranış (Güncel Yaklaşımlar)**, Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yayınları, 1. Baskı, Kocaeli.

SOYSAL, Tamer; (2006), “Uluslararası Sözleşmeler ışığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:8, Sayı:4.

TATLIDİL, Rezzan; (1992), “Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamındaki Yeri ve Sektörel Dağılımı”, **3. İzmir İktisat Kongresi Tebliğler Sosyal Değişim ve Sosyal Gelişme Stratejileri**, Cilt:2.

TAYMAZ, Erol; (1997), “Esnek Üretime Dayalı Bir Rekabet Stratejisi Geliştirilebilir Mi? Türkiye’de Fason Üretim”, **Petrol-İş 95-96 Yıllığı**, Petrol-İş Sendikası yayınları, Ankara.

TINAZ, Pınar; (2006), **İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)**, Beta Basım Yayım, İstanbul.

TİSK; (1999), **Kadın İşgücü Araştırması**, Plaka Matbaa, Ankara

TİSK; (2002), **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, TİSK Yayınları.

TOKOL, Aysen; (1999), **Dünya’da Kadın İşgücü, Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri**, TİSK Yayınları.

TOKSÖZ, Gülay, Alev Kazanç ve Bedriye Poyraz; (2001), “Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet”, <http://kasaum.ankara.edu.tr/gorsel/dosya/1095679034kal.doc.>, 02.12.2011.

TÜRKER, Nuray; (1997), “Konaklama İşletmelerinde Cinsel Taciz ve Cinsiyet Ayrımı”, **Anatolia Dergisi**, Sayı: 1-2, s. 74-76.

TÜSİAD; (2000), **Kadın ve Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, TÜSİAD Yayınları, İstanbul.

UZUN, Gizem; (2005), Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

UŞEN, Şelale ve Meltem Güngör Delen; (2011), “Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:11, Sayı:4, s. 127-182.

YAPRAK, Şenol; (2003), Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YARAMAN, Ayşegül; (2001), **Resmi Tarihten Kadın Tarihine**, Bağlam Yayınları, İstanbul.

YEŞİLTAŞ, Mehmet; (2005), “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz”, **Manas Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:13, s.147-154.

YILDIRAK, Nurettin, Bülent Gülçubuk, Sema Gün, Emine Olhan ve Mehmet Kılıç; (2003), **Türkiye’de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları**, Tarım-İş Yayınları, Ankara.

YILMAZ, Güler; (2006), Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.



YORGUN, Sayım; (2010), “Sömürü, Korunma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”, **Sosyo-Ekonomi Dergisi**, Sayı: 1

YURDAKUL, Sabahat; (1994), Çalışan Kadının Korunması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

## **EK: ANKET FORMU**

Bu anket çalışması Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Programında yapılmakta olan “Çalışma Hayatında Kadın İşgücü Sorunları: Yalova Örneği” başlıklı yüksek lisans tezine veri sağlamak amacıyla yapılmaktadır. Vereceğiniz cevaplar gizli tutulacaktır. Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

**Danışman: Yrd. Doç. Dr. Orhan KOÇAK**

**Neslihan İÇİN**

### **1. Hangi yaş grubundasınız?**

- 1) 18-25( )                      2) 26-35( )                      3) 36-45( )                      4) 45 ve üzeri( )

### **2. Medeni durumunuz?**

- 1) Evli( )                      2) Bekâr( )                      3) Dul( )                      4) Boşanmış( )

### **3. Çocuk sayınız?**

- 1) Çocuksuz( )                      2) 1-3( )                      3) 4-6( )                      4) 6 ve üzeri( )

### **4. Eğitim durumunuz?**

- 1)İlkokul( )                      2) Ortaokul( )                      3)Lise( )  
4)Yüksekokul( )                      5) Üniversite( )                      6)Yüksek Lisans- Doktora( )

### **5. Kaç yıldır çalışma yaşamı içindediniz?**

- 1) 1 yıldan az( )                      2) 1-5( )                      3) 5-9( )                      4) 10 yıl ve üzeri( )

**6. Çalışma şekliniz nedir?**

- 1) Ücret karşılığı ve devamlı( )                      2) Ücret karşılığı ve sözleşmeli( )  
3) Geçici veya mevsimlik( )                      4) Part-time( )  
5) Yevmiye usulü( )                      6) Parça başı( )  
7) Kendi işyerimde( )                      8) Diğer( Lütfen belirtiniz.....)( )

**7. Aylık elde ettiğiniz net ücretiniz ne kadardır?**

- 1) 0-500 TL( )    2) 501-1000 TL( )    3) 1001- 2000 TL( )  
4) 2000 TL ve üzeri( )

**8. Çalıştığınız işten memnun musunuz?**

- 1) Hiç memnun değilim( )    2) Memnun değilim( )    3) Memnunum( )  
4) Çok memnunum( )    5) Kararsızım( )

<b>9-Çalıştığınız işten ayrılıyor olsaydınız bunun nedeni ne olurdu.</b>		<b>HİÇ KATILMIYORUM</b>	<b>KATILMIYORUM</b>	<b>KARARSIZIM</b>	<b>KATILYORUM</b>	<b>ÇOK KATILYORUM</b>
1	Maddi tatminsizlik.	( )	( )	( )	( )	( )
2	Ailenize yeterince vakit ayıramamanız.	( )	( )	( )	( )	( )
3	İşyerinizde kadına yönelik tutumlar	( )	( )	( )	( )	( )
4	Yükselme imkânlarının olmaması	( )	( )	( )	( )	( )
5	Yaptığınız işi sevmiyor olmanız	( )	( )	( )	( )	( )

Aşağıda verilen ifadelere ne ölçüde katıldığınızı, karşılarında verilmiş olan ölçek üzerinde işaretleyiniz.

SIRA NO	İFADELER	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	ÇOK KATILYORUM
10	Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları işyerindeki performanslarını olumsuz yönde etkiler.	( )	( )	( )	( )	( )
11	Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
12	Kadınların iş yaşamında erkek yöneticilerin ve diğer çalışanların zaman zaman tacizlerine maruz kalmaları çalışma isteklerini olumsuz etkiler.	( )	( )	( )	( )	( )
13	Çalışma yaşamında kadın ve erkeklere yönelik eşit işe eşit ücret politikası mevcut değildir.	( )	( )	( )	( )	( )
14	Kadın çalışanlar maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.	( )	( )	( )	( )	( )
15	Kadınların çalışma hayatında başarılı olabilmeleri için evdeki sorumluluklarından fedakârlık etmeleri gerekir.	( )	( )	( )	( )	( )
16	Üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha fazla fırsat sağlanmaktadır	( )	( )	( )	( )	( )
17	Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikli olarak kadın çalışanlar işten çıkarılır.	( )	( )	( )	( )	( )
18	Çalışma saatlerinde esneklik sağlanması kadınların çalışma yaşamına katılmasını kolaylaştırır.	( )	( )	( )	( )	( )
19	Kadınların çalışma yaşamını düzenleyen yasalar yeterli düzeydedir.	( )	( )	( )	( )	( )
20	Eğitim almaları ve çalışma hayatında bulunmaları ile ilgili olarak kadınlar üzerinde toplumsal bir baskı bulunmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )

SIRA NO	İFADELER	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	ÇOK KATILYORUM
21	Kadınların yükselme imkânı düşük bölümlerde işe başlatılması kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
22	Terfi imkânlarına sahip olmaları bakımından kadın çalışanlar üstlerinden destek görmemektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
23	Kadın çalışanlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanamamaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
24	Aile yaşamında ev ve çocuk ile ilgili sorumlulukların paylaşılabilmesi kadın çalışanların mesleki kariyerlerini etkilemektedir.	( )	( )	( )	( )	( )

## **ÖZGEÇMİŞ**

Neslihan İçin, 1978 yılında İstanbul'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini İstanbul'da tamamladıktan sonra 1996 yılında Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü'nde başladığı eğitimini 2000 yılında tamamladı. 2007 yılında Yalova Tapu Müdürlüğü'nde memur olarak çalışmaya başladı. Bu görevini halen sürdürmektedir.