

**T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE TOPLUMSAL
CİNSİYET BASKISI: KIRKLARELİ ÖRNEĞİ**

HACER YELİZ ÇELİK

KASIM – 2019

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE TOPLUMSAL
CİNSİYET BASKISI: KIRKLARELİ ÖRNEĞİ**

HACER YELİZ ÇELİK

TEZ DANIŞMANI:
Doç. Dr. Bora YENİHAN

KASIM – 2019

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hacer Yeliz ÇELİK'in "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Toplumsal Cinsiyet Baskısı: Kırklareli Örneği" başlıklı tezi 18/11/2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../20... tarih ve/..... sayılı kararı ile kabul edilmiştir.


Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimi ve Yüksek Lisans/Doktora derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyorum.

Doç. Dr. Bora YENİHAN
Tez Danışmanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans/Doktora derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Jüri Üyeleri:

| Unvan ve İsim | Bağlı Olduğu Kurum | İmza |
|---------------------------------|---------------------------|---|
| 1. Doç. Dr. Bora YENİHAN | Kocaeli Üniversitesi |  |
| 2. Dr. Öğr. Üyesi Yasemin BİLİR | Kırklareli Üniversitesi | |
| 3. Doç. Dr. Özgür TOPKAYA | Onsekiz Mart Üniversitesi | |

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Hacer Yeliz Çelik

18/11/2019

ÖZ

TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI VE TOPLUMSAL CİNSİYET

BASKISI: KIRKLARELİ İLİ ÖRNEĞİ

Çelik, Hacer Yeliz

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez yöneticisi: Doç. Dr. Bora Yenihan

Kasım 2019

Çalışmada, Kırklareli ilinde yaşayan, çalışan ve çalışmayan kadınlarla görüşmeler yapılarak kadınların hem işyerinde hem de aile içerisinde çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısına maruz kalıp kalmadıkları saptanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda, çalışan kadınlara 6 soru, çalışmayan kadınlara 6 soru olmak üzere toplamda 12 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış mülakat formundaki sorular, Kırklareli ilinde yaşayan ve rassal olarak seçilen; 21 çalışan ve 17 çalışmayan kadına sorulmuştur. Mülakat çözümleme anahtarına içerik analizi yöntemi uygulanmış ve elde edilen veriler yorumlanmıştır.

Araştırma kapsamındaki çalışan kadınların çalışma hayatında hem erkek hem de kadın çalışanlar tarafından mobbing’e maruz kaldıkları söylenebilir. Katılımcıların, yönetici veya işveren denildiğinde ilk olarak akıllarında beliren cinsiyetin erkek olduğu da söylenebilir. Genel olarak baktığımızda hem çalışan hem de çalışmayan kadınların istihdama katılımlarının aileleri tarafından desteklendiği ifade edilebilir. Çalışmayan birçok kadın çocuklarına baktığı için çalışmamaktadır. Bununla birlikte kadınların Kırklareli’nde istihdam alanlarının yetersiz olduğunu düşündükleri için iş bulma konusunda zorlandıkları, bazı kadınların ise kendi isteklerine uygun iş bulamadıkları için çalışmadıkları ve kadınların istihdam edilmelerine yönelik devletten beklentilerinin olduğu ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Kadın İstihdamı, Toplumsal Cinsiyet, Çalışma Hayatı.

ABSTRACT

WOMEN'S EMPLOYMENT AND GENDER OPPRESSION IN TURKEY: THE CASE OF KIRKLARELİ

Çelik, Hacer Yeliz

Master's Thesis, Labour Economy and Industrial Relations

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Bora Yenihan

October 2019

In this study, it is tried to determine whether women were exposed to gender pressures both in the workplace and in the family by interviewing with women living and working in Kirklareli province. In this context, the questions in the semi-structured interview form consisting of 12 questions; 6 questions for working women and 6 questions for non-working women are asked 21 employees women and 17 non-working women who are randomly selected and live in Kirklareli. The content analysis method is applied to the interview analysis key and the data obtained are interpreted.

It can be said that working women in the scope of the study are exposed to mobbing by both male and female workers in working life. It can also be said that the gender is male that first appears in the participants' minds when they are called managers or employers was man. In general, it can be stated that the participation of both working and non-working women in employment is supported by their families. Many women who cannot work, cannot work because they take care of their children. Furthermore, it can be stated some women have difficulties in finding job since they think the employment areas are insufficient in Kirklareli while some women do not work since they cannot find suitable jobs for themselves.

Key words: Woman, Women Employment, Gender, Work Life.

ÖNSÖZ

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin en önemli göstergelerinden biri olan kadın istihdamının ülkemizdeki sürecini ve çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısının kadınlar üzerindeki durumunu incelemek amacıyla yaptığım bu çalışmanın, çalışan ve çalışmayan bütün emekçi kadınlarımıza, işverenlere, yöneticilere, ilgili kurum ve kuruluşlara, bu alanla ilgili çalışma isteği olan tüm araştırmacılara fayda sağlamasını temenni ediyorum.

Öncelikle, her konuda beni cesaretlendiren ve destekleyen, bugünlere gelmemde en büyük katkısı olan, hakkını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim canım annem Songül ÇELİK'e, eğitimim için elinden gelen her türlü desteği sunan, daima topluma faydalı bir birey olmamızı isteyen canım babam Taner ÇELİK'e, hayattaki duruşunu örnek aldığım, her zaman her şartta yanımda olacağını bildiğim biricik ablam Yeşim ÇELİK'e, evimizin neşesi, moral ve mutluluk kaynağım olan biricik kardeşim Halil İbrahim ÇELİK'e, hiçbir zaman desteğini üzerimden esirgemeyen, ayırım yapmadan herkese saygı, sevgi ve hoşgörüsüyle yaklaşan canım dayım Ensar BİLİCAN'a,

Hem lisans hem de yüksek lisans eğitimimde, her konuda bilgi ve görüşlerini öğrenme şansına sahip olduğum, tez sürecim boyunca hiçbir konuda desteğini esirgemeyen, başarısız olduğumu düşündüğüm anda yaptığı olumlu yorumlarla moral ve motivasyonumu artıran, danışmanım olmasından onur duyduğum değerli hocam, Doç. Dr. Bora YENİHAN'a

Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca çok kıymetli bilgileriyle beni bu alanda yetiştiren ve bugünlere gelmeme katkı sağlayan, öğrenme isteğimi daima artıran Kırklareli Üniversitesi'nin bütün değerli hocalarına,

Son olarak, araştırma yapmamda bana yardımcı olan bütün arkadaşlarıma ve görüşme sağlayabildiğim bütün kadınlara sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Hacer Yeliz Çelik

Kasım, 2019

Kırklareli

“Bir toplum, bir millet, erkek ve kadın denilen iki cins insandan meydana gelir. Kaabil midir ki bir kütlenin bir parçasını ilerletelim, diğerine müsamaha edelim de kütlenin hepsi yükselme şerefine erişebilsin? Mümkün müdür ki bir topluluğun yarısı topraklara zincirlerle bağlı kaldıkça diğer kısmı göklere yükselebilsin?”

Mustafa Kemal Atatürk

İÇİNDEKİLER

| | |
|------------------|------|
| BEYAN..... | iii |
| ÖZ..... | iv |
| ABSTRACT..... | v |
| ÖNSÖZ..... | vi |
| İÇİNDEKİLER..... | ix |
| KISALTMALAR..... | xiii |
| TABLolar..... | xv |
| GİRİŞ..... | 1 |

1. BÖLÜM

| | |
|---|-----------|
| İSTİHDAM, KADIN İŞGÜCÜ KAVRAMI VE TARİHSEL SÜREÇTE KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ KONUMU..... | 5 |
| 1.1.İstihdam ve Kadın İşgücü Kavramları..... | 5 |
| 1.1.1.İstihdam..... | 5 |
| 1.1.2.Kadın İşgücü..... | 5 |
| 1.2. Geçmişten Günümüze Kadın İstihdamı..... | 6 |
| 1.2.1.Sanayi Devrimi Öncesi Dönemde Kadın İstihdamı..... | 6 |
| 1.2.2.Sanayi Devrimi ve II. Dünya Savaşı Arası Dönemde Kadın İstihdamı..... | 9 |
| 1.2.3.II. Dünya Savaşından Küreselleşme Sürecine Kadar Olan Dönemde Kadın İstihdamı..... | 13 |
| 1.2.4.Küreselleşme Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı..... | 16 |
| 1.3. Türkiye'deki Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişim Süreci..... | 20 |
| 1.3.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Kadın İstihdamı..... | 21 |
| 1.3.2. Cumhuriyet Dönemi Sonrası Kadın İstihdamı..... | 24 |
| 1.4.Türkiye'deki Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler..... | 28 |
| 1.4.1. Eğitim ve Vasıf Düzeyi..... | 28 |
| 1.4.2. Medeni Durum..... | 30 |
| 1.4.3. Eşin Eğitim Düzeyi..... | 30 |
| 1.4.4. Enformel (Kayıt Dışı) İstihdam..... | 31 |
| 1.4.5. Toplumsal Yapıdaki Geleneksel Bakış Açısı..... | 32 |

| | |
|---|----|
| 1.4.6. Cinsiyete Yönelik Ayrımcı Uygulamalar..... | 32 |
| 1.4.7. Çocuk ve Yaşlı Bakım Hizmeti | 32 |
| 1.4.8. Göç ve Kentleşme Olgusu..... | 33 |

1.5.Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Faaliyetler ...33

| | |
|---|----|
| 1.5.1. Kadın İstihdamı Kapsamında Resmi Kurum ve Kuruluşlar Tarafından Yürütülen Faaliyetler | 34 |
| 1.5.2. Kadın İstihdamı Kapsamında Sivil Toplum Kuruluşları Tarafından Yürütülen Çalışmalar..... | 35 |

2. BÖLÜM

İSTİHDAM VE TOPLUMSAL CİNSİYET BASKISI.....37

2.1. CİNSEL İDEOLOJİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMLARI

| | |
|--|----|
| 2.1.1. Cinsel İdeoloji | 37 |
| 2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği..... | 38 |
| 2.1.3. Toplumsal Cinsiyet Adaleti..... | 40 |
| 2.1.4. Toplumsal Yapıda Kadına ve Erkeğe Bıçılan Cinsiyetçi Roller | 40 |

2.2. Kadın İşgücüne Yönelik Toplumsal Cinsiyet Baskısı.....42

| | |
|---|----|
| 2.2.1. Kadınların Çalışma Yaşamına Girerken Toplumsal Cinsiyetten Dolayı Karşılaştıkları Sorunlar | 42 |
| 2.2.1.1. Ataerkil Yapı..... | 42 |
| 2.2.1.2. Toplumsal Örf ve Adetler | 43 |
| 2.2.1.3. Eş Olma Rollerini..... | 44 |
| 2.2.1.4. Anne Olma Rollerini | 45 |
| 2.2.1.5. Evlat Olma Rollerini | 47 |
| 2.2.1.6. Ev İşleri | 48 |
| 2.2.2. Kadınların Çalışma Yaşamına Girdikten Sonra Toplumsal Cinsiyet Anlayışından Dolayı Karşılaştıkları Sorunlar | 49 |
| 2.2.2.1. Mobbing (Duygusal-Psikolojik ve Cinsel Taciz)..... | 51 |
| 2.2.2.2. Cam Tavan | 54 |
| 2.2.2.3. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik..... | 56 |
| 2.2.2.4. Ücretlendirmede Eşitsizlik | 58 |
| 2.2.2.5. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik..... | 59 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3. Türkiye’de Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Baskısını Önlemeye Yönelik Eşitlik Politikaları ve Kadınları İşgücü Piyasasına Kazandırmaya Yönelik Uygulamalar | 60 |
| 2.3.1. Çalışma Hayatına Yönelik Cinsiyet Eşitliği Politikaları..... | 61 |
| 2.3.2. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Kadın Çalışanlara Yönelik Haklar . | 63 |
| 2.3.3. Aktif İstihdam Politikaları..... | 64 |
| 2.3.4. Kadın Girişimciliğin Teşviki | 66 |
| 2.3.5. Kreş, Anaokulu ve Gündüz Bakım Evlerinin Artırılması..... | 67 |

3. BÖLÜM

| | |
|--|------------|
| ÇALIŞAN VE ÇALIŞMAYAN KADINLAR ÜZERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET BASKISININ ETKİSİ: KIRKLARELİ ÖRNEĞİ | 71 |
| 3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı | 72 |
| 3.2. Araştırmanın Problemleri ve Temel Öngörüsü | 73 |
| 3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi..... | 74 |
| 3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları | 75 |
| 3.5. Araştırmanın Yöntemi..... | 76 |
| 3.6. Bulgular..... | 78 |
| 3.6.1. Araştırmaya Katılan Çalışan ve Çalışmayan Kadınlara Yönelik Bilgiler | 78 |
| 3.6.2. Çalışan ve Çalışmayan Kadınların, Çalışma Hayatına Yönelik Toplumsal Cinsiyet Baskısı Analizleri..... | 79 |
| 3.6.2.1. Çalışan Kadınların, Çalışma Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Baskısına Yönelik İçerik Analizleri..... | 80 |
| 3.6.2.2. Çalışmayan Kadınların, Çalışma Hayatına Yönelik Toplumsal Cinsiyet Baskısı İle İlgili İçerik Analizleri | 110 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 133 |
| KAYNAKÇA | 139 |
| EKLER..... | 163 |
| EK 1: Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu | 163 |
| EK 2: Mülakat Çözümleme Anahtarı | 165 |

KISALTMALAR

| | |
|----------------|--|
| AB | : Avrupa Birliği |
| ABD | : Amerika Birleşik Devletleri |
| AT | : Avrupa Topluluğu |
| BM | : Birleşmiş Milletler |
| C | : Cilt |
| çev. | : Çeviren |
| der. | : Derleyen |
| DİSK-AR | : Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi |
| DPT | : Devlet Planlama Teşkilatı |
| HAK-İŞ | : Hak İşçi Sendikalar Konfederasyonu |
| ICFTU | : Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu |
| ILO | : Uluslararası Çalışma Örgütü |
| İKO | : İşgücüne Katılım Oranı |
| İŞKUR | : Türkiye İş Kurumu |
| KADEM | : Kadın ve Demokrasi Derneği |
| KAGİDER | : Türkiye Kadın Girişimciler Derneği |
| KEİG | : Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi |
| KOSGEB | : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı |
| KSGM | : Kadının Statüsü Genel Müdürlüğu |
| NTU | : Ulusal Matbaacılar Sendikası |
| OECD | : Avrupa Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü |
| öte. | : Ötekiler |
| S | : Sayı |
| SGK | : Sosyal Güvenlik Kurumu |
| ss. | : Sayfadan Sayfaya |
| TBMM | : Türkiye Büyük Millet Meclisi |
| TEPAV | : Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı |
| TİSK | : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu |

| | |
|----------------|---|
| TOBB | : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği |
| TUC | : İngiliz Sendikalar Konfederasyonu / Trade Unions Confederation |
| TÜBİTAK | : Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu |
| TÜİK | : Türkiye İstatistik Kurumu |
| TÜRK-İŞ | : Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu |
| t.y. | : Tarih Yok |
| UNESCO | : Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü |
| UNDP | : United Nations Development Programme |
| vb. | : Ve Benzeri |
| ve öte. | : Ve Ötekileri |

TABLÖLAR

| | |
|--|-----|
| Tablo 1: Cinsiyete Göre Temel İşgücü Oranları (2010-2019)..... | 27 |
| Tablo 2: Eğitim Düzeyine Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2006-2017)..... | 29 |
| Tablo 3: Türkiye’de Yıllara ve Cinsiyete Göre Kayıt Dışı Çalışma Oranları | 31 |
| Tablo 4: İŞKUR Tarafından Düzenlenen Aktif İşgücü Piyasası Kurs/Programları ve Katılımcı Sayıları (2015-2017) | 65 |
| Tablo 5: İstihdamda Olan Kişilerin Bakım Yeri Tercihi, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018 (%) | 68 |
| Tablo 6: İstihdamda Olan Kişilerin Çocuk Bakım Hizmeti Kullanmana Nedenleri ve Oranları (%)..... | 69 |
| Tablo 7: Araştırmaya Katılan Çalışan Kadınlara Yönelik Bilgiler | 78 |
| Tablo 8: Araştırmaya Katılan Çalışmayan Kadınlara Yönelik Bilgiler | 79 |
| Tablo 9: Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Mobbing’e Maruz Kalma Vurgusu | 80 |
| Tablo 10: Mobbing ile İlgili Mülakat Verileri | 81 |
| Tablo 11: Çalışan Kadınların Kırklareli’nde İstihdam Alanlarının Yetersizliği Vurgusu | 94 |
| Tablo 12: Çalışan Kadınların İstihdam Alanlarının Yetersizliği İle İlgili Mülakat Verileri | 94 |
| Tablo 13: Çalışan Kadınların Çalışma Hayatına Yönelik Devletten Beklentileri Vurgusu | 97 |
| Tablo 14: Çalışan Kadınların Çalışma Hayatına Yönelik Devletten Beklentileri ile İlgili Mülakat Verileri | 98 |
| Tablo 15: Çalışan Kadınların İşveren veya Yönetici Cinsiyeti Algısına Dair Vurguları | 107 |
| Tablo 16: Çalışan Kadınların İşveren veya Yönetici Cinsiyeti Algısı ile İlgili Mülakat Verileri | 107 |
| Tablo 17: Çocuk Bakımı Vurgusu | 110 |
| Tablo 18: Çocuk Bakımı ile İlgili Mülakat Verileri..... | 111 |
| Tablo 19: Aile Bireylerinin Kadının Çalışmasına Yönelik Tutumları Vurgusu..... | 113 |

| | |
|--|-----|
| Tablo 20: Aile Bireylerinin Kadının Çalışmasına Yönelik Tutumları ile İlgili Mülakat Verileri | 114 |
| Tablo 21: Çalışmayan Kadınların Çalışma Hayatına Yönelik Devletten Beklentileri Vurgusu | 118 |
| Tablo 22: Çalışmayan Kadınların Çalışma Hayatına Yönelik Devletten Beklentileri ile İlgili Mülakat Verileri | 119 |
| Tablo 23: Çalışmayan Kadınların İşveren veya Yönetici Cinsiyeti Algısına Dair Vurguları | 129 |
| Tablo 24: Çalışmayan Kadınların İşveren veya Yönetici Cinsiyeti Algısı ile İlgili Mülakat Verileri | 129 |



GİRİŞ

Çalışma olgusu insanlığın doğuşunda itibaren her zaman var olmuştur. Dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamının geçmişten günümüze kadar ki olan süreci incelendiğinde dünyada; Sanayi Devrimi öncesi ve Sanayi Devrimi sonrası, Türkiye’de ise Cumhuriyet dönemi öncesi ve Cumhuriyet dönemi sonrası olmak üzere kadın istihdamı ile ilgili önemli gelişmelerin yaşandığı olaylarla karşılaşmaktadır.

Sanayi Devrimi öncesi dönemde ilkel toplumda, kölelik ve esirlik toplumunda ve feodal toplumda olmak üzere üç ayrı toplum yapısında kadın istihdamının durumu ele alınmaktadır. İkel toplumlarda önemli bir statüye sahip olan kadınların, göçebe yaşam tarzı içerisinde genellikle aile içi işlerde ve tarım döneminde araç gereçlerin icat edilmesiyle birlikte tarım, hayvancılık ve dokuma gibi işlerde çalıştıkları görülmüştür. Daha sonra yerleşik hayata geçilmesiyle birlikte kadınlar üretim sisteminden çekilmiş ve ev işleri, çocuk bakımı ve el işi gibi işlerle ilgilenmeye başlamışlardır. Kölelik ve esirlik döneminde kadınlar ve erkekler çalışma hayatında birlikte yer almış olup yaptıkları işler karşılığında herhangi bir ücret almamışlardır. Üretimde kullanılacak olan araç gereçlerin belirli kişiler tarafından sahiplenilmesi devlet kavramını ortaya çıkarmış ve bu kavramla birlikte erkeklerin devleti yönetme ve mülkiyet hakkına sahip olma vasıfları, erkeklerin gözetimindeki kadınların özgürlüklerini kısıtlamıştır. Feodal toplum sisteminde ise kentlerde kurulan loncalarla birlikte kadınlar bazı sanayi kollarında kısmi olarak faaliyet göstermeye başlamışlardır.

Sanayi Devrimi sonrası dünyada kadın istihdamının durumu incelendiğinde ise makineleşmenin başlamasıyla köyden kente yaşanan göç sonucunda kadınların da istihdam edildikleri görülmüştür. Sanayi Devrimi kadınların çalışma hayatına girmeleri hususunda önemli bir yere sahip olmuştur. Kadınlar ilk defa emeklerini satarak karşılığında bir gelir elde etmeye başlamışlar ve bu dönemde ilk defa ücretli kadın işgücü kavramı ortaya çıkmıştır. Bu dönemde kadınların büyük bir çoğunluğu dokuma sektöründe çalışmışlardır. 19. yüzyılın sonlarına gelindiğinde kadın işgücü oranı durağanlaşmıştır. Ancak 20. yüzyıla gelindiğinde bu dönemde yaşanan

savaşlardan dolayı erkek işgücü savaşa katılmak üzere piyasadan çekilmiş ve kadın istihdam oranı bu dönemde artış göstermiştir. Kadınlara kısmi süreli iş imkânı sunulmuş ve cinsiyet eşitliğine yönelik birtakım düzenlemeler yapılmıştır. 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren Kadınları korumaya ve desteklemeye yönelik oluşturulan kanunlarla birlikte kadın istihdamı artış göstermiştir. Ancak bütün bu gelişmelere rağmen kadınlar erkeklerle eşit iş yapmalarına rağmen eşit ücret alamamışlardır. 20. yüzyılın son çeyreğine gelindiğinde ise küreselleşme sürecine girilmiştir. Küreselleşmeyle birlikte kadınların işgücüne katılım oranında, çalışma şartlarında, ücret düzeylerinde olumlu yenilikler gerçekleşmiş olup bu dönemde esnek çalışma kavramı ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan küreselleşme olgusu kadın işgücüne yönelik kuralsızlığın, kayıt dışı istihdamın oluşumuna ve hem kadın erkek arasında cinsiyet eşitsizliğinin hem de kadınlar arasında eşitsizliklerin yaşanmasına neden olmuştur.

Türkiye’de Cumhuriyet dönemi öncesinde kadın istihdamı incelendiğinde İslamiyet öncesinde Türk kadını erkeklerle eşit haklara sahipken İslamiyet’in yayılması sonucunda farklı kültürlerin benimsenmesiyle birlikte kadınların toplumsal yapıdaki rollerinin kısıtlandığı görülmüştür. Osmanlı döneminde kadınlar çalışmaya ilk olarak evlerde dokuma işiyle başlamışlardır. Sonrasında ise evlerden çıkarak dokuma işini hane dışında yapmaya devam etmişlerdir. Bu dönemde kadınlar dokumacılık dışında başka alanlarda da faaliyet göstermişlerdir. Sanayileşmeyle birlikte Osmanlı da ekonomik açıdan gelişmeye başlamış ve dokuma sektöründe yoğun bir şekilde kadın emeğinden faydalandığı görülmüştür. 20. yüzyılın ilk çeyreğinde kadınlar çeşitli sanayi kuruluşlarında çalışmışlardır. Bu dönemde kadınlar erkeklere oranla daha düşük ücrete çalışmış olup işverenler de bu yüzden daha fazla kadın istihdam etmişlerdir. Bu dönemde yaşanan savaşlarla birlikte kadınların çalışma hayatları köklü bir şekilde değişime uğramıştır. Kadınlar birçok alanda çalışmaya başlamış olup savaşın sona ermesiyle birlikte kadınların çalışma alanları kısıtlanmıştır.

Türkiye’de Cumhuriyet dönemi sonrasında kadın istihdamı incelendiğinde ise Cumhuriyet’in ilanıyla birlikte kadınların çalışma

hayatına girmeleri desteklenmiştir. Kanunlarda kadınların çalışma hayatlarına yönelik birtakım düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Kadınların çalışma hayatına aktif bir şekilde katılımları 20. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren gerçekleşmeye başlamıştır. Bu dönemde hizmet sektörü gelişmeye başlamış ve kadınlara bu sektörde çalışma imkânları sunulmuştur. Kadınlar kırdan kente göç ederek kentlerde çalışmak istemişlerdir. Ancak kırdan kente göç eden kadınlar ev hanımı olarak kalmış veya kayıt dışı sektörlerde çalışmışlardır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı genel olarak toplum içerisinde cinsiyetler arasında eşit davranılması gerektiğini ifade etmektedir. Geçmişten beri toplum içerisinde pek çok alanda cinsiyet ayrımcılığının yaşandığı bilinmektedir. Özellikle çalışma hayatında toplumsal rollerden dolayı kadınların erkeklere göre dezavantajlı konumda oldukları görülmektedir. Kadınların çalışma hayatına girerken toplumsal cinsiyetten dolayı karşılaştıkları birtakım sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlar; ataerkil yapı, toplumsal adetler, eş olma rolleri, anne olma rolleri, evlat olma rolleri, ev işleri şeklinde ifade edilebilir. Kadınlar çalışma hayatına girdikten sonra da toplumsal cinsiyet anlayışından dolayı bazı sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlar ise mobbing, cam tavan engeli, eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, ücretlendirmede eşitsizlik, sosyal haklarda eşitsizlik olarak ifade edilebilir.

Hem dünyada hem de ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin pek çok alanda geçmiş dönemlere göre azaldığı ancak varlığını hala sürdürdüğü bilinmektedir. Toplumsal yapıda, başta aile içi eğitim olmak üzere resmî kurumlar tarafından verilecek toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eğitimler ile cinsiyet eşitsizliğinin zaman içerisinde önüne geçilmesinin mümkün olabileceği düşünülmektedir. Bunun için toplumdaki her bireyin eğitime tabi tutulması gerektiği düşünülmektedir.

Çalışma, Türkiye'deki kadın istihdamının ve çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısının durumunu ele almak amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda kadın işgücünün çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısına maruz kalıp kalmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Üç bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde istihdam ve kadın işgücü kavramlarına, hem dünyada hem de Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel gelişim sürecine, Türkiye’de kadın istihdamını etkileyen faktörlere ve Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik faaliyetlere yer verilmiştir. Çalışmanın, istihdam ve toplumsal cinsiyet baskısı başlığını taşıyan ikinci bölümünde, cinsel ideoloji ve toplumsal cinsiyet ile ilgili kavramlara, toplumsal yapıda kadına ve erkeğe biçilen cinsiyetçi rollere, kadın işgücünün çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısından dolayı karşılaştığı sorunlara, Türkiye’de çalışma hayatında toplumsal cinsiyet baskısını önlemeye yönelik eşitlik politikalarına ve kadınları işgücü piyasasına kazandırmaya yönelik uygulamalara yer verilmiştir. Çalışmanın asıl amacını oluşturan ve literatüre katkı sağlaması beklenen üçüncü ve son bölümde ise araştırmanın amaç ve kapsamına, problemlerine ve temel öngörüsüne, evrenine, örnekleme, sınırlılıklarına, yöntemine ve araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

1. BÖLÜM

İSTİHDAM, KADIN İŞGÜCÜ KAVRAMI VE TARİHSEL SÜREÇTE KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ KONUMU

1.1.İstihdam ve Kadın İşgücü Kavramları

Çalışmanın amacının anlaşılabilir kılınması için kavramların anlamlarının bilinmesi önem arz etmektedir. Bu çerçevede, çalışmanın temelini oluşturan iki kavramın açıklanması gerekmektedir. Bu çalışmada kullanılan ve açıklanması gereken kavramlar ise istihdam ve kadın işgücüdür.

1.1.1.İstihdam

İstihdam kavramı genel olarak, bireyin bir gelir elde etmek amacıyla çalışma eyleminde bulunması veya işletmenin gelir elde etme faaliyetinde bulunması olarak tanımlanmakta olup gelir elde etmeye yönelik piyasadaki çalışma tarzları; ücretli veya yevmiyeli, kendi hesabına, işveren olarak çalışıp, çalışması neticesinde ise belli bir gelir elde edenler olarak ifade edilmektedir (Toksöz ve öte., 2014: 26).

İstihdam kavramı geniş anlam ve dar anlamda olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır. Geniş anlamda istihdam, bir ülkenin sahip olduğu bütün üretim faktörlerinin (emek, sermaye, toprak ve girişimci) üretim sürecine katılmasını ifade ederken (Şentürk, 2015: 127) dar anlamda istihdam ise, üretim faktörlerinden olan emeğin, üretim sürecinde bir girdi olarak kullanılmasını ifade etmektedir (Gündoğan, 2013: 9).

1.1.2.Kadın İşgücü

Kadın, tarihsel süreçte her dönemin koşul ve niteliklerine göre farklılık gösteren konumlarda çeşitli ekonomik faaliyetlerde bulunmuştur. Kadınların Sanayi Devrimi öncesinde tarım alanlarında ücretsiz olarak çalıştırıldıkları bilinmekte olup kadının ilk kez ekonomik bir gelir karşılığında bağımlı olarak çalışmaya başlaması Sanayi Devrimi ile mümkün olmuştur. Sanayi Devrimi ilk kez ücretli kadın işgücü kavramının ortaya çıkmasına sebep

olan önemli bir tarihsel gelişme olarak kabul edilmektedir (Aytaç ve öte., 2002: 17-20). II. Dünya Savaşı'ndan itibaren yaşanan gelişmeler sonucu özellikle hizmetler sektöründeki gelişmelerle birlikte ekonomik özgürlüğünü elde eden kadınların işgücü oranlarında artış yaşanmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 198).

Bir toplumda kadının aktif ve üretken olması o toplumun gelişmişlik seviyesiyle paralellik göstermektedir. Toplumsal ve ekonomik açıdan sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında, kadınların işgücüne katılımları ve çalışma hayatında aktif olarak yer almaları önemli bir yere sahip olurken, kadın yoksulluğunun giderilmesi hane içine giren daha fazla gelir ve daha iyi yaşam kalitesinin de oluşmasına katkı sağlamaktadır (Karabıyık, 2012: 240).

1.2. Geçmişten Günümüze Kadın İstihdamı

Geçmişten günümüze dünyadaki kadın istihdamı dönemselsel olarak incelenecek olup dört başlık altında ele alınacaktır. İlk kısımda; Sanayi Devrimi öncesinde kadın istihdamının durumu incelenecektir. İkinci kısımda; Sanayi Devrimi'nden II. Dünya Savaşına kadar olan kadın istihdamının durumu ele alınacaktır. Üçüncü kısımda ise II. Dünya Savaşı'ndan küreselleşme sürecine kadar olan kadın istihdamına değinilerek son kısımda küreselleşme süreci sonrası kadın istihdamı anlatılmaya çalışılacaktır.

1.2.1. Sanayi Devrimi Öncesi Dönemde Kadın İstihdamı

Çalışma yaşamının tarihsel gelişim süreci, insanoğlunun yaşamsal süreci ile her zaman var olmuştur. Sanayi Devrimi öncesi dönemde çalışan sınıfını köle, serf ve esirler oluştururken; asiller, aristokratlar ve yöneticiler bu çalışma sınıfının içine dâhil olmamışlardır (Samsun, 2017: 164-165). İnsanlığın var oluşundan itibaren devam eden çalışma olgusu içerisinde kadınlar köle, çırak, yamak vb. gibi görevleri üstlenmiş olup (Yılmaz ve öte., 2008: 91) geleneksel sistem içerisinde ise kadına atfedilen temel rollerin doğurganlık ile hane içi ve ailenin bakımına yönelik roller olduğu görülmüştür (Doğramacı, 1997: 118). Sanayi Devrimi öncesi dönemde

kadınların ev hanımı olmak dışında tarım, tekstil, hayvancılık gibi aile içi mesleklerde de çalıştığı görülmüştür (Durmaz, 2016: 38).

Kadınların Sanayi Devrimi öncesi dönemde toplumdaki yerleri; ilkel toplum sistemi, kölelik toplumu sistemi ve feodal toplum sistemi olmak üzere üç şekilde değerlendirilebilir.

İlk çağlarda çalışma kavramı göz önüne alındığında insanların öncelikli olarak doğayı anlama ve doğaya sahip çıkma aşamalarının gerçekleştiği görülmektedir (Samsun, 2017: 164-165). İkel toplumlarda, göçebe yaşam tarzı içerisinde anaerkil bir aile düzeni egemen olmuş ve kadın, aile içerisinde önemli bir konuma ve saygınlığa erişmiştir (Aytaç ve öte., 2002: 1-2). Bu toplumlarda kadınların önemi, üretim sistemi içerisinde aktif olarak yer almalarından kaynaklanmış ve bu dönemde kullanılan icatlar ve keşiflerin büyük bir çoğunluğu da kadınlar tarafından geliştirilmiştir (Childe, 1983: 46). İkel toplumlarda eşitlik ve adalete dayalı bir toplumsal yapı söz konusu olmuş, cinsiyetler arası iş bölümü de bu dönemde meydana gelmiştir (Michel, 1984: 30). Erkekler avcılıkla uğraşırken kadın; ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgilenmiş bunun yanı sıra tarım döneminde araç gereçlerin icat edilmesiyle birlikte kadının, toprak işleri, hayvan bakımı ve el işi gibi işlerle de uğraştığı görülmüştür (Aytaç ve öte., 2002:1-2). Bu iş bölümü ilk çağlarda, cinsiyetler arasında fiziksel nitelik farkı taşıyan görev dağılımını ve paylaşımını göstermektedir (Aytaç ve öte., 2002: 17-18).

Hayvanların ehlileştirilmesi ve hayvan gücünden faydalanılması sonucunda tarımsal faaliyetlerde ortaya çıkan yeniliklerle birlikte zamanla göçebe yaşam tarzından yerleşik hayata geçiş sürecine girilmiştir (Altan, 1980: 12-13). Bu dönemde fiziksel güç ve üstün olma çabası önem kazanırken ortaya çıkan bu değişim, cinsiyetler arasındaki aile içi ve toplumsal rolleri önemli bir değişikliğe uğratmıştır (Aytaç ve öte., 2002: 18). Kadın daha önce toplumda önemli bir statüye sahipken yaşanan bu değişimler sonucunda ikinci plana itilmiş, daha sonra üretim tarzında ortaya çıkan gelişmelerle birlikte öncelikli olarak kadınlar ve yaşlılar üretim sisteminden ayrılmıştır. Tarım aletlerinin gelişmesiyle birlikte geçmişte kadınların ve erkeklerin birlikte yaptıkları tarımsal işler artık erkek işi olarak görülmeye başlamış (Yaprak, 2003: 29), kadınlar ise sadece ev işleri,

çocuk bakımı ve el işi gibi işlerle ilgilenerek, üretim sürecinden evlerine çekilmişlerdir. Bunun sonucunda ataerkil aile yapısına geçilerek aile içi ve toplumsal yapıda cinsiyete dayalı iş bölümü ortaya çıkmış ve yerleşik hayata geçişin temeli atılmıştır (Aytaç ve öte., 2002: 18). Cinsiyetler arası toplumsal statü ve görevlerde meydana gelen değişiklikler, zaman içerisinde toplumsal değerler sistemini de değişime uğratmış ve toplumsal kültüre şekil vererek kalıcı hale gelmiş, eğitim yoluyla gelecek nesillere de aktararak devamlılık kazanmıştır (Yurdakul, 1994: 14).

Yerleşik hayata geçiş sürecinden X. yüzyıla kadar devam eden dönem kölelik ve esirlik sistemi olarak ifade edilmektedir. Bu dönemde yapılan işler aile fertleri ve köleler tarafından gerçekleştirilmiş ve karşılığında herhangi bir ücret söz konusu olmamıştır (Yaprak, 2003: 30). Köle sınıfında cinsiyet ayrımı gözetmeksizin erkekler gibi kadınlar da yer almış olup çalışma yaşamında üretim sürecine eşit düzeyde olumlu katkılar sağlamışlardır (Yurdakul, 1994: 14-15).

İnsanların birbirlerini sömürdüğü köleci toplumun her aşaması, sınıfsal mücadelelerle, köle ve köleleri yöneten efendiler arasındaki mücadelelerle devam etmiştir (Ceneviz, 1978: 10). Bu dönemde üretim sürecinde kullanılacak araç gereçlerin belli kişiler tarafından sahiplenilmesi devlet, hukuk, din vb. gibi kuruluşların oluşmasına neden olmuş ve bu dönemde üretimde kullanılacak araç gereçlere sahip olan sermayedarların eşleri de üretim sisteminden çıkarak evlerine geri dönmüşlerdir (Tayanç, 1981: 30). Devlet kavramının oluşmasıyla birlikte mülkiyet haklarına sahip olan erkek, devleti kendi çıkarlarına göre yönetmeye başlamış ve erkek gözetiminde bulundurulmuş kadınların özgürlüklerini kısıtlamıştır (Ceneviz, 1978: 10).

X. ve XV. yüzyıllarda var olan feodal toplum sistemi, feodal beylerin, derebeylerinin veya senyörlerin hâkimiyet sürdüğü dönemi ifade etmektedir. Üretim sistemi ve çalışma olgusu köylerde, senyörlerin hakimiyetindeki topraklarda zirai etkinlikler tarzında kentlerde ise; farklı meslek üyeleri tarafından oluşturulan loncalar ile gerçekleştirilmiştir (Aytaç ve öte., 2002: 19).

Loncaların oluşum ve gelişimiyle birlikte kadınlar, lonca yetkisi ve kontrolü kapsamında bazı sanayi dallarında kısmi olarak faaliyet göstermiş,

bazı iş kollarında ise yalnızca kadınların çalıştığı gözlemlenmiştir (Pekin, 1985: 17). Kadınların en yoğun faaliyet gösterdikleri işkolları terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık olmuş (Aytaç ve öte., 2002: 19) ve lonca sisteminde bulunan usta, kalfa ve çırak gibi mesleki derecelerde kadınların usta olmaları engellenmiştir (Pekin, 1985: 17). Bu dönemde kadınlar, erkek işi olarak görülen siyaset ve savaş gibi alanlarda görev almasalar da çalışma ve ev hayatında aktif olarak rol almışlardır (Aytaç ve öte., 2002:19).

1.2.2.Sanayi Devrimi ve II. Dünya Savaşı Arası Dönemde Kadın İstihdamı

18. yüzyıl insanlık geçmişinde önceki çağlara göre en çok değişen ve en çok şeyi değiştiren bir dönem olarak görülmüş ve bu yüzyılda gerçekleşen en önemli olay “Sanayi Devrimi” olmuştur. (Ekin, 1984: 1). Sanayi Devrimi, çalışma alanında önemli yenilikler meydana getirmiş olup daha önce zanaat, tezgâh ve atölye gibi yerlerde üretim gerçekleştirilirken (Talas, 1981: 29), sanayileşme sonucunda ortaya çıkan makineleşmeyle birlikte fabrika üretimine geçilmiştir (Samsun, 2017: 167). 19. yüzyılda batı ülkelerinin birçoğunda sanayileşme dokuma sektöründe başlamış ve önemli gelişmeler yaşanmıştır. Üretim sisteminde kullanılan makinelerin teknik açıdan kolay öğrenilebilir olması kadınları da işgücüne dâhil ederek sayılarının artmasına neden olurken iş bölümü ve uzmanlaşma gibi kavramların ortaya çıkmasına da olanak sağlamıştır. Bununla birlikte bu üretim biçiminde kadın çalışanlar erkeklere nispeten daha fazla başarı göstermiş olmalarına rağmen (Kocacık ve Gökkaya, 2005:197) kadın ve çocuk işçiler erkek işçilere göre daha az ücretle çalıştırılmıştır (Altan, 1980: 21).

Sanayi Devriminden önceki dönemde nüfusun ve çalışanların büyük çoğunluğunu tarım bölgelerinde yaşayan köylüler oluştururken lonca sisteminin sona ermesi (Ekin, 1984: 3) ve tarım sektöründeki makineleşmeyle birlikte üretim sürecinde kullanılan insan gücüne ihtiyaç azalmaya başlamış, köylüler kentlere göç ederek tarım alanından uzaklaştırılmış ve fabrikalar da çalışmaya başlamışlardır (Yalçın ve Kara, 2016: 155). Göç olgusu ilk olarak erkek işgücünü oluştururken kadın

çalışanların da yapısını değiştirmiş ve (Candan ve Özalp, 2013: 94) işçi sınıfı olarak nitelendirilen bir topluluk oluşmuştur (Ekin, 1984: 3).

Kadın, her dönemde ortaya çıkan farklı ekonomik etkinliklerde bulunmasına rağmen Sanayi Devrimi, kadınların işgücü piyasasında yer almasında önemli bir yere sahip olmuştur. Kadın, bu dönemde ilk kez ekonomik alanda emeğini sunarak karşılığında bir gelir elde etmeye başlamış ve bu durum ilk defa ücretli kadın işgücü kavramını ortaya çıkarmıştır (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 197). Sanayi Devrimiyle birlikte kadının aile içindeki rolü de değişmiştir. Önceden kadınların tarım ve ev işlerinde çalışarak meydana getirdikleri kayıt dışı üretimin değeri bu dönemde değişerek azalış göstermiştir. Bunun sonucunda Sanayi Devrimi öncesinde üretim sistemi içerisinde üretken kabul edilen kadın işgücü, yeni üretim sisteminde değerini yitirmiştir (Fidan, 2000: 118).

Sanayi Devriminin gerçekleşmesiyle sanayi kapitalizmi ortaya çıkmış, kadın, erkek ve çocuklar katı bir şekilde sömürülmüştür. Ağır çalışma koşulları uygulayan fabrikalarda kadın çalışanların büyük bir çoğunluğu dokuma sektöründe çalışırken bunun dışında madencilik, giyim, seramik, kâğıt, deri, boyacılık ve tuğla fabrikalarında da çalıştıkları görülmüştür (Bebel, 2013: 104). Dokumacılık sektöründe çalışan kadın ve çocuk işçilerin günde 16 saat çalıştığı ve çalışanların önemli bir kısmının sefaletten ya da verem gibi nedenlerden dolayı hayatlarını kaybettikleri ifade edilmiştir (Uzun, 2000: 211).

Bu dönemde, toplumda benimsenen cinsiyete yönelik iş bölümü anlayışını sendikal örgütler de benimsemiş ve bu örgütler, erkeklerin egemen olduğu bir yapıda şekillenerek kadınların işgücü piyasasına katılımına ve sendikalara üye olmalarına karşı çıkarak, kadınları ücretleri düşüren rakipler olarak görmüşlerdir. 19. yüzyıldaki işçilerin kimliği özel, kamusal ve siyasal boyutta erkeklik biçimi olarak algılanmış ve sendikal örgütler de kendilerini erkek olarak nitelendirmişlerdir (Urhan, 2015: 34). Sendikalar, uzun süre erkeklerin hâkim olduğu bir yapıda varlığını sürdürerek kadınların sendikalara üye olmalarına karşı çıkmış ve kadın işçiler, sendikalara üye olabilmek amacıyla cinsiyet ayrımcılığını

benimseyen bu tarz sendikal yapılara karşı büyük bir mücadele vermişlerdir (Yenihan ve Cerev, 2016: 152).

Sendikaların asıl amaçlarından birisi olan işi ve işçiyi koruma anlayışı, kadın işgücüne yönelik benimsedikleri bu davranışlar doğrultusunda (Yenihan ve Cerev, 2016: 152), ABD’de bulunan Ulusal Matbaacılar Sendikası’nın (NTU), kendi içlerinde aldıkları bir karar kapsamında kadın dizgicilerin işe alınmasını onaylamadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca bu dönemdeki sendikaların tüzüğünde vasıfsız kadın işgücünün, işçilerin gelir imkânlarını kısıtladığı için işgücü piyasasının dışında tutulmasına yönelik özel maddeler yer almıştır (Urhan, 2009: 85).

1877 yılında düzenlenen İngiliz Sendikalar Kongresinde Henry Broadhurst sendika üyelerine ‘Kadınların geçim parası için dünyanın büyük ve güçlü erkeklerine karşı rekabete sürüklenmek yerine evdeki uygun yerlerinde kalmalarını sağlayacak koşulları yaratmak için ellerinden gelenleri yapmalarının erkek ve eş olarak sendika üyelerinin görevi olduğunu’ ifade etmiş ve bir kadının bulunması gerektiği yerin atölye veya fabrika değil; evde, ailesinin yanı olması gerektiğine inanmışlardır (Urhan, 2015: 34).

Bu dönemde egemen olan ekonomik anlayışın ‘bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler’ düşüncesi ile ifade edilen sert bir liberal yaklaşımla benimsenmesi, kadınların katı çalışma koşullarına maruz kalmasına sebebiyet verirken, ücretlerinin de düşük olmasına ve kadın işgücü sorununun oluşmasına neden olmuş ve (Aytaç ve öte., 2002: 20) özellikle kadın ve çocuk işçilerin çalışma şartlarının ağır olduğu ortamda istihdam edilmesi bu dönemin en karakteristik özelliği olmuştur (Samsun, 2017: 167).

Kadın çalışanların, çalışma yaşamını düzenleyen kanunlar kapsamında özel hükümlerle korunması, ilk kez Sanayi Devriminin gerçekleştiği İngiltere’de kabul edilmiş olup (Altan, 1980: 28) bunu Fransa, Almanya ve diğer ülkelerde gerçekleştirilen hukuki düzenlemeler takip etmiştir (Tokol, 2015: 111). 1776 yılında Amerika’da onaylanan Bağımsızlık Bildirgesi ve Fransız Devrimi ile insan hakları kapsamında eşitlik kuralı benimsenmiş ve bu doğrultuda kadın haklarının temeli atılmıştır (Yorgun, 2010: 177).

Feminist kuramın önde gelen isimlerinden Olympe de Gouges (Maria Aubry) aracılığıyla 1791 yılında 'Kadın Hakları Beyannamesi' oluşturulmuş ve beyanname ile fırsat eşitliği talep edilmiş, ayrımcılığın hiçbir türü kabul edilmemiştir (Yorgun, 2010: 177). 1830 yılında Amerika'da keten dokuma fabrikalarında çalışan kadınlar ilk kez kadın çalışanlara yönelik bir sendika kurmuşlardır (Altan, 1980: 31). 1842 yılında İngiltere'de çıkarılan Maden Yasası ile yeraltı işlerinde 10 yaşından küçük çocukların ve her yaş grubundaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır (Çiçek ve Öçal, 2016: 115). 1844 yılında yürürlüğe giren yasa ile 18 yaş ve üzerindeki kadın işçilerin (Marx ve öte., 1979: 62) çalışma süreleri 12 saate düşürülmüş ve bazı zorlayıcı işlerde kadın çalıştırılması yasaklanmıştır (Altan, 1980: 28).

Çalışma hayatının iyileştirilmesine yönelik yapılan bütün düzenlemelere rağmen, 8 Mart 1857 yılında kapitalizmin vahşi işleyişinden dolayı, New York'ta dokuma sektöründe çalışan 40.000 işçi tarafından (Aydanoğlu, 2011: 46) "Eşit işe eşit ücret ve çalışma saatlerinin kısaltılması" gibi iş hayatında cinsiyetler arası ayrımcılığın önlenmesi adına grev yapılmış (Sallan 1993: 159), Amerikan polisi grev yapan çalışanlara saldırıda bulunmuş ve saldırı sırasında çıkan yangın sebebiyle çoğu kadın olmak üzere 129 işçi hayatını kaybetmiştir. Bunun üzerine ölen kadın işçiler anısına 1910 yılında Danimarka'da sunulan öneri kapsamında 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü ilan edilmiştir (Aydanoğlu, 2011: 46).

Yine bu dönemde kadın çalışanların annelik rolleriyle ilgili yasal düzenlemeler yapılmış ve Almanya'da sosyal sigortalar içerisinde yer alan analık sigortası, İsviçre'de ise yeni doğum yapan kadın çalışanlara izin hakkı tanınması gibi yasal düzenlemeler çıkarılmış olup bu tarz düzenlemeler 20. yüzyıldan itibaren diğer ülkelerde de uygulanmaya başlamıştır (Tokol, 2015: 112). 1844'ten 1847' ye kadar olan dönemde 12 saatlik çalışma süresi Fabrika Yasasına bağlı bütün sanayi kuruluşlarında uygulanmaya başlamıştır (Marx ve öte., 1979: 62). 1848 yılında Amerika'nın New York kentinde Seneca Falls' da "1. Kadın Hakları Meclisi" bir araya gelmiş ve bu meclise 260 kadın ve 40 erkek katılmıştır. Seneca Falls Bildirgesi, kadınlara yönelik eşit hakların uygulanması ve kadınlara da oy hakkı verilmesinin gerekliliğini ön plana çıkarmıştır

(Yorgun, 2010: 177). 1864 yılında çıkarılan kanun ile kadın çalışanların günlük çalışma süreleri 10,5 saat olarak düzenlenmiştir.

Fransa'da 1874 yasası ile yer altı işlerinde kadın işçilerin istihdam edilmesi yasaklanmış ve 1892 yasası ile kadın işçilere yönelik günlük çalışma süresi 11 saat olarak belirlenmiştir. 1877 yılında İsviçre'de çıkarılan kanunla birlikte kadınların gece çalıştırılması yasaklanmış ve kadın işçilere doğum sonrası 8 haftalık izin hakkı tanınmıştır (Altan, 1980: 29). 1895'de düzenlenen Fabrikalar Yasası ile kadın işçilere yönelik haftalık çalışma süresi 60 saat olarak belirlenmiştir.

19. yüzyılın sonuna doğru gelindiğinde araba, kimya, metalürji gibi sanayi alanlarında yeni gelişmeler meydana gelmesi sonucu ücretli erkek işgücü sayısı artarken ücretli kadın işgücü oranı durağanlaşmıştır. Ancak 20. yüzyıla gelindiğinde, I. ve II. Dünya Savaşlarının yaşanmasıyla birlikte erkek işgücü savaflara katılmak üzere piyasadan çekilmiş ve bunun sonucunda ortaya çıkan işgücü boşluğu kadın işgücü ile telafi edilmeye çalışılmış olup (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196-198) kadınlar erkeklerin egemen olduğu sektörlerde faaliyet göstermeye başlamışlardır. 1921 ve 1931 yılları arasında kadınlar, yeni sektörlerle girmiş fakat 1929 yılında yaşanan Ekonomik Buhan en çok kadın işgücünü etkilemiştir (Tokol, 2015: 112).

Geçmişten beri devam eden kadın ayrımcılığı, en çok ekonomik hayata katılma sürecinde etkisini göstermekte olup bunun en önemli nedeni toplumdaki sosyal ve kültürel engellerin devam etmesinden kaynaklanmaktadır. Kadınlara ekonomik refah dönemlerinde ihtiyaç duyulması ve ekonomik çöküş döneminde ihtiyaç duyulmaması, kadınların “yedek işgücü” olarak görülmesine neden olmaktadır (Karaca, 2013:428).

1.2.3.II. Dünya Savaşından Küreselleşme Sürecine Kadar Olan Dönemde Kadın İstihdamı

Sanayileşme sonrası dini, siyasi, askeri ve ekonomik nedenlerden dolayı (Özaydın, 2013: 43-44) devletin ekonomik ve toplumsal alana müdahalesi mecburi hale gelmiş bununla birlikte Refah Devleti'nin temelleri atılmış (Şaylan, 2003: 84) ve II. Dünya Savaşı sonrası dönem kapitalizmin altın çağı olarak ifade edilmiştir (Öztürk, 2017: 105). II. Dünya Savaşı'ndan

sonra teknoloji alanında yenilikler ortaya çıkmış ve (Yavuz, 1995: 15) sanayi sektörünün yerini bilgi sektörü almıştır (Ağır ve Turhan, 2014: 289).

Dünyada sosyal adaleti ve kalıcı barışı sağlamak amacıyla 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur (Bedir, 2013: 122- 124), ILO'nun kurulmasıyla birlikte bu süreçte kadın çalışanların üretimin her kesiminde işgücüne dâhil edilmesi ve maddi güçlerini elde etmeleriyle birlikte ataerkil sistemler tarafından dayatılmış olan cinsiyet rolleri değişerek, kadın hakları kapsamında yeni düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Birinci, 2017: 57). ILO'nun ilk uluslararası konferansı olan Washington toplantısında çalışma hayatına yönelik 6 sözleşme ve 6 tavsiye kararı onaylanmış olup bu sözleşme ve tavsiye kararlarında kadın çalışanlara yönelik konular da ele alınmıştır (Bedir, 2013: 123). ILO'nun 100 No'lu sözleşmesinde cinsiyetlere yönelik eşit işe eşit ücret ve sosyal haklardan yararlanma ibaresi yer almaktadır (100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951). 1944 yılında kabul edilen ve ILO'nun amaçlarını belirleyen 'Filadelfiya Bildirgesi'nde (Selvi, 2014: 8-9) herkese sosyal güvenlik hakkı tanınmış olup analığın ve çocukların korunmasına yönelik maddelere de yer verilmiştir (Selvi, 2014: 23).

Kadınların çalışma hayatına yönelik koruyucu hükümler, bildirgeler, sözleşmeler ve anlaşmalar yalnızca ILO ile sınırlı kalmamış, Birleşmiş Milletler, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Avrupa Topluluğu (AT), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi kuruluşlar da kadınlara yönelik düzenlemeler gerçekleştirmiştir (Altan, 1980: 41).

Kadınların işgücü piyasasında yer almalarını etkileyen önemli gelişmelerden birisi de II. Dünya Savaşı olmuş ve (Özer ve Biçerli, 2003: 56) erkek işgücünün savaşa katılması sonucunda çalışma hayatında kadınlar aktif olarak yer almaya başlamışlardır. Yaşanan savaşlar ve ekonomik sıkıntılar nedeniyle devletler, toplumdaki bütün fertlerin ekonomik ve toplumsal hayata entegre olabilmeleri için sosyo-ekonomik alanlar oluşturmuş ve bu gelişmeler sonucunda kadınlara da hane ve toplum içinde yeni görevler verilmeye başlanmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196). Kadınları istihdam etmek amacıyla kısmi süreli çalışma imkânı sunulmuş,

çocuklar için kreş ve yuvalar kurulmuş, ayrıca cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Tokol, 2015: 112).

Kadın işçilere yönelik koruyucu düzenlemeler yalnızca ulusal düzeyde değil, uluslararası düzeyde de ele alınmış olup 1947 yılında Birleşmiş Milletler teşkilatı kapsamında Kadının Statüsü Komisyonu kurulmuş ve 1948 yılında İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 2. maddesinde ‘İnsanlar; dil, din, ırk, cinsiyet, renk vb. gibi hiçbir konuda ayırım yapılmaksızın bu beyannamede yer alan bütün haklardan ve hürriyetlerden faydalanabilir’ ifadesine yer verilmiştir. Yine bu beyannamenin 23. maddesinde çalışma hayatında cinsiyet eşitliğine yönelik hükümlere de yer verilmiştir (Yorgun, 2010: 177- 178).

1950 yılından sonra işgücü piyasasında faal olarak bulunan kadın çalışanların sayısı artmış olup bu artışın nedenleri olarak; koruyucu ve destekleyici kanunların artması, kadınların çalışmasına yönelik toplumsal bakış açısının gelişmesi, esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi, nüfusa bağlı gelişmeler, çocuk ve yaşlı bakımı gibi bakım hizmetleri alanındaki gelişmeler gösterilmektedir (Bozkaya, 2013: 73). Bu gelişmeler sonucunda, güncel kaynaklara mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramları dışında ‘pembe yakalı işgücü’ kavramı da eklenmiştir. Günümüzde pembe yakalı işgücü grubunda kamu ve özel sektörde istihdam edilen kadın işgücü yer almaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 199).

Kadınların işgücü piyasasına girmelerinde etkili olan gelişmiş ülke ekonomilerinde görülen sektör değişimleri, kadınların çalışma alanlarını dönüştürerek ekonomik sistemde var olan tarım ve sanayi sektörü yerini hizmetler sektörüne devretmiş, bunun sonucunda kadınların işgücüne katılımı pozitif yönde etkilenmiştir (Özer ve Biçerli, 58). II. Dünya Savaşı’ndan sonra teknoloji alanında ortaya çıkan yenilikler, II. Sanayi Devrimi niteliğinde bir algı yaratmış olup bu süreçte otomasyon sistemine geçilmiş, hizmetler ve sanayi sektöründe bilgisayar kullanılmaya başlanmıştır (Yavuz, 1994: 6-7).

II. Dünya Savaşı ve sonrasında meydana gelen gelişmeler kadınların iş tecrübesi kazanmalarının yanı sıra çalışma hayatına girme düşüncelerini de etkilemiştir. 1850’li yıllardan itibaren ev işlerinde kullanılan teknolojik

aletlerin icat edilmesiyle birlikte bu icatlar kadınların ev işlerini kolaylaştırarak işgücü piyasasına girmelerine imkân sağlamıştır (Greenwood ve öte., 2002: 7-33). 1900'lü yıllarda kadınların sahip olduğu çocuk sayısı ortalama 6 iken, 1950'li yıllarda ortalama 3'e düşmüş ve doğum sayısında yaşanan bu azalma, kadınların işgücü piyasasına girmelerinde etkili olmuştur (Özer ve Biçerli, 2003: 58).

II. Dünya Savaşından sonra kadınların işgücü piyasasına katılım sağlamalarında önemli bir artış yaşanmasına rağmen çalışma hayatında adil davranılmamış ve 'Eşit işe eşit ücret' verilmesi için yapılan her türlü girişime, işyerlerinde cinsiyete bağlı kazanç farklılıklarını gidermek için gösterilen her türlü çabaya rağmen kadın çalışanların ortalama ücret düzeyi erkek çalışanların ücret düzeyinin %59'unu aşmamıştır (Akova ve Sürüel, 2012: 141-142).

ABD'de 1963 yılında 'Eşit Ücret Yasası' yürürlüğe girerek çalışma hayatında cinsiyetler arası ücret eşitliği sağlanarak, ayrımcılık faaliyetlerinin engellenmesi yasalarla güvence altına alınmıştır. İngiltere'de 1970 yılında 'Eşit Ücret Kanunu' ve 1975 yılında ise 'Cinsiyet Ayrımcılığı Kanunu' kabul edilmiştir. Bu kanunlarla birlikte işe alma, işi sonlandırma ve çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı engellenmiştir (Soysal: 2006: 5).

Kadın işçilerin sendikal alandaki varlığı ise II. Dünya Savaşı sonrası dönemde gerçekleşmeye başlamıştır. Ancak 1955 yılına kadar kadın işçiler için çalışma hayatına yönelik herhangi bir hareketlenme olmamış, kadın sendikacılar 1970 ve sonrası dönemde kadın çalışanlara yönelik olumsuz anlamda ayrımcı politikalar uygulayan sendikaları, kongrelerde eleştirmeye başlamış ve 1971-79 yılları arası dönemde kadın işçilerin sendikalarda daha faal oldukları görülmüştür (Toksöz, 2002: 450).

1.2.4. Küreselleşme Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı

20. yüzyılın son çeyreğine gelindiğinde kapitalizm gücünü artırarak yeni şartlara uyum sağlamaya yönelmiştir (Samsun, 2017: 172). Bu dönemde modern bilimin gelişmesiyle toplumsal yapıda önemli gelişmeler yaşanmış ve (Şaylan, 2003: 153-154) teknolojik yenilikler sonucu bilgiye ulaşım hızının uluslararası bir boyut kazanması ile küreselleşme sürecine

girilmiştir (Özdemir, 2004: 174). Küreselleşme kavramı 1970’lerden sonra ortaya çıkmış olup iktisadi, sosyal, siyasal, kültürel ve teknolojik boyutları olan bir gelişme olarak ifade edilmektedir (Kocabaş, 2004: 34).

1973 yılında gerçekleşen petrol krizi sonucu işverenlerin taylorist iş örgütlenmesi ve fordist üretim tarzından vazgeçmeleriyle birlikte “post-fordist” üretim tarzını benimsemeleri sonucu işgücü piyasası bu durumdan olumsuz etkilenmiştir (Erdenk, 2005: 1038). Yeni şartlara uyum sağlamaya çalışan kapitalist anlayış, yönetim sistemindeki dönüşümle birlikte işçi sınıfının işveren karşısında gücünü zayıflatması ve kadın bireylerin çalışma hayatına girmeleri hususunda ayrımcı tutumlar sergileyerek varlığını göstermiştir (Samsun, 2017: 173).

1970’li yılların sonuna doğru ekonomik ve sosyal alanda devlet müdahalesinin azaltılması gerektiğini savunan neoliberal iktisat görüşü benimsenmeye başlamıştır (Tokol ve öte., 2012: 22). Neoliberal anlayışa göre küreselleşme, piyasaların uluslararası bir boyut kazanması olarak ifade edilmekte ve uluslararası pazarların “görünmez el” tarafından yönetilmesinin gerekliliğine değinmektedir (Özdemir, 2004: 175).

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş aşamasında çalışma tarzında da önemli değişiklikler meydana gelmiş olup sanayi toplumunda hayat boyu devam ettirilen işler yerine, bilgi toplumunda yarı zamanlı veya geçici/sözleşmeli işler olarak adlandırılan esnek çalışma modelleri uygulanmaya başlamıştır. Kol gücü ile çalışan işgücü yerine, bilgisayara bağlı makineleri kullanabilen nitelikli işgücüne talep artmış ve sürekli kendini tekrarlayan işlerden vazgeçilmiş olup yenilik ve fark yaratan işler önem kazanmıştır (Bozkurt, 2002: 109-110).

Küreselleşmeyle birlikte üretim bandında meydana gelen dönüşüm olarak nitelendirilen esneklik olgusu, kadınların işgücü arzında, işgücüne katılım oranında (İKO) ve ücret düzeyinde önemli gelişmeler ortaya çıkarmış olup çalışma saatlerindeki esneklik, eş ve anne kimliğine sahip kadın bireylerin işgücü piyasasına katılımlarını attırmıştır (Önder, 2013: 43). Ekonomik ve teknolojik alanda ortaya çıkan yeni gelişmeler geçmişten beri var olan ataerkil düşünce yapısını zedelemiştir (Castells, 2007: 4).

Gelişmiş ülkelerde nüfusa bağlı gelişmeler, kamu ve hizmet alanının faaliyetlerinin artması, eğitim imkânlarının iyileştirilmesi, yalnızca ebeveyn ve çocuklardan oluşan aile yapısının artması, evliliklerin azalması ve boşanmaların artması, kadın çalışanlara yönelik toplumsal bakış açısının değişmesi, bakıma muhtaç insanlara yönelik hizmet imkânlarının artması (Tokol, 2015: 112), teknoloji alanında meydana gelen yeniliklerle birlikte kadın bireylerin hane içindeki işlerinin kolaylaşması, teknolojiye bağlı olarak üretim ve hizmet alanındaki işlerin daha kolay yapılabilmesi gibi faktörler kadınların işgücü piyasasına katılımını artıran nedenler arasında yer almıştır (Yorgun, 2010: 172).

Önceki dönemlerde kadınların görevleri yalnızca hane içi ile kısıtlanmıştır. Ancak küreselleşmeyle birlikte genişleyen hizmetler sektörüne yönelik duyulan işgücü talebini gidermek amacıyla kadınların da hane dışında belli bir ücret karşılığında çalışmalarına ihtiyaç duyulmuştur. Fakat buna rağmen kadınlar cinsiyete bağlı görevlerden tam olarak kopamamış, erkek evin geçiminden sorumlu kişi olarak görülmeye devam etmiştir (Adak, 2007: 139).

ILO'nun 2018 yılında yayınlamış olduğu "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm, Kadın İstihdamına İlişkin Eğilimler" raporuna göre, Dünya'da kadın işgücüne katılım oranı %48,5 düzeyinde olup erkek işgücüne katılım oranını %26,5 puanla gerisinden takip etmektedir. Dünya çapında %6 seviyesinde olan kadın işsizlik oranı ise erkeklerin işsizlik oranının %0,8 puan üzerinde saptanmış olup çalışan her 10 erkeğe karşılık, sadece 6 kadının işgücü piyasasında yer aldığı ifade edilmiştir (ILO, 2018). Dünyadaki yoksul insan sayısı 3,1 milyar olup %70'ini kadınlar oluşturmaktadır. ILO verilerine göre, Dünyadaki istihdamın %40'ını kadınlar oluştururken, çalışan yoksul kitlesinin %60'ının da kadın olduğunu ifade etmiştir (Bal, 2014: 21).

Küreselleşmeyle birlikte uygulanmaya başlayan neoliberal politikalar ve esnekleştirme faaliyetleri sermayenin daha çok ucuz, niteliksiz, kolayca ikame edilebilir olarak görülen kadın bireyleri talep etmesine neden olmuş ve bunun sonucunda kadınların işgücü piyasasına katılımı artış gösterirken diğer yandan bu artış erkeklere oranla daha kötü şartlarda ve ücret düzeyi

oldukça düşük olan işlerde veya eşit işe eşit ücret verilmeyen durumlarda (Ulutaş, 2009: 29-30), korumaya yönelik kanuni dayanağın olmadığı işlerde gerçekleştirilmiştir (Kılınç, 2015: 122). Dünyada kadınların kayıt dışı sektörlere katılımları erkeklere oranla daha fazla olmuştur. Kadınların kayıt dışı sektörlere katılımına neden olan en önemli faktörlerden birisi, yaşamını devam ettirebilmek ve geçimini sağlamak için ihtiyaç duyduğu gelirden mahrum kalmak olarak ifade edilmiştir (Erdut, 2005: 33). Kayıt dışı sektörlerdeki işler herhangi bir bilgi ve yetenek gerektirmediğinden dolayı, çalışma saatlerinin esnekliği veya evde çalışma gibi esnek çalışma imkânlarının varlığı hem ev işlerinde hem de işyerinde çalışmaya harcanan zaman arasında seçim yapmak durumunda kalan kadınlara yönelik bir avantaj sağladığı için kadınlar daha çok bu sektörlerde çalışmayı tercih etmişlerdir (Erdut, 2005:34). Kadınlar, esnek çalışma modellerinin benimsendiği piyasalarda ve kayıt dışı sektörlerde istihdam edilerek, güvencesiz işçi sınıfının büyük çoğunluğunu oluşturmuşlardır (Ulutaş, 2009: 29-30). Gelişmiş ülkelerde esnek çalışma şekilleri yaygınlaşırken gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı çalışma modeli kadınlar arasında yaygın olarak görülmektedir (ILO, 2010: 22).

İşgücü piyasasındaki dönüşüm, kadın istihdamının genellikle herhangi bir kuruluşa bağlı olmadan, özel hizmet sektöründe; geçici, kısmi süreli, güvencesi olmayan işlerde ve daha çok kayıt dışı alanlarda yaygın olarak görülmesi üzerine kadınların sendikaya üye olma imkânlarını azaltmıştır (Urhan, 2009: 89). Küreselleşmenin başlamasıyla birlikte bazı gelişmiş ülkelerde sendikaların altın çağ dönemi sona ermiş olup ekonomik ve siyasi güçleri azalmıştır. Bu güç kaybından dolayı üye sayılarında da azalmalar meydana gelmiştir. İşgücü piyasasında dezavantajlı gruplarda (kadınlar, gençler, işsizler vs.) yer alan bireylerin artması ve sendikaların üye sayısındaki azalmalar sonucunda, sendikalar bu grupları kazanmaya yönelik bazı çalışmalarda bulunmuşlardır. Özellikle sendikaya üye olma konusunda çekimser davranan veya dışlanan kadın işgücünün sendikalaştırılmasına yönelik bazı sendikalar tarafından özellikle cinsiyet eşitliğine yönelik önemli çalışmalar yürütülmüştür. Bu sendikaların, kadınların

sendikalaştırılmasına yönelik göstermiş oldukları çalışmalar henüz yeteri kadar başarılı olamamıştır (Tokol, 2002).

İngiliz Sendikalar Konfederasyonu / Trade Unions Confederation (TUC)' nin yapmış olduğu araştırmalar kapsamında, sendikalaşan kadın sayısının artması durumunda kadınların sorunlarına yönelik, sendikaların çözüm arayışları daha yoğun bir şekilde artacak ve kadınları etkileyen olumsuz durumlar hızlı bir şekilde çözüme kavuşacaktır. Sendikaların üye sayısının artması ve faaliyetlerinin daha fazla gelişmesi için kadınların sendikalaşması önem arz etmektedir. Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU)' nun 1992 yılında gerçekleştirdiği 15. Dünya Kongresi'nde sendikaların gelecekteki konumlarının kadınları sendikal örgütlerde bir araya getirme ve karar organlarına dâhil edebilme yeteneklerine bağlı olduklarına değinilmiştir (Kılıç, 2010: 85). Sendikaların kadın işçileri örgütlemeye isteksiz olabileceklerine de değinilmiş olup bunun nedeni olarak, kadınların işten çıkarılma ihtimallerinin erkeklere göre nispeten yüksek olması ve bu yüzden sendikal örgütlenmede zorlanılacağı şeklinde belirtilmiştir (Schur ve Kruse, 1992: 90).

Küresel dünyadaki kapitalist sistem genel çerçevede incelendiğinde kadın işgücüne yönelik kuralsızlık, atipik çalışma modeli ve kayıt dışı istihdam gibi olumsuz gelişmelere neden olmuş ve küreselleşmeyle birlikte cinsiyet eşitsizliği yalnızca kadın erkek arasında değil, kadınlar arasında da artış göstermiştir (Koray, 2011: 19). Diğer taraftan kadınların işgücü piyasasında aktif olarak rol oynamasına fırsat veren olumlu yöndeki gelişmeler, yeni iş türlerinin ortaya çıkması, ekonomik refah, kadınlara yönelik devlet politikaları, teknolojik gelişmeler ve yenilikler şeklinde sıralanmaktadır (Eser, 1997: 27).

1.3. Türkiye'deki Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişim Süreci

Geçmişten günümüze Türkiye'deki kadın istihdamı “Cumhuriyet Öncesi Dönem” ve “Cumhuriyet Sonrası Dönem” olmak üzere iki başlık altında ele alınacak olup tarihsel süreçte, kadının toplumsal yapıdaki ve çalışma hayatındaki konumuna değinilecektir.

1.3.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Kadın İstihdamı

Türk kadınının tarihsel süreçteki toplumsal konumu göz önüne alındığında; İslamiyet öncesi dönemde Türk kadınının erkeklerle eşit haklara sahip olduğu görülmüş ve bu eşitlik hükümdarla birlikte hatunun da söz hakkına sahip olmasıyla devlet yönetiminde de geçerli olmuştur. Bu dönemde dini açıdan kadınlar kutsal olarak görülmüş ve tek eşlilik anlayışı benimsenmiştir. Ayrıca kadınlar at binme, ok atma gibi eğitimler alıp savaflara da katılmışlardır. İslamiyet'in kabul edilmesiyle birlikte kadının toplumsal statüsünde değişiklikler meydana gelmiş olup İslami yasalarla birlikte kadının toplumsal hayattaki rolleri kısıtlanmış ve çok eşlilik anlayışı benimsenmiştir. Bunun sonucunda kadın, özgürlüğü kısıtlanarak erkeğin buyruğuna uyma ve baş eğme mecburiyetinde bırakılmıştır (Ündücü ve Türk, 2012: 33).

Osmanlı dönemi ile Cumhuriyet dönemi arasında kadınların işgücü piyasasındaki konumu farklılık göstermektedir. Bu yüzden Cumhuriyet dönemi kadın emeğini kavrayabilmek için Osmanlı döneminden başlayarak değerlendirmek gerekmektedir. Osmanlı döneminde kadın işgücünün çalışma alanı ilk olarak evlerde dokumacılık ile başlamış olup daha sonra hane dışına çıkılarak yine dokumacılık alanında çalışmaya devam edilmiştir. Dokumacılık dışında farklı alanlarda faaliyet göstermeleri ise ilerleyen zamanlarda ve özellikle savaş dönemlerinde gerçekleşmiştir (Makal, 2010: 17).

Osmanlının hüküm sürdüğü dönemlerde çalışma yaşamı, öncelikle tarım ve hayvancılık olmak üzere ticaret, el sanatları ve ev işlerine yönelik gerçekleşmiştir. Osmanlıda çalışma hayatının bu özelliği, 19. yüzyılın ilk yıllarına kadar devam etmiş olup 19. yüzyıl öncesi dönemde günümüzdekine benzer bir işçi sınıfı söz konusu olmamıştır. Ayrıca dokuma, yer altı işleri, savaş malzemeleri ve geleneksel sanayi alanlarında çok yoğun olmamakla birlikte işçiler yer almış olup kadın işçiler de bu alanlarda faaliyet göstermişlerdir. Özellikle dokuma sektöründe kadın emeği yoğun olarak görülmüştür (Altan, 1980: 45-46). Kentte yaşayan ve gelir seviyesi yüksek olan kadınlar, gayrimüslim okullarda veya ev içerisinde özel olarak aldıkları eğitim ile çalışmaya başlamış, kentte yaşayan

ekonomik düzeyi düşük olan kadınlar ise kentteki atölye benzeri sanayide gün içerisinde 14-15 saat düşük ücretlerle çalışmak mecburiyetinde kalmışlardır. Kırsal kesimde yaşayan kadınlar batılı firmalara halı dokuyarak gelir elde etmiş ya da daha çok hane içinde herhangi bir ücret almadan tarım işiyle uğraşmışlardır (Önder, 2013: 38).

19. yüzyılın başlarına gelindiğinde Osmanlı'da ilk kez 1843 yılında kadınlar ebelik eğitimi aldıktan sonra çalışma hayatına katılmışlardır (Gül ve öte., 2014: 170). Bu dönemde sanayileşmeyle birlikte Osmanlı'da ekonomik gelişmeler yaşanmaya başlamış, atölye üretiminden fabrika üretimine geçilmiş, yine dokuma sektöründe yoğun olarak kadın emeğinden faydalandığı görülmüştür. Ancak bu dönemde fabrikalarda çalışan kadınların büyük çoğunluğunun gayrimüslim oldukları düşünülmektedir (Altan, 1980: 46-47). Osmanlı'daki Müslüman kadınlar, 19. yüzyılın ortalarından itibaren (1860'lardan sonra) fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. 1897 yılında İstanbul Kibrit Fabrikasında çalışan işçilerin yarısından çoğu kadınlardan oluşmuştur (Çitçi, 1982: 86).

Türkiye'de 19. yüzyılın ortalarından itibaren kadınlara toplumsal yapıda bazı haklar tanınmaya başlanmıştır (Kurnaz, 1991: 5). Kadın haklarını savunmaya ve kadınların bu haklarını öğrenmelerine yönelik çok fazla dergi yayınlanmaya başlamış ve bu dergilerde kadınlara eğitim hakkı, iş imkânlarının sunulması, tek eşliliğin amaçlanması ve cinsiyet eşitliğine yönelik bilgiler verilmiştir. Bu dergilerle birlikte kendi haklarını öğrenmeye başlayan kadınlar önceki dönemlere göre toplumsal ve ekonomik hayata daha çok katılım sağlamışlardır. Tanzimat dönemine (1839-1876) kadar belli bir mesleğe sahip olmayan kadınlara bu dönemde çalışma hakkı verilmiştir (Avcı, 2016: 230). Ayrıca Tanzimat Fermanıyla birlikte kadınlar eğitim hakkına da sahip olmuş (Kurnaz, 1991: 5) ve bu dönemde kadınlara öğretmen olma hakkı tanınmıştır (Aydın, 2015: 86). 1876 yılında yürürlüğe giren Kanun-i Esasi'yle birlikte I. Meşrutiyet ilan edilmiş ve ilköğretim zorunluluğu getirilerek kızlarla erkekler eşit eğitim haklarına sahip olmuşlardır. Bu dönemde kazanılan eğitim hakkı, kadınlara meslek edinmede önemli katkılar sağlayarak toplumsal yapıda söz hakkına sahip olmalarına imkân tanımıştır. Kadınlar ilk önce ebelik daha sonra

öğretmenlik mesleklerinde çalışmaya başlamışlardır (Ündücü ve Türk, 2012: 33).

II. Meşrutiyet Dönemi (1908-1922), Tanzimat'ın kabul edilmesiyle birlikte ortaya çıkan sosyal ve siyasal yeniliklerin bir sonucu ve Cumhuriyet düzeninin oluşturulmaya başlandığı dönem olarak kabul edilmektedir (Aydın, 2015: 86). II. Meşrutiyet dönemi içerisinde 1913 ve 1915 yılları arasında kadınlar bisküvi, konserve, tütün, kereste, sigara kâğıdı, matbaacılık, sabun, kimya ürünleri imalatı ile halı ve dokuma sanayi gibi çeşitli sanayi kuruluşlarında çalışmışlardır. Bu dönemde erkekler kadınlara oranla daha fazla ücret almış olup kadın işgücünün düşük ücret ile çalışması, işverenlerin kadın işgücü çalıştırma oranını artırmıştır. Kadın işgücü sömürüye uğramış olmasına rağmen çalışma hayatında sayı bakımından artış göstermiştir (Kurnaz, 1991: 98-100).

Balkan Savaşları (1912) ve I. Dünya Savaşı'nın (1914) yaşanması, kadınların çalışma yaşamında yer almalarına yönelik köklü değişikliklere neden olmuştur (Ündücü ve Türk, 2012: 39). 19. yüzyılın ortalarından itibaren işçi olarak çalışmaya başlayan kadın işgücüne, 1913 yılında kamu personeli olma, 1914 yılında ise esnaf olarak çalışma hakkı tanınmıştır (Gül ve öte., 2014: 170). Kadınların çalışma hayatına girmelerinin temelinde erkeklerin savaşa katılmış olmaları yatmaktadır (Demir, 1999: 111). Ancak I. Dünya Savaşından sonra erkeklerin geri dönmesiyle birlikte kadınlara tanınan kamu personeli olma hakkı geri alınmış ve kadın çalışanlar yerine erkekler bu görevde çalışmaya başlamışlardır (Aydın, 2015: 86).

II. Meşrutiyet döneminde kadınlara yönelik birden fazla dernek kurulmuş olup bu dernekler, kadınlara eğitim ve istihdam imkânı sunarak toplumsal yaşama entegre etmeyi hedeflemiştir (Demir, 1999: 110). II. Meşrutiyete kadar kadınlar yalnızca öğretmen olarak çalışmış ve bu dönemden itibaren çalışma hayatına katılımları artış göstermiştir. Bu dönemde kadınlara tüccarlık eğitimi verilmiş olup çalışmaya yönlendirilerek ve mesleki eğitim olanağı sunularak işgücü eksikliği kadın işgücü ile azaltılmak istenmiştir. Kadınların çalışma yaşamına katılımları artış göstermiş ve bohçacılık, çamaşırcılık, yeraltı işleri, tarım vb. gibi çeşitli işlerde çalıştıkları görülmüştür (Aydın, 2015: 87).

II. Meşrutiyet döneminde kadınlar tarafından yayınlanmakta olan dergilerin sayısında artış yaşanmış ve dergi sayısı 40'a ulaşmıştır. Yayınlanan gazete ve dergiler aracılığıyla kadınlar her alanda seslerini duyurmaya çalışmış (Konan, 2011: 164), gazete ve dergileri etkin bir şekilde kullanarak amaçlarına ulaşmışlardır. Bedra Osman Hanım, bir telefon firmasında memur pozisyonunda çalışmak üzere başvuruda bulunmuş fakat başvurusu onaylanmamıştır. Dönemin cemiyetlerinden biri olan Müdafai Hukuk-ı İsvan Cemiyetinin basın organıyla birlikte bu durumu topluma duyurarak işe girmeyi başarmıştır. Yaşanan olaydan sonra telefon firmalarında kadın işgücü sayısı artış göstermiş olup (Aydın, 2015: 87) ayrıca Bedra Osman Hanım bu firmada müfettiş olarak çalışmaya başlamıştır (Avcı, 2016: 246).

Bu dönemde kadın emeğinin ucuz olmasından ve yaşanan savaşların kadın işgücüne duyulan ihtiyacı artırmasından dolayı kadınlar birçok alanda çalıştırılmış olup yasalarda kadın işgücüne yönelik konular ele alınmamıştır. 1869 yılında onaylanan ve çalışma yasası olarak kabul edilebilecek nitelikte olan Mecelle'de yalnızca erkek işçilere yönelik düzenlemelere yer verilmiş, işçi hizmetini kiralayan erkek, 'acare-i âdemi' olarak ifade edilmiştir (Önder, 2013: 39).

Bu dönemde, kadın toplumsal yaşamın her bölümünde yer almış olup birçok sektörde çalışmış ve ilk defa bu dönemde yükseköğrenim imkânına sahip olmuştur. Kadınlara yönelik ortaya çıkan bu yenilikler, Cumhuriyetin ilanıyla birlikte yeni toplumsal yapının oluşmasında Atatürk İlke ve İnkıplalarına yön vermiştir (Demir, 1999: 114).

1.3.2. Cumhuriyet Dönemi Sonrası Kadın İstihdamı

1923 yılında Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte ilk on yıl içerisinde yaşanan gelişmeler, kadınlara eşit yurttaşlık hakkı tanınması ve toplumsal sistemin yeniden yapılanması gibi yenilikleri meydana getirmiştir. Kadınların; eğitim, iş hayatı ve siyaset gibi kamu sektörü alanlarında yer almasına imkân verilmiş, devlet tarafından eşit haklar sağlanmış olup kadınların çalışma hayatına katılımı desteklenmiştir (Gül ve öte., 2014: 170).

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu olan Mustafa Kemal Atatürk, Kurtuluş Savaşına katılarak aktif bir şekilde rol oynamış ve sonucunda Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasına katkı sağlamış Türk kadınının konumunu “yüksek bir mevki” olarak ifade etmiştir. Mustafa Kemal Atatürk, kadın yoksulluğunu insan yoksulluğu olarak belirtmiş olup bundan sonra toplumdaki her alanda cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadının erkeklerle birlikte çalışma hayatında faaliyet göstermesi ve kendini geliştirmesi gerektiğini ifade etmiştir (Yılmaz, 2010: 201).

Bu dönemde kadınların çalışma hayatında aktif bir şekilde bulunabilmeleri için harekete geçilmiştir. Cumhuriyet döneminde kadın işgücüne yönelik yapılan ilk sayısal bilgiler 1927 yılında yapılan “Sanayi Sayımı”nda yer almıştır. Sanayi sayımı sonuçlarına göre bu dönemde işgücü piyasasında aktif olarak yer alan kadın işgücü oranı %25,58 olarak belirlenmiş olup (Makal, 2010: 21) 1947 yılına kadar bu oranda önemli bir değişiklik görülmemiştir (Önder, 2013: 39). Bu sayım ülkedeki bütün sanayi kollarını kapsamış olup ancak bu sonuca göre çalışanların cinsiyet dağılımı sadece dört ve daha fazla işçi istihdam eden işletmeleri kapsamıştır (Makal, 2010: 21).

Türkiye’de Cumhuriyet Döneminde kadınların çalışma hayatına etkin bir şekilde girmeleri 1950’li yıllarda gerçekleşmiş olup bu yıllarda işgücü açısından hizmet sektörü sanayi sektöründen daha önemli bir konuma sahip olmuş ve kadınlar mecbur kalmadıkları sürece sanayi sektöründe çalışmayı istememişlerdir. Bu dönemde gelişmeye başlayan hizmet sektörü kadın işgücüne de yeni iş imkânları sunmuştur. (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 200). 1970’li yıllardan itibaren gerek şehir yaşamından kaynaklı yaşam şartlarının zorlukları gerekse şehir kültürünün etkisinde kalarak şehirlerde çalışmayı tercih eden kadın sayısında önemli bir artış yaşanmıştır (Bayar, 2006: 210). Tarım kesiminden şehirlere göç eden kadın işgücü genellikle ev hanımı olarak kalmış veya kayıt dışı sektörlerde çalışmıştır. Hayat standartlarının üst düzeyde olduğu zengin sınıfta yer alan kadınlar çalışma hürriyetine sahip olmalarına rağmen ailenin ekonomik sıkıntı yaşamamasından dolayı çalışma gereksinimi duymamakta olup kadın istihdamının en yüksek olduğu grubu da bu sınıfta yer alan kadınlar oluşturmaktadır. Düşük hayat

standartlarına sahip geçim sıkıntısı yaşayan ailelerde kadın çalışmak istemesine rağmen toplumsal değerlerden dolayı kadının çalışmasına müsaade edilmemektedir ve sadece, eşinin izninin olduğu işlerde çalışma hayatına girebilmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 200).

20. yüzyılın son çeyreğinde işgücü piyasasının küreselleşmesi sonucu dünyada olduğu gibi Türkiye’de de hızlı bir şekilde gelişim gösteren teknoloji ve rekabet, İş Kanunu’nda bazı değişiklikler yapılmasına neden olmuş ve 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nda ilk kez kısmi süreli iş sözleşmesine yer verilmiştir. Yapılan araştırmalara göre çalışma saatleri arttıkça evli kadınların işgücü piyasasından çekildikleri gözlemlenmiştir. Bu yüzden kısmi süreli çalışma tarzını en fazla evli kadınların tercih ettiği düşünülmekte olup bu çalışma tarzı evli ve çocuk sahibi olan kadınların işgücüne katılımını da artırmıştır (Önder, 2013: 42-43).

Cumhuriyet Döneminin ilk yıllarından günümüze kadar kadınların çalışma hayatına yönelik bazı hukuki düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Önder, 2013: 40). 1930 yılında yürürlüğe giren “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” ile sanayi alanındaki kadın ve çocuk çalışanlar için çalışma şartlarına yönelik koruyucu düzenlemelere yer verilmiştir (Ağlı ve Tor, 2016: 77). 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı “İş Kanunu”nda kadın çalışanların, çalışma hayatında korunmasına ve ücret eşitliğinin sağlanmasına yönelik herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 1945 yılında kabul edilen “İş Kazası ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu”nda, kadın çalışanların anne olmaları halinde sosyal güvence kapsamına alınmalarına yönelik maddelere yer verilmiştir (Önder, 2013: 40). 3008 sayılı İş Kanunu’nun zaman içerisinde endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan gelişmeleri karşılayamaması ve 1961 anayasasına elverişli olmamasından dolayı 1967 yılında 931 sayılı yeni İş Kanunu yürürlüğe konulmuş ancak bu yasanın da şekil yönünden Anayasaya uygun olmadığı gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir (Süzek, 2012: 12). 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu (Sümer,2014: 6) kadın çalışanları korumaya ve eşit işe eşit ücret verilmesine yönelik maddelere yer vermiştir (Önder, 2013: 40). 1475 sayılı İş Kanunu’nun

uygulamada ortaya çıkardığı sorunlar ile AB ve ILO normlarına uyum sağlamaması gerekçesiyle yürürlükten kaldırılmış ve bunun yerine 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur (Sümer, 2013: 6). 4857 sayılı İş Kanunu'nda 1475 sayılı İş Kanunu'na göre kadın çalışanların haklarına yönelik daha kapsamlı maddelere yer verilmiştir (Yuvalı, 2013: 94).

1960'lı yıllarda başlayan ve cinsiyet eşitliğine yönelik politikaların uygulanmasında önemli bir yere sahip olan kalkınma planlarında cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemelere bu dönemde rastlanmamıştır. 1985 ve 1990 yıllarını kapsayan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadın konusuna ilk kez değinilmiş olup daha sonra 1996 ve 2000 yıllarını kapsayan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, 2001 ve 2005 yıllarını kapsayan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, 2007 ve 2013 yıllarını kapsayan Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ve son olarak 2014 ve 2018 yıllarını kapsayan Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadın konusuna yönelik çalışmalara yer verilmiştir. Bu plan döneminin sonuna gelindiğinde kadınların işgücüne katılım oranının %34,9 ve kadın istihdam oranının %31' e ulaşacağı ifade edilmiştir (Önder, 2013: 40- 41).

Tablo 1. Cinsiyete Göre Temel İşgücü Oranları (2010-2019)

| Yıl | İşgücü Sayısı (Bin) | | İşgücüne Katılma Oranı (%) | | İşsizlik Oranı (%) | | İstihdam Oranı (%) | |
|------|---------------------|--------|----------------------------|-------|--------------------|-------|--------------------|-------|
| | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın | Erkek |
| 2010 | 7.383 | 18.257 | 27.6 | 70.8 | 13.0 | 11.4 | 24.0 | 62.7 |
| 2011 | 7.859 | 18.867 | 28.8 | 71.7 | 11.3 | 9.2 | 25.6 | 65.1 |
| 2012 | 8.192 | 19.147 | 29.5 | 71.0 | 10.8 | 8.5 | 26.3 | 65.0 |
| 2013 | 8.674 | 19.597 | 30.8 | 71.5 | 11.9 | 8.7 | 27.1 | 65.2 |
| 2014 | 8.729 | 20.057 | 30.3 | 71.3 | 11.9 | 9.0 | 26.7 | 64.8 |
| 2015 | 9.225 | 20.453 | 31.5 | 71.6 | 12.6 | 9.2 | 27.5 | 65.0 |
| 2016 | 9.637 | 20.899 | 32.5 | 72 | 13.7 | 9.6 | 28.0 | 65.1 |
| 2017 | 10.159 | 21.484 | 33.6 | 72.5 | 14.1 | 9.4 | 28.9 | 65.6 |
| 2018 | 10.473 | 21.801 | 34.2 | 72.7 | 13.9 | 9.5 | 29.4 | 65.7 |
| 2019 | - | - | 34.7 | 72.4 | 15.6 | 11.7 | 29.3 | 63.9 |

Kaynak: (Şentürk, 2015: 125); (TÜİK, 2018a); (TÜİK, 2019b); (TÜİK, 2019c).

TÜİK verilerine bakıldığında Türkiye’de son 10 yıllık süreçteki 15 yaş ve üzeri kadın ve erkek işgücü sayısı, işgücüne katılma oranı, işsizlik oranı ve istihdam oranı Tablo 1’de verilmiştir. Türkiye’de kadın ve erkek işgücüne katılım oranları, işsizlik oranları ve istihdam oranları arasında büyük oranda farklılıklar olduğu görülmektedir (Yenilmez ve Kılıç, 2018: 55-76).

ILO’ya göre, 2017 yılında işgücüne katılma oranının Dünya çapındaki sıralamasında Türkiye %51,5 oranla 188 ülke içerisinde 163. sırada yer alırken, dünyadaki kadın işgücüne katılma oranları arasında Türkiye %32 oranla 165. sırada yer almaktadır. Türkiye’deki işgücüne katılım oranının dünya ülkeleri arasında oldukça düşük ve geride kalmasının en önemli nedenlerinden birisi kadın işgücüne katılım oranının düşük olmasından kaynaklanmaktadır (Yenilmez ve Kılıç, 2018: 55-76).

Türkiye’deki kadınlar son yıllarda işgücüne katılımlarını artırarak görünür olmaya başlamışlardır. Kadınlar karşılaştıkları her türlü engele rağmen çok uzun sayılmayacak bir tarihsel süreçte önemli adımlar atmış olup özellikle 1980’li yıllardan sonra, çalışma hayatında erkeklere atfedilen rollerde kadınlar da çalışmaya başlamışlardır (Önder, 2013: 41).

1.4. Türkiye’deki Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

Kadınların istihdamını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; eğitim ve vasıf düzeyi, medeni durum, eşin eğitim düzeyi, enformel istihdam, toplumsal yapıdaki geleneksel bakış açısı, ayrımcı uygulamalar, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yetersizliği, göç ve kentleşme olgusu gibi konular olup bu konular alt başlıklar halinde anlatılmaya çalışılacaktır.

1.4.1. Eğitim ve Vasıf Düzeyi

Kadının işgücü piyasasında aktif olarak yer almasına etki eden en önemli nitelik eğitim seviyesidir (Yılmaz ve öte., 2008: 94). Eğitim seviyesi ile kadınların işgücüne katılım oranları arasında doğru orantı olduğu yapılan araştırmalar sonucu tespit edilmiştir (Ataklı, 2016: 85-86). Okuma yazma bilmeyen kadınlarda işgücüne katılım oranı az olurken, üniversite mezunu kadınlarda bu oran artış göstermektedir (Çatalbaş, 2015: 261).

Ülkelerin kalkınmasının en üst seviyeye ulaşabilmesi için eğitim önemli bir yere sahiptir. Gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadın bireylerin eğitim seviyelerinin erkek bireylerden daha düşük olduğu görülmektedir (Sami, 2003: 2). Eğitim seviyesinin düşük olmasının temel nedenlerinden biri toplumsal cinsiyet eşitsizliği olarak ifade edilmektedir. Geleneksel toplum yapısında eğitim alma konusunda aile içerisinde cinsiyetler arasında bir tercih yapılması durumunda sonuç erkekler lehine gerçekleşmiş olup kadınlar bu alanda da ikinci plana atılmıştır. Yalnızca eğitim alanında değil işgücüne katılma durumunda da sonuç aynıdır (Ataklı, 2016: 85-86).

Kadınların eğitim olanaklarının kısıtlı olması veya bu imkânlardan yeterince yararlanamamaları sebebiyle eğitim seviyelerinin düşük olması, bir işte çalışmaları karşılığında elde edecekleri ücret düzeyinin düşük ve çalışmanın alternatif maliyetinin de yüksek olmasına neden olmaktadır (Önder, 2013: 49). Ayrıca eğitim alan kişi sayısının artması ve eğitim süresindeki uzamanın olumsuz etkilerine bakıldığında bu durumun işgücü piyasasına katılmayı geciktirdiği ve toplam işgücü oranını da azaltma eğiliminde olduğu ifade edilmektedir (Çatalbaş, 2015: 261).

TÜİK' in 2018 yılı verilerine göre Türkiye'de 2017 yılında 25 ve daha üzeri yaştaki ve en az bir eğitim seviyesini tamamlamış kişilerin toplam nüfus içerisindeki oranı %89,5 iken, bu oran erkeklerde %95,5 kadınlarda %83,6 olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2018b).

Tablo 2. Eğitim Düzeyine Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (2006-2017)

| Eğitim Düzeyine Göre İKO (%) | 2006 | 2017 |
|--|-------------|-------------|
| Okuryazar Olmayan Kadınların İKO | 14,7 | 15,9 |
| Lise Altı Eğitime Sahip Kadınların İKO | 21,81 | 27,7 |
| Lise Mezunu Kadınların İKO | 27,9 | 34,3 |
| Mesleki veya Teknik Lise Mezunu Kadınların İKO | 36,2 | 42,6 |
| Üniversite mezunu kadınların İKO | 69,8 | 72,7 |

Kaynak: (Korkmaz ve Korkut, 2012: 47), (TÜİK, 2018b),

Eğitim düzeyine göre kadınların İKO incelendiğinde, 2006 ve 2017 yılına ait veriler tablo 2'deki gibidir. Böylelikle kadınların eğitim düzeyi arttıkça İKO'da artış göstermektedir (TÜİK, 2018b).

1.4.2. Medeni Durum

Türkiye gibi geleneklerine bağlı toplumlarda kadınların medeni durumlarına bağlı olarak ev işi, ocuk ve yaşlı bakımı gibi görevleri üstlenmeleri beklenmektedir (nder, 2013: 54). Bu durumun kadının işgücü piyasasında bulunmasına engel teşkil ettiğini söylemek mümkündür (Korkmaz ve Korkut, 2012: 49). Bekâr kadınlar iş hayatına girmeye karar verirken daha rahat hareket edebilmekte iken evli kadınlar eşlerinden onay aldıkları takdirde iş hayatına girmekte veya iş hayatından çıkmaktadırlar. Böylelikle medeni durum çalışma veya çalışmama kararını etkilemektedir (nder, 2013: 54). Bu etkenlerin dışında, kadına yönelik toplumsal bakış açısı da kadınların işgücüne katılımı üzerinde etkili olmaktadır. “Kadın evde oturur, çocuğuna bakar, ev işlerini yapar, evin reisi erkektir” gibi söylemlerden dolayı da kadınlar işgücü piyasasına girememektedirler (Korkmaz ve Korkut, 2012: 51).

1.4.3. Eşin Eğitim Düzeyi

Kadının işgücüne katılımında önem arz eden bir diğer etken ise eşin eğitim düzeyi olmaktadır. Eğer eşin eğitim düzeyi yüksek ise alacağı ücrette daha fazla olacağından dolayı bu etken kadının işgücü piyasasına girme kararını geciktirmesinde etkili olabilecektir. Öte yandan eşin eğitim düzeyinin düşük olması kazanılan gelirin de düşük olmasına ve bunun sonucunda ailenin geçim sıkıntısına düşmemesi ve aileye destek olması açısından kadının işgücü piyasasına girmesine neden olabilmektedir (Korkut, 2012: 54).

Eşin eğitim seviyesinin kadının işgücü piyasasına girme durumunu etkilemesinde, kadının vasfı ve kentsel ya da kırsal alanda yaşaması da önem arz etmektedir. Kentsel alanlarda yaşayan vasıflı kadın işgücü için eşin eğitim seviyesi önemli bir etkiye sahip olmazken, kırsal alanlarda yaşayan kadın işgücü için de eşlerin eğitim seviyesi istatistiki açıdan önemli bir fark yaratmamaktadır. Kentsel alanlarda yaşayan vasıfsız veya az vasıflı

kadınlarda ise eşin eğitim seviyesinin yüksekliği kadının çalışma ihtimalini düşürmektedir (Uraz ve öte., 2010: 11).

1.4.4. Enformel (Kayıt Dışı) İstihdam

Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik bakımından nitelik gereği kanuni işlerde faaliyet göstererek çalışan kişilerin, gün veya ücretlerinin gerekli resmî makamlara bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi şeklinde ifade edilmektedir (SGK, 2018: 1).

Türkiye’de işgücü piyasasının temel sorunlarından birini, istihdam alanında erkeklere oranla dezavantajlı durumda olan kadınların kayıtlı olarak çalışma alanlarının kısıtlı olmasından dolayı kayıt dışı alanda çalışma imkânlarının sınırsız olması oluşturmaktadır. Kayıt dışı istihdamın kadın işgücünde fazla olmasının temel nedenini, kırsal alanda tarım işinde çalışan kadınların ve hizmetler sektöründe kayıt dışı çalıştırılan kadınların sayısının yüksekliği oluşturmaktadır (Yalçınkaya, 2013: 110).

Tablo 3. Türkiye’de Yıllara ve Cinsiyete Göre Kayıt Dışı Çalışma Oranları

| Yıllar | Sosyal Güvenlik Kurumunda Kaydı Bulunmayan (%) | | |
|--------|--|-------|--------|
| | Kadın | Erkek | Toplam |
| 2001 | 73,6 | 45,3 | 53,1 |
| 2004 | 67,1 | 44,3 | 50,1 |
| 2008 | 58,4 | 38,1 | 43,5 |
| 2011 | 57,8 | 35,6 | 42,1 |
| 2018 | 40,3 | 30,2 | 33,4 |

Kaynak: (Atatanır, 2013: 110; DİSK-AR, 2019: 11).

Tablo 3’te 2001,2004,2008,2011 ve 2018 yıllarına ait cinsiyetler arası kayıt dışı istihdam oranları verilmiştir. Bu verilere göre işgücü piyasasında kadınlar erkeklere oranla daha çok güvencesi olmayan, belirsiz ve atipik işlerde çalışmaktadır (DİSK-AR, 2018a: 11). 2017 yılında kabul edilen Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları kapsamında belirlenen hedeflerde, 2023 yılında kadınların kayıt dışı istihdam oranının %30’lara düşürüleceği ifade edilmektedir (Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019), 2017: 42).

1.4.5. Toplumsal Yapıdaki Geleneksel Bakış Açısı

Ataerkil toplum yapısında hâkim olan geleneksel bakış açısı, ev işleri ve çocuk bakımı gibi işleri kadınlara özgü bir rol olarak ele almaktadır (Önder, 2013: 55). Kadınlara dayatılan rollerde istihdam edilmek çok fazla söz konusu olmamaktadır (Dolmacı ve Türel, 2012: 2). Bu durum kadınların büyük çoğunluğunu istihdamdan uzak tutmakta ve kadınlara dayatılan bu rolleri onlara benimsetmeye çalışarak bu rollere uygun meslekler edinmeye yönlendirmektedir. Geleneksel bakış açısı, kadını işgücü piyasasına yalnızca kadın işgücünün gerektiği mecburi hallerde dâhil etmektedir. Bu yüzden kadınlar daha çok sağlık, eğitim ve gıda gibi alanlarda çalıştırılmaktadırlar. Kadına atfedilen geleneksel rollerden dolayı kadınların işten ayrılma veya işi aksatma ihtimalinin yüksek olması işveren tarafından, kadınların üst düzey pozisyonlarda çalıştırılması uygun görülmemektedir (Arat, 1996: 45-46).

Günümüz bilgi toplumunda, çalışma hayatında fırsat eşitliği giderek önem kazanmakta ve işverenler kadın işgücünün ev ve iş yükünü azaltmak amacıyla esnek uygulamalar da bulunmaktadır. Bu gelişmelerin yaşanmasında dünyada kadın haklarına yönelik hassasiyetin oluşmasının etkisi büyük önem arz etmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 215).

1.4.6. Cinsiyete Yönelik Ayrımcı Uygulamalar

Geleneksel bakış açısının kadına atfettiği hane içi rollerden dolayı kadınlar ya çalışma yaşamına girememekte ya da (Önder, 2013: 58) çalışma yaşamında erkek ve kadın çalışanların aynı işi yapmalarına rağmen, işe kabul edilme, gelir düzeyi, terfi, nakil ve işine son verme gibi uygulamalarda kadınlar aleyhine ayrımcılık söz konusu olmaktadır. İşgücü piyasasında kadın çalışanlar eğitim ve mesleki eğitim, sosyal haklardan faydalanma gibi durumlarda da ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar (Alparslan ve öte., 2015: 69).

1.4.7. Çocuk ve Yaşlı Bakım Hizmeti

Türkiye’de kadınların çalışma yaşamına katılmalarında ve sonraki aşamalarda karşılaştıkları engeller içerisinde, bakım hizmetlerinin kadın görevi olarak görülmesi ve kurumsal açıdan bakım hizmetlerinin yetersiz ve

pahalı olması da yer almaktadır. Çalışan evli kadınların çocuk sahibi olmalarıyla birlikte istihdamdan ayrılmak zorunda kalmaları Türkiye’de yaygın bir şekilde görülmektedir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 67). Kadın, istihdam edilmesi halinde kazanacağı ücret ile alacağı bakım hizmetinin maliyetini karşılayamayacağı için çalışma kararından vazgeçebilmektedir (Bakırcı ve öte., 2014: 75).

1.4.8. Göç ve Kentleşme Olgusu

Kadın istihdamını etkileyen bir diğer faktör ise göç ve kentleşme olgusudur. Türkiye’de yoğun olarak kırdan kente ve kentten kente göç yaşanmakta olup (Korkmaz ve Korkut, 2012: 55) kırdan kente göç 1950’li yıllardan itibaren kadının işgücüne katılımını düşüren nedenler arasında yer almaktadır. Kadınların işgücüne katılımını azaltan durumlardan birisi tarımsal faaliyetlerdeki makineleşmenin, tarımda çalışan işgücünü azaltarak kırdan kente göçe neden olması iken bir diğer etmen ise sanayi sektöründe kırdan kente göç eden işgücünü karşılayacak kadar istihdam imkânının sunulamaması olmuştur (Dedeoğlu, 2000: 159). Kırdan kente göç eden kadın işgücünün kentsel alandaki iş imkânının kırsal alana göre daha fazla olmasına rağmen kadın işgücü yoğun bir şekilde kayıt dışı işlerde istihdam edilmiştir. (Çatalbaş, 2015: 263).

Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan vasıfsız kadınlar kente göç ettiklerinde kadına atfedilen ev içi rollerde ücret almadan çalışmakta, işgücü piyasasına katıldıklarında ise sanayi veya hizmetler sektöründe erkek işgücüne oranla daha düşük ücretle istihdam edilmektedirler (Ataklı, 2016: 89).

1.5. Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Faaliyetler

Türkiye’de bazı kurum ve kuruluşlar tarafından kadın istihdamını artırmaya yönelik birtakım çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Günümüzde bu kurum ve kuruluşlar tarafından kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar iki başlıkta ele alınacaktır.

1.5.1. Kadın İstihdamı Kapsamında Resmi Kurum ve Kuruluşlar Tarafından Yürütülen Faaliyetler

ILO ve Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) birlikte desteklediği “Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi” projesi kapsamında Türkiye’deki kadın istihdamına yönelik ilk Eylem Planı (2016-2018) hazırlanmıştır. Bu Eylem Planı ile kadın bireylere mesleki beceriler kazandırmak, çalışma hayatına yönlendirmek ve çalışma yaşamına erişim imkânlarını artırarak bunların uygulanabilirliği hedeflenmiştir. Bu eylem planının etkili olabilmesi için birçok kurum ve kuruluş ile iş birliği yapılmıştır. Uygulamayla birlikte, işbaşında eğitim programından faydalanan kadın sayısı %78, mesleki eğitim kurslarından faydalanan kadın sayısı %140, girişimcilik eğitim programından faydalanan kadın sayısı %110 oranında artmıştır. Özel sektörde İŞKUR tarafından çalışma hayatına katılan kadın oranı %29’ dan %34’e yükselmiştir (BM Türkiye, 2018). 2023 yılında kadın istihdam oranının %41 olması hedeflenmektedir (KSGM, 2017). ILO ve İŞKUR tarafından 2019 – 2022 yılları arasında yürütülmesi amaçlanan bir diğer çalışma ise “Kadınların Daha Çok ve Daha İyi İş Fırsatlarına Erişimlerinin Desteklenmesi Projesi”dir. Bu proje kapsamında da çalışma hayatına girmek isteyen kadınların desteklenmesi amaçlanmaktadır (ILO, 2019a).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü kapsamında Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023) birçok kurum ve kuruluşun desteği ile hazırlanmış olup bu planda kadınların güç kazanmasına yönelik çalışmalara yer verilmiştir. Bu plan içerisinde eğitim, sağlık, ekonomi gibi konular ele alınmış olup 5 temel politikaya ilişkin “5 Temel Amaç”, “21 Hedef”, “21 Strateji”, “126 Faaliyet”e değinilmiştir (KSGM, 2018).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı kapsamında, Shell&Turcas ve İŞKUR iş birliği ile Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik “5 Yılda 5 Bin Kadına İstihdam” projesi hakkında görüşmeler yapılmış olup bu projeye 2018-2023 yılları arasında 5 bin kadına istihdam olanağı sunmayı hedefledikleri ifade edilmiştir (Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2018). Yine Aile, Çalışma

ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ve OPET istasyonları arasında sağlanan iş birliği ile “Kadının Gücü” projesi kapsamında OPET istasyonlarında 2020 yılına kadar her OPET istasyonunda en az iki kadın istasyon çalışanı olmak üzere toplam 3500 kadın çalışanın istihdam edilmesi planlanmaktadır (OPET,2019).

2019 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Avrupa Birliği Delegasyonu tarafından başlatılan “Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi” kapsamında 0-60 aylık çocuğu olan 10 bin 250 kadına aylık 100 Avro (650 TL) mali destek sağlanacağı açıklanmıştır. Projenin Ankara, Bursa, İzmir, İstanbul, Antalya, Elazığ ve Malatya illerinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından uygulanacağı ifade edilmiştir. Proje ile aile-iş yaşamı dengesinin kuvvetlendirilmesi ve kadınların kayıtlı istihdamının desteklenmesi amaçlanmıştır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019).

2009 yılında kurulan Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, ulusal ve uluslararası kurumlar desteğiyle Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadınların konumlarının iyileştirilmesi, kadın istihdamının artırılması, karar alma mekanizmalarında daha fazla kadının yer almasının sağlanması gibi projeleri sürdürmektedir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2014).

Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan 2014-2018 yıllarını kapsayan “Onuncu Kalkınma Planı” – “İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı Eylem Planı” başlığı altında bir eylem planı hazırlanmış, kapsamına; işsizler, işgücü piyasasında yer almayan kadınlar, enformel sektörde çalışan kişiler ve işverenleri almış olup işgücü piyasasını aktifleştirerek, donanımlı ve insana yakışır istihdamın artırılması, işsizlik oranının düşürülmesi ve işgücündeki verimlilik seviyesinin artırılması amaçlanmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2015: 1).

1.5.2. Kadın İstihdamı Kapsamında Sivil Toplum Kuruluşları Tarafından Yürütülen Çalışmalar

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR) tarafından yayınlanan “Türkiye İşçi Sınıfı Gerçeği 2017” başlıklı araştırmada kadın çalışanların işgücü piyasasındaki durumu ve

toplumsal cinsiyete yönelik veriler ele alınmış olup, kadın istihdamının artırılması ve işsizlik oranının düşürülmesi için çalışma hayatındaki cinsiyete dayalı uygulamaların sonlandırılması, devletin ev içi bakım hizmeti sağlayarak kadının ev içi rollerindeki yükünün alınması gerektiğine vurgu yapılmıştır (DİSK-AR, 2018b: 1, 11).

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Genel Başkanı Ergün Atalay, 2016 yılında Türk Metal Sendikası tarafından düzenlenen “Kadın İşçiler 21. Büyük Kurultayı”nda, çalışma hayatındaki kadın konusuna değinmiş olup kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer alması gerektiğini ifade etmiştir (TÜRK-İŞ, 2016).

Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) kapsamında bulunan Genel Merkez Kadın Komitesi, kadınların işgücü piyasasına katılımlarını artırmaya yönelik çalışmalarda bulunmaktadır. (HAK-İŞ, 2016).

Bir sivil toplum kuruluşu olan “Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)” 8 ana strateji kapsamında çalışmalarını gerçekleştirerek çalışma hayatında kadın işgücü sayısını artırmayı ve kadın girişimcilerin desteklenmesini teşvik etmekte olup bu süreçte kadınlara çeşitli imkânlar sunarak projeler geliştirmektedir (KAGİDER, 2016).

Kadın ve Demokrasi Derneği (KADEM), 2017 yılında gerçekleştirmiş olduğu “İnovasyonda Kadın” projesi kapsamında hem ekonomik kalkınmayı sağlamayı hem de kadınların güç kazanmalarını hedeflediklerini ifade ederek kadınların istihdama girişimci olarak girdiklerinde geleneksel roller yerine TÜBİTAK kapsamındaki tekno kentlerde kişisel projelerini gerçekleştirmeleri gerektiğine vurgu yapılmıştır (KADEM, 2017).

2006 yılında kurulan Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu, kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar yapmakta olup (KEİG, 2006) 2011 yılında yayınlamış olduğu “Kadınların Özgürleşmesinin ve Kadın Erkek Eşitliğine Ulaşmanın Yolu Kadınların İnsana Yakışır İşlerde Çalışmasından Geçer” başlıklı bibliyografyada, kadın istihdamına yönelik bütün gelişmeler için gerekli strateji ve politikaların oluşturulması gerektiği ifade edilmiştir (KEİG, 2011: 1).

2. BÖLÜM

İSTİHDAM VE TOPLUMSAL CİNSİYET BASKISI

2.1. CİNSEL İDEOLOJİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMLARI

Kişinin cinsiyeti biyolojik cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet (gender) olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmaktadır (Bingöl, 2014: 108). İngilizcede “sex ve gender” kavramları farklı anlamlar içerdiğinden dolayı ayrı ayrı kullanılmaktadırlar. Bu durum evrensel olarak kabul edilmekte olup Türkçede de bu kavramlar cinsiyet ve toplumsal cinsiyet şeklinde ayrı ayrı ele alınmaktadır (Tire, 2017: 98). Biyolojik cinsiyet açısından ‘kadın ve erkek olmak doğuştan kazanılan bir durum iken kadınlık ve erkeklik ise toplumsal yapıdaki sosyo-kültürel bir sistem sonucu oluşmaktadır’ (Bingöl, 2014: 108).

2.1.1. Cinsel İdeoloji

Genellikle toplum yapısı, insan ilişkilerinin tamamını kapsayan bir sistem izlenimi vermiş olsa da bireysel ilişkiler, bu bütünsellik içinde kategorik bir özelliğe sahip olmaktadır. İnsanlar toplum içerisinde diğer insanlardan farklı özelliklere sahip olduklarını düşünebilmekte ve bu düşünce kapsamında kendilerini Müslüman veya Budist, Türk veya Fransız, işveren veya işçi, zengin veya fakir, yaşlı veya genç gibi algılayarak bir sınıfa dâhil edebilmektedir. İnsanları belirleyecek bir diğer kategori ise kadın ve erkek olarak ifade edilmektedir. (Ersoy, 2009: 209).

Cinsel ideoloji, üreme potansiyeline dayalı biyolojik bir sınıflandırma olarak ifade edilmekte olup (Eckert ve McConnel-Ginet, 2003: 2), cinsiyet kavramı ile aynı anlamı taşımaktadır (Pehlivan, 2017: 498). Cinsiyet doğuştan var olan yapısal ve fiziksel özelliklere bağlı olmakta, kadın ve erkeğin kromozom oluşumundan, hormonlarının, üreme işlevindeki farklılıkları ve vücudun tamamındaki farklılıkları bu boyutta ele almaktadır (Ersoy, 2009: 211). Kişilerin gensel, fiziksel ve biyolojik özellikleri kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik kapsamında değerlendirilmemektedir (Bal, 2014: 16).

2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadın ve erkeğin toplumsal yapıdaki görev ve konumları gözetilerek toplumsal cinsiyet kapsamında oluşturulan eşitlik kavramı, cinsiyetler arasında herhangi bir ayırım yapılmamasını, kadın ve erkeğin toplumsal ve özel hayatta hiçbir şekilde ayrımcılığa maruz bırakılmaması yani cinsiyetler arasında eşit davranılması gerektiğini ifade etmektedir (Yılmaz, 2015: 14).

Her toplum kadına ve erkeğe farklı yaklaşımlarda bulunabilmekte, kadınlara ve erkeklere farklı roller ve özellikler verebilmektedir (Tire, 2017: 98). İlk defa 1972 yılında Ann Oakley tarafından literatüre kazandırılan toplumsal cinsiyet kavramı (Yeter, 2015: 190), toplumda kadın ve erkek için belirlenen görev ve sorumlulukları ifade etmek amacıyla kullanılmıştır (Bal, 2014: 15). Toplumsal cinsiyetten kaynaklanan görevler dinamik bir yapıya sahip olup mekân ve zamana göre değişim gösterebilmektedir (KSGM, 2008: 15). Oakley, kadın ve erkeğin yalnızca biyolojik açıdan değil sosyal ve kültürel açıdan da farklılık gösterdiğini ifade etmiştir (Yeter, 2015: 190). Bu kavram yalnızca şahsi kimliği ve karakteri değil, sembolik aşamada kadınlığın ve erkekliğin kültür açısından kalıp yargılarını, sistematik aşamada ise kuruluş ve teşkilatlardaki cinsiyet farklılığına bağlı olan iş bölümünü kapsayacak şekilde genişlemiştir (Yılmaz, 2015: 15).

Toplumsal yapıda kadın ve erkeğe adanmış olan görevler, aile, arkadaş çevresi, okul ve iletişim araçlarıyla öğrenilmektedir. Toplumsal yapıda genellikle kız çocuklarının sakin, hoşgörülü ve fedakâr bir karakterde olmaları beklenirken; erkek çocukların ise rekabeti seven, çevik ve girişken olmaları beklenmektedir. Bu tarz beklentiler kız ve erkek çocukların kabiliyetlerini, daha ileriki yıllarda ise meslek seçimlerini ve iş hayatlarını da etkilemektedir (Ataklı, 2016: 79).

Ataerkil toplum yapısında erkek egemen anlayışın hâkim olması ve kadınların ikinci planda kalması pasif bir yapıya bürünmelerine neden olmaktadır (Yılmaz, 2015: 15). Toplumun geçmişten beri erkek egemen bir yapıya sahip olması, politikaların da erkekler lehine düzenlenmesine ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin oluşmasına neden olmaktadır (KSGM, 2008: 15).

Türkiye’de 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. Maddesinde cinsiyet ayrımcılığı yasaklanmış olup eşit işe eşit ücret ilkesi kabul edilmiştir. Ayrıca Türkiye 2009 yılında ILO’nun cinsiyet eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik etmeye yönelik 100, 111, 122 ve 142 No’lu sözleşmelerini de imzalamıştır (Aydın, 2016: 247,250).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla ilgili tarafların katılımıyla birlikte kamu politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında geçerli olmak üzere amaç, hedef ve uygulama stratejilerinin oluşturulduğu “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı 2008-2013” Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanmıştır (Yıldırım, Ergüt ve Camkıran, 2018: 38). 2014 yılında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü resmî sitesinde, “2014-2018 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı”nın çalışmalarına devam edildiği belirtilmiş olup bu yılları kapsayan eylem planına ulaşılammıştır.

Birleşmiş Milletler, dünyadaki cinsiyet eşitsizliğini ölçmek amacıyla cinsiyet eşitsizliği endeksi oluşturmuştur. Bu endeks, insani gelişimi etkileyecek olan üreme sağlığı, işgücü piyasasına katılım ve güçlenme değişkenleri kullanılarak ölçülmektedir. İşgücü piyasasına katılım değişkeni, 15 yaş ve üzeri kadın ve erkek işgücüne katılım oranı baz alınarak oluşturulmaktadır. Endeks değeri 0 ile 1 arasında yer almaktadır. Endeks oranı sıfıra yaklaştığında toplumsal cinsiyet eşitsizliği azalış göstermekte, bire yaklaştığında ise artış göstermektedir. Böylelikle toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksinin yüksek olması, cinsiyetler arasındaki eşitsizlik farkının ve ayrımcılığın fazla olduğunu göstermekte olup insani gelişim maliyeti açısından da kayıpların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Ataklı, 2016: 81).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) raporuna göre 2017 yılındaki cinsiyet eşitsizliği endeksi değerlerine bakıldığında dünya ortalamasında bu değer 0,441 olarak saptanmıştır. Cinsiyet eşitsizliğinin en düşük seviyede olduğu ülke 0.048 endeks değeri ile Norveç iken, en yüksek seviyede olduğu ülke ise 0,649 endeks değeri ile Nijer olmuştur. Türkiye ise 0.317 endeks değeri ile 189 ülke içerisinde 64. sırada yer almaktadır. Ayrıca

Türkiye’de 2000 yılında bu oranın 0.591 olduğu da görülmektedir (UNDP, 2017).

2.1.3. Toplumsal Cinsiyet Adaleti

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet adaleti genellikle aynı anlama gelen kavramlar olarak ele alınmaktadır. Eşitlik kavramı, insanların ekonomik, siyasi ve kamusal alanda cinsiyete yönelik ayrımcılığa maruz kalmamasını ifade ederken, adalet kavramı ise kadın ve erkeğin farklı niteliklere sahip olmasına rağmen onların toplumsal yaşamın sunduğu kazançları ve sorumlulukları hakça bölüşme durumunu ifade etmektedir (KADEM, 2015). Adalet sadece bir hak değil aynı zamanda eşit sonuçların alınmasını sağlamak için de bir araç niteliği taşımaktadır (Chiongson ve öte., 2011: 11).

Kadın ve erkeğin toplumsal yapıdaki görev ve konumları gözetilerek, toplumsal cinsiyet kapsamında oluşturulan eşitlik kavramı, cinsiyetler arasında herhangi bir ayırım yapılmamasını, kadın ve erkeğin toplumsal ve özel hayatta hiçbir şekilde ayrımcılığa maruz bırakılmaması yani cinsiyetler arasında eşit davranılması gerektiğini ifade etmektedir. Ancak eşitlik kavramı bu konunun kapsamını yeterli düzeyde ifade edememekte olup kadın ve erkeğin doğuştan gelen özelliklerinin farklı olduğunu gözden kaçırmaktadır. Kadın ve erkeğin her konuda eşit olduğuna değinmek üzere oluşturulan toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı eleştirilmiş ve bu doğrultuda eşitlik kavramını da kapsamına alarak toplumsal cinsiyet adaleti kavramı oluşturulmuştur (Yılmaz,2015: 14).

2.1.4. Toplumsal Yapıda Kadına ve Erkeğe Biçilen Cinsiyetçi Roller

Cinsiyete dayalı roller, her toplumun kendi kültüründeki kadınlarla ve erkeklerle ilgili olan tutuma, inanç ve değere, toplumsal niteliklere işaret etmektedir (Ersoy, 2009: 215). Toplumsal cinsiyete yönelik anlayış aile, anne ve babanın eğitim düzeyi, ailedeki kişilerin iş durumu, akranları, okul ve iletişim araçlarına göre farklılıklar göstermektedir. Bu etkenler kadın ya da erkeğin cinsiyete yönelik davranışına etki etmektedir (Aydın ve Duğan, 2018: 90).

Toplumsal ve kültürel değerler, kadın ve erkeğe farklı roller yükleyerek toplum içerisindeki görevlerini belirlemekte ve bu rollerin gerçekleştirilmesini beklemektedir (Aydın ve Duğan, 2018: 90). Ataerkil toplum yapısı, toplumsal cinsiyete yönelik rollerin oluşması ve sürekliliğinin sağlanması konusunda önemli bir yere sahiptir. Cinsiyete yönelik rolleri net bir şekilde belirleyen ve erkeklerin egemen olduğu bu sistemde ayrımcı davranışların olduğu gözlemlenmiştir (Kıran, 2017: 3). Cinsiyete göre belirlenen bu rollerde kadınların genellikle narin, hassas, sevecen ve özverili davranması beklenmekteyken, ev hanımı, öğretmenlik, tıbbi personel ve yönetici asistanlığı gibi mesleklerde çalışmaları; erkeklerin ise rekabeti seven, güçlü, realist, başarı odaklı ve faydacı olması beklenmekte olup politikacı, yönetici, asker ve mühendis gibi mesleklerde çalışmaları uygun görülmektedir (Aydın ve Duğan, 2018: 90). Ayrıca erkeklerin ev dışındaki sorumluluklarla ilgilenmeleri beklenirken kadınların ev işleri ile ilgilenmeleri beklenmektedir (Kıran, 2017: 3). Evin, evrendeki her türlü kötülüklerden arındırılmış temiz bir yer olarak görülmesi, erkeklerin ev dışına çıkarken kadın ve çocukları bu temiz ortamda bırakmaları, bu kültürün en önemli özelliklerinden biri olarak görülmektedir (Bora, 2016). Tarihsel süreçte toplumsal cinsiyete yönelik uygulamalarda bir azalma olduğu görülmüş ancak daha detaylı bir araştırma sonucunda bu uygulamaların farklı şekillerde devam ettirildiği gözlemlenmiştir (Kıran, 2017: 3).

2016 yılı Aile Araştırması raporuna göre kadınların çalışmasına yönelik tutumlar değerlendirildiğinde kadınların çalışması gerektiğini düşünenlerin oranı toplamda %84,9 iken, erkeklerde %78,1, kadınlarda ise %91,5 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların çalışmasına yönelik tutumlar bölge bazında değerlendirildiğinde, kadınların çalışması gerektiğini düşünenlerin oranının en fazla olduğu bölge %90,6 oranla Ege Bölgesi, en düşük olduğu bölge ise %71,5 oranla Güneydoğu Anadolu Bölgesi olduğu tespit edilmiştir (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, 2017: 53).

2.2. Kadın İşgücüne Yönelik Toplumsal Cinsiyet Baskısı

Kadınlar, işgücü piyasasına girerken ve girdikten sonra birtakım sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Bunlar genellikle geleneksel toplum yapısının kadınlara yüklemiş olduğu cinsiyetçi rollerden kaynaklanmaktadır.

Her toplumun kadın ve erkeğe yönelik değer yargıları ve beklentileri farklı olabilmektedir. Geleneksel düşünce yapısına göre “kadının yeri evidir” ve alışılmış görevi “kocasının eşi, çocuklarının annesi” olarak görülmektedir. Kadın eğitim, çalışma ve bunun karşılığında hakkettiği ücret, toplumsal faaliyetlere katılma vb. gibi konularda her zaman “kadın” olduğu için engellenmiş ve sınırlanmıştır (Aytaç ve öte., 2002: 22, 24).

Kadınların cinsiyetlerinden ötürü çalışma hayatına girerken ve çalışma hayatına girdikten sonra karşılaştığı sorunlar alt başlıklar halinde anlatılmaya çalışılacaktır.

2.2.1. Kadınların Çalışma Yaşamına Girerken Toplumsal Cinsiyetten Dolayı Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınların çalışma yaşamına girerken toplumsal cinsiyet anlayışından dolayı karşılaştıkları sorunlar genellikle ailevi ve toplumsal nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenler kadının çalışma yaşamına girerken önünde engel teşkil etmekte olup kadını çalışma hayatına girerken zorlamakta ya da çalışma yaşamından alıkoymaktadır.

Çalışmanın bu kısmında kadınların çalışma yaşamına girerken toplumsal cinsiyet anlayışından dolayı karşılaştıkları sorunlara değinilecektir. Bu sorunlar; Ataerkil Yapı, Toplumsal Adetler, Eş Olma Roller, Anne Olma Roller, Evlat Olma Roller ve Ev İşleri olmak üzere altı başlık halinde ele alınacaktır.

2.2.1.1. Ataerkil Yapı

Birçok feminist kuram, ataerkilliği “kadınları yöneten, ayırt eden ya da baskı yapan adaletsiz bir sosyal sistem” olarak nitelendirmektedir. Carol Pateman, ataerkil yapıda erkeklik ve kadınlık arasındaki farkı, özgürlük ve boyun eğme arasındaki politik fark olarak ifade etmektedir (Facio, 2013: 1). Hartmann, ataerkil sistemi, maddiyata ve erkeklerin kadınlar üzerinde otorite kurmaya dayalı hiyerarşik ilişkiler ve erkeklerin hemcinsleri ile birlik

oldukları sosyal ilişkiler bütünü olarak ifade etmiştir. Erkeklerin egemen olduğu ataerkil sistemde erkekler, ev içinde ve iş hayatında kadınları denetim altına almaya çalışmış olup bu durum kadınların arka planda kalmasına neden olmuştur (Özçatal, 2011: 25).

Özçatal (2011: 33-34) tarafından yapılan bir araştırma kapsamında görüldüğü üzere, kadınlar çalışmak istemelerine rağmen eşlerinin izin vermemesi halinde çalışamayacaklarını ifade etmiştir. Özçatal, “*kadının çalışma kararını, kendi tercihine bağlı olmaksızın eşinin izin vermesine göre belirlediğini*” ifade etmektedir. Kadının toplumsal yapıda denetlenmesine imkân veren ataerkil anlayışın uyguladığı hiyerarşik sistem, kadının çalışma yaşamına girip girmeme hususunda karar alma mekanizması olmaktadır.

Ataerkil toplum yapısında kadınların küçük yaşlardan itibaren davranışları ve duyguları bastırılarak girişken olmayan davranışları benimsemeleri öğretilmektedir. Yine bu toplum anlayışında, ev içinden çalışma hayatına kadar birçok konuda kadın üzerinde denetim hakkına sahip olan erkek egemen anlayıştan dolayı kadınlar erkeklere boyun eğmekte ve bu durumu kabullenmektedirler. Bu durum kadını kamusal alandan kısıtladığı için ekonomik açıdan da erkeğe bağlı hissetmesine neden olmaktadır. Kadınlara dayatılan bu roller kadının iş hayatına girmesi ve geleceğe yönelik hedeflerini belirlemesi hususunda engel teşkil etmektedir. Bununla birlikte kadınlar, geleneksel sistemin dayatmış olduğu rollerini sarsmayacak işlerde çalışmak istemekte veya hem aile içi hem de iş hayatındaki görevlerini icra ederken daha fazla enerji harcamak zorunda kalmaktadır (Kahraman, 2010: 30-31).

2.2.1.2. Toplumsal Örf ve Adetler

Kadınların çalışma yaşamına katılma aşamasında aile fertlerinin kararı dışında kadının yaşadığı toplumda benimsenen gelenek, görenek, örf ve adetler de etkili olmaktadır (Durmaz, 2016: 46). Türkiye’de hâkim olan anlayış biçimi de kadını evinin, eşinin ve çocuğunun bakımından sorumlu tutmaktadır (Kuzgun ve Sevim, 2004: 15). Kadınların ücret karşılığında bir işte çalışmaları erkeklerin mağlubiyeti olarak görülmekte ve aile içerisinde kadınların çalışmasının uygunsuz olacağı düşünülmekte olup bu durum

kadınların çalışma hayatına girmeleri açısından engel teşkil etmektedir (Topateş, 2015: 12). Çalışma hayatına giremeyen kadın ayrıca toplumsal yaşamın birçok alanından da mahrum kalmaktadır. Bu durum kadınların günlük hayatta alacağı kararları dahi kısıtlamakta olup güçsüz ve tesirsiz olmalarına neden olabilmektedir (Çakır, 2008: 27).

Kadının ev dışında ücret karşılığında çalışması geleneksel ailelerde mümkün değilken, 1950’li yıllardan sonra sanayileşme ve kentleşme sonucu oluşan hayat standardı, yalnızca erkeğin kazancı ile sağlanamamakta olup bu durum kadının da ücret getirici bir işte çalışması ihtiyacını doğurmuştur. Toplumun ve kadının kendisine uygun gördüğü rollerin başında “eş, anne ve ev hanımı” geldiği sürece kadınlara yönelik ucuz işgücü ve ücretsiz aile işçisi vb. gibi ifadelerde bulunulması kaçınılmaz olmaktadır (Kuzgun ve Sevim, 2004: 15).

2.2.1.3. Eş Olma Roller

Kadınların ekonomik ve sosyal ortamda işgücüne katılımlarının talep edilen seviyede gerçekleştirilememesine yönelik birçok faktör bulunmaktadır. Daha önce yapılan araştırmalar göz önüne alındığında; Türkiye’de kadınların çalışma hayatına girmelerini engelleyen faktörler arasında, toplumdaki cinsiyet eşitsizliği, aile ve sosyal yapı, medeni durum vb. gibi durumların yer aldığı görülmektedir (Çiftçi ve Hırlak, 2017: 288). Evlilik olgusu, kadınların hayatında bir konum ve görev değişimine neden olmakta, kültürel açıdan kadının evi ve eşi ile ilgilenmesi beklenmekte ve çalışma kararında önemli bir etkiye sahip olmaktadır (Çakır, 2008: 33).

Kadınlar ile ilgili yapılan araştırmaların ortak özelliklerinden biri de “eşin izni” olarak ifade edilmekte olup ailedeki erkek bireylerin kadınların çalışma hayatına girmelerine izin vermedikleri görülmektedir (Çiftçi ve Hırlak, 2017: 288). Ataerkil düşünce yapısının hâkim olduğu toplumlarda erkekler, aile içerisindeki otoritelerini sarsacak durumların (kadınların maddi güce sahip olmaları, erkeklerle aynı ortamda çalıştığında cinsel taciz ve zinaya neden olabilecek olayların gerçekleşme endişesi gibi durumların) oluşabilmesinden dolayı kadınların çalışma yaşamına katılmalarına engel olabilmektedirler. Kadınların ücret karşılığında bir işte çalışması ise

yalnızca kocasının çalışmadığı mecburi durumlarda gerçekleşmekte olup sadece kadınların bulunduğu iş yerlerinde ve evde çalışmaları kabul edilmektedir. (Gökmen, 2016: 1344).

Eyüboğlu ve öte. (2000) tarafından yapılan bir araştırma kapsamında kadınların çalışma hayatına girmemelerinin temel nedeni; çocuk bakımının ihmali, ev içerisindeki düzenin sarsılması ve işyerinde erkeklerle birlikte çalışmanın kadının çevresi tarafından uygun görülmeceği şeklinde ifade edilmiştir (Akt. Kuzgun ve Sevim, 2004: 16). Çiftçi ve Hırlak (2017: 293) tarafından yapılan bir araştırma kapsamında ise kadınların çoğunluğu, çalışmak istemelerine rağmen eşlerinin çalışmalarına izin vermedikleri için çalışmadıklarını ifade etmektedirler. Aile içerisinde kadına atfedilen roller, kadınların çalışma veya çalışmama konusunda bir tercihte bulunmalarına sebebiyet vermektedir. İş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamak amacıyla aile içerisinde kadına atfedilen rollerin eşler arasında paylaşılması ve devletin sağlayacağı kanuni dayanaklar bu konuda oldukça önem arz etmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 45).

2.2.1.4. Anne Olma Roller

Kadınların çalışma hayatına katılamamalarının önündeki engellerden biri de “anne” olmalarından kaynaklanmaktadır. Çocuk bakımı, kadınların çalışma hayatına girmesine ve sosyo-ekonomik konumuna etki eden bir ‘duygusal emek’ olarak ifade edilmektedir. Duygusal emek ile piyasada çocuk bakımının ücretli olarak yapıldığı emek sık sık karşılaştırılmaktadır. Fakat duygusal emek niteliği bakımından ölçülememektedir. Çocuk bakımı, annelik hissiyatı ile yapılan bir eylem olduğu için, çocuk sahibi olmak çalışan annelerin çalışma isteklerini azaltmakta ve çocukları için bakım hizmeti aldıklarında ise vicdanen huzursuzluk yaşamalarına neden olmaktadır. Kadınların kendi iç hesaplaşmasına bağlı olan bu durum sonucunda kadınlar bu tercihlerini genellikle çocuklarından taraf kullanmak zorunda kalmakta ve işverenin hiçbir etkisi olmaksızın kadın kendi kararı ile çalışmaktan vazgeçmektedir (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 109, 120-121).

Türkiye’de çocuk bakımına yönelik kanuni düzenlemelerin yetersizliği ve ataerkil düşünce yapısı, çocuk bakımını kadının sorumluluğuna

bırakmakta olup kadınlara anne olma rolü uygun görülmektedir. Ataerkil anlayışa göre kadının çalışması, erkeklerin otoritesini sarsan bir durum olarak algılanmakta ve aile içerisinde uygun görülmemektedir. Bu durum kadınların çocuk bakımından sorumlu tutulmasını zorunlu kılmakta olup kadınların işgücüne katılım oranlarını düşürmektedir (Topateş, 2015: 12).

Bakım sorumluluğu; kişinin aynı ev içerisinde veya ev dışında yaşayan ve düzenli bir şekilde ilgilendiği 15 yaşından küçük çocukları ile 15 yaş üzeri yaştaki hasta, engelli çocukları veya bakım ihtiyacı olan yaşlı anne-baba veya akrabalarını kapsamına almaktadır (TÜİK, 2018c). Kadına atfedilen annelik rolüne göre bakmakla yükümlü olduğu çocuğun, bakıma ihtiyaç duyacak yaşta veya durumda olması halinde kadın, çalıştığında kazanacağı gelir ile bu süreçte çocuğunun bakımı için ihtiyaç duyacağı bakıcının, maliyetini kıyaslayarak çalışıp çalışmama kararını vermektedir. Eğer kadının gelir düzeyi bakıcı maliyetinden yüksek ise bu durum çalışma kararını olumlu yönde, eğer düşük ise olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 51).

İşverenlerin, kadınların istihdamına yönelik tutumları değerlendirildiğinde ise işverenler kadınları, hamilelik, doğum izni ve çocuk bakımının sebep olduğu maliyetleri göze alamadıkları için veya uzun çalışma süreleri, vardiya sistemi ile çalışma şartlarının onların yeniden üretim anlayışlarıyla uyuşmadığı için çalıştırmak istemedikleri görülmektedir (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 120). Çünkü işgücü piyasasında işverenlerin çoğu, çalışma hayatında kadınların erkeklere göre daha az güvenilir olduklarını, kadınların evlendikten veya anne olduktan sonra işten ayrılacaklarını veya ev içindeki rollerinden dolayı çalışma hayatında verimli olamayacaklarını düşünmektedirler (Çakır, 2008: 33).

Yapılan araştırmalar kapsamında çocuk sahibi olan kadınların, çocuk sahibi olmayan kadınlara göre iş bulma veya tam zamanlı iş bulma ihtimalleri daha düşük olmaktadır. Bakım sorumluluğunun yalnızca kadına atfedilen bir rol olarak görülmemesi, bireyler arasında bu sorumluluğun paylaşılması ve devlet tarafından sağlanan sosyal hizmetler uygulamasıyla kadının üzerindeki çocuk bakım yükünün hafifletilmesinin, kadınların

çalışma hayatına katılımları önündeki engelleri kaldırmada önemli bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 118).

2.2.1.5. Evlat Olma Roller

Evlat olma rolü veya bir diğer ifadeyle ailede bakıma muhtaç ebeveynlerin olması da kadınların işgücü piyasasına girmeleri önünde engel teşkil etmektedir. Aile içerisindeki yaşlı bakımından genellikle eşler, kız çocukları ve gelinler sorumlu tutulmakta olup artan bakım hizmeti maliyetlerinden dolayı kadının toplum içerisindeki rollerine (eş olma, anne olma vb. rollerine) bir yenisi daha eklenmekte ve (Arpacı, 2009: 62-63) bu durum kadınların çalışma veya çalışmama kararını vermelerinde etkili olmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 49, 51). Bakım hizmetlerinin yaygın olmaması ve maliyetli olmasından dolayı genellikle kadınlar çalışmama kararı almaktadır (İzgi ve Akdeniz, 2011: 14).

2017 yılında Türkiye’de işgücü içerisinde yer almayan 18-64 yaş arası kişilerin %38,7’sinin bakım sorumluluğu bulunmakta olup bu oran erkeklerde %14,8 iken kadınlarda ise %45,9 olduğu görülmektedir (TÜİK, 2018b). Türkiye’de 2006 yılında “Bakıma Muhtaç Engellilerin Tespiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik” yürürlüğe girmiş olup bu yönetmelik ile ailedeki yaşlı, engelli bireylerin bakım hizmetinin desteklenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca bu destek ile bakım hizmetinin aile bireyleri tarafından yerine getirilmesi halinde bakım hizmetini veren bireylere ekonomik destek sağlanacağı karara bağlanmıştır (Oğlak, 2017: 82). 2006 yılından itibaren uygulanmaya başlayan bu yönetmeliğin bakıma muhtaç kişiler açısından olumlu bir gelişme olduğu, ancak Türkiye’de işgücüne dâhil olmayan bireyler içerisinde bakım hizmetlerinden çoğunlukla kadın bireylerin sorumlu olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu uygulamanın istihdama katılma hususunda kadınları pasifleştirici bir etkiye sahip olduğu ve işgücü piyasasından uzaklaştırdığı düşünülmektedir.

2014-2018 yıllarını kapsayan Onuncu Kalkınma Planı’nda kadınların istihdamının artırılmasına yönelik amaçlar belirlenmiş olup bu amaçlar içerisinde yaşlı bakım hizmetlerinin artırılması gerektiğine vurgu yapılmıştır

(Topateş, 2018: 18). 2017 yılı sonu itibariyle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde “144 Huzurevi ile Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi” nde 13.631 yaşlıya hizmet verilmektedir. Bunun dışında Türkiye’de bulunan 237 özel huzurevinde yaklaşık olarak 12.038 yaşlıya da hizmet verilmektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının 2018-2022 yıllarını kapsayan Stratejik Planında yaşlılara yönelik bakım hizmetlerine de vurgu yapılarak bu hizmetin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması hedeflenmiştir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2017: 45-46). Böylelikle kadınların üzerindeki bakım yükleri hafifletilerek işgücü piyasasına girmeleri önündeki engellerin azalacağı düşünülmektedir.

2.2.1.6. Ev İşleri

Kadınların işgücü piyasasına girmeleri önündeki en önemli engellerden biri de ev işleri olarak ifade edilmektedir. Kadınların evlerinde yapmış oldukları ev işleri piyasada alınıp satılan bir mal niteliği taşımamakta olup ayrıca kadınlar bu emeklerinin karşılığında herhangi bir ücret almamaktadırlar (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 13-14).

Geleneksel cinsiyetçi rollere göre ev işleri kadının doğal görevi olarak görülmekte, kadınların çalışma hayatına katılımı ikinci plana itilmektedir (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 112). Günümüzde de birçok ülkede kadınların asıl işlerinin, ev işleri olarak görülmesi ve ev işlerine ayrılan zamanın fazla olmasından dolayı işgücü piyasasına katılma oranları yeterli seviyede gerçekleşmemektedir (Berkün, Alacahan ve Yavuz, 2015: 46). Ev işlerinin toplum tarafından kadınların rolü olarak kabul edilmesi ve bu işlerden kadınların sorumlu tutulmasının, kadınların bu durumu içselleştirmesi ile ilgili olabileceği düşünülmektedir (Kahraman, 2010: 33).

TÜİK 2004-2018 işgücüne dâhil olmama nedenlerine yönelik verilerin “iş bulma ümidi olmayanlar, mevsimlik çalışanlar, ev işleriyle meşgul olanlar, eğitim/öğretim sürecinde olanlar, emekli olanlar, çalışamaz halde olanlar ve diğer sebepler” şeklinde kategorize edildiği görülmektedir (TÜİK, 2018f). Bu kategorilere ait veriler genel olarak incelendiğinde kadınların işgücüne dâhil olmama nedenleri arasında yer alan “ev işleriyle meşgul olmaları” kategorisi dikkat çekmektedir. Çünkü ev işleriyle meşgul

olmalarından dolayı işgücüne dâhil olmayan kadınların sayılarının diğer nedenlere ait verilere oranla oldukça fazla olduğu görülmüştür. Ev işleriyle meşgul oldukları için işgücüne dâhil olamayan kadınların sayıları her ne kadar fazla olsa da geçmiş yıllara göre azalış göstermektedir. Bir diğer dikkat çeken unsur ise ev işleriyle uğraştığı için işgücüne dâhil olmayan erkek sayılarıyla ilgili herhangi bir bilginin olmamasıdır.

Türkiye’de ev işlerine yardımcı olacak hizmetlerin yeterli seviyede olmamasından veya yüksek maliyetli olmasından dolayı kadınlar çalışma hayatına girememekte veya çalışma hayatından uzaklaşmak zorunda kalmaktadırlar (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2015: 126). Türkiye’de eğitimini tamamlamış kadınların beşte birinin ev işleri ve çocuk bakımından dolayı çalışma hayatından ayrıldığı görülmektedir (Uşen ve Güngör, 2011: 177).

Günümüzde geleneksel bir yaklaşımla, kadınlara atfedilen ev işlerinde erkekler de yer almakta ve cinsiyetler arasında ev işlerinin paylaşıldığı kısmen de olsa görülmektedir. Ayrıca ev işleri için dışarıdan hizmet alınması kadınların istihdamını artırmakta ve kariyer planlarında ilerlemelerinin önünü açabilmektedir (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 122).

2.2.2. Kadınların Çalışma Yaşamına Girdikten Sonra Toplumsal Cinsiyet Anlayışından Dolayı Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınlar çalışma hayatında, emeklerini sunarken çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Cinsiyet ayrımı, kadınların aile içerisinde, sosyal alanda ve çalışma yaşamında karşılaştığı önemli sorunlardan birini oluşturmaktadır. Kadınların sosyal alanda ve çalışma hayatında yer almalarının birçok önemli yönü bulunmaktadır. Özellikle sosyal sermayenin ve toplumsal refahın güçlenmesi açısından oldukça önem arz etmektedir. Kadınların ekonomik alandaki konumları, günümüzde hâlâ dünya genelinde yayılmamış ve gelişmiş ülkelerle sınırlı kalmıştır (Tatlı ve Koç, 2017: 146).

Türkiye’deki işgücü piyasasının durumu ve işgücü verileri incelendiğinde; kadınların cinsiyet ayrımcılığından dolayı işgücü piyasasında sorunlar yaşadığı gözlemlenmiştir (Parlaktuna, 2010: 1223).

Çalışma hayatında yaşanan cinsiyet ayrımcılığı üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar kapsamında işçilerin maruz kaldığı önyargıların, cinsiyet ayrımcılığının kadın ve erkek için çalışma ortamında bir sorun

oluşturduğu gözlemlenmiştir. Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığına neden olan en temel sorun ise, işlerin cinsiyete göre ayrılması ve aday başvurularının cinsiyetlere göre değerlendirilmesidir (Alparslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015: 67).

Küreselleşen dünyada demokrasi anlayışının sağlıklı bir şekilde işlemesi için kadınlar ve kadınlara tanınan haklar oldukça önem arz etmektedir. Kadınlara tanınan haklar ülkelerin gelişmişlik düzeyinin de bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Küçük, 2015: 1). Günümüzdeki pek çok toplumda kadınların işgücü içerisinde önemli bir role sahip olmasına rağmen, erkeklere göre daha kısıtlı söz hakkına, güce, konuma ve kaynaklara sahip oldukları görülmektedir (Güldü ve Kart, 2009: 103). Kadınlar işgücü piyasasında işe kabul edilme, terfi ettirme, işine son verilme ve ücretin belirlenmesi gibi durumlarda ayrımcı muamelelerle karşı karşıya kalmaktadırlar (Özçatal, 2009: 45). Kadınların ücret düzeyleri erkeklere göre daha düşük olmakta ve örgütsel hiyerarşide üst seviyelere kısmen erişebilmektedirler (Güldü ve Kart, 2009: 103). Feminist kuramcılarının çalışmaları gözlemlendiğinde, kadınların örgütsel ve mesleki hiyerarşide alt basamaklarda daha fazla yer aldıklarını söylemek mümkündür (Başak ve Öztaş, 2010: 31).

Bazı işler kadın veya erkek işi olarak görülmektedir. Genellikle işle alakalı çeşitli nitelikler bir cinsle ilişkilendirilmekte, diğer cinsin bu niteliklere sahip olmadığı düşünülmektedir. Ayrıca kadınların ev içi rollerinden dolayı işlerine gerekli önemi gösteremeyecekleri ya da evlenene kadar geçici olarak çalışacakları düşünülerek kadınlara yönelik işe giriş aşamasında ayrımcı tutumlar sergilenebilmektedir. İşe girdiklerinde ise aynı konumda olan kadın ve erkeğe göre ücretlendirmede ayrımcılık yapılabilmektedir (Alparslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015: 67). Kadınlar yalnızca işe alınırken ve işin yapılması aşamasında eşitsizliğe maruz kalmamakta işten çıkarılma aşamasında da işten ilk çıkarılanlar olabilmektedirler (Ataklı, 2016: 84). Çalışırken üst düzey yönetimde yer almak için gerekli çabayı göstermelerine rağmen kadınlar cam tavan denilen, yükselmelerini engelleyen bir durumla da karşı karşıya kalabilmektedirler (Alparslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015: 67).

Çalışmanın bu kısmında kadınların çalışma yaşamına girdikten sonra toplumsal cinsiyet anlayışından dolayı yaşadıkları sorunlara değinilecektir. Bu sorunlar; Mobbing, Cam Tavan, Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik, Ücretlendirmede Eşitsizlik ve Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik olmak üzere beş başlık halinde ele alınacaktır.

2.2.2.1. Mobbing (Duygusal-Psikolojik ve Cinsel Taciz)

İşyerinde kişi veya kişilere, düzenli bir şekilde uygulanan yıldırma, bastırma, bıktırma, psikolojik şiddet, psiko-terör, yok sayma, görmezlikten gelme, cinsel taciz gibi her türlü kötü davranışlar bütünü mobbing (bezdirme) olarak ifade edilmektedir (Duman ve Akdemir, 2016: 30). Bu tarz davranışların çalışma ortamında mobbing olarak kabul edilebilmesi için devamlı ve düzenli bir şekilde (örneğin haftada bir) gerçekleşmesi ve belirli bir zaman içerisinde (örneğin yaklaşık 6 ay) devamlılık göstermesi gerekmektedir (Einarsen ve öte., 2004: 15). Bir defaya mahsus yaşanan bir münakaşa ya da anlaşmazlık durumu mobbing olarak kabul edilmemektedir (Karatuna ve Tınaz, 2010: 13).

İşyerinde yaşanan psikolojik/duygusal taciz ve cinsel taciz farklı kavramlar olarak ele alınmaktadır. Psikolojik/duygusal taciz, bir işyerinde çalışan kişi veya kişilerin, aynı işyerinde ast, üst veya eşdeğer pozisyonda çalışan başka kişi veya kişiler tarafından süregelen ve tekrarlayan olumsuz davranışlar karşısında tacize maruz kalması ve bu davranışlar sonucunda kendini güçsüz hissettiği bir durumu ifade etmektedir (Karatuna ve Tınaz, 2010: 12). Bazı çalışmalarda erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla duygusal/psikolojik mobbing'e maruz kaldıkları ifade edilmiş olsa da genellikle kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha çok duygusal/psikolojik mobbing'e maruz kaldıkları ve bu psikolojik baskının olumsuz yan etkilerini de erkeklere göre daha yoğun yaşadıkları görülmektedir (Solmuş, 2005: 8).

İşyerinde cinsel taciz ise, insan onurunu zedeleme amacı taşıyan veya zedeleyen, istenilmeyen ve kişinin işini tehlikeye sokabilecek cinsel ilgi şeklinde ifade edilmektedir. Bir diğer görüşe göre cinsel taciz, çalışma ortamında genel olarak yöneticinin ve/veya işverenin (her zaman olmasa da

genellikle erkek) çalışanına (her zaman olmasa da genellikle kadın) görevde yükselme ve ücret artışı gibi iş çıkarları karşılığında, cinsel isteklerine karşılık vermesi amacıyla gerçekleşen bir taciz türü olarak da ifade edilmektedir (Karatuna ve Tınaz, 2010: 19-20). Cinsel taciz bazen kişinin çalışma arkadaşları tarafından da uygulanabilmektedir. Çalışma arkadaşlarının, mağdur durumda olan çalışanın ihtiyacı olan bilgilere sahip olmalarından, örneğin grup çalışması aşamasında birlikte çalışma mecburiyetinin sebep olduğu bağımlılıktan ya da performans değerlendirmesi aşamasında onları değerlendirecek olmaları gibi sebeplerden kaynaklanan güçlerinin olması tacizin yaşanmasına neden olabilmektedir. Kadın çalışanlar dışında bazen erkek çalışanların da cinsel tacize uğradıkları görülmektedir. Daha önce yapılmış olan bir araştırmada, kadın çalışanların %31'inin en az bir defa, erkek çalışanların ise %7'sinin cinsel tacize maruz kaldıkları görülmüştür (Solmuş, 2005:3-4).

Parent ve öte. (2017: 37) tarafından yapılan bir araştırmaya göre kadınların erkeklere oranla daha fazla tacize uğradıkları görülmüştür. Heinz Leymann tarafından yapılan bir araştırmada ise eşit şartlarda çalışan kadın ve erkeklerden mobbing'e maruz kalanların oranları, erkeklerde %45 iken kadınlarda %55 olarak saptanmıştır (Koçak ve Hayran, 2011: 1115). Bazı çalışmalarda bu araştırmaların aksine bir sonuç elde edilmiş olsa bile genellikle kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları görülmektedir (Çukur, 2016: 13). Ayrıca erkek çalışanların genel olarak diğer erkek çalışanlar tarafından, kadın çalışanlar ise çoğunlukla diğer kadın çalışanlar olmak üzere her iki cinsiyetten çalışanlar tarafından mobbing'e maruz kaldıkları saptanmıştır (Solmuş, 2005: 8).

Aytaç ve Dursun (2011) tarafından yapılan bir araştırma kapsamında, erkek çalışanların daha çok fiziksel şiddete maruz kaldığı görülmektedir (%55,6'sı). Kadın çalışanlar ise daha çok duygusal baskı ve bezdirmeye (%68,7'si), sözlü tacize (%68,1'i) maruz kalmakta olup cinsel tacize maruz kalanların ise tamamı kadındır (%100'ü) (Aytaç ve Dursun, 2011: 18-19).

Kadınların, çalışma hayatında diğer çalışanlar, yöneticiler veya işveren tarafından sözlü ve fiziki şiddete veya tacize maruz kalmaları (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196; Özçer, 2007), çalışanların işe devamlılığını aksatmak,

işletme verimliliğini düşürmek, bağlılık duygusunu azaltmak, hastalık ve işgücü devir oranlarını artırmak gibi olumsuz durumlara neden olmaktadır (Akgeyik ve öte., 2009: 94).

2011 yılında Başbakanlık tarafından Resmî Gazetede ‘İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi’ hakkında bir genelge yayınlanmış ve bu genelgede çalışanların psikolojik tacizden korunmasına yönelik önlemler ele alınmış olup (Özden, 2018: 33) cinsel tacize yönelik herhangi bir önlemden bahsedilmemiştir. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (günümüzdeki adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) kapsamında ‘Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu’ nun kurulacağı ifade edilmiş olup (Koçak ve Hayran, 2011: 1118) yapılan incelemeler sonucunda Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu’nun da henüz kurulmadığı tespit edilmiştir.

Türkiye’de, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24. Maddesinin 11/d fıkrası gereğince cinsel taciz, haklı bir fesih nedeni olarak kabul edilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: 24. md.). Ancak bu kanunda mobbing ile ilgili yeterli düzeyde tatmin edici hükümler yer almamaktadır (Koçak ve Hayran, 2011: 1117). Türk Borçlar Kanunu tasarısının ‘İşçinin Kişiliğinin Korunması’ başlıklı 417. Maddesinde psikolojik ve cinsel taciz konusunda işverenin yükümlülüklerine yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenleme bulunmaması halinde, bu kanuna bağlı çalışanlara Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacağı ifade edilmiştir. Ancak Çalışma hayatı, yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olan işçileri kapsamadığından dolayı (örneğin devlet memurlarını da kapsamaktadır) mobbing’e yönelik kanuni düzenlemelerin her alanda çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir (Özden, 2018: 33).

ILO, 2019 yılında Cenevre’de gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferansı’nda “İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele” kapsamında ilk küresel sözleşme ve tavsiye kararını onaylamıştır. Bu sözleşme, çalışma hayatında şiddet ve tacizin, insan haklarının ihlaline sebebiyet verdiğinden ve fırsat eşitliğinin oluşturulmasına karşı tehdit edici bir unsur oluşturduğundan dolayı, bu tarz davranışların onaylanmayacağını ve insana

yakışır işle bağdaşmayacağını ifade etmektedir (ILO, 2019b). Bu sözleşme ve tavsiye kararı Türkiye tarafından da onaylanmıştır.

2.2.2.2. Cam Tavan

“Cam Tavan (Glass Ceiling)” kavramı, ilk defa 1986 yılında Hymowitz ve Schellhardt tarafından Wall Street Journal’da “İş Yaşamında Kadın” başlığı altında kullanılmıştır. Bu kavram, eğitim kurumlarında, devlet ve şirketlerde veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda üst düzey pozisyonlara ulaşmayı isteyen veya bunun için çaba gösteren kadınların karşılaştıkları bir engel olarak ifade edilmektedir (Lockwood, 2004: 1).

Cam tavan kavramı önceden kadınların çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları ayrımcı engelleri ifade etmek amacıyla kullanırken, daha sonra bu tarz ayrımcı engellere maruz kalan sayıca az olan gruplar (yaşlılar, engelliler ve farklı cinsel yönelimleri olan kişiler) için de kullanılmaya başlanmıştır (Gökkaya, 2014: 377).

Kadın çalışanların terfilerinde, biyolojik vasıfları ortaya çıkmaktadır. Terfi etmek için yeterli düzeyde donanıma sahip olan kadın, “anne olduğunda çalışma hayatından çıkar, ailesi ile ilgilenmesi gerektiği için iş ile ilgili seyahatlere ve eğitimlere katılmaz” tarzındaki kalıp yargılardan dolayı hak ettiği pozisyona geçerken gecikmekte ya da engellenmektedir (Aparslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015: 69). Yapılan çoğu araştırmada, erkeklerin güçlerinden vazgeçmek istemedikleri, kendilerinden farklı ve güvenilmez olduklarına inandıkları kadınlarla çalışmaktan rahatsızlık duydukları görülmüştür (Hale, 1999: 410).

Günümüzde Amerika’daki şirketlerin yönetiminden sorumlu CEO’ların en çok %3’ü kadından oluşmaktadır. Cinsiyetin sebep olduğu bu farkın kadınlara yönelik yapılan ayrımcılıktan kaynaklandığı düşünülmektedir (Tatlı ve Koç, 2017: 146).

Türkiye’de kadın çalışanlar üzerine yapılan araştırmaların tamamında, toplumsal cinsiyet ile ilgili bütün düşünce ve davranışların kadınların çalışma koşullarını ve terfi etme sürecini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Kadınlara atfedilen ev içi geleneksel roller, kadınların kariyer ve terfi kararlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Çaha, Çaha ve Yılmaz,

2016: 42-43). Ayrıca kadınların niteliksiz işlerde çalışması, eğitim düzeyinin yetersiz olması gibi nedenler de kadınların terfilerinde engel teşkil etmektedir. Kadınlar mesleklerinde ilerlemek için erkek meslektaşlarına göre daha çok çalışmak ve daha uzun süre beklemek zorunda kalmaktadırlar (Alparslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015: 69-70).

Türkiye’de kadınların üst düzey ve orta kademe yönetici konumundaki oranlarına bakıldığında, 2012 yılında bu oran %14,4 olarak belirlenmiş olup 2017 yılında ise bu oran %17,3 olmuştur (TÜİK, 2018b). Kadınların yönetici pozisyonundaki oranları yıllara göre artış göstermesine rağmen yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir.

İşverenlerde hâkim olan anlayışa göre, “genellikle kadınların geçici olarak çalıştıkları, erkeklere kıyasla kendilerini daha az işlerine verdikleri, hamilelik ve ev içi sorumluluklarından dolayı terfi ettirilmemeleri, özellikle üst yönetim kadrolarına getirilmemeleri” görüşünün yaygın olduğu görülmektedir (Aytaç ve öte. 2002: 26).

Kadınların, yüksek pozisyonda yönetici olmalarını engelleyen nedenler arasında kendi kendilerine yarattıkları sorunlar da yer almaktadır. Bunlar; kadının kendine güveninin olmaması, önyargının neden olduğu hırs eksikliği, toplumun kendisine dayattığı rolleri benimsemesi, bedelini ödeyemeyeceğini düşündüğü için yükselme hedefinin olmaması şeklinde sayılabilmektedir (Mercanlıoğlu, 2009: 48).

Kadınların cam tavan engeliyle karşılaşmalarına neden olan bir diğer etken ise hem cinsleridir. Yönetici pozisyonunda yer alan kadın ‘ben bu pozisyona gelmeyi nasıl başardıysam herkes başarabilir. Bunun için özel bir çabaya gerek yok’ düşüncesi ile kendini referans alma yanılığına neden olmaktadır. ‘Kraliçe Arı Sendromu’ ile de kadınların birbirlerinden hazetmedikleri görülmekte, ‘tek kadın’ olduğu için bunu bir başarı ve ayrıcalık olarak görüp kendini buna inandırmaktadır (Gökkaya, 2014: 378).

Sendika ve kadın ilişkisini inceleyen araştırmalara bakıldığında ise sendikalarda da cam tavan sorununun olduğu görülmektedir. Sendikalar kadınların çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve çalışma hayatında yükselbilmeleri için yeterli seviyede imkân sağlamamaktadırlar. Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de sendikaların erkek egemen bir yapıya

sahip olduğu gör÷lmektedir. Sendikalarda kadın üye sayısının sürekli artış göstermesine rağmen yönetim kadrolarında kadın sayısının az olduğu ve bununla birlikte Türkiye'deki sendikalarda da cam tavan engelinin olduğu gör÷lmektedir (Çaha, Çaha ve Yılmaz, 2016: 41-42). Günümüzde Türkiye'de işçi sendikaları konfederasyonlarından yalnızca Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) bir kadın yönetici tarafından yönetilmektedir.

Çalışma hayatında yalnızca erkek bakış açısı içeren karar alma süreçlerinde, kadınların hiç ya da çok az sayıda yer almaları cam tavan sorunu ile karşılaşmalarına neden olmaktadır. Bu yüzden karar alma aşamalarında çok sayıda kadının yer alması cam tavan sorununu önlemede etkili olacağı düşünülmektedir (Özken ve Özkan, 2010: 95).

2.2.2.3. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Eğitim, ülkelerin toplumsal, kültürel, iktisadi ve siyasi alanda meydana gelen gelişme ve değişimlerden en yüksek seviyede yararlanmak ve bunlarda oluşabilecek olumsuzlukları en düşük seviyeye indirebilmek amacıyla kullanılabilen araçlardan birini oluşturmaktadır. Eğitim aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini de en aza indirebilmektedir. Eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte kadınlar işgücü piyasasına girmeye daha istekli olmakta ve toplumsal baskıya maruz kalan kadınlar için eğitim, bu baskıyı yıkma aşamasında oldukça önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Kişinin eğitim seviyesi arttıkça bilgi ve beceri düzeyi de artmakta ve bununla birlikte iş imkânı ve işin niteliği de değişime uğramaktadır (Keskin, 2018: 8).

Kadınlar, toplumda kendilerine atfedilen cinsiyetçi roller sebebiyle hem ev hayatı hem de çalışma hayatı arasındaki dengeyi sağlamak zorunda kalmışlardır. Bu durum kadınların anne ve eş olma rolünün devamı niteliğinde olduğu düşünülen öğretmenlik, sekreterlik, hemşirelik gibi kadınsı mesleklere yönelmesine neden olmuştur (Koray, 1993: 27,34). Bunun sonucunda erkeksi ve kadınsı şeklinde meslek ayrımı ortaya çıkmıştır (Aytaç ve öte., 2002: 25). Cinsiyete yönelik meslek ayrımı anlayışının ortadan kaldırılması için geleneksel anlayıştan dolayı kadınların

yoğun olarak katıldığı mesleklere erkeklerin, erkeklerin yoğun olarak katıldığı mesleklere ise kadınların teşvik edilmesi gerekmektedir.

Kadın çalışanların ve yöneticilerin, daha çok hizmetler sektöründe sigortacılık, emlakçılık, toptan veya perakende satış ve finans gibi işlerde erkeklere kıyasla sayılarının daha fazla olduğu görülmektedir. Sanayi sektöründe kadın çalışanların, yönetim kadrolarına yerleştirilmelerinin riskli olduğu düşünülmektedir. Zira özel sektörde çalışan kadınların, geleneksel olarak kadının çalışma alanındaki rolü olarak görülen ve üst yönetim kadroları içi kariyer yolunda olmayan halkla ilişkiler ve pazarlama, insan kaynakları ve şirket iletişimi gibi personel kadrolarında çalışmakta olup sorumlulukları içerisinde herhangi bir yetki söz konusu olmamaktadır (Aytaç ve öte., 2002: 25).

Kadınların eğitim seviyesine göre hangi mesleklere istihdam edildiklerine baktığımızda, genellikle üniversite mezunu kadınların uzmanlık gerektiren işlerde, lise dengi meslek, genel lise, ortaokul veya dengi meslek okulu mezunu kadınların hizmet ve satış elemanı gibi işlerde, ilkokul ve ilköğretim mezunu kadınların vasıfsız işlerde, okuma yazma bilen ve bilmeyen kadınların ise su ürünleri, ormancılık ve tarım gibi alanlarda istihdam edildikleri görülmektedir. Üniversite mezunu kadınların, yönetici gibi uzmanlık gerektiren üst pozisyonlarda sayılarının oldukça az olması dikkat çekmekte ve kadınlara bu pozisyonlarda iş imkânı verilmediği görülmektedir (Keskin, 2018: 24).

Kadınların üst düzey pozisyonlarda sayılarının az olması, geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı kalıp yargılarının eğitim alanında da var olması sonucu, eğitimde fırsat eşitliğinin yeterli düzeyde sağlanamaması ve kadınların, işlerinin gerektirdiği bilgi ve beceri ile yeterince donatılmamış olmalarına bağlı olduğu düşünülmektedir (Kocacık ve Gökaya, 2005: 207).

Sonuç olarak eğitimde fırsat eşitliği yükseldikçe, kadınların istihdam alanlarının genişlediği, erkek egemen mesleklere daha fazla sayıda kadının istihdam edildiği, yönetim kadrolarında yer almaya veya kendi işlerini kurmaya başladıkları görülmektedir (Keskin, 2018: 8).

2.2.2.4. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Kadınların ekonomik bağımsızlığı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında oldukça önem arz etmektedir (Council of Europe, 2016: 3). Fakat çalışma hayatında cinsiyetler arasında ortaya çıkan ücret farklılıkları ayrımcılığa neden olmaktadır. Ücret farklılıklarından kaynaklan ayrımcılık çeşitli sebeplerden meydana gelebilmektedir. Bu sebeplerden birincisi, “değersel ayrımcılık” olarak ifade edilmektedir. Bu ayrımcılık, erkeklerin egemen olduğu sektörler hakkında kadınların da yeterli vasıflara sahip olmalarına rağmen, bu sektörlerin erkek egemen bir yapıya sahip olmasından dolayı kadınların erkek çalışanlardan daha düşük ücret alma durumunu ifade etmektedir. İkincisi, “dağılım ayrımcılığı” olarak ifade edilmektedir. Dağılım ayrımcılığı, kadın işgücünün farklı işlere ve farklı kurumlara (düşük ücretli kurum ve işler) yönelmelerinden kaynaklanan ücret farklılığını ifade etmekte olup ücret ayrımcılığı, işe alma aşamasından yükselme aşamasına kadar devam etmektedir. Üçüncü ve son olanı ise “işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı” olmakta ve (Özkan ve Özkan, 2010: 95-96) bu ayrımcılık aynı işyerinde aynı işi yaptıkları halde kadınların, erkek çalışanlardan daha düşük ücret almalarını ifade etmektedir (Şen, 2018: 297).

Kadınların çalışma hayatında elde ettikleri ücretlerin düşük olmasının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Cinsiyet açısından kadın çalışanların güçlerinin erkeklere göre nispeten daha az olması ve toplumsal cinsiyet anlayışının kadınlara yüklediği rollerin fazla olması, kadınların çalışma hayatında daha az enerji ya da dikkat göstermesine sebebiyet vermektedir. Kadınların hane içi rolleri, biyolojik durumları, fiziksel güçleri gibi etkenler, kadınları çalışma hayatında dezavantajlı konuma düşürmekte ve ücret düzeylerinin hak ettiklerinden daha düşük olmasına neden olabilmektedir. Kadın çalışanlar tarafından yaşanan birçok sorun bazı kadın çalışanlar tarafından yaşanmamış olsa da bu sorunlar bütün kadınlar tarafından yaşanıyor gibi değerlendirilebilmektedir (Özkan ve Özkan, 2010: 96).

Geçmişten beridir kanunlarda, cinsiyetler arasında herhangi bir ayırım yapılmaksızın eşit işe eşit ücret ilkesinin kabul edilmiş olmasına rağmen bu kanunların uygulamada yetersiz olduğu görülmektedir. Kadınlar kariyer

basamaklarını erkeklerle eşit düzeyde çıksalar bile, ücret konusunda ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler (Alparslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015: 69-70). Örneğin, İngiltere’de bürolarda çalışan kadınlar, aynı işi yapan erkeklerin elde ettiği ücretin %60’ını, kadın satış görevlisi aynı işi yapan erkeklerin elde ettiği ücretin %57’sini almaktadırlar (Aytaç ve öte., 2002: 30). Birçok ülkede, kadın çalışanlar erkek çalışanların ücretlerinin ortalama %60 ile %75’ini kazanmaktadırlar (Council of Europe, 2016: 3).

Türkiye’de kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı üzerine yapılan bir araştırmada, 1994 yılında özel sektörde kadın çalışanların cinsiyetlerinden ötürü maruz kaldıkları ücret ayrımcılığı oranının yaklaşık olarak %60’larda olduğu saptanmıştır (Tatlı ve Koç, 2017: 147). Günümüzde Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret açığı %12,9 oranında gerçekleşmektedir (ILO, 2019c). Geçmişteki ve günümüzdeki cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı değerlendirildiğinde, aradaki oransal farkın fazla olduğu ve günümüzde bu oranın geçmişe göre daha düşük olduğu görülmektedir. Ancak günümüzde hâlâ cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin yaşandığı görülmektedir.

2.2.2.5. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

İnsan hakları kapsamında geniş bir yere sahip olan sosyal haklar içinde grev hakkı, sendikal örgütlenme, sosyal güvenlik vb. gibi hakları da içinde barındırmaktadır (Erol, 2015: 14).

Sendikal örgütlenme ve sendikal etkinliklere katılma hususunda kadın çalışanlar erkek çalışanların gerisinde kalmaktadırlar. Tarihsel süreç içerisinde kurulan ilk sendikalar erkek egemen işkollarında kurulmuştur. II. Dünya Savaşından sonra kadın çalışanların sayısının artması ve yasal düzenlemelerle birlikte kadınların sendikal örgütlenme haklarından faydalanmaya başladıkları görülmüş ancak kadınlar örgütlenme konusunda yetersiz kalmışlardır. Bu durumun, sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir (Aytaç ve öte., 2002: 31).

Çalışan kadınların işgücü piyasası içerisinde “kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi” kapsamında hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalığı, malullük, yaşlılık ve işsizlik gibi risklere karşı koruma görevi üstlenen sosyal güvenlik hizmetlerinden faydalanmaktadırlar. Aynı zamanda, bu

risklere maruz kalan kadınların sosyal yardım hizmetlerinden de cinsiyet ayrımı yapılmaksızın faydalandırılmaları gerekmektedir (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 212). Mecburi bir şekilde veya kendi isteğiyle kayıt dışı sektörlerde çalışan kişiler sosyal haklardan faydalanamamaktadırlar.

2016 yılı itibariyle toplam kadın sigortalı sayısı 4.406.476 (%28) iken erkek sigortalı sayısı 11.213.109 (%72) olarak gerçekleşmiştir (SGK, 2017: 4). Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı kadınların, erkeklere göre daha az sayıda/oranda sosyal güvenceden faydalandıkları görülmektedir. Bu durumun temel nedenlerinden birinin kayıt dışı istihdam olduğu düşünülmektedir. Çünkü işverenler ücret maliyetlerini azaltmak amacıyla birçok kadını kaçak bir şekilde kayıt dışı sektörde çalıştırmaktadırlar. Bu yüzden kadınlar da sosyal haklardan faydalanamamaktadırlar.

2.3. Türkiye’de Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Baskısını Önlemeye Yönelik Eşitlik Politikaları ve Kadınları İşgücü Piyasasına Kazandırmaya Yönelik Uygulamalar

Kadının her şeyden önce bir insan olduğu ve insan haklarından istisnasız faydalanması gerektiği yok sayılamaz bir gerçektir. Ancak kadınlar, toplumda ve çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Toplumda ve çalışma hayatında cinsiyetinden ötürü ayrımcılığa maruz kalan kadınlar lehine eşitlik politikaları geliştirilmiş ve geliştirilmeye devam edilmektedir (İleri, 2016: 130).

Türkiye’deki kadın istihdamının genel özellikleri, kayıt dışı istihdamın yaygın olması, işgücüne katılım oranlarının düşük olması, çalışma çağındaki kadın nüfusunun büyük çoğunluğunun ev kadını olması ve bu yüzden istihdama katılamaması şeklinde sıralanmaktadır. Kadınların eğitim seviyesinin düşük olması, çocuk ve yaşlı bakımı gibi hizmetlerin devlet tarafından yeterli düzeyde sağlanamaması gibi nedenler kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir (Özmen, 2017: 5-6). Bu olumsuzlukları en aza indirmek ve kadınların işgücüne katılımını artırmak amacıyla bu yöndeki uygulamaların artırılması gerekmektedir.

Çalışmanın bu kısmında Türkiye’deki Cinsiyete Yönelik Eşitlik Politikalarına ve Kadınların İşgücü Piyasasına Kazandırılmasına Yönelik Uygulamalara değinilecektir.

2.3.1. Çalışma Hayatına Yönelik Cinsiyet Eşitliği Politikaları

Günümüzde kadınların ve erkeklerin eşit haklar elde etmeleri insan hakları tarafından gerekli görülmektedir. Kadınların karar alma mekanizmaları, çalışma hayatı, toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasi alanda katılımını gerektirecek tüm haklardan erkeklerle eşit düzeyde söz hakkına sahip olması gerektiği düşünülmektedir. Toplumsal cinsiyet anlayışı, gelenek göreneklere, sosyo-ekonomik koşullara, ülkeden ülkeye hatta köyden köye değişiklik göstermektedir. Yaşamın her alanında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin takibi ve bu eşitsizliklerin giderilmesine yönelik birtakım politikalar geliştirilmektedir (Yıldırım, Ergüt ve Camkıran, 2018: 38).

Çalışma hayatına yönelik cinsiyet eşitliği politikaları, cinsiyetler arası eşitliği sağlamak amacıyla oluşturulan eşit istihdam oranı, eşit işsizlik, eşit ücret vb. gibi politikaları ifade etmektedir (İleri, 2016: 132).

Türkiye’de cinsiyet eşitliğine yönelik birtakım politikalar geliştirilmiştir. 1982 Anayasasının 10. Maddesinde “herkes, dil, din, ırk, mezhep, cinsiyet, renk, siyasi düşünce, felsefi inanç vb. sebeplerle kamu önünde eşittir” ibaresi yer almaktadır. 2004 yılında bu karara ek fıkra eklenerek “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir, devlet bu eşitliğin hayata geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür” şeklinde düzenlenmiştir. Yine Anayasanın 50. Maddesinde “kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, çocuklar ve kadınlar ile bedeni ve ruh sağlığı yetersiz olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı” ibaresine yer verilmiştir (İleri, 2016: 149-150).

Uluslararası çerçevede de ücret eşitsizliğine yönelik Türkiye’nin de onayladığı bazı düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlar, ILO’nun 1951 yılında kabul ettiği 100 sayılı Ücret Eşitliği Sözleşmesi ile 1958 yılında kabul ettiği 111 sayılı İstihdam ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesidir. Bu iki önemli sözleşme 1967 yılında Türkiye tarafından onaylanmıştır. 100 sayılı

sözleşmede; eşit işe eşit ücret verilmesi ve cinsiyet ayrımcılığının yapılmaması gerektiğine değinilmektedir. 111 sayılı sözleşmede ise iş ve meslek edinmede din, ırk, cinsiyet, renk, siyasi görüş vb. gibi nedenlere bağlı olarak ayrımcı uygulamalar yapılamayacağı, iş veya meslekte herkese eşit muamele gösterilmesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır (Şen, 2018: 318-319).

Bunun dışında, 1948 yılında BM tarafından kabul edilen ve 1949 yılında Türkiye'nin de onaylamış olduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. Maddesinde; hiçbir ayırım gözetmeden herkesin, çalışma, eşit işe eşit ücret, adil ve uygun şartlarda çalışma, işini özgürce seçebilme, işsizlik karşısında korunma, insan onuruna yaraşır, adil ve uygun düzeyde ücret, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı bulunmaktadır (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 1949: 23. Md.). 1979 yılında BM tarafından kabul edilen ve 1985 yılında Türkiye tarafından onaylanan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW) 'nin 11. Maddesinde ise Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşit işte ve işin türünün değerlendirilmesinde eşit davranış hakkının tanınması gerektiği vurgulanmıştır (Unicef, 2003). Bunlara ek olarak 1999 yılında Avrupa Konseyi tarafından yürürlüğe giren ve 2007 yılında Türkiye'nin de onayladığı Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 20. Maddesinde ise istihdam ve meslek alanında cinsiyet ayrımı yapılmaksızın bütün çalışanlara karşı eşit davranılma ve fırsat eşitliği hakkının bulunduğu değinilmiştir (Milletlerarası Andlaşma, 2007: 20. Md.).

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne aday olarak katılmak istemesinin kabulüyle birlikte, cinsiyet eşitliği politikalarına yönelik önemli adımlar atılmıştır. 2001 ve 2004 yıllarında gerçekleşen anayasal değişiklikler, devleti eşitlik esasını sağlamada görevli kılmıştır. Bu değişikliklerle birlikte kadınlara yapılan ayrımcılığın giderilmesine yönelik hem Medeni Kanun'da hem de Ceza Kanunu'nda önemli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Örneğin, aile reisliği kavramı kaldırılarak, eşler arasındaki eşit hak ve sorumluluklar teminat altına alınmış olup kadınlar lehine düzenlemeler yapılmıştır (Özmen, 2017: 3).

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, çalışma hayatında cinsiyet eşitliğini destekleyen Avrupa Birliği direktiflerine uyumlaştırılmaya çalışılmıştır (Özmen, 2017: 3). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesinde, “iş ilişkisinde dil, din, mezhep, ırk, cinsiyet, renk, siyasi görüş, felsefi inanç, engellilik vb. gibi sebeplerden dolayı ayrımcılık yapılamaz” ibaresi yer almakta olup “aynı veya eşit nitelikte bir iş için cinsiyetten dolayı daha düşük ücret belirlenemez. İşçiye cinsiyetinden dolayı koruma amaçlı özel kararların uygulanması halinde daha düşük ücretin verilmesi gerekçe olarak gösterilemez” ifadesine yer verilmiştir (İleri, 2016: 150). Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nda cinsiyet, medeni durum ve aile sorumlulukları, hamilelik ve doğumun iş sözleşmesini feshetmek için geçerli sebep oluşturmayacağı, çalışanların iş sözleşmesi türlerine göre aralarında ayırım yapılamayacağı kararına da yer verilmiştir (Baş, 2011: 87).

2.3.2. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Kadın Çalışanlara Yönelik Haklar

10 Haziran 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu, çalışma hayatını düzenlemeye yönelik önemli hükümler içermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda kadın çalışanlara yönelik bazı düzenlemelere de yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesinde “Eşit Davranma İlkesi” ne yer verilmiş olup içeriğinde,

- Çalışma ilişkisinde dil, din, ırk, mezhep, cinsiyet, siyasi düşünce ve felsefi inanç vb. gibi sebeplere yönelik ayırım yapılamayacağı,
- Eşit düzeyde çalışan veya aynı işi yapan işçilere cinsiyetlerinden dolayı daha düşük ücret belirlenemeyeceği,
- İşçinin cinsiyeti nedeniyle uygulanan özel koruyucu hükümlerden dolayı kendisine daha düşük bir ücret uygulanmasını haklı kılmayacağı,
- İşverenin, sağlık sorunları veya işin niteliğine yönelik sebepler mecburi kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılması esnasında, koşulların belirlenmesinde, uygulanmasında ve bitmesinde, cinsiyet veya hamilelikten dolayı doğrudan veya dolaylı olarak farklı muamele uygulayamayacağı hükümleri yer almaktadır (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 18).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. Maddesinde kadın işçilere yönelik "Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni" ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Bu maddede kadınlara doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta geçerli olmak üzere toplamda 16 haftalık ücretli izin hakkı tanınmıştır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenmektedir. Kadın işçinin talebi doğrultusunda 16 haftalık süre sonunda veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin alma hakkı da tanınmıştır. Ayrıca kadın işçiye hamilelik süresince de periyodik kontroller için ücretli izin hakkı tanınmıştır. Kadın işçilerin 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için de günde toplam 1 buçuk saat süt izni hakkı tanınmıştır (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: 74. Md.).

4857 sayılı İş Kanunu'nda kadın işçilere yönelik yapılan diğer uygulamalar ise şunlardır:

- Cinsel tacize maruz kalan işçinin iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı bulunmaktadır.
- İş Kanunu'nda tanınmış olan hamilelik ya da doğum ve süt izni gibi haklar nedeniyle iş sözleşmeleri feshedilemez.
- İş Kanunu'nda hamilelik ya da doğum izni için tanınmış olan süre içerisinde kadınların çalıştırılmamaları esastır.
- Çalışırken evlenmesi durumunda, evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde talep edilmesi halinde kıdem tazminatını alarak işten ayrılma hakkı vardır.
- İş sözleşmesinin haklı bir nedene bağlı olmaksızın feshedilmesi halinde işe iade talebinde bulunma hakkı vardır (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013: 19).

2.3.3. Aktif İstihdam Politikaları

İşsizlik sorununu çözmek amacıyla benimsenen yaklaşım ve politikalar her ülkede farklılık gösterebilmektedir. Bazı ülkeler işsizlik sorununu, mücadele edilecek bir sorun olarak görmekte ve bu sorunu azaltmaya yönelik aktif önlemler almaya çalışmaktadırlar. Bazı ülkeler ise işsizliğin neden olduğu sorunları gidermek için geçici bir süreliğine gelir desteği

sunmayı amaçlayan pasif politikaları uygulamaktadırlar. Pasif istihdam politikaları işsizlere geçici olarak gelir güvencesi sağlamayı hedeflerken, aktif istihdam politikaları işsizlere iş imkânı yaratarak, işsizliği doğrudan önlemeyi hedeflemektedir (Gündoğan, 2013: 155-156).

Aktif istihdam politikaları genel olarak işsizlikten en fazla etkilenen gruplara yöneliktir. Öncelikli olarak uzun dönemli, kadın, genç, engelli ve göçmen işsizler gibi işgücü piyasasında iş bulma şansları az olan grupları kapsamaktadır. Aktif işgücü politikaları içerisinde, eğitim programları, işe yerleştirme ve iş deneyimi programları, istihdam yaratma, mali destek sunma ve girişimciliğin yaygınlaştırılması gibi önlemler bulunmaktadır (Gündoğan, 2013: 159).

Türkiye’de İŞKUR tarafından düzenlenen ve aktif işgücü politikaları kapsamı içerisinde yer alan “Mesleki Kurslar, Girişimcilik Eğitim Programları, İşbaşı Eğitim Programları, Toplum Yararına Programlar, Proje Bazlı Faaliyetler” gibi çalışmalarda kadınlara da yer verilmiş olup bu çalışmalarla birlikte işsizleri işgücü piyasasına kazandırmak ve geçici gelir desteği imkânı sunmak hedeflenmiştir. (İŞKUR, 2016).

Tablo 4. İŞKUR Tarafından Düzenlenen Aktif İşgücü Piyasası Kurs/Programları ve Katılımcı Sayıları (2015-2017)

| Kurs/Program | Cinsiyet | Yıllar | |
|---|-----------------------------------|----------------|----------------|
| | | 2015 | 2017 |
| Mesleki Eğitim Kursları | Kurs Sayısı | 7.668 | 4.216 |
| | Kadın | 105.191 | 59.396 |
| | Erkek | 64.211 | 27.076 |
| | Toplam Katılımcı | 169.402 | 86.472 |
| Girişimcilik Eğitim Programları | Kurs Sayısı | 1.625 | 2.645 |
| | Kadın | 20.002 | 32.932 |
| | Erkek | 21.905 | 34.176 |
| | Toplam Katılımcı | 41.907 | 67.108 |
| İşbaşı Eğitim Programları | Kurs Sayısı | 76.934 | 85.855 |
| | Kadın | 77.246 | 114.279 |
| | Erkek | 81.830 | 113.905 |
| | Toplam Katılımcı | 159.076 | 228.184 |
| Toplum Yararına Programlar | Kurs Sayısı | 7.380 | 3.130 |
| | Kadın | 187,737 | 86.581 |
| | Erkek | 241,496 | 90.111 |
| | Toplam Katılımcı | 429,233 | 176.692 |
| Toplam Kurs/Program ve Katılımcı Sayısı | Toplam Katılımcı Sayısı | 799.618 | 558.456 |
| | Toplam Kurs/Program Sayısı | 86.227 | 95.846 |

Kaynak: (İŞKUR, 2017: 72,87); (İŞKUR, 2015: 35)

2015 yılında açılan toplam kurs/program sayısı 86.227 iken 2017 yılında bu sayı artarak 95.846 olmuştur. 2015 yılında açılan kursa/programlara katılan toplam katılımcı sayısı 799.618 olup bu sayının 409.442'sini erkek katılımcılar, 390.176'sını ise kadın katılımcılar oluşturmuştur. 2017 yılında açılan toplam kurs sayısı 2015 yılına göre azalarak 558.456 olmuştur. 2017 yılında bu kursa/programlara katılan erkek sayısı 265.268 iken kadın katılımcı sayısı 293.188 olmuştur.

2015 yılına göre 2017 yılında girişimcilik eğitim programları ve iş başı eğitim programları sayısı ile bu programlara katılan kadın sayısı artarken, mesleki eğitim kurslarının ve toplum yararına programların sayısı ile bu kurslara/programlara katılan kadın sayısı azalmıştır.

İŞKUR tarafından düzenlenen aktif istihdam kurs ve programları, kadınların işgücü piyasasına katılımını gerçekleştirmede önemli bir yere sahiptir (İŞKUR, 2018: 176). Günümüzde istihdam oranı erkeklere göre daha düşük olan kadınların işgücü piyasasında yer alması için bu tarz kurslara ve programlara daha fazla teşvik edilmesi gerekmektedir.

2.3.4. Kadın Girişimciliğinin Teşviki

Girişimci kavramı, arz ve talebe yön veren, pazar arayışında olan kişiyi ifade ederken, girişimcilik ise eldeki kaynakları ekonomik olarak hareketlendirme faaliyeti olarak ifade edilmektedir (Aytaç ve İlhan, 2007: 102-103). Kadın girişimci kavramı ise, işveren kimliği ile işyerinin yönetiminden sorumlu ve işyerinde kanunen yükümlü olan, işinin başında duran ve iş yerinde bizzat çalışan kadın olarak ifade edilmektedir (Bedük, 2005: 111).

Türkiye'de, cinsiyet eşitliğinin kanunen kabul edilmesine rağmen kadınların işgücüne katılımlarının yeterli düzeyde gerçekleşmediği görülmektedir (Aktaş, 2015: 32). Günümüzde Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranı %34,2'dir (TÜİK, 2018a). Kadın girişimci oranı 2016 yılında %18,7 iken 2017 yılında %18,9 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2018d). TÜİK'in 2013 yılı verilerine göre kadın işverenlerin oranı %8,0, erkek işverenlerin oranı %92,0 iken (TÜİK, 2015), 2017 yılında ise bu oran kadınlarda %8,8 erkeklerde %91,2 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2019a).

Türkiye’de kadın işveren oranlarının oldukça düşük olduğu, erkek işverenler ile aralarındaki oransal farkın da oldukça fazla olduğu görülmektedir.

Türkiye’de İŞKUR tarafından girişimcilik eğitim programları düzenlenmektedir. Girişimcilik eğitim programının amacı, kuruma kayıtlı kişilerin kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmaktır. Eğitim programının sona ermesiyle birlikte katılımcılara Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Katılım Belgesi verilmektedir. Katılımcılar bu belge ile KOSGEB Yeni Girişimci Desteğine başvurabilmektedirler (İŞKUR, 2019). Gerekli şartların sağlanması halinde KOSGEB tarafından girişimcilere %60 ve %70 oranında destek sağlanmaktadır. Ancak kadın girişimci, engelli, gazi ve birinci derecede şehit yakını olan girişimcilere %80 ve %90 oranlarında destek verilmektedir (KOSGEB, 2018).

Devlet ve sivil toplum kuruluşları gibi ilgili kuruluşların girişimcilik konusunda gerekli teşviklerde bulunması genel olarak ilerlemelere sebep olsa da bu teşviklere rağmen kadın girişimcilerin oranının yetersiz olduğu görülmektedir. Kadınların işgücü piyasasına katılımlarının kısıtlı olduğu ve kadın girişimci rol modellerinin yetersiz olduğu bir ülkede, kadınların girişimci olma kararını olumlu yönde etkileyecek politikaların oluşturulması (Aktaş, 2015: 32) ve işgücü piyasasına katılımlarının sağlanması gerekmektedir.

2.3.5. Kreş, Anaokulu ve Gündüz Bakım Evlerinin Artırılması

Geleneksel ve ataerkil aile yapısı anlayışına göre kadının ilk görevi annelik-çocuk bakımı olarak kabul edilmektedir. Türkiye’de kreşler, anaokulları ve gündüz bakım evleri gibi kuruluşların yeterli düzeyde olmaması veya annelerin çalışırken çocuklarının bakımını üstlenmesini isteyebileceği yakın çevresinin olmaması çalışan kadınların iş hayatından ayrılmasına neden olmaktadır. Ayrıca pek çok kadının aldığı ücret de, çocuk bakım maliyetini karşılayamadığı için kadınların çalışma hayatından ayrılmasına neden olmaktadır (Erol, 2015: 16).

2018 yılına ait TÜİK verilerine göre istihdamda olup bakım sorumluluğu olanların %94,6’sını çocuk bakımı oluşturmuştur. Bu oran erkek çalışanlarda %96,5 iken kadın çalışanlarda %90,3 olarak

gerçekleşmiştir. Ayrıca istihdam da olup bakım sorumluluğunun %5,4'ünü ise 15 yaşın üzerinde bakıma muhtaç çocuk veya akraba bakımı oluşturmuştur. Bu oran ise erkek çalışanlarda %3,5 kadın çalışanlar da %9,7 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK 2018e).

Tablo 5. İstihdamda Olan Kişilerin Bakım Yeri Tercihi, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018 (%)

| Bakım Yeri Tercihi | Kadın | Erkek | Toplam |
|--|--------------|--------------|--------------|
| 15 Yaşın Altında Çocuk Bakımı | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| <i>Bakım Hizmeti Kullanan</i> | <i>16,6</i> | <i>11,7</i> | <i>13,2</i> |
| Evde Ücretli Bakım | 3,3 | 1,3 | 1,9 |
| Kurumsal Bakım Merkezleri | 12,8 | 10,1 | 10,9 |
| Her İkisi Birlikte | 0,5 | 0,3 | 0,4 |
| <i>Bakım Hizmeti Kullanmayan</i> | <i>83,4</i> | <i>88,3</i> | <i>86,9</i> |
| 15 Yaşın Üstünde Bakıma Muhtaç Çocuk veya Akraba Bakımı | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| <i>Bakım Hizmeti Kullanan</i> | <i>54,3</i> | <i>15,5</i> | <i>35,9</i> |
| Evde Ücretli Bakım | 53,7 | 13,1 | 34,4 |
| Kurumsal Bakım Merkezleri | 0,7 | 2,5 | 1,5 |
| <i>Bakım Hizmeti Kullanmayan</i> | <i>45,7</i> | <i>84,5</i> | <i>64,1</i> |

Kaynak: (TÜİK, 2018e).

Tablo 5'te, istihdamda olan kişilerin 2018 yılına ait bakım yeri tercihleri ile bu yerlerin tercih edilme oranları verilmiştir. Buna göre 2018 yılında 15 yaş altı çocuk bakımı hizmetini, oransal olarak kadınların (%16,6) erkeklere göre (%11,7) daha fazla kullanmış olduğu görülmektedir. Ancak her iki cinsiyetin de toplam bakım hizmeti kullanma oranlarının (%13,2) oldukça düşük olduğu görülmektedir. 15 yaş altı çocuklar için bakım hizmeti kullanmayan erkeklerin oranının (%88,3), kadınlara göre (83,4) daha fazla olduğu ve her iki cinsiyette de toplam bakım hizmeti kullanmama oranlarının (%86,9) oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

15 yaşın üstünde bakıma muhtaç çocuk veya akraba bakımı oranları da yine tablo 5'te verilmiştir. Buna göre 2018 yılında bu bakım hizmetini, oransal olarak kadınların (%54,3), erkeklere göre (%15,5) daha fazla kullanmış olduğu görülmektedir. Ancak toplamda her iki cinsiyetin de bu bakım hizmetini kullanma oranlarının (%35,9) düşük olduğu görülmektedir. Bu bakım hizmetini kullanmayan erkeklerin oranının (%84,5) kadınlara

göre (%45,7) daha fazla olduğu ve her iki cinsiyette de toplamda bu bakım hizmetini kullanmayanların oranının (%64,1) yüksek olduğu görülmektedir.

İstihdamda olup bakım hizmetlerini kullanmayan kişilerin kullanmama nedenleri Tablo 6’da verilmiştir. Bunların dışında anne ve babanın çocuk bakım hizmetini kullanmama nedenleri olarak bu hizmetlerin tatmin edici olmaması, bakım hizmetinin yeterli sayıda olmaması, işyerlerinde bakım hizmeti uygulamasının olmaması şeklinde sıralanabilmektedir.

Tablo 6. İstihdamda Olan Kişilerin Çocuk Bakım Hizmeti Kullanma Nedenleri ve Oranları (%)

| Çocuk Bakım Hizmeti Kullanma Nedenleri | Kadın | Erkek | Toplam |
|--|--------------|--------------|---------------|
| Bakımı Kendisi veya Eşiyle Birlikte Yürütüyor | 52,2 | 66,2 | 62,3 |
| Bakım Hizmeti Pahalı | 12,2 | 13,9 | 13,4 |
| Çocuklar Kendilerine Bakabiliyor | 14,8 | 9,1 | 10,7 |
| Bakımı Büyükanne, Büyükbaba vb. Desteğiyle Yürütüyor | 15,0 | 6,0 | 8,5 |
| Diğer Nedenler | 5,8 | 4,7 | 5,0 |

Kaynak: (TÜİK, 2018e).

Tablo 6’ya göre istihdamda olup çocuk bakım hizmetinden faydalanmayan kişilerden %62,3’ü bakımı tek başına veya eşiyle birlikte yürütürken, bu oran erkeklerde %66,2, kadınlarda ise %52,2 olarak gerçekleşmiştir. Çocuk bakım hizmetinden faydalanmayan kadınların %15’i bakım işini büyükanne, büyükbaba vb. gibi kişilerin yardımıyla sürdürdüğünü ifade ederken %14,8’i çocukların kendilerine bakabildiğini, %12,2’si ise bakım hizmetlerinin pahalı olduğunu belirtmiştir (TÜİK, 2018e).

Ayrıca istihdam edilen kadınların %83,3’ü çocuk bakım sorumluluğundan dolayı mevcut çalışma düzenini değiştirmeyen, %5,3’ü çalışma saatlerini azaltmış, %4,1’i ise gelirlerini artırmaya yönelik değişikliklere yönelmiştir (TÜİK, 2018e).

Türkiye’de kadın istihdamını artırmak amacıyla çocuk bakım hizmetlerinin artırılmasına yönelik bazı çalışmalar yürütülmektedir. Sanayi alanında kadın istihdamının artırılması ve kadının güçlendirilmesi amacıyla BORUSAN, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (değişen adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) ve Bilim, Sanayi ve Teknoloji

Bakanlığı (değişen adıyla Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı) iş birliğiyle birlikte “Annemin İşi Benim Geleceğim” adlı proje hayata geçirilmiştir (BORUSAN, 2014). Bu proje kapsamında bazı illerin Organize Sanayi Bölgelerinde kreşler kurulmuş olup yaklaşık olarak 650 çocuk bu kreşlerden faydalanmıştır (Işık, 2015: 7). Proje kapsamında 4 ilin Organize Sanayi Bölgesinde kreş açılmış olup 2019 yılının sonuna kadar 10 Organize Sanayi Bölgesi’nde de kreşlerin açılması hedeflenmektedir (KSGM, 2019).

2017-2019 Eylem Planlarında, 1.7 tedbir kararına göre Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kapsamında Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Sosyal Tarafların iş birliğiyle birlikte kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin artırılması amacıyla özel sektörün teşvik edilmesi sağlanacaktır (ÇSGB, 2017: 96).

Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan 2019 yılı merkezi bütçe kanun teklifi görüşmelerinde işveren tarafından kadın çalışanlara sağlanan kreş hizmetlerinin gelir vergisinden muaf edildiği ve kreş hizmetinin sunulmadığı durumlarda ise kreşlere ödenen tutarın aylık olarak asgari ücretin yarısına kadar olan kısmının da gelir vergisinden muaf edildiğine değinilmiştir (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2018).

3. BÖLÜM

ÇALIŞAN VE ÇALIŞMAYAN KADINLAR ÜZERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET BASKISININ ETKİSİ: KIRKLARELİ ÖRNEĞİ

Toplumsal cinsiyet ilişkileri, sosyal, ekonomik, siyasi vb. gibi birçok alanda erkeklerin kadınlardan daha fazla egemen olduğu, kadınların genellikle ikinci planda yer aldığı güç ilişkisine bağlı eşitsizliğe dayanmaktadır. Erkeklere uygun görülen görevlerin değerleri, kadınlara uygun görülen görevlerin değerlerinden daha büyük olduğu düşünülmektedir. Toplumun geçmişten beri erkek egemen anlayışla şekillenmiş olduğu, günümüzde de kabul edilen bir gerçekliği ifade etmektedir. Bu durum toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olmaktadır (KSGM, 2008: 15).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği fırsatlardan faydalanma, kaynakların bölünmesi ve hizmet alımında bireyin cinsiyetinden ötürü ayrımcılığa uğraması olarak ifade edilmektedir. Bu eşitsizlik birçok alanda görülürken en fazla gelir ve servet dağılımında görülmektedir. Kadınlar, gelir ve servet dağılımı açısından en fazla dezavantaja sahip grubu oluşturmaktadırlar. Sınırlı istihdam olanakları, düşük ücretler, işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü, standart çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma gibi nedenlerden kaynaklı olarak kadınların işgücü piyasasındaki rekabet gücü zayıflamaktadır (Ataklı, 2016: 78-79).

Çalışan kadınların, çalışan erkeklerden farklı olarak yalnızca çalışma hayatında değil gündelik yaşamlarında da farklı sorumlulukları bulunmaktadır. Çalışan kadın aynı zamanda çocuk bakımından, ev işlerinden, ailenin diğer bireylerinin bakımından da sorumlu olmaktadır. Bu durum kadınların çalışma hayatında daha az yer almasına ve belirli mesleklerde yoğunlaşmasına, iş yerinde yükselmelerinin ve eğitim olanaklarından faydalanmalarının kısıtlanmasına, düşük vasıflı ve düşük ücretli işlerde çalışmalarına neden olmaktadır. Bu durum kadınların hem işgücü niteliği hem de ev içi sorumluluklarından dolayı çalışma hayatında ikinci plana itilmelerine neden olmakta (Özçatal, 2011:22) hatta bu

görevlerin kadınların sorumluluğuna bırakılması kadınların çalışma hayatına girmeleri hususunda da engel teşkil etmektedir.

Bu bölümde, Kırklareli ilinde yaşayan kadınların çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısına maruz kalıp kalmadıkları, araştırmaya katılan çalışan ve çalışmayan kadınlar üzerinden analiz edilmeye çalışılacaktır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da cinsiyet eşitsizliği geçmişten beri bir sorun teşkil etmektedir. Özellikle kadınlar, çalışma hayatına katılmadan önce ve katıldıktan sonra cinsiyetlerinden dolayı hem aile içerisinde hem de çalışma ortamında birtakım sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Günümüzde de hâlâ çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliğine yönelik sorunlar yaşanmaya devam etmektedir.

Araştırmanın amaçlarından biri, Kırklareli ilinde özel sektörde çalışan kadınların çalışma hayatında cinsiyetlerinden dolayı herhangi bir toplumsal cinsiyet baskısına maruz kalıp kalmadıklarını saptamak, diğeri ise çalışmayan kadınların çalışmama nedenlerinin toplumsal cinsiyet baskısından kaynaklanıp kaynaklanmadığını belirlemektir. Böylelikle ilgili kişi ve kurumlar, Kırklareli’nde yaşayan kadınların, kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili istek ve şikâyetleri hakkında bilgi sahibi olabileceklerdir.

Kadınların bu konu hakkındaki görüşlerini öğrenmenin en iyi yolunun, görüşme yapmak olduğu düşünülmektedir. Bu yüzden bu çalışmanın kapsamını oluşturan çalışan ve çalışmayan kadınlarla görüşme yapılarak amaca ulaşılmaya çalışılacaktır.

Türkiye bağlamında, kadın istihdamına ve toplumsal cinsiyet baskısına/eşitliğine/eşitsizliğine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu konularla ilgili ayrı ayrı ve farklı alanlarda birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran özelliklerden biri, kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet baskısının birbirleriyle ilişkilendirilmiş olmasıdır. Bir diğer özellik ise literatürdeki benzer çalışmalarda genellikle nicel yöntemler kullanılarak amaca ulaşılmaya

çalışıldığı gözlemlenmiştir. Nitel yöntemler kullanılarak yapılan bu çalışma ise Kırklareli ilinde yaşayan kadınlar üzerinde çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısının olup olmadığının anlaşılması hususunda derinlemesine bir bakış açısı sağlamaktadır. Nitel araştırma, genellikle bilinmeyen alanları ve marjinal grupları keşfetmenin bir yolu olarak değerlendirilmektedir (Filiz, 2011: 12).

Bu çalışmanın, kadın istihdamının artırılması ve kadınlar üzerindeki toplumsal cinsiyet baskısını engellemeye yönelik politikaların geliştirilmesi ve uygulanması açısından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Problemleri ve Temel Öngörüsü

Araştırmanın genel olarak temel problemleri şu şekildedir:

Çalışan kadınlar için,

- Çalışma hayatında kadın olmalarından dolayı eşitsizliklere maruz kalıp kalmamak
- Çalışma hayatında mobbing'e maruz kalıp kalmamak
- Aile bireylerinin kadınların çalışmalarına yönelik tutumları
- Çalışma hayatında cinsiyete yönelik devletten beklentiler
- Kırklareli'nde özellikle kadınlara yönelik istihdam alanlarının yeterli olup olmaması
- “İşveren” veya “yönetici” cinsiyeti algısı

Çalışmayan kadınlar için,

- Çalışmama nedeni
- Ekonomik özgürlüğün olmamasının zorlukları
- Aile bireylerinin kadınların çalışmalarına yönelik tutumları
- Bir kadının eşinin maddi durumunun iyi olmasının, kadının çalışma hayatına katılıp katılmama kararına etkisi
- Kadınların çalışma hayatına katılımlarının artırılmasına yönelik devletten beklentiler
- “İşveren” veya “yönetici” cinsiyeti algısı

Çalışmanın temel öngörüsü ise, araştırmaya katılan ve Kırklareli ilinde yaşayan çalışan ve çalışmayan kadınlar üzerinde cinsiyet ayrımcılığının yüksek seviyede olmadığıdır. Bu çerçevede araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

- Kırklareli ilinde yaşayan kadınlar üzerinde çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısı yoktur.
- Kadınlar çalışma hayatında mobbing'e maruz kalmaktadır.
- Kadınların çalışma hayatına yönelik devletten beklentileri bulunmaktadır.
- Kadınların çalışmalarına yönelik aile bireylerinin tutumu olumludur.
- Kadınlar için istihdam alanları yeterli değildir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Kırklareli ilinde yaşayan, çalışan ve çalışmayan kadınlar oluşturmaktadır. Evrenden hareket edilerek, nitel araştırma yaklaşımında kullanılan ve amaçlı örneklem yöntemleri kapsamında bulunan ölçüt örnekleme ile kolay ulaşılabilir durum örnekleme birlikte kullanılarak araştırmanın örneklem kısmı belirlenmiştir.

Olasılık temelli olmayan amaçlı örnekleme yöntemi, zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine araştırılmasına imkân sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 107). Amaçlı örnekleme yöntemi, belli ölçütlerle uyumluluk gösteren veya belirli niteliklere sahip olan bir veya birden fazla özel durumlarda çalışılmak istendiğinde kullanılabilir (Başaran, 2017: 490).

Amaçlı örneklem yöntemleri kapsamında bulunan ölçüt örnekleme yöntemi, bir dizi ölçütle uyumluluk sağlayan bütün durumların çalışılmasını ifade etmektedir. Bu ölçüt araştırmacı tarafından oluşturulabilir ya da daha önceden de hazırlanmış ölçütler listesi tercih edilebilir. Nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan bir örnekleme yöntemi olan kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi ise, hızlı ve kolay ulaşılabilen öğelere dayanmaktadır. Fakat bu yöntemin çok fazla tercih edilmemesi önerilmektedir (Baltacı, 2018: 254,259). Ancak diğer yöntemleri kullanma

imkânı bulunmadığı durumlarda tercih edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 113).

Örnekleme, Kırklareli ilinde yaşayan, özel sektörde çalışan 21 kadından ve çalışmayan 17 kadından olmak üzere, toplamda 38 kişiden oluşmaktadır. Genelleme yapmak nitel araştırmaların amacını oluşturmadığından, veriler tekrar etmeye başladığında görüşmeler sonlandırılmıştır.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışan bazı kadınların ilk önce görüşmek isteyip daha sonra çalıştıklarından dolayı vakit ayıramayacaklarını veya görüşmek istemediklerini ifade etmeleri üzerine görüşülememesi, bazı kadınlarla ise görüşme gününü belirledikten sonra bir daha kendilerine ulaşamaması araştırmanın en önemli sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Aynı zamanda araştırmaya, 2019 yerel seçimler öncesinde başlanmış olması, bazı çalışan kadınlarda “partiler ile ilgili bir görüşme” algısı yaratmış olup araştırma konusunun ne olduğunu ve neden yapıldığını dinlemeden araştırmacının görüşme talebi reddedilmiştir.

Bir diğer sınırlılığı ise, çalışan kadınların özel sektörde çalışmalarından dolayı “işten çıkarılma endişesi” oluşturmuştur. Araştırmacının onlar için bir yabancı olduğu düşünüldüğünde, verecekleri bilgilerin işveren veya patronları ile paylaşılacağı ve bu sebepten dolayı işlerinden olabilecekleri endişesi kabul edilebilir bir durumdur. Ayrıca çalışan kadınlara, kişisel bilgilerine ve çalıştıkları yer ile ilgili herhangi bir bilgiye araştırmada yer verilmeyeceği ifade edilmiş olsa da görüşme yaparken bazı çalışan kadınların yeterince açık konuşamadıkları gözlemlenmiştir. Genel olarak çalışmayan kadınlar sorulara daha rahat cevap verirken, çalışan kadınların işlerini kaybetme korkusundan dolayı bazı sorularda tedirgin oldukları görülmüştür.

Son olarak Kırklareli’nde kadın nüfusunun fazla olmasından dolayı evrene ulaşmak oldukça zordur. Aynı zamanda birçok kadın bu araştırmaya katılmak ve sorulara cevap vermek istememektedir. Zaman kısıtı, maliyet kısıtı ve konunun hassasiyetinden dolayı bu araştırma rastgele seçilen kadınlarla yapılmıştır. Araştırma sonuçları evrene ulaşamadığı için

yalnızca görüşme yapılan katılımcılar üzerinden değerlendirilmiş olup sonuçları Kırklareli geneline yansıtmanın doğru bir tutum olmayacağı da bilinmektedir.

3.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak çalışan ve çalışmayan kadınların kendilerini rahat ifade edebilecekleri düşüncesi ile baş başa görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Görüşmelere 20.03.2019 tarihinde başlanmış olup 19.04.2019 tarihinde görüşmeler tamamlanmıştır. 21 tane çalışan kadın, 17 tane çalışmayan kadın ile görüşme yapılmıştır. Kadınlarla yapılan görüşmeler 5 dakika ile 44 dakika arasında gerçekleştirilmiştir. 38 kadınla yapılan görüşmeler toplamda 15 saat 32 dakika sürmüştür.

Derinlemesine görüşme, nitel araştırmada veri elde etme yollarından birini oluşturmaktadır. Genellikle araştırmalarda yaygın olarak kullanılan veri toplama yollarından biri olan derinlemesine görüşme; araştırılan konuyu geniş bir çerçeveden ele alan, genellikle açık uçlu soruların yöneltildiği ve ayrıntılı cevapların alınmasını mümkün kılan, yüz yüze ve birebir görüşme gerçekleştirilerek bilgilerin elde edilmesine olanak sağlayan veri toplama yollarından biridir (Tekin, 2006: 101).

Literatürde farklı biçimlerde sınıflandırılan derinlemesine görüşme teknikleri, genellikle yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış şeklinde ifade edilmektedir. Yapılandırılmış görüşmede amaç, görüşülen kişilerin verdikleri cevaplar arasındaki benzerliği ve farklılığı tespit etmek ve buna göre karşılaştırmalar yapmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 120). Yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşme tekniğinde ise, açık uçlu ve yapılandırılmamış sorular sorularak görüşmenin derinlemesine olduğu gösterilmektedir (Punch, 2005: 166). Yapılandırılmamış görüşme tekniği, “keşfe yönelik” bir görüşme sürecini ifade etmekte olup önceden belirlenmiş herhangi bir soru ve cevaplara yönelik herhangi bir beklenti yoktur. Görüşme esnasında görüşmeci, çalıştığı problemle ilgili özel durumlar olduğunu fark ederse, daha ayrıntılı sorular sorarak o özel durumları irdeleyerek daha derine inebilmektedir

(Yıldırım ve Şimşek, 2008: 120). Yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniğinde, önceden belirlenmiş standart sorular dışında görüşmenin gidişatına göre konuyla bağlantılı başka sorular da sorulabilmektedir (Punch, 2005: 167).

Görüşmelerde sorulacak sorular belirlenmeden önce literatür taraması yapılmış olup sorular ilgili alandaki literatür incelenerek, açık uçlu şekilde sorular belirlenmiştir. Görüşmeler yapılırken, çalışan kadınlara sorulan bazı sorularda (özellikle mobbing ile ilgili soruda) Kırklareli’nde, şu anda çalıştığı işyeri ve önceden çalıştığı işyerleri ile ilgili durumları göz önüne alarak cevap vermeleri istenmiştir.

Görüşmeler kafelerde, kadınların işyerlerindeki odalarında, yemekhanede ve işyeri bahçesinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcı kadınların görüşme esnasında kendilerini tedirgin hissetmemeleri ve kişisel görüşlerini rahat bir şekilde ifade edebilmeleri açısından, görüşmeye başlamadan önce kadınlara, kişisel bilgilerinin (medeni durum hariç) çalışmada yer almayacağı ve çalışan kadınlara, verecekleri cevapların çalıştıkları işyeri ile paylaşılmayacağı bilgisi verilmiştir. Görüşmeler ses kayıt cihazıyla kaydedilmiş, ses kaydı yapılmasını istemeyen kadınların cevapları elle not edilmiştir. Görüşmeye başlamadan önce kadınlara, ses kayıtlarının kimseye dinletilmeyeceğinin bilgisi verilmiştir. Ses kayıt cihazı ve elle yazılarak tutulan görüşme notları bilgisayar ortamına aktarılmış, görüşmeye katılan kadınların kimlik bilgilerinin gizli tutulması adına her bir katılımcı için görüşme kodu belirlenmiş ve böylelikle katılımcıların isimleri gizli tutulmuştur. Görüşme tablosunda, görüşmeye katılan çalışan kadınlar “Ç” harfi ile çalışmayan kadınlar “İ” harfi ile temsil edilecektir. Ayrıca görüşme yapılan kadınların cevapları kendi konuşma biçimleriyle aynen aktarılacaktır.

Görüşmeler sonucunda elde edilen ses kayıtları ve tutulan notları yorumlayabilmek için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Nitel verilerin analizinde oldukça sık kullanılan içerik analizi, genellikle yazılı ve görsel verilerin analizinde yararlanılan bir yöntemdir. Bu yöntemde tümdengelimci bir yol izlenmektedir. İçerik analizinde araştırma yapan kişi ilk olarak araştırma konusu ile ilgili kategoriler oluşturmakta, sonraki adımda ise

araştırmacı, üzerinde çalışmış olduğu veri setindeki resim, kelime ya da cümleleri bu kategoriler içerisinde saymaktadır (Özdemir, 2010: 335).

3.6. Bulgular

Bu bölümde yarı yapılandırılmış görüşmeler üzerinden yapılan içerik analizleri iki bölüm halinde hazırlanmıştır. İlk bölümde çalışan kadınlar ile ilgili temalar belirlenerek içerik analizleri yapılmıştır. İkinci bölümde de yine katılımcıların görüşleri doğrultusunda, çalışmayan kadınlar ile ilgili temalar belirlenerek içerik analizleri yapılmıştır.

Bu bölümlere geçmeden önce çalışan ve çalışmayan kadınlarla ilgili görüşme kodu, medeni durum, görüşme türü ve görüşme zamanlarına yer verilecektir.

3.6.1. Araştırmaya Katılan Çalışan ve Çalışmayan Kadınlara Yönelik Bilgiler

Çalışmanın bu bölümünde “çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısı” hususunda görüşülen çalışan ve çalışmayan kadınlara yönelik bazı bilgiler verilecektir. Görüşmeye katılan kadınların isimlerinin gizli tutulması adına mülakat tablolarında, çalışan kadınlar “Ç”, çalışmayan kadınlar “İ” harfi ile temsil edilecektir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Çalışan Kadınlara Yönelik Bilgiler

| Çalışan Kadın Katılımcı | Medeni Durumu | Görüşme Türü | Görüşme Tarihi |
|--------------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|
| Ç1 | Evli | Ses Kaydı | 20.03.2019 |
| Ç2 | Bekâr | Ses Kaydı | 21.03.2019 |
| Ç3 | Bekâr | Ses Kaydı | 21.03.2019 |
| Ç4 | Bekâr | Ses Kaydı | 22.03.2019 |
| Ç5 | Bekâr | Ses Kaydı | 22.03.2019 |
| Ç6 | Evli | Not | 23.03.2019 |
| Ç7 | Bekâr | Ses Kaydı | 25.03.2019 |
| Ç8 | Evli | Ses Kaydı | 26.03.2019 |
| Ç9 | Evli | Ses Kaydı | 26.03.2019 |
| Ç10 | Bekâr | Ses Kaydı | 26.03.2019 |
| Ç11 | Bekâr | Ses Kaydı | 08.04.2019 |
| Ç12 | Evli | Ses Kaydı | 08.04.2019 |
| Ç13 | Bekâr | Ses Kaydı | 08.04.2019 |

| | | | |
|-----|-------|-----------|------------|
| Ç14 | Evli | Ses Kaydı | 10.04.2019 |
| Ç15 | Bekâr | Ses Kaydı | 10.04.2019 |
| Ç16 | Bekâr | Ses Kaydı | 10.04.2019 |
| Ç17 | Evli | Ses Kaydı | 10.04.2019 |
| Ç18 | Bekâr | Ses Kaydı | 10.04.2019 |
| Ç19 | Evli | Not | 10.04.2019 |
| Ç20 | Bekâr | Not | 10.04.2019 |
| Ç21 | Bekâr | Not | 15.04.2019 |

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Çalışmayan Kadınlara Yönelik Bilgiler

| Çalışmayan Kadın Katılımcı | Medeni Durumu | Görüşme Türü | Görüşme Tarihi |
|----------------------------|---------------|--------------|----------------|
| İ1 | Evli | Ses Kaydı | 20.03.2019 |
| İ2 | Bekâr | Ses Kaydı | 29.03.2019 |
| İ3 | Boşanmış | Ses Kaydı | 06.04.2019 |
| İ4 | Evli | Ses Kaydı | 09.04.2019 |
| İ5 | Evli | Ses Kaydı | 09.04.2019 |
| İ6 | Evli | Ses Kaydı | 09.04.2019 |
| İ7 | Evli | Ses Kaydı | 09.04.2019 |
| İ8 | Evli | Ses Kaydı | 16.04.2019 |
| İ9 | Bekâr | Ses Kaydı | 16.04.2019 |
| İ10 | Bekâr | Ses Kaydı | 17.04.2019 |
| İ11 | Evli | Ses Kaydı | 19.04.2019 |
| İ12 | Evli | Ses Kaydı | 19.04.2019 |
| İ13 | Evli | Ses Kaydı | 19.04.2019 |
| İ14 | Evli | Ses Kaydı | 19.04.2019 |
| İ15 | Evli | Ses Kaydı | 19.04.2019 |
| İ16 | Evli | Ses Kaydı | 19.04.2019 |
| İ17 | Evli | Not | 19.04.2019 |

3.6.2. Çalışan ve Çalışmayan Kadınların, Çalışma Hayatına Yönelik Toplumsal Cinsiyet Baskısı Analizleri

Çalışan ve çalışmayan kadınların, çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısı analizleri, rassal olarak seçilmiş 38 kadınla ses kaydı alınarak ve elle not edilerek yapılan görüşmeler çerçevesinde değerlendirilecektir.

3.6.2.1. Çalışan Kadınların, Çalışma Hayatındaki Toplumsal Cinsiyet Baskısına Yönelik İçerik Analizleri

Rassal olarak seçilen çalışan kadınlarla, çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısının değerlendirilmesi amacıyla yapılan görüşmelerde toplanan verilere içerik analizi uygulanmıştır. Araştırmaya katılan kadınların çalışma hayatında cinsiyetlerinden dolayı birtakım baskıya ve ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmüştür. Konu ile ilgili yapılan içerik analizi sonucunda 4 alt tema ortaya çıkmıştır. Bunlar, “mobbing”, “istihdam alanının yetersizliği”, “devletten beklentiler”, “işveren veya yönetici cinsiyeti algısı” şeklindedir.

Tema 1: Mobbing

Çalışan kadınlarla yapılan görüşmelerde, kadınların çalışma hayatında çalışanlar, yöneticiler ve müşteriler tarafından mobbing’e maruz kaldıkları görülmüştür.

İçerik analizi sonucunda, kadınların; aile içerisindeki sorumlulukları, çalışma hayatında hemcinsleri ile aralarında yaşanan kıskançlık ve rekabet durumu, bazı erkek yönetici veya işveren tarafından işe alınırken görselliklerinin ön planda tutulması gibi nedenlerden dolayı çalışma hayatında psikolojik ve cinsel mobbing’e maruz kaldıkları görülmektedir.

Tablo 9. Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Mobbing’e Maruz Kalma Vurgusu

| Araştırma Sonuçlarına Göre Katılımcıların Vurguları | Mülakat Sonuçları |
|--|--------------------------|
| Mobbing | 21/12 |

Araştırma sonuçlarına göre görüşme yapılan katılımcıların %57’si, hem psikolojik hem de cinsel mobbing’e maruz kaldıklarını söylemişlerdir. Bu alt temada çalışma hayatında hem psikolojik hem de cinsel mobbing’e maruz kalan kadınların ifadelerine yer verilecektir. Görüşme yapılan kadınlara, “Kadınların çalışma hayatında mobbing’e maruz kalmaları hakkında ne düşünüyorsunuz?” diye sorulmuş olup kadınların bu soruya vermiş oldukları cevaplar şöyledir:

Tablo 10. Mobbing ile İlgili Mülakat Verileri

| | |
|----|--|
| Ç1 | <p>“Bunlar doğru şeyler değil yaşanmaması gerekir kadınlar böyle durumlarda haklarını aramalı sessiz kalmamalı. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing’e maruz kaldınız mı? Şöyle bişey oldu mesela ben daha önce 5 yıl özel bir hastanede çalışmışım hastaneye bazı erkekler geliyo ben de kayıt alma işinde çalıştığım için kadın çalışan görünce hemen ezmeye çalışıyorlar ama benim özgüvenim olduğu için kendimi ezdirmiyodum. Ben çok gördüm, kendi eşinin yanında bile bizi aşağılayan çok insan oldu. Böyle şeyler sürekli olunca insan gerçekten yoruluyo. Çalışma arkadaşlarınız ya da işvereniniz size hiç mobbing uyguladı mı? Erkek çalışanlardan görmedim ama kadınlar arasında kıskançlık oluyo. Mesela her yanlışını her hatanı gelip yüzüne vuruyolar.”</p> |
| Ç2 | <p>“Bunların tabi ki de olmaması gerekiyo ama buna bir önlem alınabileceğini de düşünmüyorum çünkü karakterlerden dolayı oluyo bunlar. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing’e maruz kaldınız mı? Evet kaldım. Bundan önce çalıştığım bi yerde bi müdürümüz vardı devamlı benimle görüşmek istiyodu, mesai bittikten sonra beni evine çağırıyodu ben sürekli reddediyodum. Bi süre sonra amacına ulaşamayacağını anlayınca beni yıldırmaya çalıştı. Madem senden bir karşılık göremiyorum diye düşünerek bütün temizliği, paspası bana yaptırıyodu beni 3-4 kat daha fazla çalıştırıyodu ben de artık dayanamayıp işten çıktım. Sırf ona yüz vermediğim için bunları yaşadım.”</p> |
| | <p>“İşyerinde iş olmalı, her şeyden önce iş gelmeli kendi kişisel duygularımızı, hislerimizi işe yansıtılmamalıyız. Burda birisine bağımlı olarak çalışıyoruz sonuçta, birbirimize baskı yapıp yıldırma yerine herkes işini yapmalı, böyle şeyleri ben yanlış buluyorum. Mesela çalışma ortamında birisi hata yaptığında ya da yanlış yaptığında onu tabi ki de uyarabiliriz ama bunu, baskı yaparak ve o kişiyi yıldırmaya çalışarak yapmamalıyız çünkü bu durum işleri daha da kötüye götürebilir. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing’e maruz kaldınız mı? Evet birden fazla mobbing’e maruz kaldım. Şu anda da maruz kalıyorum hatta, bugün</p> |

| | |
|----|--|
| Ç3 | <p>de yaşadım bu baskıyı. Ben kafede mutfakta yemek yapıyorum yanımda benden yaşça büyük çalışan bi abla var ve beni istemiyor, Ne gibi bir davranışta bulunuyor? Yani sürekli olmaması gereken şeyleri yapıyo ya da yapılması gereken şeyleri yapmayıp benim üstüme bırakıyo, yıgıyo ve sonra da beni suçluyo. Ama ben bunlara rağmen üstesinden geliyorum. Daha önce de yaşadığım için umursamamaya çalışıyorum. Daha önce ne gibi bir baskıya maruz kaldınız? Daha önce burada benim dışımda bir kadın garson daha vardı ve işte tek kadın olmak istiyodu, onun yanında başka kadın olsun istemiyodu, sürekli üzerime geliyodu, tartışmaya çalışıyodu, benim de kalp rahatsızlığım var en sonunda fenalaştım, bunu bile dikkat çekmek için yalandan yaptığımı söyledi, bunu söyleyince ben daha da sinirlendim sonrasında bana “ben deliyim seni buradan göndericem” dedi. Daha sonra patronumuz ikimizi de dinledi ve o arkadaşı işten çıkardı ben de istifa ettim ama 2 yıl sonra tekrar çalışmaya başladım, hâlâ burdayım. Hiç cinsel mobbing’e maruz kaldınız mı? Cinsel mobbing olarak sayılır mı bu bilmiyorum ama, daha önce bi kız arkadaşım iş görüşmesine gidecekti, beni de çağırdı birlikte gittik, ben o işe başvurmuştu ama benim de işe ihtiyacım vardı o zamanlar. Kız arkadaşım da sarışındı. Patron, kız arkadaşım ile görüştüktan sonra benimle de görüşmek istedi ve sonrasında beni işe aldı, arkadaşımı almadı. Bunun sebebini daha sonra öğrendim tabi. Ben işe başladıktan sonra diğer kadın ve erkek çalışanlara göstermediği samimiyeti bana göstermeye başladı. Esmer kadınlara yönelik bir ilgisi olduğunu öğrendim (Kadın esmer) ve iş görüşmesine birlikte gittiğim arkadaşımın yerine beni tercih etme sebebini de bu olduğunu anladım. Bide sürekli onun yakınında olmamı istiyodu. Onun yanında yapılması gereken işleri bana veriyodu. Bu durum beni rahatsız etmeye başlayınca bir süre sonra işi bırakmak zorunda kaldım.”</p> |
| | <p>“Bunu aslında kadın kadına daha çok yapıyo. Mesela ben de buna şefim tarafından maruz kaldım, kendisi kadındı. Nasıl gerçekleşti bu olay? Kafede müşteriler bazen bahşiş veriyodu ve şefim de bu kişileri biliyodu, onlar kafeye geldiğinde hep şefim ilgileniyodu, bikaç kere ben ilgilendim bu müşterilerle, benim de insan ilişkilerim iyidir, daha</p> |

| | |
|----|--|
| Ç4 | <p>sonrasında o müşteriler kafeye geldiklerinde benim ilgilenmemi istediler. Sonrasında da sanırım şefim bu durumu kendisine yediremediği için beni yıldırmaya çalıştı. Diğer çalışma arkadaşlarım molaya çıkarken bana hep “Ç.4 sen şu işi hallet öyle molaya çık” dedi ya da her zaman yaptığım işlerde beni uyarmaya başladı, “bu böyle mi olur, şu şöyle mi olur” gibi. Peki şefinizin bu davranışları sizin işten ayrılmanıza neden oldu mu? Yok hayır ben dayandım ve çıkmadım işten. Çalışma hayatınızda bir erkek tarafından hiç mobbing’e maruz kaldınız mı? Kafeye gelen müşteriler tarafından maruz kalıyorum. Garson olduğum için müşteri ile ilgilenmem ve güler yüzlü olmam gerekiyo ama bunu bazı müşteriler yanlış anlıyorlar. Sosyal medyadan bulup mesaj atıyorlar, cevap vermediğim zaman da benim ukala olduğumu söylüyorlar. Bu durum beni çok rahatsız ediyo ama bu tarz insanlar hayatımızın her bölümünde karşımıza çıkabilecek potansiyele sahip insanlar. Bu durumdan rahatsız oluyorum ama umursamamaya çalışıyorum çünkü umursarsam eğer hiçbi yerde çalışmamam.”</p> |
| Ç5 | <p>“Mesela çalışma hayatında şöyle bişey var, bi erkeğe hiç kimse sırf erkek olduğu için bi baskı uygulamıyo. Ama kadınlara ne yazık ki uygulanıyo. Kadınsan eğer daha fazla çalışman gerekiyo ve kendini kanıtlaman gerekiyo böyle olunca da hem fiziksel hem de ruhsal olarak yoruluyoruz. Baskıya uğradığımızda veya eşitsizliğe maruz kaldığımızda bir süre sonra erkek kimliğine bürünmek zorunda kalıyoruz, güçlü görünmeye çalışıyoruz oysaki kadın kadinken daha güçlü ama maalesef buna mecbur bırakılıyor. Buna katlanamadığımız zaman da iş hayatından ayrılmak zorunda kalıyoruz. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing’e maruz kaldınız mı? Yani cinsel tacize maruz kalmadım ama şöyle bişey oldu, Kırklareli’ de çalıştığım bir mağazada, iş başındayken patronumu uygunsuz şeyler izlerken gördüm. Bu durumdan aşırı rahatsız olup işten ayrılmak zorunda kaldım. Bana karşı herhangi bi tacizde bulunmadı ama sonrasında ne olacağını bilemediğim için işten ayrıldım. Eğer bi işyerinde cinsel tacize maruz kalırsam veya kalacağımı düşünürsem o işten ayrılırım. Ama psikolojik açıdan beni yıldırmaya çalışanlar olursa ki bunlar</p> |

| | |
|----|--|
| | <p>oluyor her zaman, çıkmam çünkü artık alıştım bu davranışlara.”</p> |
| Ç7 | <p>“Böyle bişeye maruz kalındıysa eğer insanlar kesinlikle içlerine atmamalı kendilerini ifade etmeli, susmamalı ve çözüm aramalı. Herkes insanca muamele görmeli ve göstermeli, işçisin, emeğinle orada çalışıyorsun konuşarak her şey halledilebilir. Eğer halledilemiyorsa ne olursa olsun paraya da ihtiyacın olsa o işten ayrılması gerekir bence, her gün kimse kimsenin kahrını çekemez sonuçta. İnsanın sağlığı her şeyden daha önemli. Mutlu olmadıktan sonra kazandığın paranın da bir önemi kalmıyo. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing’e maruz kaldınız mı? Müşteriler tarafından bazen zor şeyler yaşıyorum ve bu durum beni psikolojik olarak rahatsız ediyö. Örneğin geçen gün bi öğretmen müşterimiz geldi, bizden satın aldığı bir ürün zarar gördüğü için iade etmek istedi ve ürünü önüme fırlattı. Tamir etmeyi önerdim istemedi. “Ürünü değiştirin veya paramı verin” dedi ama ürünü 6 ay kadar kullanmış. Ben çözüm üretmeye çalıştıkça parasını geri istedi. Böyle bişey yapamam çünkü ürün 6 ay kullanılmıştı bizden kaynaklı bir durum yoktu olsa zaten elimden geldiğince halletmeye çalışıyorum. Onların, işyerimden mutlu bir şekilde ayrılmaları için çabalıyorum. Yani sanki ürünü değil de beni satın alıyolarmış gibi muamele görüyorum. Sanki ürüne zarar gelmesine ben neden olmuşum gibi davranıyolar. Bu tarz olaylar sürekli yaşanıyor. Peki, bu durum sizin işten ayrılmayı düşünmenize neden oluyor mu? Ayrılma değil de bıkkınlık yaratıyor. Bazı insanlar nasıl konuşacağını bilmiyolar çok kaba davranıyolar. Belki kaba olmasalar o günüm daha güzel geçecek ama böyle davranarak beni mutsuz ediyolar bu yüzden müşteriler tarafından psikolojik mobbing’e maruz kalıyorum diyebilirim. Ama patronumdan mobbing’e maruz kalmadım hiç.”</p> |
| | <p>“Bunu doğru bulmuyorum yaşanmaması gerekiyo, şahsen bana uygulansa ben direkt işten çıkarım. Yemekhanede çalışan tek bayan benim ve buraya her gün yemek yemeye 30 erkek geliyo. İlk başta ben burayı yadırgadım, çünkü ben daha önce çalıştığım iki iş yerinde de kadınlarla birlikte çalıştım. Yani burada erkeklerin çok fazla olması beni çok tedirgin etti ilk başta. Mesela onların tuvaletlerini de ben temizliyorum ama burda hiçbir şekilde erkek çalışanların bana</p> |

| | |
|----|--|
| Ç9 | <p>karşı bir saygısızlıklarını görmedim. Ama en başta şöyle bişey oldu mesela ben şart koştum, tuvaletleri temizlerken içeri giren erkeklerle tepki verdim. 2-3 defa tepki gösterince onlar da anlayışla karşıladılar ve ben şu an tuvaletleri temizlerken hiç kimse girmez içeri, eğer acil bir durum varsa söylerler bana, ben çıkarım tuvaletten onlar girerler. Ama eğer ben başta bu tepkiyi vermeseydim mobbing'e maruz kalabilirdim ben de ama karşılarında dik durunca korkuyolar. Daha önce yine bu bölgede bir fabrikada çalıştım orada kadın sayısı da fazlaydı ve orada ben mobbing'e maruz kaldım. Kadınlar birbirlerine karşı düşmanlardı yani bazen o tepsiler, duvarlar hep yemek oluyordu pisletiyolardı ama erkekler öyle değildi kadınlar yapıyordu. O kadınlar makine bölümünde çalışıyordu, biz mutfakta çalışıyoduk bizim işimiz onlara rahat gibi görünüyodu, bu yüzden bize iş çıkarmaya çalışıyolardı. Aslında bizim işimiz de kolay değildi bütün gün su içinde kalıyosun, yemek yapıyosun vs. onu görmüyolardı daha fazla yapıyolardı. Yani şiddetin kadını erkeği yok, şiddet şiddettir aslında ve ben sırf bu yüzden o iş yerinden ayrıldım. Yine aynı yerde patronumdan da psikolojik baskı gördüm bana emir vererek işimi öğretmeye çalışıyordu sürekli. Yok o tepsi öyle taşınmaz böyle taşınır, sürekli, yaptığım işi beğenmeyerek bana nasıl yapmam gerektiğini söylüyodu. Ben garson değildim orada mutfakla ilgileniyodum sonuçta. Ama burda öyle sıkıntılar hiç yaşamadım patronlarımız olsun, müdürlerimiz olsun daha önce beni hiç rencide etmediler sağ olsunlar.”</p> |
| | <p>“Kalınıyo. Ben kaldım mesela ve bu yüzden işten ayrıldım. Psikolojik olarak baskıya maruz kaldım ama cinsel tacize de yani sözlü olarak uğradım. Bundan öncesinde bi tekstil firmasında çalışıyodum orda insan kaynaklarında çalışıyodum. İnsan kaynaklarında daha önce hiçbi tecrübem yoktu yani sıfırdan başlamıştım ve her şeyi kendim öğrenerek yaptım. Şöyle söyliyim, fabrikada çalışan usta başları, genellikle kadınlara yönelik makineci olsun, idari kadrodaki kadınlar olsun onları biraz hani yokluyo, olabilir mi acaba, onu bi deniyo hani test ediyö yani çalıştığım yerde bununla karşı karşıya kaldım. Daha önce 2 tekstil firmasında çalıştım ikisinde de maruz kaldım ama burda hiç yaşamadım gerçekten. Ya aslında burda komple erkek,</p> |

| | |
|-----|--|
| Ç10 | <p>çalışanların hepsi erkek sadece 3 tane kadın çalışıyoruz biz. Ama burda hiç kalmadım yani, o biraz çalıştığım yere göre de değişiyö ve işverenin ona müsaade edip etmemesine göre de değişiyö bence.</p> <p>Peki, hemcinsleriniz tarafından hiç mobbing'e maruz kaldınız mı? Kaldım evet şöyle oldu, dediğim gibi hani daha önce çalıştığım yerde ben sıfırdan başladığım için orda her şeyi kendim öğrenerek ya da bi şeyleri sorarak yaptığım için ve hani çalışma saatlerinin dışında da işimi alıp eve götürüyodum, haftasonları da çalışıyodum ve tek başıma çalışıyodum, yemekhane için alışveriş yapmaya ben gidiyodum, sekreterlik yapıyodum, insan kaynaklarında çalışıyodum ve burdaki kadar az personel yoktu. 150-200 kişi vardı orda yani tüm her şey benden sorumluydu, her şeye ben bakıyodum. Hani bazı noktalarda yetiştiremediğim, yetemediğim şeyler oluyodu. O zamanlar da mesela sözlü olarak çok fazla baskıya maruz kaldım. Benim üstüm vardı müdürüm, kadını kendisi, “bunu neden yetiştiremedin? zaten ne yapıyosun ki” gibi şeyler söylüyodu. Onun mesela 3 tane yardımcısı vardı kendisi iş yetiştiremediğinde yardımcılarına veriyodu ama ben tek başıma yetmeye çalışıyodum öyle olunca da hani yetiştiremediğim durumlarda baktım hani bi şeyler söyleniyö ve benim canım sıkılıyö ve çalışmak, öğrenmek de istiyorum, hani bırakmak da istemiyorum, bu sefer şey yapmaya başladım, haftasonu eve bilgisayarımı götürmeye başladım, işte kendi kendime mesailere kalmaya başladım, hani burası bide merkeze uzak ulaşım da sıkıntılı, burdan evime nasıl gideceğimi hiçbi zaman sormadılar, “paran var mı” diye mesela sormadılar ya da “iş yerinde kalıyosun gece 11-12 ye kadar çalışıyosun hani nasıl dönüceksin, yemek yedin mi, kim alıcak seni, kim götürcek seni” yok yani öyle bi durum yok. Böyle şeylere maruz kaldığım için en sonunda da işten ayrıldım. Aslında biraz da patronlarımlın baskısında dolayı yani çok ciddi anlamda hakaretlere maruz kaldım, sözlü olarak işte bağırılmalar, hakaret etmeler, İşi yetiştiremediğiniz için mi böyle davranışlarda bulunuyordu patronlarınız? Aslında işi yapamadığımdan dolayı değil de nasıl söylesem işverenin okumuş veya okumamış olanı gerçekten ciddi anlamda fark ediyö yani. Genellikle tekstilde de şöyle bir durum oluyö, işverenler ilkokul mezunu oluyö ve babadan miras kalmıştır onu devam ettirir. Cahil oluyolar biraz ve daha farklı</p> |
|-----|--|

| | |
|--|---|
| | <p>bakıyolar olaya. Şöyle bir örnek veriyim normalde mesela bir işçi haftanın 5 günü çalıştığı zaman cumartesi ve pazarını hak eder işveren bu günlerin de ücretini vermek zorundadır. Ben bir gün odamda çalışırken patronum kapıyı birden açtı ve bana bağırma, hakaret etmeye başladı işte “sen bu işçilerin niye cumartesi ve pazarlarını ödüyorsun” dedi. Ben kendimi anlatmaya çalışıyordum ama anlatamıyordum, dinlemiyodu, yani bu senelerden beri kendilerinin de yaptığı bişey normalde ödeniyo, ödenmesi de gerekiyo. Böyle azarlamalarda, hakaretlerde bulunuyodu ve anlam veremiyodum. Çok fazla iş yapıyodum ama hiçbi şekilde memnun olmuyolardı. Artık daha fazla dayanamadım işten ayrıldım, çünkü her defasında hep aynı şeyleri yaşıyoduk. Peki, daha önce hiç cinsel mobbing’e maruz kaldınız mı? Sözlü olarak uğradım. Yine o çalıştığım yerde uğradım. Usta başı tarafından sözlü olarak birçok kez sözlü tacize uğradım. Kıyafetimden veya davranışlarımdan bi şeyler çıkarmaya çalışıp bir şeyler söylemeye, ifade etmeye çalışıyodu. Sevgili olmak isteyenler de oluyodu. Peki, bu durumlar sizi rahatsız ediyor muydu ve işten çıkmanıza neden oldu mu? Yani ben kendimi bildiğim için onların bana öyle davranıyo olması evet ilk başlarda canımı sıkıyodu, sonrasında bu duruma alıştım yani ama artık insan alışıyo gerçekten çünkü çok fazla maruz kalıyosun. Tepki verdim, soğuk durdum, konuşmadım kendimi belli ettim sonrasında öyle birisi olmadığımı anladıklarında zaten o şekilde yaklaşmadılar. Burada hiç böyle bir şeyle karşılaşmadım ama daha önceki çalıştığım yerlerde yaşadım. Ama o tavizi vermediğiniz sürece o şekilde bi daha gelmiyolar. Sonrasında mesela bana, diğer çalışan kadınlar hakkında konuşmaya başlayanlar oldu işte örnek veriyorum “şu kadın da ne kadar güzel, nasıl giyinmiş öyle” falan diye benim yanımda konuşuyolardı ama onu da yıktım, karşı çıktım, onu da anlatamadılar ben bana yapılmasını istemediğim şeyi başkasına da yapılmasını istemem.”</p> |
| | <p>“Bu özellikle özel sektörde mobbing dediğimiz olay, eğer yaşın geçti ve tecrüben arttıysa bence herkese uygulanıyo. Bence kadın erkek olarak ayırım yapılmıyo ama en çok kadınların üzerinde bi baskı var o da bence özel sektörde kadınlar birbirlerinin, yani her yerde olduğu gibi birbirlerinin başarılı olmasını kıskanıyorlarmış gibi geliyo bana.</p> |

| | |
|-----|--|
| Ç11 | <p>Daha çok kadınlar hemcinslerinden mobbing gördüğünü düşünüyorum ben. Ya aslında şöyle kadın bi yöneticiyken, altında çalışan elemanların da birleşip sana bi mobbing uygulayabiliyo. Bu biraz da kadınların yönetici olarak çalışmalarını ve onlardan emir almayı kaldıramayan çalışanlardan kaynaklanıyo diye düşünüyorum ben. Peki, siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing'e maruz kaldınız mı? Daha önce çalıştığım yerde müşteriler tarafından oldu. Saha satışta olduğum için içecek tanıtımına gittiğimizde kötü tekliflerde bulunuyorlardı “ben sana şu kadar ısmarlıyım gel birlikte içelim” falan gibi. Bu da beni rahatsız ediyordu açıkçası. Şefimiz tarafından da maruz kaldım. Mesela kurumsalda çalışan bi şefimiz vardı evliydi mesela, aynı işi yapan 4 kız arkadaşım ile iş için onunla görüşmeye gidiyoduk, oturuyoduk, “ben size çay getiriyim” diye diyip parmağında yüzükle gittiği yerden yüzüğünü çıkarıp geliyordu. Gecenin saat 12’inde 1’inde instagram hikayelerimden falan yazdı işte hani “ne içiyosun, sen kesin şunu içiyosundur, kaçınıcı biran” tarzında saçma sapan şeylere tabiki maruz kaldım. Peki, bu durum sizin işten ayrılmanıza neden oldu mu? Hayır olmadı ama rahatsız oluyodum tabi ki.”</p> |
| | <p>“Bu iş erkek işi normalde. O yüzden işe almak istemediler beni ama ben zorla girdim. Şu an benim üzerimde o baskı var sanırım. Yani şöyle, hani “yapamıyosun, yapamıcaksın” gibi bi izlenim veriyolar sanki. Hani konuştum ben şefime dedim “hani şefim biliyorum benim çok tutuk olduğumu düşünüyorsunuz ama hani öyle bişey yok” gibisine yani öyle dedim. O da “bayansın, yapamayabilirsin hani yapamıyosun” demek istiyo aslında ama orda “yapamayabilirsin” e getirdi yani muhabbeti öyle diyim. Maruz kalıyosun illaki böyle şeylere yani. Peki, şefiniz veya bir başka çalışan, sizi psikolojik olarak yıldırmaya çalışıyor mu ve bu durum sizin işten ayrılmayı düşünmenize neden oluyor mu? Öyle değil ama ekip arkadaşlarım tarafından oluyo o bende. Hepsi erkek bi tek ben varım çalıştığım yerde bayan. Nasıl bir baskı uyguluyorlar? Yani şöyle beni daha çok zora koyuyolar öyle diyim yani. Hani yapılması gereken bi iş var ama onlar benden daha fazlasını istiyolar. Hani ben zaten normalde yapılması gerekeni yapıyorum ama daha fazlasını istedikleri için ben</p> |

| | |
|-----|---|
| Ç13 | <p>zorlanıyorum bu sefer, hatta yani bi ara çıkmayı falan da düşündüm işten yani, “bırakcam ben bu işi dayanamıyorum artık bu kadar baskıya” falan diye dediğim oldu ama şu an yılmadım henüz devam ediyorum çalışmaya. İşvereniniz ya da yöneticiniz tarafından bu işe uygun olmadığınızı düşündükleri için işten çıkmanıza yönelik herhangi bir baskıya maruz kalıyor musunuz? Yok şu an öyle bişey yok çünkü ben de çok daha yeni girdim bu işe 2 ay falan oluyo. Yani onun için onlar da bana bi şans mı desem tolerans mı desem bilmiyorum ama tolerans sağlıyolar. Ben de bişeyler yapmaya çalışıyorum tabiki. Bide yeni olduğum için de var bu yani yapamadığımdan veya yapamayacağımdan değil zaten yapamayacağımı düşünsem girmezdim işe öyle diyim. Ama şu anda ben de yeni olduğum için yani onlara göre ben ekibin zayıf halkası olarak görünüyorum. Zaman geçtikçe düzelcek diye düşünüyorum. Peki, çalışma hayatında hiç cinsel tacize maruz kaldınız mı? Daha önce Kırklareli’nde çalıştığım yerlerde şöyle, tekellerde tanıtım işlerinde çalıştım. Şimdi böyle bi işte bir sürü erkekle içli dışlı oluyosun mecburen, işte numaranı veriyosun işte vs. vs. birbirlerine ulaşabilmek için, iş için. Benim de içecek firmasında çalışan birisi işte, ben sürekli karşılaşıyorum işte sonuç olarak ondan sonra gecenin 12’sinde bana mesaj atmıştı. İşte “yalnızım” falan yazmış. Ben de işte “abi sen ne diyosun yani” falan dedim. Ondan sonra “yanlışlık oldu” falan dedi. Sonra birkaç kere gördüm hiç benim suratıma bakamıyo tabi ister istemez, ya böyle şeylerle çok karşılaşıyosun yani, çok fazla laf söyleyen oluyo, çok fazla saçma insanlarla karşı karşıya kalıyosun. Yani nasıl diyim ki “bana abi deme lazım olur” diyen bile oldu yani. Ama aşırı vurdum duymaz olmuştum artık umrumda bile değil. Sabır taşına dönmüştüm ben orda. Hiç sesimi çıkartmıyodum bana öyle bişey dedi mesela ben de “tamam beyefendi” dedim mesela. Bu durum işten ayrılmanıza neden oldu mu? İşten ayrılmadım ama yani beni bu tarz şeyler çok etkilemiyor, yani nasıl desem bana işte biri sarkıntılık etmiş falan ben öyle şeylere takılmam. Yani bugün yapmıştır, yarın görmem bile falan derim artık alıştım. Çünkü bu zamana kadar hep erkekler içinde çalıştım. İşte şu anda da öyle. Ya mesela eski işimde bayan arkadaşlarım falan da vardı çalışan ama şu an erkeklerle çalışıyorum ama bu işte böyle cinsel tacizle</p> |
|-----|---|

| | |
|-----|---|
| | <p>folan karşılaşmadım. Ama diğer işteyken farklı bi sektör olduğu için biraz daha farklı oluyo. Şimdi burası daha kurumsal olduğu için, işte mağaza yöneticisiyle folan muhattap olduğum için sıkıntı olmuyo ama ben orda yoldan geçen sıradan birisiyle de muhattap oluyodum yani.”</p> |
| 14 | <p>“Mobbing’e çok güzel uğradık biz yani. Ben bu son 1 yıl içerisinde bi mobbing yaşadım. İşyerindeki arkadaşlarım da yaşadılar. Psikolojik mobbing’e maruz kaldık. Tamamiyle sözlü mobbing’e maruz kaldık. Yıldırdıp bizi işten istifa ettirmeye çalışıyordu. Müdür diye geldi bize, erkek bi mdrd ama biz tamamiyle şizofren olduğunu dşnyoruz. Söylediklerini unutuyo söylemedim diyo, yalan da vardı. Herkesin içerisinde sana hakarete vardı. Bi insanın şahsına yapılmış bi hakaret o işten soğumasına ve o işi bırakmasına neden olabilecek şeyler bunlar. Biz yılmadık savaştık ve onu yolladık. Başhekime yaptıklarını söyledik o hemen gönderdi onu. Sözlü olarak çok fazla haksızlığa uğradık hatta biz fiziksele dökmesini çok bekleddik. Yani çünkü şizofren gibi olduğu için yani kendini ifade edemeyen bi insan olduğu için biz onu beden diline de dökmesini çok bekleddik. Çünkü beden dili daha ağır gelicekti ona mahkeme açısından. Mobbing’e uğradığınızda ne hissettiniz? Psikolojik olarak yıkılıyosun. Ailene yansıtıyosun, işine yansıtıyosun, ayakların geri geri gidiyo, “ya bugün bana ne dicesin herkesin içerisinde bana ne dicesin” diye nefesin kesilerek işe gidiyosun ama çalışmak zorundasın. alışırsan ayakta durabilirsin, evin ihtiyaçlarını alabilirsin, istediklerini karşılayabilirsin. Evde hep bi gergin havan oluyo bikere ev ortamına döndüğün zaman. Eşin ufacak bişey yapmış olsa mesela dnpte “zaten beni anlamıyosunuz, kimse beni anlamıyo” falana dndryosun. Ama işten kaynaklı olduğunu farkettiğin anda geri adım atıyosun çünkü karşındakinin de kalbini kırmış oluyosun. O çok farklı bi durum yani. Yani hem aile içerisinde hem de iş yerinde sıkıntılar yaşamış oluyosun.”</p> |
| | <p>“Yani tamamen zihniyetle alakalı bişey. Yani ben de bi kaç defa maruz kaldım. Nasıl gerçekleşti anlatabilir misiniz? Şimdi şöyle bireysel bir ofisti bu. Bir beyefendinin açmış olduğu bir inşaat şirketi. Orda sürekli mesajlar işte kahve içmeye çağırmalar, davetler folan o</p> |

| | |
|-----|--|
| Ç15 | <p>tarz şeylere maruz kaldım. Peki, bu durum sizin işten çıkmanız neden oldu mu? Tabi ki de. Ertesi gün direk işi bıraktım yani. Hemcinsleriniz tarafından herhangi mobbing'e maruz kaldınız mı? Kaldım. Ona da maruz kaldım. O da şöyle oldu, bi tık kendini göstermeye başladıktan sonra işyerinde, bi önceki çalıştığım kurumda olmuştu o da Kırklarelideydi, özel bi okuldu. Yine orda da hani böyle istifa etmeye seni zorluyo psikolojik baskıyla, orda da bu durum yüzünden işimden oldum yani maalesef. Genel olarak mobbing hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? Mobbing'e maruz kaldığınızda neler hissettiniz? Yani işten ayrılmayıp mücadele ettiğin zaman daha da kötü oluyo açıkçası. Yani bunu yaşayan arkadaşlarım da var onlar da aynı şekilde, “aman çıkmıyım onların dediği olmasın ben bunlarla mücadele edicem pes etmicem” gibi düşünüyolardı ama daha da kötüsü başına gelebiliyo. Ben biraz belki bundan korktuğum için ilk etapta daha anladığım anda işi bıraktım. Ben şahsım adına konuşacak olursam eğer mücadele edemem. Bence ilk etapta başlandığı yerde, anlaşıldığı yerde bırakılmalı. He tabi ki de sessiz kalınmamalı asla buna, karşı tarafa belli bi durumda haddini bildirip kesinlikle bence bağının koparılması gerekiyo.”</p> |
|-----|--|

Değerlendirme

Rassal olarak seçilen kadınlarla yapılan görüşmelerde, kadınların çalışma hayatında psikolojik ve cinsel mobbing'e maruz kaldıkları görülmüştür. Kadınların çalışma hayatında mobbing'e maruz kalmalarının birçok sebebi bulunmaktadır.

Tablo 10'da görüldüğü üzere, mobbing olarak adlandırılan psikolojik ve cinsel taciz, kadınların işgücü piyasasından uzaklaşmalarına veya bu durumla mücadele etmelerine neden olmaktadır. Çalışma hayatında mobbing'e maruz kalan bazı kadınlar, bu durumun kendilerine zarar verdiğini düşündükleri için çalışma hayatından ayrılmak zorunda kalmaktadırlar. Çalışma hayatından ayrılmak zorunda kalan kadınlar aile içerisinde maddi ve manevi geçimsizlik yaşayabilmektedirler. Örneğin Ç.14 kodlu katılımcının, mobbing'e maruz kaldığında aile içerisinde ve iş hayatında yaşadığı olumsuzluklara yönelik ifadelerine tablo 10'da yer

verilmiştir. Mobbing'e maruz kalan bazı kadınlar ise bu durumla mücadele ederek işlerine devam etmeyi tercih etmektedirler. Ancak bu durum zamanla kadınların çalışma istek ve arzusunu azaltabilmekte ve verimliliklerinin düşmesine neden olabilmektedir.

Tablo 10'da görüldüğü üzere kadınlar çalışma hayatında hem cinsleri, erkekler, işverenler, yöneticiler, müşteriler tarafından ya psikolojik ya da cinsel mobbing'e maruz kalmaktadırlar. Görüşmeler sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda bazı kadın çalışanlar, hemcinsleri tarafından psikolojik mobbing'e maruz kalmaktadırlar. Kadınların hemcinsleri tarafından psikolojik mobbing'e maruz kalmalarının nedenleri arasında birbirlerinin başarılarını kabullenememe, rekabet, kıskançlık ve tek olma duygusu gibi durumların etkili olduğu söylenebilir. Psikolojik mobbing kadınlara yalnızca kadın çalışanlar tarafından değil kadın yöneticiler tarafından da uygulanmaktadır. Burada da yine söz konusu kıskançlık ve rekabet olmaktadır. Yapılan görüşmeler esnasında Ç.4 ve Ç.10 kodlu katılımcıların, kadın yöneticileri tarafından psikolojik mobbing'e maruz kaldıklarına dair ifadeleri tablo 10'da yer almaktadır.

Kadınlar çalışma hayatında erkek çalışanlar tarafından da mobbing'e maruz kalmaktadırlar. Bu durum hem psikolojik hem de cinsel mobbing şeklinde gerçekleşebilmektedir. Bu araştırmada kadınların erkek çalışan ve yöneticiler tarafından ya psikolojik ya da cinsel tacize maruz kaldıkları görülmektedir. Kadınların çalışma hayatında erkekler tarafından psikolojik mobbing'e maruz kalmalarına neden olan etkenlere bakıldığında; kadınların iş dışındaki sorumluluklarından dolayı işyerinde verimli çalışamayacakları ve erkek işi olarak görülen işlerde kadınların başarılı olamayacakları algısı, kadınların erkeklere göre daha duygusal ve daha güçsüz görülmeleri, erkek çalışanların kadın yöneticilerinden emir almayı sindirememeleri, müşterilerin hizmet aldıkları yerde özellikle kadın çalışanlara karşı daha kaba ve sert davranarak hizmete hızlı bir şekilde ulaşabilme amacı içerisinde olmaları gibi durumların söz konusu olduğu görülmektedir.

Kadın çalışanlar iş hayatında erkekler tarafından cinsel tacize de maruz kalmaktadırlar. Araştırma kapsamında bu durum genellikle işveren, yönetici ve müşteriler tarafından gerçekleşmektedir. Özellikle hizmet sektöründe

genellikle bekâr, genç ve bakımlı kadınların tercih edildiği gözlemlenmiştir. Bunun temel nedenlerinden biri, genellikle kafe, restoran ve mağaza gibi yerlerde çalışma saatlerinin uzun olması veya vardiyalı sistemde çalışılması evli kadınların ev içi sorumluluklarından dolayı tercih edilmemelerine neden olurken diğer bir nedeni ise bazı işverenlerin kadınların görselliklerini kullanarak müşteri çekme gayesinde oldukları düşünülmektedir. Bir diğer neden ise patronların veya yöneticilerin işe alırken tamamen kişisel çıkarları için güzel ve bakımlı kadınları tercih etmeleri ve beraberinde ahlaksız tekliflerde bulunarak cinsel tacizin gerçekleşmesine sebebiyet vermeleridir. Ayrıca kafe ve restoranlarda çalışan bazı kadınlar, müşteriler tarafından da cinsel tacize maruz kalmaktadırlar.

Sonuç olarak kadınların çalışma hayatında mobbing'e maruz kalmalarını önlemek amacıyla devlet eliyle denetimlerin artırılması, mobbing'in ne olduğu ve mobbing'e maruz kalmaları halinde ne gibi yasal haklarının olduğu hakkında kişilerin bilgilendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca devletin, mobbing'i uygulayan kişi veya kişilerin tespit edilmesi halinde gerekli cezaları vererek mobbing'in yaşanmasına engel olabilir. Aksi takdirde çalışma hayatında mobbing'e maruz kalan kadınlar ya işgücü piyasasından uzaklaşacak ya da verimlilikleri azalacaktır. Bu durum aynı zamanda ülkede ekonomik ve toplumsal sorunların yaşanmasına da neden olabilecektir. Son olarak ahlâk eğitimi ve cinsiyet eşitliğine yönelik derslerin temel eğitim seviyesinden başlayarak verilmesinin gerek sosyal gerekse ekonomik alanda kadınların erkeklerle eşit düzeyde var olabilmeleri ve istismara uğramamaları açısından önemli bir rol oynayacağı düşünülmektedir.

Tema 2: İstihdam Alanlarının Yetersizliği

Yapılan görüşmelerde çalışan kadınların birçoğu, Kırklareli'nde özellikle kadınlar için istihdam alanlarının yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu konudaki ifadeleri baz alındığında yeni istihdam alanlarının oluşturulması kadın istihdamının da artmasını mümkün kılacaktır.

İçerik analizi sonucunda, araştırma kapsamındaki kadınların birçoğu istedikleri alanlarda rahatlıkla iş bulamadıklarını genellikle kafe, restoran ve

mağaza gibi işyerlerinde iş bulabildiklerini ifade etmişlerdir. İstihdam alanlarının artırılmasıyla birlikte kadınların daha nitelikli işlerde istihdam edilebileceği öngörülmektedir.

Tablo 11. Çalışan Kadınların Kırklareli’nde İstihdam Alanlarının Yetersizliği Vurgusu

| Araştırma Sonuçlarına Göre Katılımcıların Vurguları | Mülakat Sonuçları |
|---|-------------------|
| İstihdam Alanlarının Yetersizliği | 16/12 |

Araştırma sonuçlarına göre görüşme yapılan katılımcıların yaklaşık %75’ i Kırklareli’nde istihdam alanlarının yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Bu alt temada, çalışan kadınların Kırklareli’nde istihdam alanlarının yetersizliğine yönelik ifadelerine yer verilecektir. Görüşme yapılan kadınlara, “Kırklareli’nde özellikle kadınlara için istihdam alanlarının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” diye sorulmuş olup kadınların bu soru ile ilgili ifadeleri şöyledir:

Tablo 12. Çalışan Kadınların İstihdam Alanlarının Yetersizliği İle İlgili Mülakat Verileri

| | |
|----|--|
| Ç2 | “Mesela Kırklareli’ de bir kadın olarak rahatlıkla iş bulamıyorum çok kısıtlı. Belli başlı işler var kafe ve restoran gibi onlar dışında iş bulmak zor oluyor. Örneğin teknoloji ve iletişim mağazaları var oralara bile kadınlar rahatlıkla giremiyor çünkü teknolojik işler olduğu için genelde erkekleri tercih ediyorlar bu işi onların yapabileceklerini düşünüyorlar.” |
| Ç3 | “Ben yetersiz buluyorum o yüzden devlet bence kadınların çalışıp çalışmadığını tespit edebilir ve çalışmayan kadınlara herhangi bir iş imkânı sunabilir, istihdam alanı yaratabilir ve bu imkân sunulursa eğer daha fazla kadın iş hayatına girebilir.” |
| Ç4 | “Kırklareli merkezde de iş imkânları kısıtlı, şu an garsonluk yapıyorum ama benim aklımda idari kadro, yöneticilik gibi işler var ben kamu yönetimi mezunuyum bu alanda çok iş imkânı yok burada. Bu alanda da iş imkânları artırılmalı.” |

| | |
|-----|---|
| Ç5 | “Burada kadınlar genellikle kafe gibi yerlerde rahatlıkla iş bulabiliyor çünkü şöyle bir algı var “işe kadın alalım, müşteri çekelim”. Aslında kadına ihtiyaçları olduğu için değil veya kadın istihdamını artıralım gibi bir düşünce yok burada. Tamamen kadını cinsel obje olarak kullanıp müşteri çekmek amacıyla işe alıyorlar. Burada iş bulmak için de tanıdıklarının olması gerekiyor birisinin aracılığıyla daha rahat iş bulabiliyorsun ben hep bu şekilde buldum yani çevreniz olması gerekiyor iş bulmanız için.” |
| Ç9 | “Şu an çok fazla işsiz var, iş imkânlarını yetersiz görüyorum.” |
| Ç11 | “Kesinlikle bulmuyorum. Genel olarak iş imkânı yok bizim kurumumuzda da öyle, tamam biz çok çalışıyoruz, maaşımızı alıyoruz tam hakkımızı alamıyoruz ama olsun çok şükür iş bulduk çalışıyoruz modunda olduğu için herkes o yüzden şu an insanlar çok mutlu değil. Ama yapacak bir şeyimiz yok iş yok. İş imkânları artırılabilir Kırklareli’nde.” |
| Ç12 | “Hayır, yeterli olduğunu düşünmüyorum, ben mesela rahatlıkla iş bulamıyorum. Bizim mesleğimizde bu kurum tek mesela. Dershaneler kapatıldığı için biz iş bulmakta zorlanıyoruz bir tek burası var. Ama genel olarak baktığımızda iş olanağı yok Kırklareli’nde yok. Mesela benim eşimde işletme mezunu ve biz evlendikten sonra bu işi bulana kadar 9 ay falan işsizdi.” |
| Ç13 | “Hayır, ben yeterli bulmuyorum. Ben rahatlıkla iş bulamıyorum burada çünkü istediğim alanda çok az iş imkânı var.” |
| Ç14 | “Değil ama iş beğenmeyen de çok mesela örnek veriyorum. Dilenerek birisi geldi işyerine patronum da dedi ki gel bak bu camları sil ben şimdi sana 3 lira vericeksem camları sildiğinde 15 lira vericem dedi dönüp gitti. İnsanlar çalışmakta istemiyorlar insanlar biraz tembeller de. Bizim yetişme tarzımız öyle değil yaşlılarımız hep çalışarak, rahmetli anneannem bile ölmeden önce bile hala çetrik yapıp satmaya çalışıyordu gelir olsun diye. Hani biz böyle çalışmalara alışık olduğumuz için. Bence Trakya insanı biraz rahat çalışmakta istemeyebilirler yani.” |

| | |
|-----|--|
| Ç17 | “Valla ben İstanbul’dan geldim, tesadüfen iş buldum diyebilirim. Zorlandım, aradım epey bi ama genel olarak burda insanlar uzun süreli çalıştıkları için bi yerde, gözlemediğim kadarıyla emin değilim. Zaten çok pozisyon açılmıyo. Yani kadın olmak ya da erkek olmakla bilmiyorum alakalı mıdır? Cinsiyetten bağımsız da olabilir bu durumun sebebi.” |
| Ç20 | “Yeterli değil istihdam olanakları artırılmalı.” |
| Ç21 | “İstihdam alanları yeterli değil ama isteyenler iş bulabilirler. Eğitim düzeyi de önemli değil iş bulabilirler. Çünkü bazı insanlar da iş beğenmiyorlar.” |

Değerlendirme

Rassal olarak seçilen çalışan kadınlarla yapılan görüşmelerde, kadınların birçoğu Kırklareli’nde istihdam alanlarının yetersiz olduğunu vurgulamışlardır. Görüşme sağlanan çalışan kadınların birçoğu lise ve üniversite mezunu olup genellikle birçoğu istedikleri işlerde çalışmadıklarını ve istedikleri alanlarda iş imkânlarının yetersiz olduğunu ifade etmektedirler. Tablo 13’te görüldüğü üzere Ç.4 kodlu katılımcı, üniversite mezunu olduğunu ve idari departmanda çalışmak isteyip iş bulamadığını ve garsonluk yaptığını ifade etmiştir. Ayrıca çalışan kadınların birçoğu, niteliksiz işlerde dahi tanıdıkları olmadan iş bulmanın zor olduğunu ifade etmektedirler.

Kadınların istihdamını kısıtlayan bir diğer durum ise bazı iş başvurularında ayrımcılığa maruz kalmalarıdır. Örneğin Ç.4 kodlu katılımcı, teknoloji mağazalarındaki yetkili kişilerin, kadınların o işi yapamayacaklarını düşündükleri için işe alırken erkek çalışan tercih ettiklerini ifade etmektedir. Bu tarz durumlar kadınların istihdamlarının önünde engel teşkil etmekte ve var olan istihdam alanlarından da alıkoymaktadır. Diğer taraftan bazı katılımcılar ise bazı kadınların iş beğenmediklerini ve bu yüzden de iş bulamadıklarını ifade etmişlerdir.

Görüşmeye katılan kadınların ifadelerine göre, Kırklareli’nde istihdam alanların yetersiz olduğu ve görüşme sağlanan kadınların iş bulma konusunda sıkıntı yaşadıkları görülmüştür. Buna göre gerek doğrudan devlet desteğiyle gerekse özel sektöre verilecek teşviklerle yeni istihdam alanları

oluşturularak daha fazla kadının istihdam edilebileceği düşünülmektedir. Özellikle İŞKUR gibi resmi kuruluşların, nitelikli kadın işgücünü tespit edip bu kadınların istihdama kazandırılmasında önemli rol oynayacağı düşünülmektedir.

Tema 3: Devletten Beklentiler

Çalışan kadınlarla yapılan görüşmelerde kadınların çalışma hayatına yönelik devletten bazı beklentilerinin olduğu görülmüştür. Çalışma hayatında kadınlara birtakım haklar tanınmış olsa da kadınların çalışma hayatı dışındaki diğer sorumlulukları da göz önüne alındığında bu hakların daha da iyileştirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Yapılan içerik analizi sonucunda, devletin kadınların çalışma hayatına yönelik beklentilerini karşılaması ve çalışan kadınlara tanınan hakların daha da iyileştirilmesi halinde kadınların çalışma hayatında daha verimli ve aktif çalışabileceği düşünülmektedir.

Tablo 13. Çalışan Kadınların Çalışma Hayatına Yönelik Devletten Beklentileri Vurgusu

| Araştırma Sonuçlarına Göre Katılımcıların Vurguları | Mülakat Sonuçları |
|--|--------------------------|
| Devletten Beklentiler | 21/18 |

Araştırma sonuçlarına göre görüşme yapılan katılımcıların yaklaşık %86'sı, çalışma hayatına yönelik devletten beklentilerinin olduğuna dair vurgu yapmışlardır. Bu alt temada, çalışan kadınların çalışma hayatında cinsiyetlerine yönelik devletten beklentilerine yer verilecektir. Görüşme yapılan kadınlara, “çalışma hayatında cinsiyetinize yönelik devletten beklentileriniz nelerdir?” diye sorulmuş olup kadınların bu soru ile ilgili ifadeleri şöyledir:

Tablo 14. Çalışan Kadınların Çalışma Hayatına Yönelik Devletten Beklentileri ile İlgili Mülakat Verileri

| | |
|----|---|
| Ç1 | <p>“Mesela ben değil ama bazı kadınlar vardiyalı çalışıyo. Kadının evde de sorumlulukları oluyo. Vardiyalı çalışan kadınlar bazen gece gidip sabah işten çıktığı da oluyor o zaman evdeki düzenleri bozuluyo kadın daha çok yıpranıyo. Bununla ilgili düzenlemeler yapılmalı kadınlara vardiyalı işler yerine gündüz çalışabilecekleri işler sağlanmalı. Bu konuda kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmalı. Çoğu kadın da çalışma saatlerinin uzunluğundan dolayı çalışamıyo. Ben de daha önce 12-13 saatlik bir işte çalışmıştım ama çok yoruluyodum şimdi olsa çalışmam devletin böyle yerleri denetlemesi ve gereken önlemleri alması gerekiyor.”</p> |
| Ç2 | <p>“İşyerinde kadınlara yapılan ayrımcılıklar devlet tarafından engellenmeli, yasalar çıkarılmalı ve uygulanmalı. Bide mesela devlet kız çocuklarının eğitime önem vermeli bence iyi bir eğitim alan insanlar daha rahat iş bulabilirler. Ben iktisat okudum mesela ama staj imkânımız yoktu tecrübe kazanmamız için staj alanları yaratılabilir birçok yer örneğin fabrikalar tecrübe arıyo bu yüzden de işe almıyolar. İşverenler de özellikle evli ve çocuk sahibi olan kadınları günde 8 saatten fazla çalıştırmamalı, hafta sonu da kimse çalıştırılmamalı insanlar aileleriyle vakit geçirebilmeli bence. Birçok kadın uzun çalışma saatlerinden dolayı çalışmıyor buna bir düzenleme getirilirse kadınlar daha rahat çalışabilirler.”</p> |
| Ç3 | <p>“Devlet bence kadınların çalışıp çalışmadığını tespit edebilir ve çalışmayan kadınlara herhangi bir iş imkânı sunabilir, istihdam alanı yaratabilir ve bu imkân sunulursa eğer daha fazla kadın iş hayatına girebilir. İŞKUR’un bu yöndeki faaliyetleri hakkında bir bilginiz var mı? Evet, var, mesela benim annem faydalanıyo ama 6 ay kadar çalıştırılıyo sonra sanırım 3 ay ara veriliyo iş olursa tekrar çağırılıyo. Neden 6 ay mesela? devlet bu iş imkanını sunmuş, 6 aydan sonrasını da getirebilir bence. Ama bu yeterli değil, devamlı bir iş olması gerekiyo. Eğer iş imkânı sağlanıyorsa devamının da sağlanması gerekiyo bence. Peki, işveren cinsiyetinize yönelik ne gibi düzenlemeler yapmalı size? İşveren kendi kârına bakar açıkçası şu kadına şu kadar ücret vereyim şu erkeğe bu kadar ücret vereyim der kendi kârı için ücret ayrımcılığı yapabilir. Bunu yapmaması için</p> |

| | |
|----|---|
| | devletin bunları denetlemesi gerekiyo bence. Yoksa işveren herhangi bir düzenleme yapmaz bence. Belki farklı bir konuda düzenleme yapabilir o da şu olur mesela örneğin ben kafede çalışıyorum, kafede hep erkek çalışanların olmaması gerekir, yani kadınların da çalışması gerekiyo, çünkü burası bir kafe, buraya bir kadın müşteri de geliyo, örneğin çocuğunu emzirmesi gerekiyodur garsondan bir şey isteyecektir ama garson erkek olduğu için isteyemeyebilir. O yüzden böyle şeyleri bi işveren düşünüp orada sadece erkek işçi çalıştırmamalı kadın işçi de çalıştırmalı.” |
| Ç4 | “Bence kadınlara daha fazla iş olanağı sunulmalı, her alanda desteklenmeli, mesela KOSGEB’in girişimcilik alanında kadınlara sunduğu iş imkanları gibi daha fazla iş imkanları sunulmalı. Özellikle köyde tarımla uğraşan kadınlara destek verilmesi gerekiyo. Onlar köylerde tarım dışında başka işlerle uğraşamıyolar çünkü iş olanakları yok ve kazançları çok düşük köydeki kadınlar bu açıdan desteklenmeli bence.” |
| Ç5 | “Bence devletin kadınlara yönelik düzenleme yapması için ilk önce mecliste bir düzenleme yapması gerekiyo, meclisteki kadın sayısı belli. Eğer bu sayı artırılırsa belki meclisteki kadınlar da çalışma hayatındaki kadınlar için bir şeyler yapabilir. Bide mesela İŞKUR ilanlarındaki işler için işverenle anlaşma yapılarak daha fazla kadın çalışan alımı yapılabilir.” |
| Ç6 | “Çalışma süreleri uzun olmamalı çünkü kadınların evde de işleri oluyo ben mesela yetişemiyorum. Bu düzenlenebilir.” |
| Ç7 | “İlk önce kadın erkek eşitliğinin olmasını isterim. Erkeklerle veya diğer çalışanlarla eşit muamele görelim, aynı haklara sahip olalım, birbirimize karşı saygılı olalım. Kadınların daha farklı sorumlulukları da olduğu için belki çalışma sürelerin de kadınlara pozitif ayrımcılık yapılabilir veya izin durumlarını biraz da esnekleştirebilirler. İşverenler de kadınlara karşı biraz daha anlayışlı olabilirler.” |
| Ç8 | “Şu anda kadınlara yönelik bazı istihdam destekleri başladı zaten ama ilk önce doğumdan sonraki süreçlerle ilgili o izin sürelerinin uzatılması gerekiyo bence. 4 ay çok kısa bir zaman ki bunun 2 ay’ını doğumdan önce 2 ay’ını da doğumdan sonra kullanabiliyorsunuz. 9 ay’ a kadar çalışmayı devam ettirmeniz çok kolay değil, mecburen |

| | |
|----|--|
| | <p>doğumdan önce de o iznin belli bir kısmı kullanılıyo çünkü herkes masa başında işlerde çalışmıyo ve herkesin doğum süreci de aynı değil. Doğumdan sonra 4 ay kalsa bile o süre yetmiyo, bu çok kısa bir süreç ve bu sürecin kesinlikle uzatılması gerektiğine inanıyorum. Mesela şu an yeni baba olan erkeklere de izin veriliyo, bence o izin erkeklere verilene kadar kadınlara verilmeli ve kadınlar daha uzun süre izin kullanmalılar çünkü o süreçte çocuğun babadan çok anneye ihtiyacı var. Peki, çalışma hayatında işveren tarafından cinsiyetinize yönelik ne gibi düzenlemelerin yapılmasını isterdiniz? Kadınların her sektörde ayrımcılık uygulanmadan çalıştırılmasını istedim. Aslında kadınlara yönelik yapılan bu ayrımcılık daha eğitim aşamasında başlıyo. Örneğin bir endüstri meslek lisesine gittiğinizde makine bölümünde bir iki kız var ya da hiç yok daha o dönemde tercih edilmemeye veya tercih etmemeye başlanıyo. Peki, sizce bu durumun temel sebebi nedir? Bunlar ağır işler olduğu için ve güç gerektirdiği için toplumumuzda da kadınlar güçsüz görüldüğü için tercih edilmiyo. Bide erkeklerden, böyle işlerde daha fazla verim alınacağı düşünülüyo. Ama bence kadınlar da her alanda çalışabilir ve bence erkeklerden daha iyi yapıyorlar bu işleri. Mesela makine işiyle uğraşan kadınlar daha titiz çalışıyorlar, erkekler her yeri yağ içinde bırakırken kadınlar ayrıntılı bir şekilde temizliyorlar her aşamada bu şekilde titizlikle çalışıyorlar. Ama ben mesela endüstri meslek lisesinden daha önce buraya hiç kız stajyer geldiğini görmedim. Masa başı işlere yönelik kız stajyerler geliyo ama üretim için daha önce hiç gelen olmadı.”</p> |
| Ç9 | <p>“Aynı işi yapan herkese eşit haklar tanınmalı ve herkese eşit söz hakkı verilmeli. Eğer bir işveren çalışanına haksızlık ediyorsa o kişi hakkını arayabilmeli işten çıkarılma korkusuyla bastırılmamalı. Kadın çalışanlara yönelik ne gibi düzenlemelerin olmasını istersiniz? Bir kere çalışma hayatında daha fazla kadının yer alması lazım. Kadınlar çalışma hayatında olmalı. Kadınların erkeklere, erkeklerin de kadınlara alışması lazım ayrımcılık yapılmaması lazım. Bazı erkekler kadınları cinsel obje olarak görüyorlar böyle görmemeleri lazım aynı şekilde kadınların da erkekleri korkunç bir insan olarak görmemesi lazım ki rahatlıkla çalışabilelim. Çalışma hayatında cinsiyetinize yönelik devletten beklentileriniz nelerdir?</p> |

| | |
|-----|--|
| | <p>Mesela İŞKUR tarafından uygulanan iş imkânlarını yetersiz görüyorum. Çünkü belli bir süre çalışabiliyosun tam işi öğrenmişken, oraya alışmışken işten çıkıyosun. Eğer devlet böyle bir imkân sağlıyorsa bu devamlı olmalı yoksa bir anlamı yok bunun. Şu an çok fazla işsiz var ve bu uygulamaların yeterli olmadığını düşünüyorum insanlara devamlı çalışabilecekleri iş imkânı sunulmalı.”</p> |
| Ç10 | <p>“Mesela İŞKUR tarafından verilen eğitimleri çok gereksiz ve yersiz olduğunu düşünüyorum. Çünkü 6 ay sonra işsiz kalıyo insanlar. Bazı işverenlerin onu kabul etmesinin nedeni, hani o an ki işin yoğunluğundan dolayı olduğunu ve sonrasında onunla zaten çalışmak istemiyo yani. Aslında o dönemde yoğun ve o yüzden onu istiyio ve 6 ay sonrasında bitiyio ve istemiyo. Ben çalıştığım yerlerde çok karşılaştım bununla ben değil de başkalarının buna maruz kaldıklarını gördüm yani. 6 ay sonrasında işi bitiyio ve gidiyo. Aslında bu tarz programların yapılması yerine hem kadınların hem de erkeklerin gerçekten öğrenebileceği, o işi meslek edinebileceği tarzda yerlerde çalışılması ona göre uygun programların yapılması daha mantıklı, devamlılığın olması daha iyi yani. Yoksa bu şekilde işverenin işine geliyor geçici olarak çalıştırıyor sonra çıkarıyo. Tabi hepsi böyle yapmıyo bazıları da beğeniyosa o kişiyi devamlı olarak işe alıyo. Şu an Shell&Turcas ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın ortaklaşa yürüttüğü bir çalışma var. Benzinlik istasyonlarında 5 yılda 5000 kadın istihdam etmeyi planlıyorlar, bu konu hakkındaki düşünceleriniz nelerdir ve siz çalışmıyordursanız bu işte çalışmak ister miydiniz? Çalışabilirdim, eğer burda çalışmıyolsaydım bi iş arayışında olsaydım eğer bi iş bulamıyolsaydım çalışabilirdim. Çünkü ben hep idari kadroda çalıştığım için iş bulamadığım zamanda eğer onu yapmam gerekiyosa ve önüme o çıkıyosa yapabilirim yani neden yapmıyım. Peki, işvereninizin tarafından, cinsiyetinize yönelik ne gibi düzenlemelerin yapılmasını isterdiniz? Burda bi beklentim yok açıkçası burda eksik bişeyle karşılaşmadım ama daha önce çalıştığım yerde genellikle zaten erkek oluyo işverenler ve kadınlara karşı daha saygılı ve nazik olmalarını tercih ederdim gerçekten. Çünkü bununla çok fazla karşılaştım. Hem davranış olarak hem konuşma olarak, rahatsız oldukları bir şeyi söylerken gerçekten çok kabalar. Sonuçta ben orada</p> |

| | |
|-----|--|
| | <p>emeğimle çalışıyorum, orda boş oturduğum için bana para vermiyor sonuçta o işi yaptığım için o parayı bana veriyö. Ben nasıl ki işverenime veya üstüme ya da çalışma arkadaşlarıma nasıl güzel, kibar, ılımlı davranıyosam onların da bana aynı şekilde davranması gerekiyo.”</p> |
| Ç11 | <p>“Kesinlikle saat 8’de çıkmamam gerekiyo yani, eve gidip yemek yapmam, yemem ve sonrasında toplamam gerektiği için kadınların gerçekten sabah 8, akşam 5, en fazla 6’ya kadar çalışmaları gerekiyo diye düşünüyorum buna bi çözüm bulunmalı.”</p> |
| Ç12 | <p>“Mesela atamalarda cinsiyete önem versinler daha fazla kadın atasınlar. Daha önce de söylediğim gibi 5’te çıkan bi kadın çok daha fazla kendine vakit ayırabiliyo. Çünkü erkeklere çok fazla sorumluluk yüklenmiyo. Mesela benim eşim sağ olsun her şeyi yapıyo. Mesela ben yemek yapıyosam o evi süpürüyo, ben çamaşırları topluyosam o vileda yapıyo gibi. Ama bunu yapmayan bi toplumda yaşıyoruz bunu kaç kişi yapıyodur? toplumumuzda çok az. Kadına bir sürü sorumluluk dayatıyolarsa o zaman kadınlara öncelik versinler, çalışma süreleri kısaltılsın. Ya da şöyle bi şey yapılsın pozitif ayrımcılık yapıcım ama kadınlar mesela daha erken saatlerdeki derslere girsinler sonrasında da erken çıksınlar yani ama olmuyo yani. Kadınların istihdama katılımının artırılması için böyle bi şey yapılması gerekiyo. Bide mesela biz önceden köyde oturuyoduk ben öğretmen olduktan sonra merkeze taşındım, annelere de dedim hadi sizde gelin burda çalışın çünkü köyde oturuyolardı ve köyde artık her şey çok daha zorlaştığı için yapılacak bi şey yok, iş imkânı yok sadece tarım var, dedim ki gelin buraya, kardeşlerim okuyolar dedim onlar burda okusun sizde burda çalışın diyerek teşvik ettim annem de öyle çalışmaya başladı. Ve annem çalışmaya başladığında utanıyodu yolda böyle bütün insanlar ona bakıyomuş gibi geliyodu ayıplıyomuş falan gibi geliyodu. Yani işe gidiyosun alınının akıyla işe gidiyosun yani. Ama alışık olmadığı için şey diyodu mesela “duvarlar üstüme üstüme geliyo herkes beni ayıplıyo gibi geliyo” diyodu ama şimdi alıştı mesela bizden çok çalışıyo hatta. Peki, Köyde iş imkanlarının olmadığını söylediniz, köyde yaşayan kadınlara yönelik ne gibi düzenlemelerin yapılmasını isterdiniz? Ya aslında zamanında bununla ilgili güzel bir uygulama vardı ama kaldırıldı. Köy enstitüleri</p> |

| | |
|-----|--|
| | <p>hem birçok gencin hem de kadının büyük bi verimle çalışabildiği ve devlete çok büyük bi verim sağlayabildiği bi kurumdu ama maalesef kapatıldı. Dönem dönem bizim köyde dikiş kursları falan açılmıştı ama bu da maddi bişey sağlamıyo yani sadece öğretmek amaçlı oluyo. Valla köylerde şu an hiçbirşey yapılmıyo yapılsa ne yapılabilir, mesela köylere destek veriyolar. Benim annemle babam şu an aynı zamanda çiftçilik de yapıyolar. Mesela atıyorum sen bu yıl 50 dönüm mısır ektin senin 5000 lira masrafın varsa devlet 1000 lirasını karşılıyo. Bu desteklemelere biraz daha artırılsa, bu sadece kadın istihdamını değil bütün köylerdeki genel istihdamı artırır, çünkü benim babam şu an tarla ekiyo ama mazot pahalı, gübre pahalı yani bunların desteklenmesi lazım bunlar yapılsa köydeki kadınlar da çalışmaya başlayacak belki.”</p> |
| Ç13 | <p>“Mesela Kırklareli’nde iş aramaya kalktığımda rahatlıkla iş bulamıyorum. Çünkü iş kısıtlı. Ya bide benim istediğim sektörde de burda iş kısıtlı. Şöyle “az insan az para” diyolar ve kimseyi almıyolar işe, buna bi çözüm bulsunlar, yaptırım uygulasinlar yani.”</p> |
| Ç14 | <p>“Doğum izni biraz daha artırılabilir ama yeterli de yani hani o bakabilecek durumda olmayanların ücretli bi şekilde hani daha 1-2 ay uzatılabilir de bebek biraz kendine gelene kadar en azından anne sütünü hani diyolar ya anne sütünü vermeyi bırakmayın. Ben doğum iznimi doğumdan önce kullanmayıp doğumdan sonra kullanabildim ama bunu böyle kullanamayan insanlar da olabiliyo. Sadece 2 ay içerisinde geri dönmek zorundalar. En azından böyle 4 buçuk, 5 ay, 6 ay anne sütü vermemizi istiyolarsa en azından 6 ay mesela ücretli izin olmalı. Hem anneye bebeğin birbirine tamamiyle alışması hem bebeğin ek gıdaya geçmeden önce tamamiyle anne sütü alması hem de annenin kendini hâlâ ekonomik olarak özgür hissetmesi ve yeniden çalışmaya dönmesi için bence bi 6 ay ücretli izin olmalı. Bide mesela bi işyerinde 20 çalışan anne varsa işte özellikle gündüz bakım evi, işte annenin çalıştığı süre boyunca çocuğuna bakabilecek bi öğretmenin orda çalıştırılması gerekiyo bence. Çocuk anneye yakın olmalı. Annenin molalarda çocuğunun yanına gitmesi anneyi motive edecektir.”</p> |

| | |
|-----|---|
| Ç15 | “Yani şu mobbingler bi kalksın onun için ne yapılabilir bilmiyorum ama tabi bu insan zihniyetiyle alakalı bişey, çok fazla bişey yapılcağını ben düşünmüyorum ya.” |
| Ç17 | “Yani bence hani doğum izni gibi konularda devlet destekleyici. Belki biraz daha uzatılabilir. Biraz kısa. Bazı şirketler kendi iç prosedürleri var. Destekleyiciler annelerin çalışmasına yönelik şeyler yapıyorlar. Biz de öyle. O açıdan hani devletin eksikliğini bazen şirketler kapatabiliyo tabi ama tam bu konuda tam tersini düşünen şirketler için de devletin bişey yapması lazım. Yarı zamanlı çalışabilir anneler. Zaten böyle yeni düzenlemeler geldi bildiğim kadarıyla ama onun dışında ben cinsiyet olarak görmüyorum. Sadece anneye özel hani anne kavramı var, kadın erkek aynı diye düşünüyorum. Bide her şirkette kreşler olmalı, emzirme odaları olmalı denetlenecek şeyler olmalı. Emzirme odaları özellikle olması gerekiyo. Bu kadın için inanılmaz kolaylık olur. Bakıcıya para vermek için çalışıyo bazı insanlar öyle bi fiyat politikası olduğu için.” |
| Ç19 | “İnsan kaynakları için her şirket eşit seviyede kadın erkek çalıştırmalı, bunun için bi kanun olabilir. Siz, çalıştığınız firmada işe alım sürecinde cinsiyete yönelik herhangi bir ayırım yapıyor musunuz? Bizim firmada yok ama iş başvurusu sırasında kanunu bilen bi kişi buna göre davranır ve ayrımcılık yapmaz.” |
| Ç20 | “Mesleki anlamda kadınlara daha tolerans gösterilebilir. Örneğin kadın mühendisler artırılabilir. Önyargılı davranılmamalı onlar da teşvik edilmelidir.” |

Değerlendirme

Rassal olarak seçilen çalışan kadınlarla yapılan görüşmelerde, kadınların çalışma hayatına yönelik devletten beklentileri olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışma hayatında kadınlara birtakım haklar tanınmış olsa da araştırma kapsamındaki kadınlar bu hakların artırılması ve geliştirilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Kadınların birçoğu çalışma hayatı dışındaki sorumluluklarını da yerine getirebilmek amacıyla özellikle çalışma saatlerinin uzunluğunu ve izin günlerinin yetersizliğini ifade etmiş olup devletten özellikle bu konuda beklentilerinin olduğunu ifade etmişlerdir.

Görüldüğü üzere ataerkil bir toplumun kadına yüklemiş olduğu roller sebebiyle kadınlar hem aile içerisindeki hem de çalışma hayatındaki sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmakta ve gerek aile yaşamında gerekse iş yaşamında verimli olamamaktadırlar. Bu durum çoğu zaman kadınların iş ve aile arasında tercih yapmalarına da sebep olmaktadır. Araştırmaya katılan, çalışan kadınların devletten beklentilerine bakıldığında özellikle çalışan annelerin izin günlerinin esnekleştirilmesi yani gerektiğinde izin alabilme imkânının sunulması ve hafta sonu tatilinin 2 gün olması halinde kadınların diğer sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmayacakları düşünülmektedir. Kadınların çalışma hayatında zorlandıkları bir diğer konu ise çalışma sürelerinin uzunluğudur. Araştırma kapsamındaki kadınlardan bazıları, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan haftalık çalışma süresinin üzerinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Çalışma sürelerinin uzun olması kadınların aile içerisindeki sorumluluklarını aksatmakta ya da bu durum çalışma hayatından ayrılmalarına sebep olmaktadır.

Yine araştırma kapsamındaki çalışan kadınlar, ücretli doğum izninin de kendilerine yetmediğini ifade etmiş olup bu sürelerin anne-çocuk ilişkisi, çocuk bakımı vb. gibi nedenlerden dolayı uzatılmasını talep etmektedirler. Diğer taraftan kadın çalışanlar, kreşleri maliyetli buldukları için ve hem çalışıp hem de çocuklarıyla yakından ilgilenmek istedikleri için kreş, emzirme odası vb. gibi işyeri eklentilerinin her işyerinde olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Kreş, emzirme odası vb. gibi eklentilerin açılması için gerekli olan kanun şartların hafifletilmesi gerektiğini (işyerinde çalışan kadın sayısı şartı gibi) veya devletin çalışan kadınlara bu imkânları işyeri dışında ücretsiz sunması gerektiğini de ifade etmektedirler. Çalışan kadınların diğer bir talebi ise çalışan annelerin yine çocuklarıyla düzenli bir şekilde ilgilenebilmeleri için vardiyalı çalışmamaları gerektiğini, özellikle annelere yarı zamanlı çalışma imkânının sunulması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Araştırma kapsamında görüşülen bazı çalışan kadınlar ise çalışma hayatında bazen cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bu ayrımcılık genellikle ücret düzeyinde, işe alınma ve işi ifa etme

esnasında gerçekleşmektedir. Devletin özel sektördeki denetimlerinin artırılması, ayrımcılığın tespit edilmesi ve gerekli cezaların verilmesi halinde cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilebileceği düşünülmektedir.

Çalışma hayatına girmeden önce tecrübeli olunması açısından okullarda nitelikli staj imkânlarının artırılması da yine çalışan kadınların devletten beklentileri arasında yer almaktadır. Günümüzde iş başvurusu sırasında istenen kriterler arasında en önemli kriterlerden birisi de tecrübedir. Buna göre çalışma hayatına girmeden önce hem kadınlara hem de erkeklere verilen nitelikli staj imkânının işgücü piyasasına girme aşamasında kolaylık sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca Tablo 10'da Ç.8 kodlu katılımcının da ifade ettiği gibi erkek mesleği ve kadın mesleği algısından dolayı erkek mesleği olarak görülen bazı işlere kadınlar başvurmamaktadır. Bu algıyı ortadan kaldırmak amacıyla ilk olarak erkek mesleği olarak algılanan bölümlerin olduğu mesleki liselere daha fazla kadın öğrencinin teşvik edilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çalışan kadınların birçoğu, devletin bazı kurumlarında (İŞKUR, KOSGEB vb. gibi) sunulan iş imkânlarının daha geniş bir kitleye verilmesi ve işin sürekli olmasını talep etmektedirler. Kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar günümüzde artmış olsa da birçok kadın tarafından yeterli görülmemektedir. Ayrıca köylerde yaşayan kadınlar için de istihdam alanlarının yaratılması ve köylerde yaşayan kadınların çalışmaya teşvik edilmesi de oldukça önemlidir.

Kadınların üzerlerindeki sorumlulukların hafifletilmesi halinde işgücü piyasasına daha rahat girebilecekleri ve daha verimli olabilecekleri düşünülmektedir. Ancak bu durumun sadece devlet desteğiyle değil aile fertlerinin de birbirlerine destek olmasıyla mümkün olacağı düşünülmektedir. Çalışan kadınların bu beklentileri karşılandığında daha fazla kadın istihdam edilecek olup bu durumun sosyal ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlayacağı ve ülkenin gelişmişlik seviyesini de artıracığı düşünülmektedir.

Tema 4: 'İşveren veya Yönetici Cinsiyeti' Algısı

Çalışan kadınlarla yapılan görüşmelerde, işveren veya yönetici denildiğinde kadınların akıllarında ilk olarak erkek cinsiyetinin belirdiği

görülmüştür. Bunun temel sebebinin bu pozisyonlarda genellikle erkek egemen bir yapının olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

İçerik analizi sonucunda birçok kadın çalışan, işveren ve yönetici pozisyonlarındaki kadın sayısının artması gerektiğini belirtmesine rağmen, günümüzde hâlâ var olan ataerkil düşünce yapısının kadınlara yüklemiş olduğu rollerden dolayı kadın yönetici veya kadın işveren sayısının erkek yönetici veya erkek işverenlerle eşit seviyede olmadığı görülmektedir.

Tablo 15. Çalışan Kadınların İşveren veya Yönetici Cinsiyeti Algısına Dair Vurguları

| Araştırma Sonuçlarına Göre Katılımcıların Vurguları | Mülakat Sonuçları |
|---|-------------------|
| İşveren veya Yönetici Cinsiyeti Algısı | 21/20 |

Araştırma sonuçlarına göre görüşme yapılan katılımcıların %95'i, işveren veya yönetici cinsiyetini erkek olarak algılamaktadırlar. Bu alt temada çalışan kadınların işveren veya yönetici cinsiyeti algılarına yönelik ifadelerine yer verilecektir. Görüşme yapılan kadınlara, "İşveren veya yönetici dediğimde aklınızda ilk önce hangi cinsiyet belirlemektedir?" diye sorulmuş olup kadınların bu konu ile ilgili cinsiyet algıları şöyledir:

Tablo 16. Çalışan Kadınların İşveren veya Yönetici Cinsiyeti Algısı ile İlgili Mülakat Verileri

| | |
|-----|---|
| Ç1 | "Erkek beliriyo." |
| Ç2 | "Erkek." |
| Ç3 | "Erkek." |
| Ç4 | "Erkek beliriyo." |
| Ç5 | "Erkek." |
| Ç6 | "Erkek beliriyo." |
| Ç7 | "Erkek." |
| Ç8 | "Maalesef erkek beliriyo." |
| Ç9 | "Erkek. Çünkü erkekler daha otoriter, kadınlar biraz bastırılmış oldukları için çok şey değildir. Bide korkaktır mesela her kadında biraz korkaklık vardır. Ama erkekler öyle değildir yani. Onu aşmaları lazım. Bizi ailelerimiz böyle yetiştirdi ama mesela ben kızımı erkek gibi yetiştirdim. Anneler babalar da kızlarını erkek gibi yetiştirsinler. Haklıysa hakkını savunmayı öğretsinler çocuklarına." |
| Ç10 | "Erkek, genellikle erkek beliriyo." |
| Ç11 | "İlkokuldan itibaren bize yansıtılarak anlatılan hani resimlerde doktor |

| | |
|-----|---|
| | karakteri erkekken hemşire karakterinin kadın olması hani böyle her zaman bi üst basamakta erkek olur izlenimi yarattı. Ama yani şöyle bir şey de var kadın yöneticilerin daha egolu ve kaprisli olabileceklerini de düşünüyorum çünkü daha duygusal varlıklarız. Evde yaşadığımız problemleri işe yansıtabilecek insanlarız. Bunun için de işin mutfağından gelmiş olması lazım. O yüzden şu anda benim gözümde yönetici ve işveren profili erkek maalesef.” |
| Ç12 | “Ne yazık ki erkek.” |
| Ç13 | “Erkek.” |
| Ç14 | “Erkek beliriyo. Çünkü genelde hep erkekler alımlarda şeylerde daha etkili olduklarını mı düşünüyorlar bilmiyorum belki de çok uzun yıllardır hani patronum erkek olduğu için direkt o beliriyor gözümde.” |
| Ç15 | “Tabi ki de erkek beliriyo. Yani haliyle ama bunu da yavaş yavaş düzene sokuyoruz diye düşünüyorum. Bizim okulumuzda şu an 3 tane müdür var ikisi bayan biri erkek.” |
| Ç16 | “Erkek beliriyo maalesef.” |
| Ç18 | “Erkek.” |
| Ç19 | “Erkek beliriyo.” |
| Ç20 | “Erkek beliriyo.” |
| Ç21 | “Erkek beliriyo. Ama ben kadın olmasını isterim. Çünkü kadınlar daha iyi yönetiyo. Kadınlar çok daha farklı ve geniş düşünebiliyorlar.” |

Değerlendirme

Rassal olarak seçilen çalışan kadınlarla yapılan görüşmelerde, çalışan kadınlar, yönetici veya işveren cinsiyeti denildiğinde akıllarında ilk olarak erkek cinsiyetinin belirdiğini ifade etmişlerdir. Ancak araştırma kapsamında sorulan bu soruya sadece Ç.17 kodlu katılımcı “kadın” cevabını vermiş olup devamında da bugüne kadar bütün yöneticilerinin kadın olduğunu ve bu yüzden işveren veya yönetici denildiğinde aklında ilk olarak kadın cinsiyetinin belirdiğini ifade etmiştir. Bu yüzden yönetici veya işveren cinsiyeti algısına çoğu katılımcının “erkek” yanıtını vermesinin temel sebebinin bugüne kadar hep erkek işveren veya erkek yöneticilerle çalıştıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu pozisyonların erkek egemen bir yapıya sahip olmasının temel nedeninin toplumdaki cinsiyetçi rollerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Diğer taraftan bazı kadınların ise bu pozisyonlarda çalışmak istemedikleri düşünülmektedir.

Geçmiş yıllara göre kadın yönetici ve kadın işveren sayısı artış göstermesine rağmen yine de oldukça düşüktür. TÜİK’in işteki duruma göre istihdam edilenler (Tarım-Tarım dışı) 2004-2018 yıllarına ait verilerine

bakıldığında gerek tarım sektöründe gerekse tarım dışı sektörlerde kadın işveren sayısının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Tarım sektöründe 2018 yılı itibariyle toplamda 51 bin işveren bulunmakta olup bu sayının sadece 3 binini kadın işverenler oluşturmaktadır. Aynı şekilde tarım dışı alanlarda da 2018 yılı itibariyle toplamda 1 milyon 230 bin işveren bulunmakta olup bu sayının sadece 109 binini kadın işverenler oluşturmaktadır. 2004-2018 yılları arasında tarım sektöründe işveren pozisyonunda olan kadın ve erkek sayıları azalış göstermekte olup tarım dışı alanlarda ki işveren pozisyonunda yer alan kadın ve erkek sayıları artış göstermektedir. Ancak hem tarım hem de tarım dışı sektörlerde kadın ve erkek işveren sayıları arasındaki fark her dönemde oldukça fazladır. (TÜİK, 2018g).

Yine şirketlerde üst düzey ve orta düzey yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2017 yılında bu oran %17,3 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2018b). Görüldüğü üzere yöneticilik pozisyonunda çalışan kadınların oranı geçmiş yıllara göre artış gösterse de yine de düşük seviyede olduğu görülmektedir.

Günümüzde yeterli düzeyde eğitim alan kadınların üst düzey pozisyonlarda sayıları geçmiş yıllara göre artış göstermiş olup erkek egemen olan bu pozisyonlarda kadınlar da çalışmaya başlamışlardır. Erkek ve kadın çalışanların aynı vasıflara sahip olmalarına rağmen, kadınların erkeklerden daha düşük konumda çalışmaları akademik alanda bir tartışma konusu olmuştur. Erkek egemenliğini savunan ataerkil bakış açısı hayatın her alanında varlığını korumaktadır. İş dünyasının pek çok alanında var olan erkek egemenliği, kadınların çalışma hayatından uzaklaşmalarına neden olmuş ve geçmişten beridir kadınlara atfedilen toplumsal cinsiyet rollerine uygun görülen mesleki alanlar dışına çıkmalarını engellemiştir. Kadınların aile içerisindeki sorumluluklarına daha az vakit ayıracakları düşünüldüğünden, daha fazla gelir sağlayan üst düzey pozisyonlarda erkeklerle eşit düzeyde yer almaları zorlaşmıştır. Bununla birlikte kadınların erkeklere oranla empati ve iletişim yeteneklerinin daha fazla olması sebebiyle zamanla bazı üst düzey pozisyonlarda kadınlar tercih edilmeye de başlanmıştır (Karaduman ve Ergun, 2018: 116).

3.6.6.2. Çalışmayan Kadınların, Çalışma Hayatına Yönelik Toplumsal Cinsiyet Baskısı İle İlgili İçerik Analizleri

Rassal olarak seçilen çalışmayan kadınlarla, çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısının değerlendirilmesi amacıyla yapılan görüşmelerde toplanan verilere içerik analizi uygulanmıştır. Çalışmayan kadınların çalışma hayatına girememelerine engel olan birden fazla etken olduğu görülmüştür. Kadınların çalışmama nedenleri, aile bireylerinin kadının çalışmasına yönelik tutumları, çalışmayan kadınların devletten beklentileri ve işveren veya yönetici cinsiyeti algısı ile ilgili sorular sorulmuştur. Konu ile ilgili yapılan içerik analizi sonucunda 4 alt tema ortaya çıkmıştır. Bunlar, “çocuk bakımı”, “aile bireylerinin kadının çalışmasına yönelik tutumları”, “devletten beklentiler”, “işveren veya yönetici cinsiyeti algısı” şeklindedir

Tema 1: Çocuk Bakımı

Çalışmayan kadınlarla yapılan görüşmelerde, kadınların çalışmama nedenlerinden en önemlisinin “çocuk bakımı” olduğu görülmüştür. Kadınların, çocuklarının bakımları ile ilgilendikleri için çalışma hayatına giremedikleri veya çalışma hayatından ayrıldıkları görülmüştür.

İçerik analizi sonucunda, kadınların çalışırken çocukları ile ilgilenecek aile yakınlarının yanlarında olmaması, çocuk bakım hizmetlerinin maliyetli olması, işyerlerinde veya mahallelerde yeterli veya istenilen seviyede kreş, anaokulu ve gündüz bakım evlerinin olmaması, bakım hizmetlerinin güvenilir olmama endişesi, kadınların çocuklarının bakımıyla kendilerinin ilgilenmek istemesi gibi nedenler kadınların çalışma hayatına girememesine veya çalışma hayatından ayrılmasına neden olmaktadır.

Tablo 17. Çocuk Bakımı Vurgusu

| Araştırma Sonuçlarına Göre Katılımcıların Vurguları | Mülakat Sonuçları |
|--|--------------------------|
| Çocuk Bakımı | 17/10 |

Araştırma sonuçlarına göre görüşme yapılan katılımcıların %59'u çocuk bakımından dolayı çalışma hayatına katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu alt temada araştırma kapsamındaki çalışmayan kadınların birçoğunun

çalışmama nedenini oluşturan çocuk bakımına yönelik ifadelerine yer verilecektir. Görüşme yapılan kadınlara, “Çalışmama nedeniniz nedir?” diye sorulmuştur. Kadınların çoğunluğu çocuk bakımı yanıtını vermiş olup soru ile ilgili ifadeleri şöyledir:

Tablo 18. Çocuk Bakımı ile İlgili Mülakat Verileri

| | |
|-----|--|
| İ1 | “Çocuklarıma baktığım için şu an çalışmıyorum.” |
| İ5 | “Çocuğa bakacak kimse yok. Yaş itibariyle şu anda 3 buçuk, 4 yaşında. Ailem burda değil. Bakıcıya da emanet etmek çok sağlıklı gelmiyo, o yüzden hani çalışmıyım en azından o belli bi yaşa gelene kadar, daha sonra düşünürüm.” |
| İ6 | “Bir atanamadım, atanamamış öğretmenim, ikincisi de çocuk. Yani eşim şu an Şırnakta polis memuru, ikinci şark hizmetini yapıyo ve ben bu şehirde çocukla yalnız yaşıyorum. Anneanne, babaanne herhangi bi akraba olmadığı için çocuğa ben bakıyorum o yüzden çalışamıyorum.” |
| İ7 | “Çocuklar. Çocuklara baktığım için çalışmıyorum. Onların bakımı için işten ayrıldım.” |
| İ8 | “Çocuklardan dolayı. Evlendikten sonra çocuklarım oldu onlara bakacak birinin olmaması o yüzden.” |
| İ11 | “Eşim istemedi. Evlendiğimiz zaman çalışıcaktım, daha önce de çalışmışım zaten 1 yıl çalışmışlığım vardı. Ondan sonra evlendim çocuğum oldu, çocuk olduktan sonra eşim dedi bi müddet çalışma çocuğa bak, daha sonra da izin vermedi öyle kaldı, çalışmadım.” |
| İ12 | “Ben çalışıyodum, daha sonra bebeğim olduktan sonra çalışmayı bıraktım. Yani çocuklarım biraz daha büyüsün tekrar çalışmayı düşünüyorum, iş bulursam eğer.” |
| İ13 | “Evdeyim, çocuğum var onu ben büyütüyorum o yüzden çalışamıyorum.” |
| İ14 | “Şu an bebeğim olduğu için çalışmıyorum. Ama çocuğum kreş çağına geldiği zaman onu kreşe bırakıp çalışıcam. Onun dışında bebeğim olmadan önce de çalışmama sebebim Kırklareli’nde istihdam olanaklarının zayıf olmasından kaynaklıydı.” |
| İ16 | “Çocuklarımı kendim büyütmeğe istediğim için çalışmıyorum. En azından belli bi yaşa gelene kadar o yüzden kendim de çalışmak istemiyorum. Eşim de çocuklarımı benim büyütmemi istiyio bu yüzden o da çalışmamı istemiyio. Onun dışında herhangi bişey yok.” |

| |
|---|
| <p>Çocuklarınızı büyüttükten sonra çalışmayı düşünüyor musunuz? Çocuklarım biraz daha büyüdüğünde kreş, okul dönemine geldiğinde, babaannemiz zaten bize yakın oturuyo, o bakabilecek durum da çok ilgileniyo. Ona bırakıp yarı zamanlı ya da tam zamanlı iyi bi iş bulabilirsem çalışıcam kısmetse, istiyorum çalışmayı.”</p> |
|---|

Değerlendirme

Rassal olarak seçilen kadınlarla yapılan görüşmelerde, çalışmayan kadınların büyük çoğunluğu çocuk bakımından dolayı çalışmadıklarını ifade etmişlerdir. Yapılan araştırma kapsamında kadınların çalışmama nedenleri arasında çocuk bakımı dışında başka nedenler olduğu da görülmüştür. Araştırma kapsamında görüşülen kadınlar, Kırklareli’nde iş imkanlarının yetersiz olduğunu, çalışma saatlerinin uzun olduğunu ve eşinin veya ailesinin çalışmasına izin vermediklerini ifade etmişlerdir. Diğer taraftan bir kişi sağlık sebeplerinden dolayı çalışmadığını, diğer bir kişi ise hamile olduğunu öğrendikten ve bu durumu işyerine bildirdikten sonra iş sözleşmesinin feshedildiğini ve bu yüzden çalışmadığını ifade etmiştir.

Tablo 17’de görüldüğü üzere, çalışmayan kadınlar çocuklarının bakımıyla ilgilenmek için çalışma hayatına girememekte veya çalışma hayatından ayrılmak zorunda kalmaktadırlar. Çocuk bakımına yönelik yeterli düzeyde bakım hizmetlerinin sunulmaması ve ataerkil düşünce yapısı sebebiyle çocuk bakımı kadının rolü olarak görülmektedir. Bu durum kadınların çalışma hayatına girmesini engellemekte veya çalışma hayatından uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Diğer taraftan çocuk bakımı annelik duygusu ile yapılan bir davranış olduğu için kadınlar genellikle çalışmamayı tercih etmektedirler. Çocuk sahibi olan anneler, bakım hizmeti aldıklarında endişeye kapılmakta, vicdanen rahat edememektedirler. Bu durum da çocuk sahibi olan kadınların çalışma isteklerini azaltmakta ve kadınlar tercihlerini çocuklarına bakmaktan yana kullanmaktadırlar.

Bakım sorumluluğunun yalnızca kadınlara ait bir rol olarak görülmemesi, ebeveynler arasında bu sorumluluğun paylaşılması ve kadının rolü olarak görülen çocuk bakımının, devlet tarafından kreş, anaokulu ve gündüz bakım evleri gibi bakım hizmetleriyle giderilmesi, işyerlerinde kreş ve anaokulu gibi eklentilerin açılmasına yönelik kanunda yer alan şartların

hafifletilmesi daha fazla kadının çalışma hayatına katılması için önemli bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda çocuğun temel gelişimini tamamlayana kadar (0-6 yaş arası) ebeveynlerine esnek çalışma veya izin sürelerinde esneklik imkânının sunulmasına dair kanunların çıkarılması da yine kadınların çalışma hayatından tamamen uzaklaşmaması adına önemli bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir.

Tema 2: Aile Bireylerinin Kadının Çalışmasına Yönelik Tutumları

Araştırmaya katılan kadınların büyük bir çoğunluğu, çalışma hayatına katılıp katılmama konusunda aileleri tarafından herhangi bir baskıya maruz kalmadıklarını hatta ailelerinin bu konuda kendilerini desteklediklerini ifade etmişlerdir.

Yapılan içerik analizi sonucunda, kadınların çalışma kararı alırken aileleri tarafından herhangi bir baskıya maruz kalmadıkları, bu konuda kendi kararlarını verebildikleri görülmüştür. Ancak kadınların birçoğunun çocuk bakımından dolayı çalışmadıkları da görülmüştür. Çocuk bakımı ihtiyacının giderilmesi halinde kadınların çalışma hayatına daha rahat bir şekilde katılacakları düşünülmektedir.

Tablo 19. Aile Bireylerinin Kadının Çalışmasına Yönelik Tutumları Vurgusu

| Araştırma Sonuçlarına Göre Katılımcıların Vurguları | Mülakat Sonuçları |
|--|--------------------------|
| Aile Bireylerinin Kadının Çalışmasına Yönelik Tutumları | 17/14 |

Araştırma sonuçlarına göre görüşme yapılan katılımcıların %82'si, ailelerinin çalışmalarına yönelik tutumlarının olumlu yönde olduğunu ve çalışmalarını desteklediklerine dair vurgu yapmışlardır. Bu alt temada kadınların aile bireylerinin, kadının çalışmasına yönelik tutumlarına yer verilecektir. Görüşme yapılan kadınlara “Aile bireylerinizin çalışmanıza yönelik tutumları nelerdir?” diye sorulmuş olup kadınların bu soru ile ilgili ifadeleri şöyledir:

Tablo 20. Aile Bireylerinin Kadının Çalışmasına Yönelik Tutumları ile İlgili Mülakat Verileri

| | |
|----|---|
| İ1 | <p>“Onlar da çalışmamı istiyor eşim de destekliyo beni. Peki, çalışmak istediğiniz de çalışacağınız iş yeri veya iş için aile bireylerinizden onay almanız gerekiyor mu yoksa kendi kararlarınızı kendiniz verebiliyor musunuz? Evet, eşimden ve babamdan onay almam gerekiyo. Mesela ben bi iş buluyorum görüşmeye gitmeden önce eşime soruyorum nasıl sence diyorum o da diyo ki “orada çok fazla erkek çalışıyo bi sorunla karşılaşabilirsin” genelde aldığım cevap bu oluyo. Karşılaşabileceğim sorunları söylüyo bana ve benim bir gün boyunca yalvarma sürecim oluyo ona. Ben izah ediyorum diyorum ki ben orduya da girsem kendime güveniyorum sen de bana güven ama hep bir önyargılı davranıyo tabi.”</p> |
| İ2 | <p>“Aile bireylerimin hepsi çalışmamı istiyolar ve beni destekliyolar. Peki, çalışmak istediğiniz de çalışacağınız iş yeri veya iş için aile bireylerinizden onay almanız gerekiyor mu yoksa kendi kararlarınızı kendiniz verebiliyor musunuz? Hayır onay alma gibi bir durum olmuyo, ailem karışmıyo kendim karar verebiliyorum. İlk zamanlarda babam biraz daha karışan bir insandı ama son zamanlarda artık karışmıyo. Çünkü bir iş bulamadığım için ciddi anlamda üzülüyorum ve depresyona girdim. Babam da bu halimi gördüğü ve bildiği için karışmıyo. Zaten karışsa da dinlemezdim açıkçası. Yarın öbür gün onun bana bırakacağı hiçbir para, mal, mülk benim sonsuza kadar geçinmemi sağlayamaz, hazıra dağ dayanmaz demişler, bana karışması yarın öbür gün benim çok zor durumda kalmamdan başka bir işe yaramaz.”</p> |
| | <p>“Eski eşim kesinlikle çalışmamı istemiyodu. Anne ve babam da önceden istemiyodu. Ancak eski eşimden ayrıldıktan sonra ailem artık üzerimde baskı kurmamaya ve karışmamaya başladılar şu an çalışmama karışmıyolar. Çocuklarım da çalışmamı destekliyolar. Peki, çalışmak istediğiniz de çalışacağınız iş yeri veya iş için aile bireylerinizden onay almanız gerekiyor mu yoksa kendi kararlarınızı kendiniz verebiliyor musunuz? Önceden evet her konuda onay almam gerekiyodu. Yaşadıklarımın dolayısı ile ailem de kendini suçlu hissettiği için ve bunlardan ders çıkardıkları için artık</p> |

| | |
|----|--|
| İ3 | izin almıyorum ama onlara haber veriyorum. Mesela ben bunu yapıcım diyorum onlar da en başta bir istemiyo gibi oluyolar ama ben kararlıysam tamam yap diyolar bi şey diyemiyolar artık. Ama bu Trakyalı olmanın verdiği bir avantaj bence buranın insanları biraz daha rahatlar.” |
| İ4 | “Ya, eşim olsun rahmetli babam olsun tabi ki yani okudum o kadar çalışmam gerektiğini onlar da söylüyo. Ama sağlık nedenlerinden dolayı, önce sağlık olduğu için, önce kendime bakmam gerektiğini ondan sonra zaten çalışabileceğimi onlar da söylüyo.” |
| İ5 | “Hepsi çalışmamdan yana tabi ki de. Gönül ister ki çalışayım ama dediğim gibi burada tekim ben, eşim ve çocuğum 3 kişiyiz. Hiçbir şekilde aile yakınlarımız olmadığı için, ben de çocuğumu bi yabancıya emanet etmek istemiyorum. Çünkü nasıl bakılır, nasıl muamele görür çocuk bilemediğim için kendim bakıp kendim büyütme istiyorum. Ama imkânım olsa çocuğuma bakacak birisi olsa tabi ki eşim de çalışmamı ister.” |
| İ6 | “Annemle babam çok fazla istiyolar hatta en çok onlar üzülüyo şu an çalışmıyo olmama. Hani okuttuk ettik niye evdesin diyolar çocuk var diyorum eşimi bekliyorum diyorum yani hatta beni en fazla destekleyen annemdir. Eşim de “asla çalışamazsın, çalışmana karşıyım” diyen bir insan değil ama ikimizin ortak kararı çocuk şu anda, çocuk engel oluyo şu anda yani. Çocuktan önce çalışmışlığım var özel sektörde.” |
| İ7 | “Daha önce tabi çalışıyodum, bırakmam için de çok söylediler. Ama tek neden çocuğum olduğu için bıraktım. Ailem de çocuğuma bakmam için bırakmamı istediler, bakım sorunu vardı bizde çocuğuma bakamamışlardı o yüzden bıraktım. Ama tabi çalışmamı isterlerdi.” |

| | |
|-----|---|
| İ9 | <p>“Çok istiyolar destekliyolar ama yine de belli bi kontrol altındayım düşündüğüm zaman. Annemin babamın istediği meslekler, neyse ki hani düşüncelerimiz aynı yönde gidiyo belki çatışsak böyle olmicak, yani hani baskı olcak üstümde ama hemen hemen aynı şeyleri düşünüp aynı şeyleri istediğimiz için şu an bi baskı yok. Ailenizin çalışma hayatınıza yönelik istekleri sizin düşüncelerinizi etkiliyor olabilir mi? Mesela ben üniversiteden ilk mezun olduğumda oraya gidiyim buraya gidiyim şurda çalışıyım diye düşünürken mesela İstanbul’da onların istemediği işlerde ve yerlerde çalışmayı düşünürken bir sürü başvurularda bulundum ve bir sürü görüşmelere de gittim yani. Eğer içime sinen bi iş olsaydı başlayacaktım yani yine istemezler de tutmazlardı baskı yapmazlardı. O zamanlar mesela isteklerimiz çatışıyordu sonra işin farkına varıp aslında doğru olanın bu olduğunun farkına vardım. Mantıklı düşündüklerini ben de yaşayarak gördüm, fark ettim yani. Şu anda yalnızca düşük ücretle çalışmamı, düzensiz bi işte çalışmamı istemiyolar o kadar.”</p> |
| İ10 | <p>“Ailem karışmaz. Çalış ya da çalışma diye şey yapmaz onlar bişey demezler yani. Bana bişey engel olmasın onlar için bi problem yok. Tamamen psikolojimi düşündüğü için. Bana baskı yapmak istemediği için karışmaz. Aileniz çalıştığınız işe veya işyerine karışır mı peki? Hayır karışmazlar.”</p> |
| İ12 | <p>“Annem ve babam çalışmamı sürekli istiyolar, hala istiyolar. Eşim de çalışabilirsin diyo her zaman destekliyo beni.”</p> |
| İ14 | <p>“Hepsi destekliyo bi sıkıntı yok onlardan yana. Ben çalışmak istediğimi söylüyorum, onların da fikirlerini alıyorum ama kararı yine ben veriyorum.”</p> |
| İ15 | <p>“Hepsi destekliyo bi sıkıntım yok. Eşim, ailem çalışıyım çalışmıyım hepsi destek bi sıkıntı yok o konuda.”</p> |

| | |
|-----|--|
| İ16 | “Ailem çalışmamı hep destekliyodu. Zaten üniversitede okuduğum için hele evlendikten sonra bile bırakmadım okulu, evliyken de okula gittim geldim çaba da gösterdim diye onlar çalışmamı çok istiyolardı. Eşimin ailesi de öyle her türlü desteği veriyolar. Ama dediğim gibi çocuklar dolayısıyla ben şu an çalışmak istemiyorum. Eşim de şey olarak düşünüyö, iyi şartlarda çalışıcaksam çalışıyım diye düşünüyö, çünkü iyi bi şartta çalışmıcaksam, az bi ücret alıcaksam, çok yoğun saatler çalışıcaksam, evimden, çocuğumdan, eşimden çok fazla sıkıntı yaşayıcaksam, onlarla vakit geçirememeye açısından hani çalışmıyım daha iyi diye düşünüyö. Ama ben çalışıcam dedikten sonra eşim çok bi sıkıntı yaratmaz bana.” |
| İ17 | “Aile bireylerimde bi problem yok şu anda hepsi çalışmamı istiyor. Eşim de ailem de sıkılmıyolar çalış diye ama ben eşimin fikrini de alıyorum o iş yerinin iyi ya da kötü olmasına yönelik fikir veriyö. Olur veya olmaz diyo, yönlendiriyö beni.” |

Değerlendirme

Rassal olarak seçilen kadınlarla yapılan görüşmelerde çalışmayan kadınların birçoğu, çalışma hayatına katılmak istediklerinde ailelerinin onları desteklediğini ifade etmişlerdir. Buradan anlaşılacağı üzere kadınlar çalışma hayatına girmek istediklerinde ailelerinin onları desteklediği ve bu konuda bir baskı uygulamadıkları görülmektedir. Ancak yine görüldüğü üzere kadınların çalışma hayatına katılamamaları önündeki engeller aile baskısından değil genellikle çocuk bakımından kaynaklanmaktadır.

Ataerkil düşünce anlayışının kadınlara yüklemiş olduğu roller günümüzde hâlâ devam etmektedir. Her ne kadar aile bireyleri kadınların çalışma hayatına katılmaları hususunda onlara destek olsalar da ataerkil anlayışın kadına yüklediği birtakım rollerden (çocuk bakımı, ev işi vs.) dolayı kadınlar çalışma hayatına katılamamaktadırlar.

Tablo 20’ de görüldüğü üzere evli ve çocuk sahibi olan kadınların birçoğu çocukları büyüdükten veya çocuklarını kreş ya da anaokuluna gönderdikten sonra çalışma hayatına katılmak istediklerini ve aile bireylerinin de onları bu konuda desteklediklerini ifade etmişlerdir. Kadınlardan bazıları ise çalışma şartları ve işyeri ortamı için aile

bireylerinden onay almaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Buradan da görüldüğü üzere, ataerkil anlayışın uyguladığı hiyerarşik sistem günümüzde de bazı kadınların çalışma hayatına katılıp katılmaması hususunda karar alma mekanizması olmaktadır.

Her ne kadar aile bireyleri kadınların çalışmalarını destekleseler de kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı kadınlar çalışma hayatına katılamamaktadırlar. Bu hususta ebeveynlerin çocuk bakımını aralarında paylaşmaları veya devlet tarafından ebeveynlere çocuk bakımı ile ilgili imkânların sunulması halinde daha fazla kadının çalışma hayatına katılacağı düşünülmektedir.

Tema 3: Devletten Beklentiler

Çalışmayan kadınlarla yapılan görüşmelerde, kadınların çalışma hayatına girebilmeleri için devletten birtakım beklentilerinin olduğu görülmüştür. Günümüzde devlet, istihdamı özellikle de kadın istihdamını artırmaya yönelik birtakım politikalar uygulasa da kadın istihdam oranları göz önünde bulundurulduğunda bu politikaların daha da geliştirilmesi ve daha fazla kadının istihdam edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Yapılan içerik analizi sonucunda, çalışmayan kadınların çalışmama sebeplerinin belirlenmesi ve bu sorunlarının devlet tarafından çözüme ulaştırılması halinde kadın istihdamının artacağı öngörülmektedir.

Tablo 21. Çalışmayan Kadınların Çalışma Hayatına Yönelik Devletten Beklentileri Vurgusu

| Araştırma Sonuçlarına Göre Katılımcıların Vurguları | Mülakat Sonuçları |
|--|--------------------------|
| Devletten Beklentiler | 17/16 |

Araştırma sonuçlarına göre görüşme yapılan katılımcıların %94'ü çalışma hayatına girebilmek için devletten beklentilerinin olduğuna dair vurgu yapmışlardır. Bu alt temada çalışmayan kadınların çalışma hayatına katılabilmeleri için devletten beklentilerine yönelik ifadelerine yer verilecektir. Görüşme yapılan kadınlara, “devletten, kadınların çalışma hayatına katılımlarını artırmasına yönelik beklentileriniz nelerdir?” diye sorulmuş olup kadınların bu soru ile ilgili ifadeleri şöyledir:

Tablo 22. Çalışmayan Kadınların Çalışma Hayatına Yönelik Devletten Beklentileri ile İlgili Mülakat Verileri

| | |
|----|---|
| İ1 | <p>“Kadınlara uzun süreli istihdam alanları yaratılmalı. Devletin şu an sunduğu geçici işleri gereksiz görüyorum. Şu an inanılmaz bir işsizlik var ben 1 yıldan beri niyetliyim çalışmaya 1 yıldır sürekli iş bakıyorum. Örneğin şu anda bekçi alımı yapıyorlar ama hiç kadın bekçi almıyorlar, kadınlara gerekli eğitimi verip güvenlik önlemini alıp kadınları da bekçi yapabilirler bu konuda ayrımcılık yaptıklarını düşünüyorum. Özel sektörde de genelde akşam 6-7 ye kadar çalışıyorsun cumartesi de çalışıyorsun. Çalışma süreleri çok uzun, benim 2 tane çocuğum var, evde yemek derdim var ben bu yüzden çalışmıyorum, kadına bu konuda destek yok maalesef. Geçen gün özelde bir yerle görüşmeye gittim sabah 8 akşam 8 çalışacaksın gerekirse müşteri olursa 9’a kadar uzayabileceğini söylediler, cumartesi dâhil. Hiçbir sosyal aktiviten yok o saatte eve gidip ne yapabileceksin çocuklarla mı ilgileneceksin yemek mi yapacaksın. Teklif ettikleri ücrette asgari ücret, insanın aklıyla dalga geçiyorlar resmen. Devletin böyle yerleri denetlemesi gerekiyor bu kadar uzun çalışma süreleri olmamalı.”</p> |
| İ2 | <p>“Öncelikle Kırklareli’nde istihdam alanlarının yetersiz olduğunu düşünüyorum. Burada özel sektörde çok fazla iş imkânımız yok. Bir de insanlar torpille değil de hakkıyla bir yerlere gelmeli her sektörde işe alırken eşit davranılmalı ayrımcılık yapılmamalı. Biçok kadın çocuklarına baktığı için çalışmıyo bu hususta devletin veya işverenlerin kadınlara bir güvence vermesi, imkân tanınması gerekiyo, kadınların da istihdam edilmesi gerekiyo. Kadınlara basit işler verip eve hapsedmek yerine veya piyasada kadının görevi olarak görülen işlerde çalıştırmak yerine kadınların gelişmesine yönelik uygulamalarda bulunmalı ve vasıflı işlerde kadınların da daha fazla çalıştırılması gerekli. Gerçi bu durum biraz kadınlarla da alakalı kadınların da bunları istemesi gerekiyo. Bazı kadınlar hallerinden memnun ve çalışmak veya yükselmek istemiyorlar.”</p> |

| | |
|----|--|
| İ3 | <p>“İnsanların, iş imkânları ile ilgili bilgilendirilmesi gerekiyo, kadınların da devletin sunduğu imkanları takip etmesi gerekiyo. Kadınlar kurslardan aldıkları belgelerle bişeyler yapabilmeli, devlet, kadına bu anlamda istihdam sunabilmeli.”</p> |
| İ5 | <p>“Mesela özel sektörde tecrübe arıyolar ama kimse de anasının karnından tecrübe alıp da doğmuyo. En basitinden bi muhasebe yani ben muhasebecilik yaptığım için ben de kuzenimin aracılığıyla o olmasa belki o işe giremezdim. Çünkü ona girmeden önce sana diyolar ki şu muhasebe programını biliyo musun? Tamam, ben okulda gördüm programı ama uygulama da göremiyosun işe girince onu öğrenebiliyosun. Yani tecrübe aramaları çok saçma geliyo. O insana o fırsatı verirsin bir hafta on gün denersin he oluyosa devam olmuyosa sen yoluna ben yoluma dersin. Bence o tecrübenin aranması olmamalı.</p> <p>İnsanlar tecrübeyi okul zamanı yaptıkları stajla kazanabilirler mi sizce? Ben staj da gördüm üniversite döneminde. Bizi staja yönlendiriyolar, staja gittiğimiz yerde sadece dosya götür dosya getir olayı yani bana o uygulamayı o programı öğretmiyo. Yani aslında stajda da bi şey öğrenmiyosun. Yani bunların denetlenmesi gerekiyo bence stajların insanlara tecrübe katması gerekiyo ki iş aradığında da tecrübem var diyebilisin insanlar. Yeri geliyo naylon stajyerlik yapıyolar. Ben mesela bir sene normal staj yaptım, öbürünü naylon yaptım yani. Baktım bir şey öğrenmiyorum gidip de faturaları dosyalamak bana bir şey öğretmiyo yani. O yüzden bi işe girerken tecrübe aranıyosa öncesinde insanlara tecrübe kazanmaları için en azından insanların eğitimleri sırasında verilen stajların düzgün olması gerekir ve devletin de bunları denetlemesi gerekir.”</p> |
| İ6 | <p>“Ben atanamamış bir ingilizce öğretmeni olduğum için atamaların artmasını isterim yani. Bide devletin özel sektörde de işvereni destekleyici bi şekilde işçi alımını artırması gerekiyo. Yani özel sektör 6 gün suyumuzu sıkana kadar çalıştırıyo bizi. Ders saatlerine bakacak olursak iki öğretmeni çalıştırması gerekirken bir öğretmeni çalıştırıyolar. Yani benim mardinde çalıştığım kurum da o şekildeydi hem ilköğretim hem de ortaokul çocukları vardı ve hepsine ben giriyodum. Tek öğretmen hepsine yetmek zorundaydım ve 6 gün akşam 7’ye kadar çalışıyodum. Yani bunun yerine o kurumda 2 tane</p> |

| | |
|----|---|
| | <p>İngilizce öğretmeni olsaydı çok daha rahat çalışırdım. Devlet özel sektörü desteklerse, örneğin sigortamızı yapıyo özel sektör devlet bu konuda onların elini rahatlatırsa onlar da işçi alımını artırabilir diye düşünüyorum. Peki, daha önce görüştüğüm çalışan öğretmenler özel sektörde Kırklareli'nde iş bulma imkânımız zorlaştı dediler siz bu konu hakkında ne düşünüyorsunuz? Yani evet mesela dershaneler kapatıldığı için özelde iş bulamıyoruz. Dershane sistemi ne kadar doğruydı o da tartışılır benim nezdinde, dershanelere ben sıcak gözle bakmıyorum, çünkü ben dershanelerle kazanmadım okulumu ne öğretmen lisesini ne de üniversiteyi kazanırken dershane sayesinde kazanmadım. Devlet okulunda aldığım kaliteli eğitim sayesinde kazandım. O yüzden bazı çocukların böyle at gibi koşturulmasına hem okul hem dershane bu şekilde yetiştirilen çocuklara açıkçası ben çok doğru bulmuyorum. Devlet okullarındaki kalitenin artırılması ve beraberinde de kadrolarına artırılması daha doğru olur diye düşünüyorum.”</p> |
| İ7 | <p>“Çocukların bakım sorunu var yani aslında devletin böyle bişey yapması lazım. Annelere daha kolaylık sağlaması lazım çocuk bakımı konusunda. Kreş ve anaokullarını da yetersiz buluyorum. İşyerlerinde hepsinde kreşler olması lazım ama olmuyo onlar yeterli olsa çalışılır yani yoksa niye çalışmayalım.”</p> |
| İ8 | <p>“Bi kere her işyerinde kreş ya da anaokulunun olmasını isterdim o zaman herkes hem daha rahat geçinirdi. Kadınlar ezilmezdi kendi paralarını kazanırlardı, çocuklarına daha güzel hayatlar sunarlardı. Erkek eline bakmazlardı. Çalışma saatlerine uygun kreşlerin açılması ya da ne biliyim çocukları bırakabileceğim yuvaların olmasını isterdim. Şu an özel kreşlerde pahalı aldığım maaşı da kreşe verirsem saçma olur böyle yapana kadar çocuğuma ben bakarım daha mantıklı. Mesela kayınvalidem şu an çalışmıyo olsa çocuklarıma baksa onun yerine ben işe girsem çalışsam ama o da emekliliğini doldurmaya çalışıyo kadın da haklı o yüzden böyle saçma bi dönence var. O emekli olacak, sıra bana gelecek ben çalışcam, ben günlerimi doldurcam, çok zor çok uzun hikâye.”</p> |

| | |
|-----|--|
| İ9 | <p>“Yani şu an ben akademisyen olmak istediğim için akademisyenlik kadrolarının artırılması daha fazla açılmasını istiyorum. Bide mesela bazı üniversiteler de görüyoruz bazı bölümlerde genellikle erkek akademisyenler daha fazla. Yani kadınlara da öncelik vermeliler. Diğer taraftan iş hayatındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dair politikalar üretmeliler ve bunlara çözüm bulmalılar, bunlar için kurumlara, şirketlere bi şart koşmalılar ki kadın istihdamı artsın. Bide mesela işe alınırken aynı vasıflara, yetenek ve becerilere sahip kadınlar ve erkekler arasında genelde erkekler tercih ediliyo sorumlulukları daha az diye bu yüzden bu konuda mesela kadınlara pozitif ayrımcılık yapılabilir. Çünkü erkek istihdamı zaten kadınlara göre daha fazla. Bide kadınların diğer sorumluluklarını da göz önünde bulundurduğumuzda çalışma saatleri konusunda da esnek davranılabilir. Ama tabi ki ücreti de az tutmıcağlar yani.”</p> |
| İ10 | <p>“Ben şu an devlette çalışmak istediğim için kadroların çoğaltılmasını istiyorum. Bide mülakat kalkmalı bence. Deneme sürecinde insanları deneyerek de bu mülakat olayını da çözmüş oluyosun bence. Yani alımlar artırılmalı devlette. Özel sektörde de kadınların iş dışındaki sorumlulukları azaltılarak onlara destek olunarak istihdamları artırılabilir. Ne biliyim işte evli çocuklu kadınlar için kreş veya anaokulları artırılabilir. Bide hayatın her alanında yapılan cinsiyet ayrımcılığı için cinsiyet eşitliği ile ilgili halk eğitim kurslarında eğitim verilebilir. Yani insanlar belki bu şekilde bilinçlendirilebilir. Yeterli olur mu bilmiyorum ama ailenin bilinçli olması ve çocuklarını bu şekilde yetiştirmeleri önemli.”</p> |

| | |
|-----|--|
| İ11 | <p>“Mesela bi çok kadın ben de dâhil devletin uyguladığı istihdam politikalarından haberleri yok. Bunların duyurulması gerekiyo mutlaka. Ben birkaç şey duydum ama detaylı bilgiye sahip değilim mesela ben KOSGEB nedir şartları nelerdir detaylı bilmiyorum. İŞKUR hakkında da aynı şekilde çok fazla bir şey bilmiyorum bunlar daha iyi duyurulmalı ve bu konuda bayanlara gerçekten daha fazla imkân sağlanmalı. İlk önce bayanlar okumalı çünkü onlar ilerde anne olacaklar, evlat yetiştircekler annelerin okuması şart. Ondan sonra çalışmalılar, sosyal hayatta sürekli kendilerini geliştirmeleri gerekiyo ve hayatın içinde olmaları gerekiyo annelerin de. Bu yüzden bu politikaların kadınlara yeterince duyurulması gerekiyo. Peki, pek çok kadın çocuklarına baktığı için çalışmıyor. Daha fazla kadının istihdam edilmesi için devletin ne gibi düzenlemeler yapması gerekiyor sizce? İşyerlerinde kreş veya anaokulu olduğunda mesela anneler de daha rahat çalışır. E bide yakın olduğu zaman da öğlen arası olsun şey olsun çocuğuna daha yakın olur. Görme imkânı, kontrol etme imkânı da olur yani her iş yerinde şart aranmadan çocuk bakım yerleri olmalı.”</p> |
| İ12 | <p>“Pek çok kadın çocuğuna baktığı için çalışmıyo mesela. Devlet çocukların bakımını bi şekilde üstlenmeli ya da bakımına yardımcı olmalı diye düşünüyorum. Devlet bu konuda yardımcı olmazsa eğer sadece çocuk değil yaşlı bakımı da var bu yüzden kadınlar çalışma hayatına giremiyo ve uzak kalıyolar. Bide mesela devletin kurumları, İŞKUR mesela genellikle vasıfsız işler için iş imkânı sunuyo ama eğitilmiş insanlara vasıflı iş imkânı sunmuyo. Yani şu an üniversiteden mezun farklı bölümlerden mezun insanlar var bazı olanaksızlıklar nedeniyle çalışmıyolar hatta işyeri açamayanlar olabiliyo, onlara devlet destek olabilir, yardımcı olabilir. Sadece pastane açmaya yardımcı olmasın yani, eğitilmiş insanlara da yardımcı olmalılar diye düşünüyorum.”</p> |

| | |
|-----|---|
| İ13 | <p>“Devletten beklentim şu olur, mesela mahallelere kreşler açılacak diye vaatler vardı ya evet böyle şeyler yapabilirler. Böylelikle biz de çalışabiliriz ve içimiz de rahat olur. E çalıştığımızda da değer. Belediyelerin açtıkları kreşler özel bi kreşten maddi olarak daha makul olacağı için, ev hanımlarına bu şekilde yardımcı olabilir bence devlet. Bide devlet aracılığıyla toplantılar ve seminerler yapılarak kadınlar işler hakkında bilgilendirilmeli, bilinçlendirilmeli, onları böyle yüreklendirilmeli bence bu sefer biz de “yapabilirim ben, okuyabilirim, elimden her şey gelir, başarabilirim” diyebiliriz bunun için biraz bence yüreklendirilmemiz gerekiyo, onore edilmemiz ve desteklendiğimizi görmemiz gerekiyo.”</p> |
| İ14 | <p>“Şu an tam yasalaşmadı diye biliyorum ama yarı zaman yarı maaş olayını yarı zaman yarı maaş şeklinde değil de yarı zaman tam maaş şeklinde maaş artırılabilir. Yani kadınları aktif tutmak için yapılacak çok şey var ama yapılamıyo da olabilir bu derin bi konu. İstenmiyo da olabilir. Ama yapılması adına bir sürü şey olabilir. Kreş, anaokulu vs. falan evet ama hayır belki kadın kendi büyütme istiyo çocuğunu, yani bunu destekleyebilmeliler bence. Devlette çalışan ve yeni doğum yapmış kadınlara uygulanan 2 sene ücretsiz izin ücretsiz değil de ücretli olabilse ve özel sektörde de uygulansa keşke. İskandinav ülkelerinde yaşamıyoruz farkındayım ama olsa harika olur. Çünkü gerçekten evet kadın kesinlikle çalışmalı ama her şeyden önce kadın bi anne. Bu benim aklımda böyle profesör de olsam bunu bu şekilde düşünürüm. Öncelikle anne olduğun için ara veriyosun çünkü bi birey yetiştiriyosun ve bu hepsinden önemli aslında. Tabi ki çalışmak çok önemli hepsi çok önemli ama bunu sağlayabilmek adına devlet daha fazla destekte bulunabilir. Mesela devlet ne gibi desteklerde bulunabilir? Kadınlar doğum iznindeyken ücretsiz izin yerine ücretli izin verilebilir. Hiç değilse üçte ikisini versin yani. Ya da çocuk bakımını destekleyebilir. Bide kadın doğumdan sonra çoğu zaman işten ayrılmak zorunda kalıyo çocuğuna bakmak için ama daha sonra çocuğu büyüdükten sonra çalışmak istediğinde iş bulamıyor devlet bu konuda da kadına destek olabilir.”</p> |

115

“Yani kadınlara genelde şey yapılyo, en basiti işte benim işten çıkarılmam yani. Hiçbi erkeği çocuğu olcak diye işten çıkartanı görmedim. Ben hamileyim diye çıkartıldım. Hani her yerde böyle değildir belki ama en azından hani hamilelere aslında daha fazla yardım edilmesi gerektiğini düşünüyorum devletin bu konuda ciddi yaptırımları olabilir, bunu engellemesi gerekir. Evet sen bunu çıkaramazsın işten diyebilir. Mahkemeye verdim şu an mahkemenin bitmesini bekliyorum mesela. Bunu daha kısa yoldan bişeyle çözebilir. Bide mesela hani devletteyken ücretsiz izin, o, bu, çocuğuna bakmak için en azından 2 sene kadar da çalışmayabilirsin ama özel sektörde 4 ay. Ben şu an çalışsaydım 20 gün sonra çalışmaya başlamak zorundaydım. Ki çocuğum daha 4 aylık olacak. 4 ay çok kısa bi süre baktığın zaman. Çünkü o çocuk zaten daha 2-3 ayda farkına varmaya başlyo dünyaya geldiğinin. O süreleri özel sektöre de biraz yansıtabilirler. Devlette nasıl 2 yılsa, hani ücretsiz izindi oydu, buydu, hani rapor bile alsalar alabiliyolar. Ben doktor kontrolümün raporunu bile götürdüğüm halde ona bile “neden rapor getirdin, sen neden işe gelmedin” deniliyordu. Hani bunlara yaptırım uygulanabilir. Bide mesela çocuk kreş çağına gelince de sıkıntı oluyo. Bebeğini herkese bırakamazsın ister istemez endişeleniyosun. Bizim ülkemizde mesela kreşler altı bezli olduğu için 3 yaşında bile olsa çocuğu kreşe almıyo. Benim kuzenim Almanya’da yaşıyo, o da doğum yaptı orda mesela 10 aylıkken kreşe alıyolar bebeği, hatta bizdekiler nasıl altı bezli diye almıyolarsa onlar “bezli olması daha iyi, biz burda nasıl bezi bıraktıracığımızı bildiğimiz için size yük olmuyoruz” diyolarmış. Yani her işyerine ya da mahallere böyle kreşler açılmalı ve böyle iyi eğitmenler olmalı bence. Hani sadece çocuğu bıraktım gittim olmaması gerekiyo, her şeyiyle ilgilensinler ki benim yetersiz kaldığım konular illa ki olacaktır, bi eğitimci kadar şahane olamam, annelik içgüdüm devam eder ama eğitim açısından daha iyi olur yani. Şu an özel kreşler 1200’den başlyo bide zaten asgari ücret 2000 lira. 1200’ü ben oraya versem çalışmama gerek yok, 800’le ben hiçbi şekilde geçinemeyeceğim için devletin bu konuda imkân sunması kadınların istihdama katılması açısından çok iyi olur yani. Bide çalışma saatleri de sıkıntı. Ben daha önce mesela bi peynirci dükkânında çalıştım. Yazın akşam 9’da işten çıkıyodum ben. Eve gidiyom 9

| | |
|----|---|
| | <p>buçuk, direkt yatıp uyuyodum. Bazen de hani uykuyu boşver diyip arkadaşlarımla vakit geçirmek istiyodum, sosyalleşmek istiyodum. Ama zor oluyodu yani. Kadınlara bunlar biraz daha esnetilebilir. Çalışma süreleri kısaltılabilir. Tabi her kurumun farklı, bi devlet dairesinde belli saatler. Özel sektör çok uzun ciddi anlamda çok uzun. Özel sektöre bi yaptırım getirilmesi gerekiyo bu konuda. Firmalar kendi çıkarına bakıyo ister istemez ama çalışanlara da yazık yani.”</p> |
| 16 | <p>“Devletten beklentim ücretler düşük, hayat şartları zor, çalışma saatleri de uzun olduğu için kadınların annelik de göz önünde bulundurularak çalışma saatlerinin daha biraz az olması hiç fena olmaz. Maaşların biraz yüksek olması da iyi olur. Zaten her insanın gün içerisinde verimli olabilme süresi bellidir. Yani siz 8 saat çalışıyorsanız bu 8 saatin 8 saatinde de maksimum seviyede olmuyosunuz. O yüzden iyi şartlar sağlanmalı ki kısa sürede de bi kadın verimli çalışabilsin. Ama Türkiye’de günümüz şartlarında bunlar ne kadar gerçekleşir bilemiyoruz. Bide devletten şöyle bi beklentim var benim, anne olma döneminde özellikle bu devletin ücretsiz izinleri falan var ya 2 yıla yakın çocuğuna kendin bakabiliyosun, o çok güzel bi proje bence keşke özel sektörde de olsa. Öyle olsa bi çok kadın çok daha rahatlıkla çocuklarına bakar. Bunu sağlamayan şirketlerde çalışan kadınlar çocuk sahibi olma konusunda bile tereddüt eder yani düşünsenize 3 aylıkken çocuğunu bırakıp gitmek zorundasın, çalışmak zorundasın, keşke öyle olmasa ama ileride inşallah onlar da düzelir, kadınlar çalışma hayatına da çocuklarına da çok daha rahat bi şekilde yetişirler inşallah. O süreler uzatılırsa özel sektöre de yansıtılsa çok güzel olur keşke öyle bişey olsa. Bide ülkemizde genel olarak işsizlik sıkıntısı çok fazla hem ülkemizde hem de Kırklareli’nde. Kırklareli bu konuda çok yetersiz, lise okuyanları bırakın üniversite okuyanlar bile artık iş bulma konusunda çok sıkıntı yaşıyorlar. Üniversiteye başka şehirlere gidenler de zaten geri gelmiyo. Genel olarak bu işsizlik problemini aştığımız zaman kadınların da işgücüne girme oranları artacaktır illa ki. Sizce bu işsizlik problemi nasıl aşılabılır? Mesela İŞKUR’un sunduğu işler daha çok böyle ilkökul, ortaokul düzeyinde insanların çalışabileceği işler oluyo, e onlara da başvuru yapılmıyo tabi. Ben de şimdi 2 tane üniversite okudum, bir sürü çabaladım. Şimdi</p> |

| | |
|-----|--|
| | <p>küçümsemek gibi değil asla ama iş ararken ona göre yani bi lise mezununun, bi ortaokul mezununun aradığı şartlarda iş aramıyorsunuz. Öyle olunca da iş bulmak daha da zorlaşıyo. He ne var mecbursan tabi ki bi yerde seçiciliğin azalıyo, tamam burdan başlıyım zaten üniversite mezunuyum kısa sürede yükselirim gibi bi yerden başlayabiliyorsunuz mecburiyet varsa ama yoksa iş ararken seçiciliğiniz de artıyo ona göre iş bakıyorsunuz. O yüzden İŞKUR tarafından üniversite mezunlarına da kendi düzeylerinde iş imkânı sunulmalı.”</p> |
| İ17 | <p>“Mesela ben şu an 12-13 saat çalışarak ne eşime ne çocuğuma yetebilirim. Çalışma sürelerinin devlet tarafından düzenlenmesini, hafifletilmesini ve denetlenmesini isterdim. Ben hep ayakta çalıştığım için, 12-13 saat ayaktaydım. Sağlık sorunları da yaşadım bu yüzden de işten ayrıldım. Çalışma koşullarının hafifletilmesi ve uygun şartların gerçekleştirilmesi gerekiyo. Bide genellikle özel sektörde, iş tanımına göre de iş yapmıyosun. Ekstra işler veriyolar ben gıda mühendisiyim, temizlikle de uğraştım, muhasebe işi de yaptım. Bu işler benim işim değil, eleman olmadığı için bize yaptırıyolardı bu işler için eleman alınmalı herkes kendi işini yapmalı yani. Devletin bunları bir şekilde denetlemesi gerekir.”</p> |

Değerlendirme

Rassal olarak seçilen kadınlarla yapılan görüşmelerde çalışmayan kadınların birçoğu çalışma hayatına girebilmek için devletten beklentilerinin olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma kapsamındaki kadınların çalışma hayatına yönelik devletten birçok beklentileri olduğu görülmüştür. Ancak özellikle çalışmayan kadınların büyük bir çoğunluğu kadınların çalışmaları önündeki en büyük engelin çocuk bakımı olduğunu ifade etmekte ve devletten çocuk bakımı için kreş, anaokulu vb. gibi bakım hizmetlerinin karşılanmasını talep etmektedirler.

Araştırma kapsamında görüşülen kadınların devletten diğer beklentileri ise çalışma sürelerinin uzunluğunun ve çalışma şartlarının zorluğunun denetlenerek gerekli önlemlerin alınması, daha fazla istihdam alanının yaratılması, işe alınırken ve işi ifa ederken aynı vasıflara sahip kişiler arasındaki eşitsizliğin önlenmesi ve bunlarla ilgili politikaların

geliştirilmesi, cinsiyet eşitliğine yönelik derslerin hem okullarda hem de halk eğitim merkezlerinde verilmesi, çalışmayan kadınların ilgili devlet kurumu aracılığıyla açık işler hakkında bilgilendirilmesi ve istihdamlarının sağlanması, iş tecrübesi edinilmesi açısından gerek eğitim gerekse stajların nitelikli bir şekilde verilmesi için ilgili çalışmaların yürütülmesi, doğumdan dolayı işlerinden ayrılmak zorunda kalmış kadınların daha sonra tekrar istihdam edilebilirliğinin sağlanması, doğum izin sürelerinin artırılması ve bu izinlerin ücretli izin olarak sunulması, kadın istihdamını artırmak amacıyla devletin özel sektörü desteklemesi, çocuk sahibi olan kadınlara çalışma saatlerinde esneklik imkânının sunulması, İŞKUR gibi kuruluşlar tarafından yalnızca vasıfsız kişilere yönelik değil vasıflı kişilere yönelik de kurs ve iş imkânlarının sunulması şeklinde olduğu görülmüştür.

Çalışmayan kadınların çalışma hayatına girebilmek amacıyla devletten beklentileri değerlendirildiğinde bu taleplerin birçoğu ile ilgili yasaların olduğu ancak bu yasalardan bazılarının şartları ve uygulanması açısından yetersiz kaldığı düşünülmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılabilmeleri için devletin özellikle çocuk bakımı hizmetlerini artırması, doğum izinlerine yönelik hem anne-çocuk ilişkisi hem de kadının istihdamda aktif rol alabilmesi için gerekli iyileştirmeleri sağlaması, yeni istihdam alanlarının yaratılması için özel sektöre destek ve teşviklerde bulunması, ayrımcılığa maruz kalan kişilerin kanunda yer alan haklarının neler olduğuna dair bilgilendirilmesini sağlaması, çalışma sürelerini ve çalışma şartlarını daha sık denetleyerek bu konularla ilgili sorunların yaşanmasına engel olması, işe alımlarda ve işi ifa ederken eşit vasıflara sahip kişiler arasında cinsiyetlerinden dolayı eşit davranılmamasının ispatı halinde gerekli cezai yaptırımların uygulanması, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili eğitimlerin gerek okullarda gerekse halk eğitim merkezlerinde verilerek insanların bu konuda bilinçlendirilmesini sağlaması gerektiği düşünülmektedir. Bunların gerçekleştirilmesi halinde kadın istihdamının artacağı, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından insanların daha fazla bilinçleneceği, ekonomik ve toplumsal açıdan da olumlu gelişmeler yaşanacağı düşünülmektedir. Ancak bunların birçoğunun uygulanabilmesi

için öncelikle ülkedeki ekonomik refahın artırılması gerektiği de düşünülmektedir.

Tema 4: “İşveren ve Yönetici Cinsiyeti” Algısı

Çalışan kadınlarla yapılan görüşmelerde olduğu gibi çalışmayan kadınlarla yapılan görüşmelerde de işveren veya yönetici denildiğinde kadınların akıllarında ilk olarak erkek cinsiyetinin belirdiği görülmüştür. Yine bunun temel sebebinin de üst düzey pozisyonlarda genellikle erkek egemen bir yapının olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

İçerik analizi sonucunda çalışmayan kadınların birçoğunun vermiş olduğu aynı cevaplar doğrultusunda bu algının yine ataerkil düşünce yapısının kadınlara yüklemiş olduğu rollerden kaynaklandığı görülmüştür.

Tablo 23. Çalışmayan Kadınların İşveren veya Yönetici Cinsiyeti Algısına Dair Vurguları

| Araştırma Sonuçlarına Göre Katılımcıların Vurguları | Mülakat Sonuçları |
|--|--------------------------|
| İşveren veya Yönetici Cinsiyeti Algısı | 17/12 |

Araştırma sonuçlarına göre görüşme yapılan katılımcıların %70'i işveren veya yönetici cinsiyetini erkek olarak algılamaktadırlar. Bu alt temada çalışmayan kadınların yönetici veya işveren cinsiyeti algılarına yönelik ifadelerine yer verilecektir. Görüşme yapılan kadınlara “İşveren veya yönetici dediğimde aklınızda ilk önce hangi cinsiyet belirlemektedir?” diye sorulmuş olup kadınların bu konu ile ilgili cinsiyet algıları şöyledir:

Tablo 24. Çalışmayan Kadınların İşveren veya Yönetici Cinsiyeti Algısı ile İlgili Mülakat Verileri

| | |
|----|---|
| İ1 | “Erkek geliyo.” |
| İ4 | “Erkek geliyo benim aklıma.” |
| İ5 | “Erkek geliyo çünkü çoğunlukla erkeklerle karşılaşıyorsun. Yani erkek geliyo benim aklıma ama bana göre kadın olmalı yani. Sadece çevremde bakıldığı zaman erkek öyle diyim. En basitinden şöyle de düşünebiliriz bugüne kadar kaç tane başbakan kadındı? Kaç tanesi erkekti? Çoğunlukla hep erkekti sadece bir tane başbakanımız kadındı.” |
| İ6 | “Bayan artık bence var ya ben şimdi Mardin’de bayan işverenin |

| | |
|-----|---|
| | yanında çalıştım ama düşününce ilk önce aklımda erkek olarak beliriyo.” |
| İ7 | “Erkek ne yazık ki erkek.” |
| İ8 | “İlk önce tabi ki de erkek geliyo ama kadınlar da var son zamanlarda yani benim çevremde tanıdığım çok fazla kadın işveren de var o yüzden bana kadın işveren veya kadın yönetici abes gelmiyo artık. Ama aklıma ilk gelen tabi ki de erkek.” |
| İ10 | “Maalesef erkek.” |
| İ11 | “Genelde erkek cinsiyeti beliriyo öyle çünkü öyle maalesef ama tabi bayanlarda çok güzel yöneticilik işverenlik yapıyolar yani bayanların da bu alanda artması gerekiyo bence.” |
| İ12 | “Benim genelde daha önce kadın yöneticilerim olmasına rağmen erkek beliriyo.” |
| İ14 | “Maalesef erkek maalesef.” |
| İ16 | “Erkek geliyo benim aklıma ilk önce.” |
| İ17 | “Erkek beliriyo.” |

Değerlendirme

Rassal olarak seçilen çalışmayan kadınlarla yapılan görüşmelerde, çalışmayan kadınların da çalışan kadınlar gibi, yönetici veya işveren cinsiyeti denildiğinde akıllarında ilk olarak erkek cinsiyetinin belirlediğini ifade etmişlerdir. Araştırma kapsamındaki kadınlardan 5 tanesi bu soruya “işveren denildiğinde erkek, yönetici denildiğinde kadın” cevabını vermiştir. Bunun temel nedeninin de kadınların daha önce kadın yöneticilerle çalıştığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu soruya kadınların bir kısmı “yönetici olarak kadın” cevabını verirken “işveren olarak kadın” yanıtını hiçbir kadının vermediği de dikkat çekmektedir. Her ne kadar günümüzde kadın işveren ve kadın yönetici sayısı geçmiş yıllara göre artış gösterse de yeterli düzeyde olmadığı bilinmektedir. Bu durum kadınların işveren ve yönetici cinsiyeti algısını doğrudan etkilemekte ve akıllarında ilk önce erkek cinsiyetinin belirmesine neden olmaktadır.

Daha fazla kadın yönetici ve kadın işverenin çalışma hayatında yer alması amacıyla gerekli çalışmaların yürütülmesi gerekmektedir. Böylelikle

toplumdaki bireylerin bu konudaki algılarının deęiőeceęi ve daha fazla kadının üst düzey pozisyonlarda yer alacağı düşünölmektedir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Ekonomik kalkınma ve sosyal gelişme açısından kadın istihdamının oldukça önemli bir yere sahip olduğu bilinmektedir. Geçmişten beri hem dünyada hem de Türkiye’de kadın istihdamı erkeklerle eşit oranda gerçekleşmemektedir. Özellikle ataerkil toplumlarda kadınlara atfedilen rollerden dolayı kadınlar çalışma hayatına girememekte veya çalışma hayatından ayrılmak zorunda kalmaktadırlar.

Kadınların istihdamını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar; eğitim ve vasıf düzeyi, medeni durum, eşin eğitim düzeyi, kayıt dışı istihdam, toplumsal yapıdaki geleneksel bakış açısı, cinsiyete yönelik ayrımcı uygulamalar, çocuk ve yaşlı bakım hizmeti, göç ve kentleşme olgusu gibi faktörlerdir. Bu faktörler doğrultusunda, kadın istihdamının artması için kadınların hem aile bireyleri tarafından hem de devlet tarafından desteklenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Türkiye’de kadın istihdamını artırmaya yönelik gerek resmi kurum ve kuruluşlar gerekse sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülen birtakım faaliyetler bulunmaktadır. Günümüzde resmi kurum ve kuruluşlar aracılığıyla yürütülen faaliyetlerle en geç 2023 yılına kadar kadın istihdamının artırılması hedeflenmektedir. Aynı zamanda 2003 yılında yürürlüğe giren ve hâlâ yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu’nda da kadınların istihdamına yönelik birtakım yasal haklar bulunmaktadır. Günümüzde kadın istihdam oranları göz önünde bulundurulduğunda bu faaliyetlerin etkili bir şekilde uygulanması ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan kadın istihdamına yönelik hakların iyileştirilmesi halinde daha fazla kadının istihdam edilebileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının toplumdaki bireyler tarafından benimsenmemiş olması da kadının çalışma hayatına katılımını zorlaştırmaktadır. Gerek eğitim gerekse kitle iletişim araçları yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının insanlara aktarılması ve benimsetilmesi halinde bu durumun zamanla pek çok alanda olumlu gelişmelere sebep olacağı gibi kadın istihdamında da olumlu bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı kısaca özel hayatta ve toplum içerisinde kadın ve erkek arasında eşit davranılması gerektiğini ifade eden

bir kavramdır. Bu doğrultuda cinsiyetler arasında eşit davranılmaması, toplumsal cinsiyet ayrımcılığına sebep olmaktadır. Gerek dünyada gerekse Türkiye’de toplumsal cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik birtakım kanunlar, stratejiler ve eylem planları oluşturulmaktadır. Bu politikalar ve düzenlemelerle birlikte kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi alanda erkeklerle eşit düzeyde söz hakkına sahip olması amaçlanmıştır. Dünyadaki cinsiyet eşitsizliğini ölçmek amacıyla UNDP tarafından cinsiyet eşitsizliği endeksi oluşturulmuştur. Endeks değeri 0 ile 1 arasında yer almakta olup bu oran 0’a yaklaştığında cinsiyet eşitsizliği azalış göstermekte, 1’e yaklaştığında ise artış göstermektedir. 2017 yılındaki cinsiyet eşitsizliği endeksine bakıldığında dünya ortalamasındaki cinsiyet eşitsizliği oranı 0,441 olarak saptandığı görülmektedir. Türkiye’de ise bu oran 2000 yılında 0.591 iken 2017 yılında 0,317 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de 2000 yılına göre günümüzde cinsiyet eşitsizliği azalış göstermiştir. Ancak bu oran geçmiş yıllara göre her ne kadar azalmış olsa da günümüzde hala toplumsal cinsiyet eşitsizliği varlığını korumaktadır.

TEPAV tarafından ilk kez 2014 yılında yayımlanan “81 il için toplumsal cinsiyet eşitliği karnesi”nde yer alan ve araştırmanın kapsamını oluşturan Kırklareli ilinin toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeks değeri ve sıralaması incelendiğinde, 2014 yılında bu endeks değeri 0,4307 iken 2017 yılında 0,369 olarak gerçekleşmiştir. Bu endeks değeri, Kırklareli’nde cinsiyet eşitsizliğinin 2017 yılında 2014 yılına göre azaldığını göstermektedir. Kırklareli ili toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi sıralamasına göre (en iyi durumdaki ilden en kötü durumdaki ile doğru) 81 il içerisinde 2014 yılında 17. sırada yer alırken 2017 yılında 16. Sıraya yükselmiştir. (Demirdirek ve Şener, 2014: 79; Kavas, 2018:28).

Kırklareli ilinde özel sektörde çalışan ve araştırma kapsamında bulunan kadınların çalışma hayatında cinsiyetlerinden dolayı herhangi bir toplumsal cinsiyet baskısına maruz kalıp kalmadıklarını saptamak, çalışmayan kadınların çalışmama nedenlerinin toplumsal cinsiyet baskısından kaynaklanıp kaynaklanmadığını belirlemek amacıyla Kırklareli merkezde çalışan 21 kadın ve çalışmayan 17 kadın olmak üzere toplamda 38 kadın ile derinlemesine mülakat yöntemi kullanılarak bir araştırma yapılmıştır.

Katılımcılara yarı yapılandırılmış mülakat formunda yer alan çalışan kadınlar için 6 soru, çalışmayan kadınlar için 6 soru olmak üzere toplamda 12 soru sorulmuş olup, katılımcıların cevapları mülakat çözümleme anahtarına kaydedilmiştir. Mülakat çözümleme anahtarı üzerinde içerik analizi yöntemi kullanılarak çözümleme yapılmıştır. İçerik analizi sonucunda çeşitli temalar oluşmuştur. Oluşan temalar şu şekilde şematize edilmiştir:

1. Çalışan Kadınlar Üzerinde Çalışma Hayatına Yönelik Toplumsal Cinsiyet Baskısı

- Mobbing
- İstihdam Alanının Yetersizliği
- Devletten Beklentiler
- İşveren veya Yönetici Cinsiyeti Algısı

2. Çalışmayan Kadınlar Üzerinde Çalışma Hayatına Yönelik Toplumsal Cinsiyet Baskısı

- Çocuk Bakımı
- Aile Bireylerinin Kadının Çalışmasına Yönelik Tutumları
- Devletten Beklentiler
- İşveren veya Yönetici Cinsiyeti Algısı

Araştırma kapsamında çalışan ve çalışmayan kadınlarla gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda iki ana tema ve toplamda 8 alt tema ortaya çıkmıştır. Çalışan kadınlar üzerinde çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısı teması altında ki ilk alt tema olarak mobbing vurgusu değerlendirildiğinde, araştırma kapsamındaki kadınların çalışma hayatında hem psikolojik hem de cinsel mobbing'e maruz kaldıkları görülmüştür. İkinci alt tema olan istihdam alanının yetersizliği vurgusu değerlendirildiğinde, Kırklareli'nde istihdam alanlarının araştırma kapsamındaki kadınlar tarafından yetersiz kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Üçüncü alt tema olan devletten beklentiler vurgusu değerlendirildiğinde, araştırma kapsamındaki kadınların çalışma hayatına yönelik devletten birtakım beklentilerinin olduğu görülmüştür. Çalışan kadınlar üzerinde çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısı teması

altında son alt tema olarak, işveren veya yönetici cinsiyeti algısı ele alınmıştır. Bu alt temaya göre işveren veya yönetici cinsiyeti algısı denildiğinde araştırma kapsamındaki çalışan kadınların akıllarında ilk olarak erkek cinsiyetinin belirdiği görülmüştür.

Çalışmayan kadınlar üzerinde çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısı teması altında oluşan çocuk bakımı vurgusu değerlendirildiğinde, araştırma kapsamındaki kadınların çocuk bakımıyla ilgilendikleri için çalışamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. İkinci alt tema olan aile bireylerinin kadının çalışmasına yönelik tutumları vurgusu değerlendirildiğinde, araştırma kapsamındaki kadınların çalışma hayatına katılımlarının aile bireyleri tarafından desteklendiği görülmüştür. Üçüncü alt tema olan devletten beklentiler vurgusu değerlendirildiğinde, araştırma kapsamındaki kadınların çalışma hayatına girebilmeleri için devletten birtakım beklentilerinin olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, çalışmayan kadınların işveren veya yönetici cinsiyeti algısı ele alınmıştır. Bu alt temaya göre işveren veya yönetici cinsiyeti algısı denildiğinde araştırma kapsamındaki çalışmayan kadınların akıllarında da ilk olarak erkek cinsiyetinin belirdiği görülmüştür.

Kadın istihdamının artırılması ve gerek aile içerisinde gerekse işyerinde toplumsal cinsiyet baskısının önlenmesi için ilgili kişi, kurum ve kuruluşlara şu öneriler sunulabilir:

- Çalışan kadınların çalışma hayatında maruz kaldıkları her türlü ayrımcılık, şiddet ve baskı için devlet tarafından denetimler artırılmalı ve önlemler alınmalıdır. İşverenlere ve çalışanlara bu konularla ilgili farkındalık oluşturmak ve cinsiyet eşitliğini benimsetmek amacıyla sürekli eğitimler verilmeli ve bu kişiler kanuni hak ve cezai yaptırımlar hakkında da bilgilendirilmelilerdir. Aynı zamanda devletin, kitle iletişim araçlarıyla konuyla alakalı kamu spotu niteliğinde reklamlar vermesinin de bireylerde toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin oluşmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu önerilerin uygulanması halinde kişi veya kişilerin ayrımcılık veya baskıya maruz kalma durumlarının önlenileceği veya azalabileceği düşünülmektedir.

- Yapılan araştırma sonucunda araştırma kapsamındaki kadınların birçoğu Kırklareli’nde iş bulma konusunda zorlandıklarını ve istihdam alanlarının yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Buna göre istihdam alanlarının artırılması için ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından gerekli yatırım ve teşviklerin artırılması veya kadınların var olan açık işler hakkında bilgilendirilerek istihdam edilmesi halinde kadın istihdam oranının artacağı düşünülmektedir.

- Kanunda yer alan haftalık en çok çalışma süresinin üzerinde işçi çalıştıran yerlerin denetlenerek gerekli cezai yaptırımların uygulanması ile bu tür yasadışı sürelerle çalıştırma faaliyetlerinin önüne geçileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte çalışan kadınların çalışma hayatı dışında ki sorumluluklarına da yeterli zamanı ayırabilecekleri düşünülmektedir. Kadınlara yönelik ücretli doğum izni sürelerinin artırılması durumunda yeni doğum yapmış birçok kadının çalışma hayatından ayrılmalarına engel olunacağı düşünülmektedir. Kreş, emzirme odası gibi işyeri eklentilerinin açılması için kanunda yer alan çalışan kadın sayısı şartının azaltılması, mahallelerde ilgili resmî kurumlar aracılığıyla makul bir ücret karşılığında veya tamamen ücretsiz kreş, anaokulu gibi hizmetlerin sunulması, çocukları belli bir yaşa gelene kadar talep eden her anneye yarı zamanlı çalışma imkânının sunulması, öğrencilere okullarda nitelikli staj imkânları sunulması tecrübeli bir şekilde çalışma hayatına katılımlarının sağlanması da kadın istihdamını artıracığı düşünülmektedir.

- Hem çalışan hem de çalışmayan kadınların işveren veya yönetici cinsiyeti algısının çoğunlukla erkek olduğu görülmüştür. Bu algının kadınların çalışma hayatında genellikle erkek işveren veya erkek yönetici görmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Toplum içerisinde liderlik vasfının erkeğe adanmış olması da kadınların bu algıları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Günümüzde kadınların işveren statüsüne sahip olmaları için gerekli teşvikler resmî kurumlar tarafından uygulanmaktadır. Ancak bu teşviklerin daha fazla kadını kapsamaları halinde kadın işverenlerin sayısını da artırabilir. Diğer taraftan yönetici vasfına sahip kadınların toplumsal rollerinden dolayı yükselmelerinin engellenmemesi, kadınların bu pozisyonlara yükselebilmeleri için gerekli desteklerin verilmesi halinde

kadın yönetici sayısı artabilir ve bu durum zamanla toplumdaki erkek işveren veya erkek yönetici algısının da değişmesine neden olabilir.



KAYNAKÇA

- Ağır, O. ve Turhan, A. (2014). “Demokratik Toplumda Bilginin Önemi ve Bilgi Edinme Hakkı Kanunu”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 2, ss. 283-312.
- Ağlı, E. ve Tor, H. (2016). “Cumhuriyetin İlanından Günümüze Türk Kadınlarının Eğitim, Sosyal ve Siyasal Hayattaki Durumlarının Değerlendirilmesi”, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, C.2, S.1, ss. 75-86.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2017). *2018-2022 Stratejik Planı*, Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayını.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2019). “Bakan Selçuk: Çalışan Annelere Aylık (100 Avro) Destek Sağlayacağız”, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/haberler/bakan-selcuk-calisan-annelere-aylik-644-lira-100-avro-destek-saglayacagiz/> , (Erişim: 16 Ekim 2019).
- Akgeyik, T., Omay, U., Uşen, Ş. ve Güngör, M. (2009). “İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 56, ss. 91-150.
- Akova, S. ve Sürüel, T. (2012). “Karşılıksızdan Kayıtsıza; Küreselleştirilen Kadın ve Kadın İstihdamı”, *Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası Dergisi*, ss. 137-148.
- Aktaş, G. (2015). “Kadın Girişimcilerin Sorunları, Kocaeli Örneği”, *Anahtar Dergisi*, S. 315, ss. 32-37.
- Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması*. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.
- Alparslan, A. M., Bozkurt, Ç. Ö. ve Özgöz, A. (2015). “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 2, S. 3, ss. 66-81.

- Arat, N. (1996). *Türkiye’de Kadın Olmak*. İstanbul: Say Yayınları.
- Arpacı, F. (2009). “Yaşlıya Bakan Kadınların Bakım Yüklerinin İncelenmesi”, *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, S. 1, ss. 61-72.
- Ataay, N. A. (1998). “Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etenleri”, *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı*. O. Çitçi, (ed.), Ankara: TODAİE Yayınları.
- Atatanır, H. (ed.). (2013). *İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri*. Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu Yayını.
- Ataklı, Y. R. (2016). “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ekseninde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Şiddet”, *Journal of Life Economics*, C. 3, S. 3, ss. 77-100.
- Avcı, M. (2016). “Osmanlı Devleti'nde Kadın Hakları ve Kadın Haklarının Gelişimi İçin Mücadele Eden Öncü Kadınlar”, *Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi – TAED*, S.55, ss. 225-254.
- Aydanoğlu, E. (2011). *Dünyada ve Türkiye’de Sendika – Siyaset İlişkisi*. Ankara: Kültür ve Turizm Emekçileri Sendikası Yayınları.
- Aydın, H. (2015). “Meşrutiyet'ten Cumhuriyet'e Türkiye'de Kadın”, *Current Research Social Sciences*, S.1, C.3, ss. 84-96.
- Aydın, O. B. ve Duğan, Ö. (2018). “Halkla İlişkiler Lisans Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine Yönelik Tutumları”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Dergisi*, S. 1, ss. 88-103.
- Aydın, S. (2016). “Türkiye’de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 7, S. 1, ss. 243-258.
- Aytaç, Ö. ve İlhan, S. (2007). “Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 18, ss. 101-120.

- Aytaç, S. ve Dursun, S. (2011). “İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama”, <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423931117.pdf>, (Erişim: 29 Eylül 2019).
- Aytaç, S. ve öte. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- Bakırcı, K. ve öte. (2014). *İş Dünyasında Kadın. İstanbul: Sis CB Basımevi Matbaacılık*.
- Bal, D.M. (2014). “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış”, *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi, C. 1, S. 1, ss. 15-28*.
- Baş, T. M. M. (201.). *Avrupa Birliğinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya ve Türkiye Örneklerinin İrdelenmesi*, Uzmanlık Tezi. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/2521/meltembas.pdf> .
- Başak, S. ve Öztaş, N. (2010). “Güven Ağbağları, Sosyal Sermaye ve Toplumsal Cinsiyet”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 12, S. 1, ss. 27-56*.
- Başaran, Y. (2017). “Sosyal Bilimlerde Örnekleme Kuramı”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, S. 47, ss. 480-495*.
- Bayar, R. (2006). “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İktisaden Faal Nüfus İçerisinde Kadının Rolü ve Bölgesel Farklılıklar”. *25-26 Mayıs 2006 IV. Ulusal Coğrafya Sempozyumu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 2006, ss. 203-214.
- Bebel, A. (2013). *Kadın ve Sosyalizm*, çev. Saliha Nazlı Kaya. İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Bedir, E. (2013). “Sosyal Politikanın Uluslararası Araçları”, *Sosyal Politika-I*. der. E. Bedir, M.M. Özaydın, B. Metin, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.

- Bedük, A. (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği”, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/69847>, (Erişim: 4 Nisan 2019).
- Berkün, S., Alacahan, D. N. ve Yavuz, A. Y. “Kadın İstihdamını Artırmada Alternatif Bir Değerlendirme: Evde Çalışma”, *International Anatolia Academic Online Journal*, C. 2, S. 2, ss. 43-61.
- Bingöl, O. (2014). “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S.1, ss. 108-114.
- Birinci, G. (2017). “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin Kısa Tarihi I: Milletler Cemiyeti’nden Birleşmiş Milletlere”, *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 50-81.
- Birleşmiş Milletler (BM) Türkiye. (2018). “ILO ve İŞKUR’un Kadın İstihdamını Teşvik Projesi Yüzlerce Kadının Hayatına Dokundu”, <http://www.un.org.tr/ilo-ve-iskurun-kadin-istihdamini-tesvik-projesi-yuzlerce-kadinin-hayatina-dokundu/>, (Erişim: 6 Ocak 2019).
- Bora, Aksu. (2016). *Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- BORUSAN. (2014). “Annemin İşi Benim Geleceğim”, <https://www.borusan.com/tr/kurumsalsorumluluk/kadininguclendirilmesi/annemin-isi-benim-geleceğim>, (Erişim, 7 Nisan 2019).
- Bozkaya, G. (2013). “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz”, *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 3, S. 5, ss. 69-89.
- Bozkurt, V. (2002). “Enformasyon Toplumu ve Eğitim”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*. der. A. Keser, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Candan, E. ve Özalp, G.S. (2013). “Tarımda Kadın Emeği”, *Tarım Ekonomisi Dergisi*, C. 19, S. 1, ss. 93-101.

- Castells, M. (2007). *Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür*, çev. Ebru Kılıç, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Ceneviz, M. (1978). *Geçmişten Bugüne Kadın*. Ankara: Bulut Yayınevi.
- Childe, G. (1983). *Tarihte Neler Oldu*, çev. Mete Tunçay ve Alaeddin Şenel, İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Chiongson R. A. ve öte. (2011). *Role of Law and Justice in Achieving Gender Equality*, World Development Report 2012.
- Contreras, D., Mello, L. ve Puentes, E. (2010). “The Determinants of Labour Force Participation and Employment in Chile, Applied Economics”, *Applied Economics*, ss. 1-12.
- Çaha, H., Çaha, Ö. ve Yılmaz, A. S. E. (2016). *Türkiye’de Cam Tavan Sendromu Hizmet Sektöründe Kadın*. İstanbul: Kadın ve Demokrasi Derneği (KADEM) Yayınları.
- Çakır, Ö. (2008). “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 31, ss. 25-47.
- Çatalbaş, K. G. (2015). “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 3, ss. 249-280.
- Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016). “Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, *Hak-iş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 5, S. 11, ss. 106-129.
- Çiftçi, E. G. ve Hırlak, B. (2017). “Ev Hanımlarının İşgücüne Katılımlarının Önündeki Engeller”, *The Journal of Academic Social Science Studies - International Journal of Social Science*, S. 54, ss. 287-301.
- Çitçi, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Çukur, C. (2016). *Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz*, Ankara: TBMM Araştırma Merkezi Yayınları.

- Dedeoğlu, S. (2000). "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emegi", *Toplum ve Bilim Dergisi*, ss. 139-170
- Demir, . N. (1999). "II. Meşrutiyet Dönemi Osmanlı Feminizmi", *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, C. 16, S. 2, ss: 107-115.
- Demirdirek, H. Ve Şener, . (2014). "81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi – 2014", [https://www.tepav.org.tr/upload/files/1395051458-3.81 İl İcin Toplumsal Cinsiyet Esitligi Karnesi.pdf](https://www.tepav.org.tr/upload/files/1395051458-3.81%20il%20icini%20toplumsal%20cinsiyet%20esitligi%20karnesi.pdf), (Erişim: 26 Eylül 2019).
- DİSK-AR, (2018a). "Milli İstihdam Seferberliğinin Sonucu: Kayıt dışı İstihdam Patladı", <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2018/04/DISK-AR-istihdam-is%CC%A7sizlik-raporu-2017-YILLIK-Nisan-2018.pdf> (Erişim: 1 Ocak 2019).
- DİSK-AR, (2018b). "Türkiye'de Kadın İşçi Gerçeği: Daha Fazla Ayrımcılık, Düşük cret, Güvencesiz İstihdam", <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2018/03/8-Mart-Kad%C4%B1n-1%CC%87s%CC%A7c%CC%A7i-Gerc%CC%A7eg%CC%86i-Raporu-son.pdf>, (Erişim: 7 Ocak 2018).
- DİSK-AR, (2019). "İşsizlik ve İstihdam Raporu", <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/03/DISK-AR-Mart-2019-Istihdam-Issizlik-Raporu.pdf>, (Erişim: 28 Eylül 2019).
- Doğramacı, E. (1997). *Türkiye'de Kadının Dn ve Bugünü*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Dolmacı, T. ve Şalvarcı, T. N. (2012). "Varlığını Sürdüren Bir Sorun Olarak Toplumda ve İş Yaşamında Kadına Yönelik Farklı ve Ayrımcı Tutumlar", *Akademik Bakış Dergisi*, S. 33, ss. 1-15.
- Duman, M. ve Akdemir, B. (2016). "Mobbing ve alıőan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 29-52.

- Durmaz, Ş. (2016). “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 2, S. 3, ss. 37-60.
- Ecevit, Y. ve Sarıtaş Eldem, C. T. (2013). “Türkiye’de Cinsiyet Eşitliğine Elverişli Ortamın Oluşturulması BM Ortak Programı – Taslak Rapor”, *TBMM Bilim Kurulu Raporu*, Ankara.
- Eckert P. ve McConnel-Ginet, S. (2003). *Language and Gender*. New York: Cambridge University Press.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, L. C. (2004). “The Concept of Bullying at Work: The European Tradition”, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf ve Cary. L. Cooper (ed.). London: Taylor & Francis Group.
- Ekin, N. (1989). *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Ekin, N. (1993). “OECD Ülkelerinde Kadın İşgücü ve İstihdam Sorunları”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Maliye Araştırmaları Merkezi Konferansları Dergisi Prof. Dr. Memduh Yaşa’ya Armağan*, S. 34, ss. 26-42.
- Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı. (2018). “5 Yılda 5 Bin Kadına İstihdam” <http://www.enerji.gov.tr/tr-TR/Bakanlik-Haberleri/5-Yilda-5-Bin-Kadina-Istihdam-Projesi> (Erişim: 6 Ocak 2019).
- Erdenk, E. (2005). “Gelişmekte Olan Ülkelerde Rekabette Karşılaştırmalı Üstünlüklere İlişkin Tercihlerin Gelir Dağılımına Etkisi ve Türkiye’nin Gümrük Birliği Tecrübesi”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, C. 55, S. 1, ss. 1037-1057.
- Erdut, T. (2005). “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 3, S. 6, ss. 11-49.
- Erol, I. S. (2015)” Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri”, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 2, S. 3, ss. 1-22.

- Ersoy, E. “Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği – Malatya Örneği”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 19, S. 2, ss. 209-230.
- Eser, Ş. (1997). *Part-Time Çalışmanın Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkisi*. Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Facio, A. (2013). “What is Patriarchy?”, *Women's Human Rights Education İnstitute*. <http://learnwhr.org/wp-content/uploads/D-Facio-What-is-Patriarchy.pdf> , (Erişim: 17 Ocak 2019).
- Fidan, F. (2000). “Kapitalizmin Gelişme Sürecinde Kadının Çok Yönlü Konumu (Medya Örneği)”, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 1, ss. 117-133.
- Filiz, A. (2011). *Producing Gender Talk in Relation to Class and Ethnicity: Conceptualizations of Gender Equality, Gender Roles and Womanhood by White Collar Women in İstanbul*, Yüksek Lisans Tezi. Koç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Karşılaştırmalı Tarih ve Toplum Çalışmaları Anabilim Dalı, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (Tez No. 322380).
- Gelişli, Y. (2014). “Türkiye’de Kadın Eğitiminin Bugünkü Durumu”, *Akademik Bakış Dergisi*, S. 40.
- Gökmen, E. Ç. (2016). “Farklı Sosyo-Kültürel Yapılarda Evli Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımı Üzerine Bir İnceleme”. *International Conference on Economics, Turkish Economic Association (20-22 Ekim 2016)*. Bodrum: Türkiye Ekonomi Kurumu Yayını, 2016, ss. 1338- 1364.
- Greenwood, J., Seshadri, A. ve Yörükoğlu, M. (2002). *Engines of Liberation*. New York: University of Rochester, Department of Economics.
- Gül, H., Yalçınoğlu, N. ve Atlı, Z. (2014). “Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, C. 13, S. 2, ss. 169-176.

- Güldü, Ö. ve Kart, E. M. (2009). “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 64, S. 3, ss. 97-116.
- Gündoğan, N. (2013). “İstihdam ve İstihdam Oranı”, Çalışma Ekonomisi–I. der. N. Gündoğan, M. K. Biçerli, K. Lordoğlu ve N. Özkaplan, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ). (2016). “HAK-İŞ Kadın Komitesi”, <http://www.hakis.org.tr/komiteler.php?id=1> , (Erişim: 8 Ocak 2019).
- Hale, M. (1999). “He Says, She Says: Gender and Worklife”, *Public Administration Review*, C. 59, S. 5, ss. 410-425.
- Hazine ve Maliye Bakanlığı. (2018). “2019 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanun Teklifi Görüşmeleri”, <https://www.hmb.gov.tr/haberler/hazine-ve-maliye-bakani-berat-albayrak-2019-yili-merkezi-yonetim-butce-kanun-teklifi-gorusemelerinde-konustu>, (Erişim: 10 Nisan 2019).
- Hüseyinli N. ve Hüseyinli T. (2016). “Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler”, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 34, ss. 108-137.
- ILO (International Labour Organization). (2010). *Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges*, Geneva: International Labour Office Publications.
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü - Türkiye Ofisi). (2018). “ILO: Dünyanın Birçok Köşesinde Kadınlar Hala, Erkeklerle Göre İşgücü Piyasasına Daha Az Katılıyor”, https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_619892/lang--tr/index.htm (Erişim: 4 Aralık 2018).
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü - Türkiye Ofisi). (2019a). “ILO ve İŞKUR Kadın İstihdamı İçin Güç Birliğine Devam Ediyor”,

https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_720771/lang--tr/index.htm, (Erişim: 15 Ekim 2019).

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü - Türkiye Ofisi). (2019b). “İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele”, https://www.ilo.org/ankara/media-centre/statements-and-speeches/WCMS_712046/lang--tr/index.htm , (Erişim: 15 Ekim 2019).

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü - Türkiye Ofisi). (2019c). “Cinsiyete Dayalı Ücret Açığını Anlamak”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-ankara/documents/publication/wcms_707579.pdf (Erişim: 15 Ekim 2019).

Işık, F. (2015). *Kadının Ekonomideki Yeri*, Ankara: Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü Yayını.

İleri, Ü. (2016). “Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler”, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 5, S. 12, ss. 128-153.

İŞKUR. (2016). “Türkiye İş Kurumu Dokuzuncu Genel Kurul Çalışma Raporu”, https://media.iskur.gov.tr/13592/9-genel_kurul_raporu.pdf (Erişim: 1 Nisan 2019).

İŞKUR. (2018). “İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu”, <https://media.iskur.gov.tr/22554/2018-yili-turkiye-geneli-ipa-raporu.pdf>, (Erişim: 1 Nisan 2019).

İŞKUR. (2019). “Girişimcilik Eğitim Programları”, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/kurs-ve-programlar/girisimcilik-egitim-programlari/>, (Erişim: 5 Aralık 2019).

İşler, R., ve Şentürk, C. (2016). “Feminist İktisat Perspektifinden Türkiye Ekonomisinde Kadının Rolü”, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, C. 2, S. 2, ss. 613-624.

İzgi, B. B. ve Akdeniz, S. (2011). “Kadın İstihdamı Sorunsalı Nereden Doğuyor?”. Anadolu International Conference in Economics II (15-

17 Haziran 2011) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, 2011, ss. 1-26.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG). (2006). “KEİG’in Kuruluşu”, <http://www.keig.org/hakkimizda/> , (Erişim: 8 Ocak 2019).

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG). (2011). “Kadınların Özgürleşmesinin ve Kadın Erkek Eşitliğine Ulaşmanın Yolu Kadınların İnsana Yakışır İşlerde Çalışmasından Geçer”, http://bianet.org/files/doc_files/000/000/231/original/KEIG_Platform_u_Politika_Metni_-_Mayis_2011.pdf , (Erişim: 8 Ocak 2019).

Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER). (2016). “KAGİDER Hakkında”, <http://www.kagider.org/kurumsal/kagider-hakkinda> , (Erişim: 8 Ocak 2019).

Kadın ve Demokrasi Derneği (KADEM). (2015). “Toplumsal Cinsiyet Adaleti Kongresi Sonuç Bildirgesi”, <http://kadem.org.tr/toplumsal-cinsiyet-adaleti-kongresi-sonuc-bildirgesi/> , (Erişim: 14 Ocak 2019).

Kadın ve Demokrasi Derneği (KADEM). (2017). “İnovasyonda Kadın Projesi”, <http://kadem.org.tr/projeler/inovasyonda-kadin/> , (Erişim: 8 Ocak 2019).

Kadın Liderlik Platformu. (2014). “Kadın Liderlik Platformu”, <http://www.kadınliderlikplatformu.org/> , (Erişim: 8 Ocak 2019).

Kavas, A. (2018). “Karşılaştırmalarla 81 İl İçin Cinsiyet Eşitliği Karnesi – 2018”, https://www.tepav.org.tr/upload/files/1520402632-7.Karsilastirmalarla_81_Il_Icin_Toplumsal_Cinsiyet_Esitligi_Karnesi_2018.pdf, (Erişim: 26 Eylül 2019).

KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü). (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*. Ankara: Fersa Ofset.

KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü). (2017). “Kadınlarımızın İşgücüne katılma oranı yüzde 33’ün üzerine çıktı. 2023 hedefimiz kadın istihdamını yüzde 41’e çıkarmak”,

<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/haberler/kadinlarimizin-is-gucune-katilma-orani-yuzde-33-un-uzerine-cikti-2023-hedefimiz-kadin-istihdamini-yuzde-41-e-cikarmak> (Erişim: 6 Ocak 2019)

KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü). (2018). “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı”, <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-plani-2018-2023> (Erişim: 6 Ocak 2019).

KSGM (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü). (2019). “Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi”, <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/projelerimiz>, (Erişim: 11 Nisan 2019).

Kahraman, D. S. (2010). “Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşişsizliğine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, C. 3, S. 1, ss. 30-35.

Kalkınma Bakanlığı. (2015). “Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) – İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı Eylem Planı”, http://odop.kalkinma.gov.tr/dokumanlar/8Isgucu_Piyasasinin_Etkinlestirilmesi_Programi.pdf (Erişim: 7 Ocak 2019).

Karabıyık, İ. (2012). “Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 32, S. 1, ss. 231-260.

Karaca, G. N. (2013). “Kadının Ekonomik Yaşamdaki Yeri: Türkiye ve Geçiş Ekonomilerinin Karşılaştırılması”, *International Conference on Eurasian Economies*, ss. 428-434.

Karaduman, G. C. ve Ergun, A. (2018). “Erkek Egemen İş Ortamlarında Kadın Yöneticilerin Deneyimleri ve Stratejileri”, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, C. 21, S. 2, ss. 114-143.

Karatuna, I. ve Tınaz, P. (2010). “İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma”, <http://acikerisim.kirklareli.edu.tr:8080/xmlui/handle/20.500.11857/416>, (Erişim: 18 Şubat 2019).

- Kılıç, Ö.Z. (2010). *Eğitim Sen II. Kadın Kurultayı Hazırlık Kitabı*. Ankara: Eğitim Sen Yayınları.
- Kılınç, N. (2015). “Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı”, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.4, S.9, ss. 120- 135.
- Kıran, E. (2017). “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında Türkiye’de Çocuk Gelinler”, *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, ss. 1-8.
- Kocabaş, F. (2004). “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 10, ss. 33- 53.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, B.V. (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 6, S. 1, ss. 195-219.
- Koçak, O. ve Hayran, N. (2011). “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği”. *Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri (23-25 Haziran 2011)*. Bosna Hersek, 2011, ss. 1109-1124.
- Konan, B. (2011). “Türk Kadınının Siyasi Hakları Kazanma Süreci”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi - AUHFD*, C. 60, S. 1, ss. 13-53.
- Koray, M. (2011). “Avrupa Birliği ve Türkiye’de "Cinsiyet" Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 29, ss. 13-53.
- Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012). “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 17, S. 2, ss. 41-65.
- KOSGEB, (2018). “Girişimcilik Destek Programı”, <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/1231/girisimcili-k-destek-programi>, (Erişim: 5 Aralık 2019).
- Kurnaz, Ş. (1991). *Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını*. Ankara: T.C Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları.

- Kuzgun, Y. ve Sevim, A. S. (2004). “Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C. 37, S. 1, ss. 14-27.
- Lockwood, R. N. (2004). “The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives”, *Society for Human Resource Management*, ss. 1-14.
- Makal, A. (2010). “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.2, S. 25, ss. 13-39.
- Marx, K., Engels, F. ve Lenin, V. (1979). *Kadın ve Aile*. çev. Öner Ünalın, Ankara: Sol Yayınları.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2009). “Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri”. *Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi* (05-07 Mart 2009). Sakarya: Sakarya Üniversitesi, ss. 41-50.
- Michel, A. (t.y.). *Feminizm*. Çev. Yeni Yüzyıl Kitapları Cep Üniversitesi Yayınları.
- Oğlak, S. (2017). “Yaşlı Bakımında Görünmeyen İşgücü: Aile Bakımı ve Ekonomik Değeri”, *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 4, S. 2, ss. 73-87.
- OPET. (2019). “Kadının Gücü Projesi”, https://www.opet.com.tr/Kadin-Gucu?gclid=CjwKCAjwtajrBRBVEiwA8w2Q8Pz625VVFos3pFZCPSy6iFfsQuo4Bj3UG1x1WTUjx77YkXzbaiTUbbBoCXekQAvD_BwEhttps://www.opet.com.tr/Kadin-Gucu?gclid=CjwKCAjwtajrBRBVEiwA8w2Q8Pz625VVFos3pFZCPSy6iFfsQuo4Bj3UG1x1WTUjx77YkXzbaiTUbbBoCXekQAvD_BwE (Erişim: 1 Eylül 2019).
- Önder, N. (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, C. 1, S. 1, ss. 35-61.
- Özaydın, M.M. (2013). “Sosyal Politikanın Dünyadaki Tarihsel Gelişimi”, *Sosyal Politika-I*. der. M.M. Özaydın, E. Bedir ve B. Metin, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.

- Özçatal, Ö. (2009). “Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-Demografik ve Kültürel Faktörler”. *Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi (05-07 Mart 2009) Sakarya Kongre Bildirileri Kitabı*. C. I. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Basımevi, 2009, ss. 45-54.
- Özçatal, E. Ö. (2011). “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 1, ss. 21-39.
- Özçer, S. (2007). “İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)”, *Tisk İşveren Dergisi*, C. 45-8.
- Özdemir, M. (2010). “Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 11, S. 1, ss. 323-343.
- Özdemir, S. (2004). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Özden, B. (2018). “Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, C. 5, S. 8, ss. 22-49.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 3, S. 1, ss. 55-86.
- Özmen, Z. (2017). “Türkiye’de Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar”, *V. Anadolu International Conference in Economics (11-13 Mayıs 2017)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, 2017, ss. 1-13.
- Öztürk, C. (2017). “Küresel Zincirleme Eklemlenme: Türkiye’de Kapitalizmin Gelişme Dinamikleri ve KOBİ’ler”, *Fiscaoeconomia*, C. 1, S. 1, ss. 99-113.
- Parent, T. A., Macias, E. F., Hurley, J. ve Vermeylen, G. (2007). “Fourth European Working Conditions Survey”, *European Foundation for the*

Improvement of Living and Working Conditions,
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0698en.pdf, (Erişim: 16 şubat 2019).

Parlaktuna, İ. (2010). “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Analizi”
Ege Akademik Bakış Dergisi, C. 10, S. 4, ss. 1217-1230.

Pehlivan, V. P. (2017). “Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kurumsal Yaklaşımlar: Bir Literatür Taraması”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 31, ss. 497-521.

Pekin, F. (1985). *Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar*. İstanbul: Alan Yayıncılık.

Punch, K. (2005). *Sosyal Araştırmalara Giriş: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*, çev. Dursun Bayrak, H. Bader Arslan, Zeynep Akyüz. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Sallan, S. (1993). “8 Mart Dünya Kadınlar Günü ve Kamu Hayatında Türk Kadınının Konumu”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, C. 36, S. 1-2, ss. 159-168.

Sami, Z. (2003). “Eğitimin Bir İşlevinin Kalkınma Olduğu Unutuluyor mu?”, *Milli Eğitim Dergisi*, S. 159.

Samsun, N. (2017). “Çalışmanın Değişen Anlamı ve Güncel Durumuna İlişkin Tartışmalar”, *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, C. 3, S. 3, ss. 160-210.

Schur, L. ve Kruse, D. (1992). “Gender Differences in Attitudes Toward Unions”, *ILR Review*, C. 46, S. 1, ss. 89-102.

Selvi, M. (2004). “Uluslararası Kuruluşların Türkiye’deki Sosyal Güvenlik Mevzuatının Oluşumasındaki Etkileri”, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü*, <https://www.csqb.gov.tr/media/1775/mehmetselvi.pdf>, (Erişim: 25.11. 2018).

- Solmuş, T. (2005). “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (MOBBING)”, “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 1-14.
- Sümer, H. H. (2014). *İş Hukuku*. Konya : Mimoza Yayınları.
- SGK, (2017). “Çalışma Hayatında Kadın İstihdamına Yönelik Uygulamalar”,http://archive.ismmmo.org.tr/docs/SeminerNotlar/01032017/calisma_hayatinda_kadin.pdf , (Erişim: 7 Mart 2019).
- SGK, (2018). “Kayıt Dışı İstihdam”,
<http://www.sgk.gov.tr/genelbilgi/index.html> (Erişim: 01 Ocak 2019).
- Şaylan, T. (2003). *Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Şen, M. (2018). “Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi” *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, S. 41, ss. 295-324.
- Şentürk, F. (2015). “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Yapısı”, *Sosyal Güvençe Dergisi*, S.7, ss. 113-143.
- Talas, C. (1981). *Toplumsal Politikaya Giriş*. Ankara: S Yayınları.
- Tatlı, H. Ve Koç, B. (2017). “Çalışan Kadın Bakış Açısıyla Kadınların İş ve Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar Hakkında Bir Uygulama”, *İktisadiyat Dergisi*, C. 1, S. 1, ss. 145-170.
- Tayanç, F.T. (1981). *Dünyada ve Türkiye’de Tarih Boyunca Kadın*. Ankara: Tan Yayınevi.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2013). *Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Ankara: TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayını.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2014). “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Elverişli Ortamın Geliştirilmesi Ortak Programı Raporu”,

https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/Ortak%20Program%20Raporu_Temmuz%202014.pdf (Erişim: 6 Ocak 2019).

Tekin, H. H. (2006). “Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme”, *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, C.3, S. 13, ss. 101-116.

The World Bank. (2018). “ Labor Force Paticipation Rate, Female and Male – Employment to Population Ratio, 15+, Female and Male – Unemployment, Female and Male” , <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=AF-1W> , <https://data.worldbank.org/indicator/sl.tlf.acti.ma.zs> , <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.FE.ZS> , <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.MA.ZS> , <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.FE.ZS> , <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.MA.ZS> . (Erişim: 19 Ocak 2019).

Tire, O. (2017). “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Kadın Yoksulluğu”, *Mavi Atlas Yayını*, C. 5, S. 1, ss. 97-112.

Tokol, A. (2002). “Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 4, S. 1. <http://www.isguc.org/?p=article&id=282&cilt=4&sayi=1&yil=2>, (Erişim: 04. 12. 2018).

Tokol, A. ve öte. (2012). *Sosyal Politika*. Bursa: Dora Yayıncılık.

Tokol, A. (2015). “Dünyada ve Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamına Girişi ve Günümüzdeki Konumu”, *Sosyal Politika-II. der.* A. Tokol, Y. Alper ve Ç. Özdemir, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.

Toksöz, G. (1994). “Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz”, *Kaos Gl Dergisi*, S.1, ss. 37-56.

- Toksöz, G. (2002). “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 49, S. 3, ss. 439-454.
- Toksöz, G. ve öte. (2014). *Türkiye’de Kaadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi*. Ankara: Duygu Matbaacılık.
- Topateş, K. A. (2015). “Dünyada ve Türkiye’de Kadın Yoksulluğu”, *Anahtar Dergisi*, S. 315, ss. 8-13.
- TÜİK. (2015). “Girişimcilik, 2013”, <http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=18646>, (Erişim: 06 Nisan 2019).
- TÜİK. (2018a). “Merkezi Dağıtım Sistemi”, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> (Erişim: 26 Aralık 2018).
- TÜİK, (2018b). "İstatistiklerle Kadın 2018", <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>, (Erişim: 7 Mart 2019).
- TÜİK. (2018c). “İş ve Aile Yaşamının Uyumu”, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27859>, (Erişim: 04 Şubat 2019).
- TÜİK. (2018d). “Girişimcilik, 2014-2016”, www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=27845, (Erişim: 4 Nisan 2019).
- TÜİK. (2018e). “İş ve Aile Yaşamının Uyumu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018”, <http://www.tuik.gov.tr/OncekiHBArama.do>, (Erişim: 7 Nisan 2019).
- TÜİK. (2018f). “İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri, 2004-2018”, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068, (Erişim: 07 Temmuz 2019).
- TÜİK. (2018g). “İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler Tarım-Tarım dışı), 2004-2018”, www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068, (Erişim: 08 Temmuz 2019).

- TÜİK. (2019a). “Girişimcilik, 2015-2017”, http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do?metod=search&araType=hb_x, (Erişim: 6 Nisan 2019).
- TÜİK. (2019b). “İşgücü İstatistikleri, Haziran 2019”, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30686>, (Erişim: 28 Eylül 2019).
- TÜİK. (2019c). “İşgücü İstatistikleri – 2000 yılı ve sonrası”, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (Erişim: 04 Aralık 2019).
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ). (2016). “Genel Başkan Ergün Atalay 21. Kadın İşçiler Büyük Kurultayında”, Ankara: Youtube Yayını. https://www.youtube.com/watch?time_continue=117&v=j8GyQWH1mQ, (Erişim: 8 ocak 2019).
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB). (2017). “Kadınlar Şirketleri Parlatıyor!”, *Akademik Forum Dergisi*, S. 272, ss. 50-55.
- Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019). (2017, 7 Temmuz). *Resmî Gazete*, 30117.
- Ulutaş, Ü.Ç. (2009). “Yoksulluğun Kadınsılaşması ve Görünmeyen Emek”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 2, S. 21, ss. 25-40.
- UNDP. (2017). “Gender Inequality Index”, <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>, (Erişim: 14 Şubat 2019).
- Unicef (2003). “Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women”, <https://www.unicef.org/turkey/cedaw/gi18.html#art11>, (Erişim: 15.03.2019).
- Uraz, A. ve öte. (2010). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler”, *Türkiye Cumhuriyeti DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu*, S. 2, ss. 1-23.

- Urhan, B. (2009). “Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 2, S. 21, ss. 83- 110.
- Urhan, B. (2015). “Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları / Journal of Social Policy Conferences*, S. 69, ss. 29-58.
- Uşen, Ş. ve Delen, G. M. (2011). “Eğitimli, Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 11, S. 4, ss. 127-182.
- Ündücü, C. ve Türk, F. (2012). “Kamu Hayatında Türk Kadını”, *Türklük Bilimi Araştırmaları Dergisi*, S. 31, ss. 31-53.
- Yalçın, G. ve Kara, F. (2016). “Kırsal Göç ve Tarımsal Üretime Etkileri”, *Harran Tarım ve Gıda Bilimleri Dergisi*, C. 20, S. 2, ss. 154-158.
- Yalçinkaya, Ö. (2013). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Gözlenen Kayıt Dışı İstihdam Sorunu”. *İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri*. Yayın No:64. Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu Yayınları, 2013, ss. 107-138.
- Yaprak, Ş. (2003). *Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 140845).
- Yavuz, A. (1994). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No. 31833).
- Yavuz, A. (1995). “Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 9, S. 3, ss. 3-14.

- Yenihan, B. ve Cerev, G. (2016). "Sendikalı Kadınlar ve Yaşadıkları Sorunlar: Kocaeli-Gölcük'de Kamu Çalışanları Sendikaları Üzerine Nitel Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C. 14, S. 4, ss. 150-167.
- Yenilmez, F., ve Kılıç, E. (2018). "Türkiye'de İşgücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 13, S. 2, ss. 55-76.
- Yeter, E. (2015). "Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadının Özneliği ve Din", *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 2, ss. 189-210.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, İ. E., Ergüt, Ö. ve Camkıran, C. (2018). "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Konusundaki Farkındalığın Belirlenmesine Yönelik Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, S. 2, ss. 37-46.
- Yılmaz, A. (2010). "Osmanlı'dan Cumhuriyet'e: Kadın Kimliğinin Biçimlendirilmesi", *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, C. 9, S. 20-21, ss. 191-212.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008). "Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunları Üzerine Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, S. 2, ss. 89-114
- Yılmaz, A. S. E. (2015). "Cinsiyet Eşitliği ve Adalet Perspektifinden Türkiye'de Kadının Siyasal Alana Katılımı", *Kadın Araştırmaları Dergisi*, S. 1, C. 1.
- Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). "Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği", *International Conference on Economics (18-20*

Ağustos 2015). Italy: Technical University of Ostrava, 2015, ss. 1-25.

Yorgun, S. (2010) “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”, *Sosyoekonomi Dergisi*, S. 1, ss. 167-190.

Yurdakul, S. (2010). *Çalışan Kadının Korunması (Avrupa Topluluğu ve Türkiye Boyutlarıyla)*, Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
(Tez No. 31831).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1949).
http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf , (Erişim: 15.03.2019).

Milletlerarası Andlaşma, (2007).
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm> ,
(Erişim: 15.03.2019).

100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi (1951), https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm, (Erişim: 24. 11. 2018).

4857 Sayılı İş Kanunu (2003),
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> , (Erişim: 13.03.2019)

EKLER

EK 1: Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu

Sayın Katılımcı,

Bu mülakat, Kırklareli ilinde yaşayan çalışan ve çalışmayan kadınların çalışma hayatına yönelik toplumsal cinsiyet baskısına maruz kalıp kalmadıkları hakkında bilgi edinilmesi ve bu bilgilerin yüksek lisans tezinde kullanılması amacıyla hazırlanmıştır.

Mülakat sonucunda elde edilen bulgular yalnızca bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacak ve kesinlikle araştırmacılar dışında kimseyle paylaşılmayacaktır.

Danışman: Doç. Dr. Bora YENİHAN
bora.yenihan@klu.edu.tr

Araştırma Sorumlusu: Hacer Yeliz ÇELİK
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
A.B.D. Yüksek Lisans Öğrencisi
haceryelizcelik@gmail.com

Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Toplumsal Cinsiyet Baskısı: Kırklareli İli Örneği

SORULAR

Çalışan Kadınlara Sorulan Sorular:

Soru1: Çalışma hayatında kadın olmanızdan dolayı maruz kaldığınız eşitsizliklerden bahsedebilir misiniz?

Soru2: Kadınların çalışma hayatında mobbing’e maruz kalmaları hakkında ne düşünüyorsunuz?

Soru3: Aile bireylerinizin çalışmanıza yönelik tutumları nelerdir?

Soru4: Çalışma hayatında cinsiyetinize yönelik devletten beklentileriniz nelerdir?

Soru5: Kırklareli’nde özellikle kadınlara için istihdam alanlarının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

Soru6: “İşveren” veya “yönetici” dediğimde aklınızda ilk önce hangi cinsiyet belirlemektedir?

Çalışmayan Kadınlara Sorulan Sorular:

Soru1: Çalışmama nedeniniz nedir?

Soru2: Ekonomik özgürlüğünüzün olmaması size ne gibi sorunlar yaratmaktadır?

Soru3: Aile bireylerinizin çalışmanıza yönelik tutumları nelerdir?

Soru4: Sizce bir kadının eşinin maddi durumunun iyi olması, o kadının çalışma hayatına katılıp katılmama kararını nasıl etkilemelidir?

Soru5: Devletten, kadınların çalışma hayatına katılımını artırmasına yönelik beklentileriniz nelerdir?

Soru6: “İşveren” veya “yönetici” dediğimde aklınızda ilk önce hangi cinsiyet belirlemektedir?

EK 2: Mülakat Çözümleme Anahtarı

- Çalışan Kadınların Mülakat Çözümleme Anahtarı

| Soru 1. Çalışma hayatında kadın olmanızdan dolayı maruz kaldığınız eşitsizliklerden bahsedebilir misiniz? | |
|--|---|
| Ç1 | “Ben daha önce hiç eşitsizliğe maruz kalmadım.” |
| Ç2 | “Daha önce bir mağazada çalışıyordum benim asıl işim satış danışmanlığı ben insanlarla konuşmayı ürün satmayı severim prim de alıyorum tabii. Ama benim satış danışmanı olmamı engellediler beni kasaya koydular kadın olduğum için. Çünkü erkekler kadar konuşamayacağımı düşündüler “o ürünü alsın satsın başka bir şey yapmasın” diye düşünüp beni kasaya koydular sırf kadın olduğum için, tabii burada dış görünüşün de etkisi var kasaya genelde dış görünüşü düzgün insanları koyuyorlar. Bu yüzden istediğim işi yapamadım.” |
| Ç3 | “Kafeye müşteri geldiğinde genelde çok fazla erkek olan masaya beni göndermiyorlar, bu eşitsizlik de olsa bir taraftan da güzel bir şey benim için. Çünkü bazı müşteriler sarkıntılık yapabiliyorlar kadın garson görünce. Bir de şöyle bir şey oluyor biz vardiyalı çalışıyoruz bazen gece 1’e kadar da çalışabiliyoruz kafede. Gece kafeyi kapatınca dışarıdaki masa sandalyelerin içeri alınması gerekiyor. Bizim taşıyamayacağımızı düşünerek gece vardiyasında genelde erkek çalıştırıyorlar. Fiziksel olarak bizi güçsüz görüyorlar ama benim tek başıma kaldığım günler de oldu o masaları sandalyeleri tek başıma taşıdım. Kadın isteyince her şeyi yapabilir. Biz kadınlar küçüklükten itibaren bastırılıyor aslında, mesela biraz daha ağır bir iş olduğunda ailelerimiz kız çocukları yerine erkek çocuklara bunu sen yap diyorlar ve onlar da bu işleri yapmaya alışıp güçleniyorlar ama kız çocuklarına hep sen sofrayı kur, yemek yap vs. gibi işler veriliyor, fiziksel anlamda çocukluktan itibaren güçsüzleştiriliyor bence. Biraz da biz kadınlarda hatayı buluyorum bastırılmaya izin veriyoruz, mesela fiziksel güç gerektiren durumlarda sen kadınsın onu kaldıramazsın bunu yapamazsın dediklerinde bazı kadınların işine geliyor ve geri çekiliyorlar. Biz böyle yaptıkça daha çok bastırılıyor hata |

| | |
|----|---|
| | <p>yapıyoruz aslında yapmamamız gerekir. Ben yeri geldiğinde marangoz amcamın yanında da çalıştım, babam çiftçi, onunla birlikte ot da kestim, kümes de yaptım, tavuk da inek de baktım. İsteyince herkes yapabilir bence.”</p> |
| Ç4 | <p>“Bu meslekte kadın olduğum için eşitsizliğe çok maruz kalmıyorum ama pozitif ayrımcılık yapıyor. Mesela masa sandalye taşınacaksa bana taşıttırıyorlar ağır ve zor işleri bana yaptırmıyorlar ve bu durum da benim hoşuma gidiyor zaten o koskoca masayı ben de taşıyamam yani.”</p> |
| Ç5 | <p>“Kırklareli’ de çalışma hayatında cinsiyetimden dolayı ayrımcılığa çok maruz kaldım. Mesela, “sen kadınsın tek başına bu alanı yönetemezsin” ya da “sen kadınsın ağır taşıyamazsın” gibi tepkilerle karşılaştım. Tamam ağır bir şey taşıtmamaları benim için iyi bir şey ama “sen kadınsın bu alanı yönetemezsin” gibi söylemlerde bulunulmaması gerekiyor. Kırklareli’ deki garson şefler genelde hep erkek oluyor. Erkek oldukları için de kadının bu işi yapamayacaklarını düşünüyorlar. Ayrıca ücret konusunda da ayrımcılık uygulanıyor. Bütün bu eşitsizliklere rağmen kimse bu durumu değiştirmeye çalışmıyor, herkes üç maymunu oynuyor var olan işlerini kaybetmemek için.”</p> |
| Ç6 | <p>“Herhangi bir eşitsizliğe maruz kalmadım.”</p> |
| Ç7 | <p>“Şöyle bir durum var. Benim başımda iki tane patronum var ikisi kardeşler. Kadın olan işverenim ile ben iş konusunda daha fedakarız çünkü işe daha erken geliyoruz ama erkek olan patronum işe daha geç gelebiliyor. Bize güvendiği için böyle yapıyor sanırım. Bu tarz bir eşitsizlik oluyor. Müşteriler tarafından, kadın olduğunuz için herhangi bir eşitsizliğe maruz kalıyor musunuz? Evet bazen oluyor. Mesela aldıkları ürün için pazarlık yapacakları zaman benimle pazarlık yapmak istemiyorlar erkek olan işverenimle görüşmek istiyorlar. Benim pazarlık yapabileceğime inanmıyorlar diye düşünüyorum.”</p> |

| | |
|-----|---|
| Ç8 | <p>“Yani burada herhangi bir eşitsizliğe maruz kalmadım ama daha önce bir kooperatif mandırasında gıda mühendisi olarak çalışmışım. Mesela orada tek kadın çalışan bendim, 40 erkek çalışan vardı, kadınlar tuvaleti yoktu, daha önce hiç kadın çalışanları olmadığı için kadın tuvaleti yapma ihtiyacı duymamışlar. Bu konuda çok sıkıntı yaşamışım. Aynı zamanda bir tane dinlenme odası vardı molalarda oraya gidiyordu herkes ve orada sigara içiyorlardı. Ben o dönem hamileydim ve kışa denk gelmişti hava soğuktu insanlar da biraz anlayışsızlardı mecburen orada kalıyordum başka dinlenme odası yoktu. Yine bir keresinde kadın şoför olduğum için iş ile ilgili bir yere giderken arabayı sürüş tekniğimden tutun yavaş araç kullanmama kadar eleştiren çalışma arkadaşlarım oldu. Dikkatli olduğum için yavaş kullanıyordum beni tersleyerek kadın gibi araba kullanıyorsun gibi tepkilerle karşılaştım. Hız yapmak bile onlar için bir gelişmişlik, statü, bir işte iyi olduğunuzu gösteriyormuş gibi algılanıyor. Araba kullanmanızdan başlayıp işin ağırlığına kadar kadın olduğunuz için devam eden eşitsizlikler oluyor ve bu her alanda oluyor maalesef.”</p> |
| Ç9 | <p>“Eşitsizlik yok burada yani bu iş yerinde yok. Ben bir şey yapamazsam veya yetiştiremezsem bile burada bana yardım ediyorlar. Yani mesela damacana taşıma da olsun yemek tepsilerini taşıma da olsun hep yardım ediyorlar anlayışla karşılıyorlar. Benim burada çalıştığım 1 sene olacak neredeyse, burası çok farklı bir iş yeri diğer iş yerlerinde karşılaştım ama burada hiç karşılaşmadım.”</p> |
| Ç10 | <p>“Mesela şöyle bir şey oluyo, örneğin bi işte uzman birisi var ve o işi yapan az kişi olduğu için onun yerine başkasını bulmak zor oluyo ve o kişi de bunu bildiği için, işten çıkarılmayacağını bildiği için kendisini üstün görüyo ve karşısındaki kişilerin hak etmediği şekilde davranıyo. Eski çalıştığım yerde bunu gördüm ben.”</p> |

| | |
|-----|--|
| Ç11 | <p>“Aslında şu an çalıştığım kurumda hiçbir şekilde öyle bir eşitsizlikle karşı karşıya gelmiyorum. Benim yöneticim hakaten hakkını yiyemem, şu anda çok kibar ve centilmen bi erkek. Herhangi bi yere giderken mesela hiçbi şekilde bana sınav kağıtlarını veya çantayı taşıtmaz. Ama ben de hani ay bu çok zor yapamam demiyorum ağır bir şey taşıyacak olsam da kimseden yardım istemiyorum. Aslında kişinin kendi elinde olan bişey bu bazen biz kadınlar da kolayla kaçabiliyoruz.”</p> |
| Ç12 | <p>“Herhangi bir eşitsizliğe maruz kalmıyorum.”</p> |
| Ç13 | <p>“Ya şimdi mesela bizim bayide toplanıyolar bide ben tek kadın olduğum için o yüzden gidemiyorum, gidemiyorum yani hiçbi aktivitelere falan. Ya da geçen gün tişört dağıttılar bize aynı yerde oturuyoruz işte ama giyilecek hepsi benim çıkmamı bekliyo. Ben de mecburen çıktım yani öyle şeyler oluyo onun dışında kimsenin bana bişey dediği yok şu anda. İş esnasında kadın olduğunuz için herhangi bir eşitsizliğe maruz kalıyor musunuz? Mesela marketlere gidiyorum. Ordayken mesela nasıl ki bi erkek kaldırıp paleti çekiyosa ben aynısını yapıyorum. Yaptırıyolar daha doğrusu yani. Evet normalde bana kalırsa bi kadının yapmaması gereken bişey ama oluyo işte. Ben istediğim için oldu öyle diyim.”</p> |
| Ç14 | <p>“Yok biz çoğunluk kadınız o yüzden olmuyo. Peki kadın çalışanlar arasında bir eşitsizlik oluyor mu? Kadın hemşireler arasında oluyo ama biz de olmuyo. Belki de benim birlikte çalıştığım arkadaşlarımdan kaynaklı bu onların iyi niyetinden kaynaklı belki başka birimde çalışsam olurdu ama benim birimimde yok böyle bişey.”</p> |
| Ç15 | <p>“Şu anki işyerimde bi eşitsizlik yok açıkçası. Şöyle ki şimdi biz bayanlar daha ağırlıklı çalışıyoruz çalıştığımız yerde. Bi tane erkek arkadaşımız var çalışan o yüzden cinsiyet açısından çok bi ayrımcılık yok yani.”</p> |

| | |
|-----|---|
| Ç16 | “Kendim kalmadım ama benim çalıştığım firmada 15 kadın 1300 erkek çalışıyor. O yüzden aslında bunu yenmeye çalışıyorlar, kadın istihdamını artırmak için aslında daha çok kadına pozitif ayrımcılık yapmak istiyorlar şu durumda ama demekki zamanında böyle hani ağır sanayii olduğu için hani “kadın zorlanır, yapamaz” tarzında düşündükleri için bu kadar istihdam da farklılık oluşmuş ama bu yapıyı kesinlikle değiştirmeye çalışıyorlar bunu da gözümle görüyorum zaten. Aksi bir durum yaşamadım o yüzden.” |
| Ç17 | “Böyle bir şey hiç olmadı tam tersine hani bazı durumlarda kadın olduğum için anlayışlı davranıldığı durumlarla karşılaştım.” |
| Ç18 | “Ağır yükleri kesinlikle taşıyamıyorum zaten o yüzden hiçbir şekilde çöp atmak ya da bir şeyler taşımak bu işlere girmiyorum. Bunun tarafında erkek daha şey kalıyor hani kadın daha iyi, hoşnut bu durumdan ama bu erkeğe göre kötü bir şey kadına göre değil.” |
| Ç19 | Hiç maruz kalmadım. |
| Ç20 | “Bizim departman kadın ağırlıklı ama yer yer görev dağılımında eşitsizlikler olabiliyor. Ama bunu eşitsizlik olarak kabul etmiyorum. İş yüküm ağır bile olsa ben karşılığını alıyorum.” |
| Ç21 | “Çok fazla çalışanı olan bir şube değiliz. Daha önceden kalabalıktık ona rağmen herkes kendi işini yaptı, kimseye fazla iş yükü verilmedi. Cinsiyetten dolayı kimseye eşitsiz davranılmadı.” |

Soru 2. Kadınların çalışma hayatında mobbing’e maruz kalmaları hakkında ne düşünüyorsunuz?

| | |
|--|--|
| | “Bunlar doğru şeyler değil yaşanmaması gerekir kadınlar böyle durumlarda haklarını aramalı sessiz kalmamalı. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing’e maruz kaldınız mı? Şöyle bir şey oldu mesela ben daha önce 5 yıl özel bir hastanede çalışmışım hastaneye bazı erkekler geliyo ben de kayıt alma işinde çalıştığım için kadın çalışan görünce hemen ezmeye çalışıyorlar ama benim özgüvenim olduğu için kendimi ezdirmiyodum. Ben çok gördüm, kendi eşinin yanında bile bizi |
|--|--|

| | |
|----|---|
| Ç1 | <p>aşağılayan çok insan oldu. Böyle şeyler sürekli olunca insan gerçekten yoruluyo. Çalışma arkadaşlarınız ya da işvereniniz size hiç mobbing uyguladı mı? Erkek çalışanlardan görmedim ama kadınlar arasında kıskançlık oluyo. Mesela her yanlışını her hatasını gelip yüzüne vuruyolar.”</p> |
| Ç2 | <p>“Bunların tabi ki de olmaması gerekiyo ama buna bir önlem alınabileceğini de düşünmüyorum çünkü karakterlerden dolayı oluyo bunlar. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing’e maruz kaldınız mı? Evet kaldım. Bundan önce çalıştığım bi yerde bi müdürümüz vardı devamlı benimle görüşmek istiyodu, mesai bittikten sonra beni evine çağırıyodu ben sürekli reddediyodum. Bi süre sonra amacına ulaşamayacağını anlayınca beni yıldırmaya çalıştı. Madem senden bir karşılık göremiyorum diye düşünerek bütün temizliği, paspası bana yaptırıyodu beni 3-4 kat daha fazla çalıştırıyodu ben de artık dayanamayıp işten çıktım. Sırf ona yüz vermediğim için bunları yaşadım.”</p> |
| Ç3 | <p>“İşyerinde iş olmalı, her şeyden önce iş gelmeli kendi kişisel duygularımızı, hislerimizi işe yansıtılmamalıyız. Burda birisine bağımlı olarak çalışıyoruz sonuçta, birbirimize baskı yapıp yıldırma yerine herkes işini yapmalı, böyle şeyleri ben yanlış buluyorum. Mesela çalışma ortamında birisi hata yaptığında ya da yanlış yaptığında onu tabi ki de uyarabiliriz ama bunu, baskı yaparak ve o kişiyi yıldırmaya çalışarak yapmamalıyız çünkü bu durum işleri daha da kötüye götürebilir. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing’e maruz kaldınız mı? Evet birden fazla mobbing’e maruz kaldım. Şu anda da maruz kalıyorum hatta, bugün de yaşadım bu baskıyı. Ben kafede mutfakta yemek yapıyorum yanımda benden yaşça büyük çalışan bi abla var ve beni istemiyor, Ne gibi bir davranışta bulunuyor? Yani sürekli olmaması gereken şeyleri yapıyo ya da yapılması gereken şeyleri yapmayıp benim üstüme bırakıyo, yığıyo ve sonra da beni suçluyo. Ama ben bunlara rağmen üstesinden geliyorum. Daha öncede yaşadığım için umursamamaya çalışıyorum. Daha önce ne gibi bir baskıya maruz kaldınız? Daha önce burada benim dışımda bir</p> |

| | |
|----|---|
| | <p>kadın garson daha vardı ve işte tek kadın olmak istiyodu, onun yanında başka kadın olsun istemiyodu, sürekli üzerime geliyodu, tartışmaya çalışıyodu, benim de kalp rahatsızlığım var en sonunda fenalaştım, bunu bile dikkat çekmek için yalandan yaptığımı söyledi, bunu söyleyince ben daha da sinirlendim sonrasında bana “ben deliyim seni buradan göndericem” dedi. Daha sonra patronumuz ikimizi de dinledi ve o arkadaşı işten çıkardı ben de istifa ettim ama 2 yıl sonra tekrar çalışmaya başladım, hâlâ burdayım. Hiç cinsel mobbing’e maruz kaldınız mı? Cinsel mobbing olarak sayılır mı bu bilmiyorum ama, daha önce bi kız arkadaşım iş görüşmesine gidecekti, beni de çağırdı birlikte gittik, ben o işe başvurmıyaktım ama benim de işe ihtiyacım vardı o zamanlar. Kız arkadaşım da sarışındı. Patron, kız arkadaşım ile görüşükten sonra benimle de görüşmek istedi ve sonrasında beni işe aldı, arkadaşımı almadı. Bunun sebebini daha sonra öğrendim tabi. Ben işe başladıktan sonra diğer kadın ve erkek çalışanlara göstermediği samimiyeti bana göstermeye başladı. Esmer kadınlara yönelik bir ilgisi olduğunu öğrendim (Kadın esmer) ve iş görüşmesine birlikte gittiğim arkadaşımın yerine beni tercih etme sebebini de bu olduğunu anladım. Bide sürekli onun yakınında olmamı istiyodu. Onun yanında yapılması gereken işleri bana veriyodu. Bu durum beni rahatsız etmeye başlayınca bir süre sonra işi bırakmak zorunda kaldım.”</p> |
| Ç4 | <p>“Bunu aslında kadın kadına daha çok yapıyo. Mesela ben de buna şefim tarafından maruz kaldım, kendisi kadındı. Nasıl gerçekleşti bu olay? Kafede müşteriler bazen bahşiş veriyodu ve şefim de bu kişileri biliyodu, onlar kafeye geldiğinde hep şefim ilgileniyodu, birkaç kere ben ilgilendim bu müşterilerle, benim de insan ilişkilerim iyidir, daha sonrasında o müşteriler kafeye geldiklerinde benim ilgilenmemi istediler. Sonrasında da sanırım şefim bu durumu kendisine yediremediği için beni yıldırmaya çalıştı. Diğer çalışma arkadaşlarım molaya çıkarken bana hep “Ç.4 sen şu işi hallet öyle molaya çık” dedi ya da her zaman yaptığım işlerde beni uyarmaya başladı, “bu böyle mi olur, şu şöyle mi olur” gibi. Peki şefinizin bu davranışları sizin işten ayrılmanıza neden oldu mu? Yok hayır</p> |

| | |
|----|---|
| | <p>ben dayandım ve çıkmadım işten. Çalışma hayatınızda bir erkek tarafından hiç mobbing'e maruz kaldınız mı? Kafeye gelen müşteriler tarafından maruz kalıyorum. Garson olduğum için müşteri ile ilgilenmem ve güler yüzlü olmam gerekiyo ama bunu bazı müşteriler yanlış anlıyorlar. Sosyal medyadan bulup mesaj atıyorlar, cevap vermediğim zaman da benim ukala olduğumu söylüyorlar. Bu durum beni çok rahatsız ediyoy ama bu tarz insanlar hayatımızın her bölümünde karşımıza çıkabilecek potansiyele sahip insanlar. Bu durumdan rahatsız oluyorum ama umursamamaya çalışıyorum çünkü umursarsam eğer hiçbi yerde çalışmamam.”</p> |
| Ç5 | <p>“Mesela çalışma hayatında şöyle bişey var, bi erkeğe hiç kimse sırf erkek olduğu için bi baskı uygulamıyo. Ama kadınlara ne yazık ki uygulanıyo. Kadınsan eğer daha fazla çalışman gerekiyo ve kendini kanıtlaman gerekiyo böyle olunca da hem fiziksel hem de ruhsal olarak yoruluyoruz. Baskıya uğradığımızda veya eşitsizliğe maruz kaldığımızda bir süre sonra erkek kimliğine bürünmek zorunda kalıyoruz, güçlü görünmeye çalışıyoruz oysaki kadın kadınken daha güçlü ama maalesef buna mecbur bırakılıyor. Buna katlanamadığımız zaman da iş hayatından ayrılmak zorunda kalıyoruz. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing'e maruz kaldınız mı? Yani cinsel tacize maruz kalmadım ama şöyle bişey oldu, Kırklareli' de çalıştığım bir mağazada, iş başındayken patronumu uygunsuz şeyler izlerken gördüm. Bu durumdan aşırı rahatsız olup işten ayrılmak zorunda kaldım. Bana karşı herhangi bi tacizde bulunmadı ama sonrasında ne olacağını bilemediğim için işten ayrıldım. Eğer bi işyerinde cinsel tacize maruz kalırsam veya kalacağımı düşünürsem o işten ayrılırım. Ama psikolojik açıdan beni yıldırmaya çalışanlar olursa ki bunlar oluyor her zaman, çıkmam çünkü artık alıştım bu davranışlara.”</p> |
| Ç6 | <p>“Böyle şeylerin yaşanmaması gerekiyo bence doğru değil. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing'e maruz kaldınız mı? Hayır ben hiç maruz kalmadım. Büyük firmalarda böyle şeyler yaşanıyo olabilir ama burası küçük bir yer laf olur diye kimse cesaret edemez.”</p> |

| | |
|----|---|
| Ç7 | <p>“Böyle bişeye maruz kalındysa eğer insanlar kesinlikle içlerine atmamalı kendilerini ifade etmeli, susmamalı ve çözüm aramalı. Herkes insanca muamele görmeli ve göstermeli, işçisin, emeğinle orada çalışıyorsun konuşarak her şey halledilebilir. Eğer halledilemiyosa ne olursa olsun paraya da ihtiyacın olsa o işten ayrılması gerekir bence, her gün kimse kimsenin kahrını çekemez sonuçta. İnsanın sağlığı her şeyden daha önemli. Mutlu olamadıktan sonra kazandığın paranın da bir önemi kalmıyo. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing’e maruz kaldınız mı? Müşteriler tarafından bazen zor şeyler yaşıyorum ve bu durum beni psikolojik olarak rahatsız ediyö. Örneğin geçen gün bi öğretmen müşterimiz geldi, bizden satın aldığı bir ürün zarar gördüğü için iade etmek istedi ve ürünü önüme fırlattı. Tamir etmeyi önerdim istemedi. “Ürünü değiştirin veya paramı verin” dedi ama ürünü 6 ay kadar kullanmış. Ben çözüm üretmeye çalıştıkça parasını geri istedi. Böyle bişey yapamam çünkü ürün 6 ay kullanılmıştı bizden kaynaklı bir durum yoktu olsa zaten elimden geldiğince halletmeye çalışıyorum. Onların, işyerimden mutlu bir şekilde ayrılmalari için çabalıyorum. Yani sanki ürünü değil de beni satın alıyolarmış gibi muamele görüyörum. Sanki ürüne zarar gelmesine ben neden olmuşum gibi davranıyolar. Bu tarz olaylar sürekli yaşıyörum. Peki, bu durum sizin işten ayrılmayı düşünmenize neden oluyor mu? Ayrılma değil de bıkkınlık yaratıyörum. Bazı insanlar nasıl konuşacağını bilmiyölar çok kaba davranıyölar. Belki kaba olmasalar o günüm daha güzel geçecek ama böyle davranarak beni mutsuz ediyölar bu yüzden müşteriler tarafından psikolojik mobbing’e maruz kalıyörum diyebilirim. Ama patronumdan mobbing’e maruz kalmadım hiç.”</p> |
| | <p>“Erkeklerin yoğun olduğu her yerde kadınlar bi adım geride duruyölar, başıma bir şey gelir, bir sorun yaşarım, sınırlarımı nasıl çizerim gibi tedirginlikler oluyo. Biz burda çok şanslıyız, burda hiç yaşamadık ama şöyle bi şey oldu mesela sen bu işi yapamazsın, sizi işe aldılar ama siz yapamazsınız gibi psikolojik açıdan yıldırılmaya çalışıldı bazı kadın çalışanlar ama biz bu konuda burda çok sertiz, buna müsaade etmiyörum. Devamında da bu sistem çok güzel</p> |

| | |
|----|--|
| Ç8 | <p>oturdu, yeni gelen erkekler de bu sisteme dahil olup uyum sağladılar ve kadın çalışanlarımız bu konuda hiç sıkıntı yaşamadılar. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing'e maruz kaldınız mı? Hayır, burası eşime ait bir işyeri ve ben de herkes gibi burada bir çalışanınım, insan kaynakları departmanından ben sorumluyum belki de konumumdan dolayı böyle bir sorunla karşılaşmadım yani bana hiç denk gelmedi.”</p> |
| Ç9 | <p>“Bunu doğru bulmuyorum yaşanmaması gerekiyo, şahsen bana uygulansa ben direkt işten çıkarım. Yemekhanede çalışan tek bayan benim ve buraya her gün yemek yemeye 30 erkek geliyo. İlk başta ben burayı yadırgadım, çünkü ben daha önce çalıştığım iki iş yerinde de kadınlarla birlikte çalıştım. Yani burada erkeklerin çok fazla olması beni çok tedirgin etti ilk başta. Mesela onların tuvaletlerini de ben temizliyorum ama burda hiçbir şekilde erkek çalışanların bana karşı bir saygısızlıklarını görmedim. Ama en başta şöyle bişey oldu mesela ben şart koştum, tuvaletleri temizlerken içeri giren erkeklere tepki verdim. 2-3 defa tepki gösterince onlar da anlayışla karşıladılar ve ben şu an tuvaletleri temizlerken hiç kimse girmez içeri, eğer acil bir durum varsa söylerler bana, ben çıkarım tuvaletten onlar girerler. Ama eğer ben başta bu tepkiyi vermeseydim mobbing'e maruz kalabilirdim ben de ama karşılarında dik durunca korkuyolar. Daha önce yine bu bölgede bir fabrikada çalıştım orada kadın sayısı da fazlaydı ve orada ben mobbing'e maruz kaldım. Kadınlar birbirlerine karşı düşmanlardı yani bazen o tepsiler, duvarlar hep yemek oluyordu pisletiyolardı ama erkekler öyle değildi kadınlar yapıyodu. O kadınlar makine bölümünde çalışıyodu, biz mutfakta çalışıyoduk bizim işimiz onlara rahat gibi görünüyodu, bu yüzden bize iş çıkarmaya çalışıyolardı. Aslında bizim işimiz de kolay değildi bütün gün su içinde kalıyosun, yemek yapıyosun vs. onu görmüyolardı daha fazla yapıyolardı. Yani şiddetin kadını erkeği yok, şiddet şiddettir aslında ve ben sırf bu yüzden o iş yerinden ayrıldım. Yine aynı yerde patronumdan da psikolojik baskı gördüm bana emir vererek işimi öğretmeye çalışıyodu sürekli. Yok o tepsi öyle taşınmaz böyle taşınır, sürekli, yaptığım işi beğenmeyerek bana nasıl yapmam</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>gerektiğini söylüyodu. Ben garson değildim orada mutfakla ilgileniyodum sonuçta. Ama burda öyle sıkıntılar hiç yaşamadım patronlarımız olsun, müdürlerimiz olsun daha önce beni hiç rencide etmediler sağ olsunlar.”</p> |
| | <p>“Kaldım. Ben kaldım mesela ve bu yüzden işten ayrıldım. Psikolojik olarak baskıya maruz kaldım ama cinsel tacize de yani sözlü olarak uğradım. Bundan öncesinde bi tekstil firmasında çalışıyodum orda insan kaynaklarında çalışıyodum. İnsan kaynaklarında daha önce hiçbi tecrübem yoktu yani sıfırdan başlamıştım ve her şeyi kendim öğrenerek yaptım. Şöyle söyliyim, fabrikada çalışan usta başları, genellikle kadınlara yönelik makineci olsun, idari kadrodaki kadınlar olsun onları biraz hani yokluyo, olabilir mi acaba, onu bi deniyo hani test ediyoyani çalıştığım yerde bununla karşı karşıya kaldım. Daha önce 2 tekstil firmasında çalıştım ikisinde de maruz kaldım ama burda hiç yaşamadım gerçekten. Ya aslında burda komple erkek, çalışanların hepsi erkek sadece 3 tane kadın çalışıyoruz biz. Ama burda hiç kalmadım yani, o biraz çalıştığın yere göre de değişiyoye işverenin ona müsaade edip etmemesine göre de değişiyoye bence. Peki, hemcinsleriniz tarafından hiç mobbing’e maruz kaldınız mı? Kaldım evet şöyle oldu, dediğim gibi hani daha önce çalıştığım yerde ben sıfırdan başladığım için orda her şeyi kendim öğrenerek ya da bi şeyleri sorarak yaptığım için ve hani çalışma saatlerinin dışında da işimi alıp eve götürüyodum, haftasonları da çalışıyodum ve tek başıma çalışıyodum, yemekhane için alışveriş yapmaya ben gidiyodum, sekreterlik yapıyodum, insan kaynaklarında çalışıyodum ve burdaki kadar az personel yoktu. 150-200 kişi vardı orda yani tüm her şey benden sorumluydu, her şeye ben bakıyodum. Hani bazı noktalarda yetiştiremediğim, yetemediğim şeyler oluyodu. O zamanlar da mesela sözlü olarak çok fazla baskıya maruz kaldım. Benim üstüm vardı müdürüm, kadındı kendisi, “bunu neden yetiştiremedin? zaten ne yapıyosun ki” gibi şeyler söylüyodu. Onun mesela 3 tane yardımcısı vardı kendisi iş yetiştiremediğinde yardımcılarına</p> |

Ç10

veriyodu ama ben tek başıma yetmeye çalışıyodum öyle olunca da hani yetiştiremediğim durumlarda baktım hani bi şeyler söyleniyo ve benim canım sıkılıyo ve çalışmak, öğrenmek de istiyorum, hani bırakmak da istemiyorum, bu sefer şey yapmaya başladım, haftasonu eve bilgisayarımı götürmeye başladım, işte kendi kendime mesailere kalmaya başladım, hani burası bide merkeze uzak ulaşım da sıkıntılı, burdan evime nasıl gideceğimi hiçbi zaman sormadılar, “paran var mı” diye mesela sormadılar ya da “iş yerinde kalıyosun gece 11-12 ye kadar çalışıyosun hani nasıl dönüceksin, yemek yedin mi, kim alıcak seni, kim götürcek seni” yok yani öyle bi durum yok. Böyle şeylere maruz kaldığım için en sonunda da işten ayrıldım. Aslında biraz da patronlarımmın baskısında dolayı yani çok ciddi anlamda hakaretlere maruz kaldım, sözlü olarak işte bağırmlar, hakaret etmeler, **İşi yetiştiremediğiniz için mi böyle davranışlarda bulunuyordu patronlarınız?** Aslında işi yapamadığımdan dolayı değil de, nasıl söylesem işverenin okumuş veya okumamış olanı gerçekten ciddi anlamda fark ediyo yani. Genellikle tekstilde de şöyle bir durum oluyo, işverenler ilkokul mezunu oluyo ve babadan miras kalmıştır onu devam ettirir. Cahil oluyolar biraz ve daha farklı bakıyolar olaya. Şöyle bir örnek veriyim normalde mesela bir işçi haftanın 5 günü çalıştığı zaman cumartesi ve pazarını hak eder işveren bu günlerin de ücretini vermek zorundadır. Ben bir gün odamda çalışırken patronum kapıyı birden açtı ve bana bağırma, hakaret etmeye başladı işte “sen bu işçilerin niye cumartesi ve pazarlarını ödüyosun” dedi. Ben kendimi anlatmaya çalışıyodum ama anlatamıyodum, dinlemiyodu, yani bu senelerden beri kendilerinin de yaptığı bişey normalde ödeniyo, ödenmesi de gerekiyo. Böyle azarlamalarda, hakaretlerde bulunuyodu ve anlam veremiyodum. Çok fazla iş yapıyodum ama hiçbi şekilde memnun olmuyolardı. Artık daha fazla dayanamadım işten ayrıldım, çünkü her defasında hep aynı şeyleri yaşıyoduk. **Peki, daha önce hiç cinsel mobbing’e maruz kaldınız mı?** Sözlü olarak uğradım. Yine o çalıştığım yerde uğradım. Usta başı tarafından sözlü olarak birçok kez sözlü tacize uğradım. Kıyafetimden veya davranışlarımdan bi şeyler çıkarmaya çalışıp bir şeyler söylemeye, ifade etmeye çalışıyodu. Sevgili olmak isteyenler

| | |
|-----|---|
| | <p>de oluyodu. Peki, bu durumlar sizi rahatsız ediyor muydu ve işten çıkmanıza neden oldu mu? Yani ben kendimi bildiğim için onların bana öyle davranıyo olması evet ilk başlarda canımı sıkıyodu, sonrasında bu duruma alıştım yani ama artık insan alışıyo gerçekten çünkü çok fazla maruz kalıyosun. Tepki verdim, soğuk durdum, konuşmadım kendimi belli ettim sonrasında öyle birisi olmadığımı anladıklarında zaten o şekilde yaklaşmadılar. Burada hiç böyle bir şeyle karşılaşmadım ama daha önceki çalıştığım yerlerde yaşadım. Ama o tavizi vermediğiniz sürece o şekilde bi daha gelmiyolar. Sonrasında mesela bana, diğer çalışan kadınlar hakkında konuşmaya başlayanlar oldu işte örnek veriyorum “şu kadın da ne kadar güzel, nasıl giyinmiş öyle” falan diye benim yanımda konuşuyolardı ama onu da yıktım, karşı çıktım, onu da anlatamadılar ben bana yapılmasını istemediğim şeyi başkasına da yapılmasını istemem.”</p> |
| Ç11 | <p>“Bu özellikle özel sektörde mobbing dediğimiz olay, eğer yaşın geçti ve tecrüben arttıysa bence herkese uygulanıyo. Bence kadın erkek olarak ayırım yapılmıyo ama en çok kadınların üzerinde bi baskı var o da bence özel sektörde kadınlar birbirlerinin, yani her yerde olduğu gibi birbirlerinin başarılı olmasını kıskanıyorlarmış gibi geliyo bana. Daha çok kadınlar hemcinslerinden mobbing gördüğünü düşünüyorum ben. Ya aslında şöyle kadın bi yöneticiyken, altında çalışan elemanların da birleşip sana bi mobbing uygulayabiliyo. Bu biraz da kadınların yönetici olarak çalışmalarını ve onlardan emir almayı kaldıramayan çalışanlardan kaynaklanıyo diye düşünüyorum ben. Peki, siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing’e maruz kaldınız mı? Daha önce çalıştığım yerde müşteriler tarafından oldu. Saha satışta olduğum için içecek tanıtımına gittiğimizde kötü tekliflerde bulunuyorlardı “ben sana şu kadar ısmarlıyım gel birlikte içelim” falan gibi. Bu da beni rahatsız ediyordu açıkçası. Şefimiz tarafından da maruz kaldım. Mesela kurumsalda çalışan bi şefimiz vardı evliydi mesela, aynı işi yapan 4 kız arkadaşım ile iş için onunla görüşmeye gidiyoduk, oturuyoduk, “ben size çay getiriyim” diye diyip parmağında yüzükle gittiği yerden yüzüğünü çıkarıp geliyodu.</p> |

| | |
|-----|---|
| | <p>Gecenin saat 12'sinde 1'inde instagram hikayelerimden falan yazdı işte hani “ne içiyosun, sen kesin şunu içiyosundur, kaçınıcı biran” tarzında saçma sapan şeylere tabiki maruz kaldım. Peki, bu durum sizin işten ayrılmanıza neden oldu mu? Hayır olmadı ama rahatsız oluyodum tabi ki.”</p> |
| Ç12 | <p>“Bu sadece çalışma hayatında değil hiçbi yerde olmamalı. Yani olmamalı diyoruz ama ne yazık ki oluyo. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing'e maruz kaldınız mı? Yok hayır kalmadım hiçbi şekilde. Belki de benim işimden (Özel sektörde öğretmen) kaynaklıdır bu bilemiyorum. Mesela kafe gibi bir yerde çalışan kadınlar bir sürü insan görüyo ama ben burada hep aynı kişilerle birlikteyim. O yüzden belki kafede çalışan kadınlar daha fazla insan gördükleri için bu tarz olaylara daha fazla maruz kalıyo olabilirler. Çalışma arkadaşlarınızın, işvereninizin ya da herhangi bir üstünüzün, sizi yıldırma ve işten ayrılmanıza neden olmak amacıyla iş yükünüzü artırma gibi bir girişimleri oldu mu? Bizim sektörde dediğim gibi zaten iş yükü çok fazla oluyo, ders saati olarak bakarsak olaya, ama bu işte hani caydırmak için değil hani genel olarak özel sektörün az eleman alıp çok çalıştırırım ki az elemanla mümkün olduğunca verim sağlayayım anlayışından kaynaklanıyo.”</p> |
| | <p>“Bu iş erkek işi normalde. O yüzden işe almak istemediler beni ama ben zorla girdim. Şu an benim üzerimde o baskı var sanırım. Yani şöyle, hani “yapamıyosun, yapamıcağsın” gibi bi izlenim veriyolar sanki. Hani konuştum ben şefime dedim “hani şefim biliyorum benim çok tutuk olduğumu düşünüyosunuz ama hani öyle bişey yok” gibisine yani öyle dedim. O da “bayansın, yapamayabilirsin hani yapamıyosun” demek istiyo aslında ama orda “yapamayabilirsin” e getirdi yani muhabbeti öyle diyim. Maruz kalıyosun illaki böyle şeylere yani. Peki, şefiniz veya bir başka çalışan, sizi psikolojik olarak yıldırma çalışıyor mu ve bu durum sizin işten ayrılmayı düşünmenize neden oluyor mu? Öyle değil ama ekip arkadaşlarım tarafından oluyo o bende. Hepsi erkek bi tek ben varım çalıştığım yerde bayan. Nasıl bir baskı uyguluyorlar? Yani şöyle beni daha çok zora koyuyolar öyle diyim</p> |

Ç13

yani. Hani yapılması gereken bi iş var ama onlar benden daha fazlasını istiyolar. Hani ben zaten normalde yapılması gerekeni yapıyorum ama daha fazlasını istedikleri için ben zorlanıyorum bu sefer, hatta yani bi ara çıkmayı falan da düşündüm işten yani, “bırakcam ben bu işi dayanamıyorum artık bu kadar baskıya” falan diye dediğim oldu ama şu an yılmadım henüz devam ediyorum çalışmaya. **İşvereniniz ya da yöneticiniz tarafından bu işe uygun olmadığınızı düşündükleri için işten çıkmanıza yönelik herhangi bir baskıya maruz kalıyor musunuz?** Yok şu an öyle bişey yok çünkü ben de çok daha yeni girdim bu işe 2 ay falan oluyo. Yani onun için onlar da bana bi şans mı desem tolerans mı desem bilmiyorum ama tolerans sağlıyolar. Ben de bişeyler yapmaya çalışıyorum tabiki. Bide yeni olduğum için de var bu yani yapamadığımdan veya yapamayacağımdan değil zaten yapamayacağımı düşünsem girmezdim işe öyle diyim. Ama şu anda ben de yeni olduğum için yani onlara göre ben ekibin zayıf halkası olarak görünüyorum. Zaman geçtikçe düzelcek diye düşünüyorum. **Peki, çalışma hayatında hiç cinsel tacize maruz kaldınız mı?** Daha önce Kırklareli’nde çalıştığım yerlerde şöyle, tekellerde tanıtım işlerinde çalıştım. Şimdi böyle bi işte bir sürü erkekle içli dışlı oluyosun mecburen, işte numaranı veriyosun işte vs. vs. birbirlerine ulaşabilmek için, iş için. Benim de içecek firmasında çalışan birisi işte, ben sürekli karşılaşıyorum işte sonuç olarak ondan sonra gecenin 12’sinde bana mesaj atmıştı. İşte “yalnızım” falan yazmış. Ben de işte “abi sen ne diyosun yani” falan dedim. Ondan sonra “yanlışlık oldu” falan dedi. Sonra birkaç kere gördüm hiç benim suratıma bakamıyo tabi ister istemez, ya böyle şeylerle çok karşılaşıyosun yani, çok fazla laf söyleyen oluyo, çok fazla saçma insanlarla karşı karşıya kalıyosun. Yani nasıl diyim ki “bana abi deme lazım olur” diyen bile oldu yani. Ama aşırı vurdum duymaz olmuştum artık umrumda bile değil. Sabır taşına dönmüştüm ben orda. Hiç sesimi çıkartmıyodum bana öyle bişey dedi mesela ben de “tamam beyefendi” dedim mesela. **Bu durum işten ayrılmanıza neden oldu mu?** İşten ayrılmadım ama yani beni bu tarz şeyler çok etkilemiyor, yani nasıl desem bana işte biri sarkıntılık etmiş falan ben öyle şeylere takılmam. Yani bugün yapmıştır, yarın görmem

| | |
|-----|---|
| | <p>bile falan derim artık alıştım. Çünkü bu zamana kadar hep erkekler içinde çalıştım. İşte şu anda da öyle. Ya mesela eski işimde bayan arkadaşlarım falan da vardı çalışan ama şu an erkeklerle çalışıyorum ama bu işte böyle cinsel tacizle falan karşılaşmadım. Ama diğer işteyken farklı bi sektör olduğu için biraz daha farklı oluyo. Şimdi burası daha kurumsal olduğu için, işte mağaza yöneticisiyle falan muhattap olduğum için sıkıntı olmuyo ama ben orda yoldan geçen sıradan birisiyle de muhattap oluyodum yani.”</p> |
| Ç14 | <p>“Mobbing’e çok güzel uğradık biz yani. Ben bu son 1 yıl içerisinde bi mobbing yaşadım. İşyerindeki arkadaşlarım da yaşadılar. Psikolojik mobbing’e maruz kaldık. Tamamiyle sözlü mobbing’e maruz kaldık. Yıldırıp bizi işten istifa ettirmeye çalışıyordu. Müdür diye geldi bize, erkek bi müdürdü ama biz tamamiyle şizofren olduğunu düşünüyoruz. Söylediklerini unuttu söylemedim diyo, yalan da vardı. Herkesin içerisinde sana hakarete vardı. Bi insanın şahsına yapılmış bi hakaret o işten soğumasına ve o işi bırakmasına neden olabilecek şeyler bunlar. Biz yılmadık savaştık ve onu yolladık. Başhekime yaptıklarını söyledik o hemen gönderdi onu. Sözlü olarak çok fazla haksızlığa uğradık hatta biz fiziksele dökmesini çok bekledik. Yani çünkü şizofren gibi olduğu için yani kendini ifade edemeyen bi insan olduğu için biz onu beden diline de dökmesini çok bekledik. Çünkü beden dili daha ağır gelicekti ona mahkeme açısından. Mobbing’e uğradığınızda ne hissettiniz? Psikolojik olarak yıkılıyosun. Ailene yansıtıyosun, işine yansıtıyosun, ayakların geri geri gidiyo, “ya bugün bana ne dicesin herkesin içerisinde bana ne dicesin” diye nefesin kesilerek işe gidiyosun ama çalışmak zorundasın. Çalışırsan ayakta durabilirsin, evin ihtiyaçlarını alabilirsin, istediklerini karşılayabilirsin. Evde hep bi gergin havan oluyo bikere ev ortamına döndüğün zaman. Eşin ufacak bişey yapmış olsa mesela dönüpte “zaten beni anlamıyorsunuz, kimse beni anlamıyo” falana döndürüyorsunuz. Ama işten kaynaklı olduğunu farkettiğin anda geri adım atıyosun çünkü karşıdakinin de kalbini kırmış oluyosun. O çok farklı bi durum yani. Yani hem aile içerisinde hem de iş yerinde sıkıntılar yaşamış oluyosun.”</p> |

| | |
|-----|---|
| Ç15 | <p>“Yani tamamen zihniyetle alakalı bişey. Yani ben de bi kaç defa maruz kaldım. Nasıl gerçekleşti anlatabilir misiniz? Şimdi şöyle bireysel bir ofisti bu. Bir beyefendinin açmış olduğu bir inşaat şirketi. Orda sürekli mesajlar işte kahve içmeye çağrılar, davetler falan o tarz şeylere maruz kaldım. Peki, bu durum sizin işten çıkmanıza neden oldu mu? Tabi ki de. Ertesi gün direk işi bıraktım yani. Hemcinsleriniz tarafından herhangi mobbing’e maruz kaldınız mı? Kaldım. Ona da maruz kaldım. O da şöyle oldu, bi tık kendini göstermeye başladıktan sonra işyerinde, bi önceki çalıştığım kurumda olmuştu o da Kırklarelideydi, özel bi okuldu. Yine orda da hani böyle istifa etmeye seni zorluyo psikolojik baskıyla, orda da bu durum yüzünden işimden oldum yani maalesef. Genel olarak mobbing hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? Mobbing’e maruz kaldığınızda neler hissettiniz? Yani işten ayrılmayıp mücadele ettiğin zaman daha da kötü oluyo açıkçası. Yani bunu yaşıyan arkadaşlarım da var onlar da aynı şekilde, “aman çıkmıyım onların dediği olmasın ben bunlarla mücadele edicem pes etmicem” gibi düşünüyolardı ama daha da kötüsü başına gelebiliyo. Ben biraz belki bundan korktuğum için ilk etapta daha anladığım anda işi bıraktım. Ben şahsım adına konuşacak olursam eğer mücadele edemem. Bence ilk etapta başladığı yerde, anlaşıldığı yerde bırakılmalı. He tabi ki de sessiz kalınmamalı asla buna, karşı tarafa belli bi durumda haddini bildirip kesinlikle bence bağının koparılması gerekiyo.”</p> |
| | <p>“Bu maalesef olan bişey, ben de bunu birçok kişiden duydum ama genelde üstü kapatılmaya çalışılıyo. Mobbing’e uğrayan kişi de hani “ben mobbing’e uğradım” demek istemiyo kadın olduğu için. Karşı tarafın tepkisinden korkuyo, “ya ben suçlu bulunursam” diye ama bunun kesinlikle şikâyet edilmesi lazım. Çünkü sustukça karşı taraftaki kişi “ben nasıl olsa bunu yapabilirim” gözüyle bakmaya başlıyo. Yani kim neye maruz kalırsa ben bunu kesinlikle paylaşması gerekiyo. Paylaşmama korkusu da oluyo insanlarda bunun da işten atılma korkusundan ve bana inanmazlar korkusundan kaynaklandığını düşünüyorum. Ama günümüzde zaten her şey kayıt altına alınıyo, özellikle maillerde falan olursa zaten kanıt imkânınız</p> |

| | |
|-----|--|
| Ç16 | çoğalıyo. Karşı tarafın tepkisinden de korkup hani günümüzde “kadın kuyruk sallamıştır” muhabbeti olduğu için kadının da bundan kortuğunu düşünüyorum. Ama kesinlikle insanlar korkmamalı bence. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing’e maruz kaldınız mı? Hayır.” |
| Ç17 | “Kadınlar çok mobbing’e maruz kalıyo mu bilmiyorum. Çünkü kadınlar genel olarak hani, benim en azından gördüğüm birazcık daha sesini çıkaran taraf aslında. Ancak şöyle işte bekar anneler, çalışmak zorunda olan kadınlar mecburen mobbing’e maruz kalabilir ama her şey mobbing. O nedenle o bilmiyorum önlenebilir mi? erkeklerin eğitimi doğru verilmediği sürece önlenebileceğini düşünmüyorum. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing’e maruz kaldınız mı? Yok ben hiç maruz kalmadım hiç olmadı öyle bişey.” |
| Ç18 | “Kadınların böyle bi durumda yapabilecekleri bişey olduğunu düşünmüyorum çünkü nereye başvursak çok dikkate alınmıyor ama yapılmaması gerekiyor böyle bişeyin tabi ki de kendim kadın olarak ve hemcinsim olarak söylüyorum tabiki de yapılmaması gerekiyo. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing’e maruz kaldınız mı? Hayır kalmadım.” |
| Ç19 | “Mutlaka yaşanıyor. Kadınların doğum izinlerinden dolayı veya başka sorumluluklarından dolayı izin kullanabildikleri için erkekler tarafından mobbing’e maruz kalabiliyorlar. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing’e maruz kaldınız mı? Hayır hiç maruz kalmadım.” |
| Ç20 | “Mobbing yaygın olarak görülüyö tabi ama bizim işyerimizde yok. Sadece ufak tefek fikir ayrılıkları oluyo ancak biz bunu mobbing olarak düşünmüyoruz. Siz çalışma hayatınızda daha önce herhangi bir biçimde mobbing’e maruz kaldınız mı? Hayır ben maruz kalmadım.” |
| Ç21 | “Ben maruz kalmadım ama duyduğum olaylar oldu. Hedefler ve dış görünüşle alakalı mobbinglerin olduğunu düşünüyorum. Bu tarz olaylar büyükşehirlerdeki işyerlerinde daha fazla oluyo. Küçük şehirlerde böyle şeylerin olabileceğini düşünmüyorum.” |

| Soru 3. Aile bireylerinizin çalışmanıza yönelik tutumları nelerdir? | |
|--|---|
| Ç1 | “Benim çalışmamı herkes desteklemiştir kimse karşı çıkmamıştır. Eşim her zaman benim arkamdadır ben ne dersem kararına saygı duyar.” |
| Ç2 | “Ben lise 1’den beri çalışıyorum. Ailem bana bu konuda hiç karışmadı gayet rahattım. Ama bir erkek arkadaşım vardı o zamanlar barda garson olarak çalışıyodum ve burda çalışmamı istemiyodu birileri sarhoş olup bana sataşırılar diye düşünüyodu bu yüzden istemiyodu bu yüzden ondan ayrılıp çalışmaya devam ettim. Aileniz barda çalıştığınızı biliyor muydu onların onayı var mıydı? Hayır onlara söylemedim söylesem ona karşı çıkarlardı. O da muhtemelen korktukları için karşı çıkarlardı. Ama normal herhangi bir işte kafe, mağaza, restoran gibi işlerde çalışsam bir sıkıntı çıkarmazlar.” |
| Ç3 | “Ben lise 1’den beri çalışıyorum. İstemediler çalışmamı ama ben inatla çalışacağım kendi paramı kendim kazanacağım dedim. Yani kendi paramı aldığıma nasıl harcayacağımı öğrenmem lazım deyip baş kaldırdım. İlk başta çok tartışım annem ve babamla, çünkü sen çalışma okulunu bitir dediler. Beni zorla istemediğim bölüme gönderdiler ve sırf bu yüzden okulu bıraktım. Okulu bıraktıktan sonra çalışmaya başladım sonrasında da bunun için tartıştık ve ben artık onlardan maddi anlamda bir destek istemedim ama ben onlara hep para gönderdim, destek oldum. Bu şekilde sıkıntılar yaşadım. Aileniz hâlâ karşı mı çalışmanıza? Evet hâlâ karşı çıkıyorlar onların yanında olmamı istiyorlar, onlar Edirne’de yaşıyorlar ve dön geri diyorlar bana, ama ben istemiyorum burada sorumluluklarımın daha bilincindeyim oraya gidip orada çalışırsam aileme güvenirim böyle olamam.” |
| Ç4 | “Benim ailem çok destekler, hiçbir şekilde müdahale etmezler. Ben bir işi yapmak istiyorsam ve bunu aileme söylediysem o işin artılarını ve eksilerini söylerler ve son kararı bana bırakırlar bana her zaman güvenirler. Belki kendimi güçlü hissetmemin nedeni de budur.” |

| | |
|----|---|
| Ç5 | “Benim ailem çalıştığımı bilmiyo. Çünkü ben vardiyalı çalışıyorum bazen gece 1’de de işten çıktığım oluyo, geç çıkmam onları endişelendireceği için çalıştığımı söylemiyorum yoksa çalışmamı istemezler.” |
| Ç6 | “Kesinlikle çalışmamı istiyolar. Tek maaşla geçinilmiyo çünkü. Daha lüks yaşamak için mecbur çalışmak zorundayım. Eşiniz çalışmanızı istemeseydi yine de çalışır mıydınız? Eşim istese de istemese de çalışırdım. Ama çocuk olduktan sonra bazı düşüncelerim değişti. Daha yeni anne oldum, işteyken çocuğumla çok ilgilenemiyorum, vakit ayıramıyorum mesela onunla ilgilenmek isterdim. Eve gittiğimde onunla ilgilenmeye çok az vaktim oluyo. Bekar olsaydım daha rahat “kesinlikle çalışırdım” derdim ama çocuğum olduktan sonra “çalışmayabilirim” de diyorum bazen.” |
| Ç7 | “Ailem karışmaz, yalnızca çok yoğun çalışmama karışıyolar. Mesela önceden sigortasız bir işte çalışıyodum ve 7 gün boyunca çalışıyodum buna karşı çıkıyorlardı. Çünkü sürekli çalıştığım için kendime vakit ayıramıyodum, mutsuz olduğumun farkındaydılar. Bu yüzden bu kadar çok çalışmamı istemiyorlardı. Aile bireylerinizin bu tutumlarına karşı sizin tavrınız ne oluyordu? Haklısınız ama ben idare ediyorum diyodum ama edemiyomuşum aslında dinlenmeye başlayınca fark ettim bunu. Onlar doğru görüyolarmış gerçekten o zamanlar daha stresliymişim ve mutsuzmuşum bunu fark ettim. Peki, aileniz çalışma ortamınıza veya kimlerle çalışacağınıza karışır mı? Yani ailem nerede ve kimlerle çalıştığımı merak ederler ama bana da güvenirler. Daha önce çalıştığım yere babam gelip bakmıştı nasıl bir yer diye. Ama daha çok benim mutlu olacağım işlerde çalışmamı isterler. Ben de zaten onların istemediği yerlerde çalışmak istemezdim. Mesela örnek vermek gerekirse bir barda çalışmamı istemezdi ama ben de orada çalışmazdım zaten.” |

| | |
|-----|---|
| Ç8 | <p>“Tamamen destekliyolar asla karşı çıkmıyolar. Zaten burada öyle karşı çıkan bir aileye denk gelinmez. Ailem de zaten bir erkekten çok bir kadının okuması ve çalışmasının çok daha önemli olduğunu savunur. Çünkü erkek her işi yapabilir ama kadın için bu durum söz konusu değil ülkemizde. Ve kadının kolunda bir altın bileziği olması gerekir mantığıyla benim ailem için bir kadının okumuş olması bir iş hayatının içinde olması çok önemli.”</p> |
| Ç9 | <p>“En başta eşim istemedi. Çünkü ben yıllarca çocuklarıma baktığım için ve bakıcıya verecek paramız olmadığı için çalışmadım, çocuklarım büyüdü ve 40 yaşından sonra çalışmaya başladım. Eşim de bu yüzden şimdiye kadar çalışmamışsın dedi 40 yaşından sonra çalışınca başıma bir şey gelebileceğinden tedirgin oldu. Ben de sen yapıyorsan ben de yapabilirim herkes yapabilir o yüzden çalışıcam dedim. Ve ben çalışmaya başladıktan sonra kendime daha çok özgüvenim geldi. Keşke önceden çocuklarımı bakıcıya bırakıp da çalışsaymışım şimdiye emekli olacaktım. Eşinizin bu yaştan sonra çalışmanızı istememesine karşı sizin tavrınız ne oldu? Ben biraz çalışayım yorulursam bırakırım deyip o şekilde bir tavır sergiledim. Önceden çok dinlemiştim eşimi karışıyordu şimdi dinlememeye başlayınca karışmıyor artık.”</p> |
| Ç10 | <p>“Ben ilk olarak 19 yaşında çalışmaya başladım. Yine bi tekstil firmasıydı ve hiçbi şey bilmiyodum. Orda da sekreter olarak çalışıyodum ve orası 400-500 kişilik bi fabrikaydı ve işverenin misafirleri çok fazlaydı ve çok yoğun bi yerdi orası ve zorlanmıştım. Ben çok kez çıkmayı düşünmüştüm ordan böyle ağlayarak eve gidiyodum. Oradaki patronum yarı zaman sekreterlik yarı zaman da çocuk bakıcılığı yaptırıyordu bana. 12’ye kadar çocuğuna bakıyodum, sonra sekreterlik yapıyodum. Eve gittiğimde hüngür hüngür ağladığımı biliyodum işten ayrılıcam diyodum. Annem diyodu ki başka yere gitsen yine aynı şeylerle karşılaşacaksın, insanlar böyle, alışman gerekiyo ya da rahatsız oluyosan bunu söyle diyodu ama tabi annem özellikle hep arkamda durdu, hep destekçi oldular yani. Ayaklarımın üstünde durmam gerektiğini annem öğretti bana çünkü kendisi de öyleydi. Babam vefat etti benim, o hayatta olsaydı o da karışmazdı bana.”</p> |

| | |
|------------|---|
| <p>Ç11</p> | <p>“Her zaman destekçim olmuşlardır. Hatta şöyle bi durum var ben okurken çalışmaya başlamıştım. Babam şey demişti çalışmana gerek yok sen orda öğrencisin hani okulunu bi an önce bitir kendini derslerine ver dedi ama ben çalışmayı tercih ettim. Çünkü belli bi yaştan sonra hani “param bitti” demek ya da “bana para gönderin” gibi bi beklenti içinde olmak sıkıntılı bi durum. Bide çalışmaya alıştıktan sonra hakaten 1 ay boyunca inanılmaz yoruluyosun inanılmaz sıkıcı bir düzen işe git, eve gel, ev işlerini yap falan çok monoton hayat ama bir maaş günü geldiğinde o bankada yatan parayı görünce de evet iyi ki çalışmışım diyosun. Yani ailem hep destekçim olmuşlardır, özellikle annem ev hanımı ve her zaman çalışmam gerektiğini, ya hani çalış, çalış, çalış kimseden para bekleme 100 liran olsa da kendi paran olsun dediği için her zaman destekçim olmuşlardır. Peki, asıl mesleğinizin öğretmenlik olduğunu fakat daha önce saha satış işlerinde de çalıştığınızı söylediniz. Çalıştığınız işe veya işyerine aileniz karışır mı? Daha önce içecek firmasında saha satışta çalışırken kendi işimi yapmamı istiyolardı tabi. Zaten saha satış işinden ayrılmama ailem sebep oldu, kendi işini yap artık, çok geç saatlere kalıyosun diyolardı, sürekli yoldayım bide araba kullanıyorum falan sıkıntılı bi süreçti. Şu anda ailem öğretmenlik yapmamı istediği için öğretmenlik yapıyorum.”</p> |
| <p>Ç12</p> | <p>Destekliyorlar hiçbi sıkıntı yok.</p> |
| <p>Ç13</p> | <p>“Ailem bu konuda benimle gururlanıyo. Çünkü 3-4 senedir çalışıyorum. Okurken de çalıştım ben. Ailemin desteği falan yoktu kendi çabamla geçindim ve hala geçiniyorum hatta aileme bile gönderdiğim oluyo bazen mesela. Onun için annemler de benimle gururlanırlar tabi. Kendi özgürlüğümü elde ettim bi kere maddi olarak bi özgürlüğüm var. Peki, aileniz çalıştığınız işe ya da iş ortamına karışırlar mı? Şu an mesela çalıştığım işi biliyorlar. Ya zaten daha önce de farklı bi içecek sektöründe çalıştığım için o sektörde çalışırken daha sıkıntılı süreler geçirdiğim için onlar da biliyo hani o zaman çalışmamı istemiyolardı. Çünkü hani tekellerdesin, akşam 10’a kadar ordasın. Her türlü insanla muhattap olmak zorundasın. Ama şimdi ister istemez konuştuğum görüştüğüm insanlar bile</p> |

| | |
|-----|--|
| | değişti. Statü olarak bile öyle. Mağaza müdürleri yöneticileri ile muhattap olduğum için yani annemler de bişey demediler. Zaten bide ben istediğim meslek yönüm bu taraf hani böyle pazarlama olsun falan dedim. E şimdi de bi yerden başladım onun için de kimse bana sesini çıkartmadı. Annemler de biliyo o işte tek ve ilk bayan çalışan olduğumu. Şaşırdı tabi ki “yapabilecek misin” falan dedi ama yapıyorum yani sıkıntı yok şimdilik.” |
| Ç14 | “O konuda çok şanslıydım ben. Annem çok desteğim oldu her zaman için. Çok küçük yaşta çalışmaya başladım hep desteğimdi. Ayakta durmamı o sağladı. Eşim konusunda da hiçbi problemim yok çok mütevazi bi kişidir, onda da hiçbi problem yok. Ben çalışmak istediğim için çalışıyorum.” |
| Ç15 | “Gayet normal karşılıolar herhangi bi sıkıntı yok.” |
| Ç16 | “Zaten çalışmamı çok istiyolardı. Günümüz şartlarında bence kadın erkek ayrımı diye bişey yok herkes çalışmalı çünkü zaten hem ekonomik koşullar hem de kadının ekonomide yerinin olması açısından ailem de böyle düşünüyodu o yüzden destek oldular.” |
| Ç17 | “Destekleyiciler, hiç kimse karışmıyo.” |
| Ç18 | “Destekliyorlar, çalışmamı istiyorlar. Yani ben de çalışmak isterim zaten kendi paramı kendim kazanmak isterim. Kendi ayaklarımın üstünde kendim durmak isterim, birine bağlı kalmak istemem.” |
| Ç19 | “Çok olumlular hiçbi sıkıntı yok.” |
| Ç20 | “Destekliyorlar sadece uzak bi lokasyona gitmemi istemiyorlar. Onun dışında mesleki anlamda her zaman desteklerler.” |
| Ç21 | “Beni her zaman desteklediler. Kendi ayaklarımın üzerinde duruyo olmam onları mutlu ediyö.” |

Soru 4. Çalışma hayatında cinsiyetinize yönelik devletten beklentileriniz nelerdir?

| | |
|----|---|
| Ç1 | <p>“Mesela ben değil ama bazı kadınlar vardiyalı çalışıyo. Kadının evde de sorumlulukları oluyo. Vardiyalı çalışan kadınlar bazen gece gidip sabah işten çıktığı da oluyor o zaman evdeki düzenleri bozuluyo kadın daha çok yıpranıyo. Bununla ilgili düzenlemeler yapılmalı kadınlara vardiyalı işler yerine gündüz çalışabilecekleri işler sağlanmalı. Bu konuda kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmalı. Çoğu kadın da çalışma saatlerinin uzunluğundan dolayı çalışamıyo. Ben de daha önce 12-13 saatlik bir işte çalışmıştım ama çok yoruluyodum şimdi olsa çalışmam devletin böyle yerleri denetlemesi ve gereken önlemleri alması gerekiyo.”</p> |
| Ç2 | <p>“İşyerinde kadınlara yapılan ayrımcılıklar devlet tarafından engellenmeli, yasalar çıkarılmalı ve uygulanmalı. Bide mesela devlet kız çocuklarının eğitimine önem vermeli bence iyi bir eğitim alan insanlar daha rahat iş bulabilirler. Ben iktisat okudum mesela ama staj imkânımız yoktu tecrübe kazanmamız için staj alanları yaratılabilir birçok yer örneğin fabrikalar tecrübe arıyo bu yüzden de işe almıyolar. İşverenler de özellikle evli ve çocuk sahibi olan kadınları günde 8 saatten fazla çalıştırmamalı, hafta sonu da kimse çalıştırılmamalı insanlar aileleriyle vakit geçirebilmeli bence. Birçok kadın uzun çalışma saatlerinden dolayı çalışmıyo buna bir düzenleme getirilirse kadınlar daha rahat çalışabilirler.”</p> |
| Ç3 | <p>“Devlet bence kadınların çalışıp çalışmadığını tespit edebilir ve çalışmayan kadınlara herhangi bir iş imkânı sunabilir, istihdam alanı yaratabilir ve bu imkân sunulursa eğer daha fazla kadın iş hayatına girebilir. İŞKUR’un bu yöndeki faaliyetleri hakkında bir bilginiz var mı? Evet var, mesela benim annem faydalanıyo ama 6 ay kadar çalıştırılıyo sonra sanırım 3 ay ara veriliyo iş olursa tekrar çağırılıyo. Neden 6 ay mesela? devlet bu iş imkanını sunmuş, 6 aydan sonrasını da getirebilir bence. Ama bu yeterli değil, devamlı bir iş olması gerekiyo. Eğer iş imkânı sağlanıyorsa devamının da sağlanması gerekiyo bence. Peki, işveren cinsiyetinize yönelik ne gibi düzenlemeler yapmalı sizce? İşveren kendi kârına bakar açıkçası şu kadına şu kadar ücret vereyim şu erkeğe bu kadar ücret vereyim der kendi kârı için ücret ayrımcılığı yapabilir. Bunu yapmaması için devletin bunları denetlemesi gerekiyo bence. Yoksa işveren herhangi</p> |

| | |
|-----------|--|
| | <p>bir düzenleme yapmaz bence. Belki farklı bir konuda düzenleme yapabilir o da şu olur mesela örneğin ben kafede çalışıyorum, kafede hep erkek çalışanların olmaması gerekir, yani kadınların da çalışması gerekiyo, çünkü burası bir kafe, buraya bir kadın müşteri de geliyo, örneğin çocuğunu emzirmesi gerekiyodur garsondan bir şey isteyecektir ama garson erkek olduğu için isteyemeyebilir. O yüzden böyle şeyleri bi işveren düşünüp orada sadece erkek işçi çalıştırmamalı kadın işçi de çalıştırmalı.”</p> |
| Ç4 | <p>“Bence kadınlara daha fazla iş olanağı sunulmalı, her alanda desteklenmeli, mesela KOSGEB’in girişimcilik alanında kadınlara sunduğu iş imkanları gibi daha fazla iş imkanları sunulmalı. Özellikle köyde tarımla uğraşan kadınlara destek verilmesi gerekiyo. Onlar köylerde tarım dışında başka işlerle uğraşamıyolar çünkü iş olanakları yok ve kazançları çok düşük köydeki kadınlar bu açıdan desteklenmeli bence.”</p> |
| Ç5 | <p>“Bence devletin kadınlara yönelik düzenleme yapması için ilk önce mecliste bir düzenleme yapması gerekiyo, meclisteki kadın sayısı belli. Eğer bu sayı artırılırsa belki meclisteki kadınlar da çalışma hayatındaki kadınlar için bir şeyler yapabilir. Bide mesela İŞKUR ilanlarındaki işler için işverenle anlaşma yapılarak daha fazla kadın çalışan alımı yapılabilir.”</p> |
| Ç6 | <p>“Çalışma süreleri uzun olmamalı çünkü kadınların evde de işleri oluyo ben mesela yetişemiyorum. Bu düzenlenebilir.”</p> |
| Ç7 | <p>“İlk önce kadın erkek eşitliğinin olmasını isterim. Erkeklerle veya diğer çalışanlarla eşit muamele görelim, aynı haklara sahip olalım, birbirimize karşı saygılı olalım. Kadınların daha farklı sorumlulukları da olduğu için belki çalışma sürelerin de kadınlara pozitif ayrımcılık yapılabilir veya izin durumlarını biraz da esnekletirebilirler. İşverenler de kadınlara karşı biraz daha anlayışlı olabilirler.”</p> |

| | |
|----|--|
| Ç8 | <p>“Şu anda kadınlara yönelik bazı istihdam destekleri başladı zaten ama ilk önce doğumdan sonraki süreçlerle ilgili o izin sürelerinin uzatılması gerekiyo bence. 4 ay çok kısa bir zaman ki bunun 2 ay’ını doğumdan önce 2 ay’ını da doğumdan sonra kullanabiliyorsunuz. 9 ay’ a kadar çalışmayı devam ettirmeniz çok kolay değil, mecburen doğumdan önce de o iznin belli bir kısmı kullanılıyo çünkü herkes masa başında işlerde çalışmıyo ve herkesin doğum süreci de aynı değil. Doğumdan sonra 4 ay kalsa bile o süre yetmiyo, bu çok kısa bir süreç ve bu sürecin kesinlikle uzatılması gerektiğine inanıyorum. Mesela şu an yeni baba olan erkeklere de izin veriliyo, bence o izin erkeklere verilene kadar kadınlara verilmeli ve kadınlar daha uzun süre izin kullanmalılar çünkü o süreçte çocuğun babadan çok anneye ihtiyacı var. Peki, çalışma hayatında işveren tarafından cinsiyetinize yönelik ne gibi düzenlemelerin yapılmasını isterdiniz? Kadınların her sektörde ayrımcılık uygulanmadan çalıştırılmasını isterdim. Aslında kadınlara yönelik yapılan bu ayrımcılık daha eğitim aşamasında başlıyo. Örneğin bir endüstri meslek lisesine gittiğinizde makine bölümünde bir iki kız var ya da hiç yok daha o dönemde tercih edilmemeye veya tercih etmemeye başlanıyo. Peki, sizce bu durumun temel sebebi nedir? Bunlar ağır işler olduğu için ve güç gerektirdiği için toplumumuzda da kadınlar güçsüz görüldüğü için tercih edilmiyo. Bide erkeklerden, böyle işlerde daha fazla verim alınacağı düşünülüyo. Ama bence kadınlar da her alanda çalışabilir ve bence erkeklerden daha iyi yapıyorlar bu işleri. Mesela makine işiyle uğraşan kadınlar daha titiz çalışıyorlar, erkekler her yeri yağ içinde bırakırken kadınlar ayrıntılı bir şekilde temizliyorlar her aşamada bu şekilde titizlikle çalışıyorlar. Ama ben mesela endüstri meslek lisesinden daha önce buraya hiç kız stajyer geldiğini görmedim. Masa başı işlere yönelik kız stajyerler geliyo ama üretim için daha önce hiç gelen olmadı.”</p> |
| | <p>“Aynı işi yapan herkese eşit haklar tanınmalı ve herkese eşit söz hakkı verilmeli. Eğer bir işveren çalışanına haksızlık ediyorsa o kişi hakkını arayabilmeli işten çıkarılma korkusuyla bastırılmamalı. Kadın çalışanlara yönelik ne gibi düzenlemelerin olmasını istersiniz? Bir kere çalışma hayatında daha fazla kadının yer alması</p> |

| | |
|-----|---|
| Ç9 | <p>lazım. Kadınlar çalışma hayatında olmalı. Kadınların erkeklere, erkeklerin de kadınlara alışması lazım ayrımcılık yapılmaması lazım. Bazı erkekler kadınları cinsel obje olarak görüyorlar böyle görmemeleri lazım aynı şekilde kadınların da erkekleri korkunç bir insan olarak görmemesi lazım ki rahatlıkla çalışabilelim. Çalışma hayatında cinsiyetinize yönelik devletten beklentileriniz nelerdir? Mesela İŞKUR tarafından uygulanan iş imkânlarını yetersiz görüyorum. Çünkü belli bir süre çalışabiliyosun tam işi öğrenmişken, oraya alışmışken işten çıkıyosun. Eğer devlet böyle bir imkân sağlıyorsa bu devamlı olmalı yoksa bir anlamı yok bunun. Şu an çok fazla işsiz var ve bu uygulamaların yeterli olmadığını düşünüyorum insanlara devamlı çalışabilecekleri iş imkânı sunulmalı.”</p> |
| Ç10 | <p>“Mesela İŞKUR tarafından verilen eğitimleri çok gereksiz ve yersiz olduğunu düşünüyorum. Çünkü 6 ay sonra işsiz kalıyo insanlar. Bazı işverenlerin onu kabul etmesinin nedeni, hani o an ki işin yoğunluğundan dolayı olduğunu ve sonrasında onunla zaten çalışmak istemiyo yani. Aslında o dönemde yoğun ve o yüzden onu istiyio ve 6 ay sonrasında bitiyio ve istemiyo. Ben çalıştığım yerlerde çok karşılaştım bununla ben değil de başkalarının buna maruz kaldıklarını gördüm yani. 6 ay sonrasında işi bitiyio ve gidiyo. Aslında bu tarz programların yapılması yerine hem kadınların hem de erkeklerin gerçekten öğrenebileceği, o işi meslek edinebileceği tarzda yerlerde çalışılması ona göre uygun programların yapılması daha mantıklı, devamlılığın olması daha iyi yani. Yoksa bu şekilde işverenin işine geliyor geçici olarak çalıştırıyor sonra çıkarıyo. Tabi hepsi böyle yapmıyo bazıları da beğeniyosa o kişiyi devamlı olarak işe alıyo. Şu an Shell&Turcas ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın ortaklaşa yürüttüğü bir çalışma var. Benzinlik istasyonlarında 5 yılda 5000 kadın istihdam etmeyi planlıyorlar, bu konu hakkındaki düşünceleriniz nelerdir ve siz çalışmıyor olsanız bu işte çalışmak ister miydiniz? Çalışabilirdim, eğer burda çalışmıyo olsaydım bi iş arayışında olsaydım eğer bi iş bulamıyo olsaydım çalışabilirdim. Çünkü ben hep idari kadroda çalıştığım için iş bulamadığım zamanda eğer onu yapmam gerekiyosa ve önüme o</p> |

| | |
|-----|---|
| | <p>çıkıyosa yapabilirim yani neden yapmıyım. Peki, işverenininiz tarafından, cinsiyetinize yönelik ne gibi düzenlemelerin yapılmasını isterdiniz? Burda bi beklentim yok açıkçası burda eksik bişeyle karşılaşmadım ama daha önce çalıştığım yerde genellikle zaten erkek oluyo işverenler ve kadınlara karşı daha saygılı ve nazik olmalarını tercih ederdim gerçekten. Çünkü bununla çok fazla karşılaştım. Hem davranış olarak hem konuşma olarak, rahatsız oldukları bir şeyi söylerken gerçekten çok kabalar. Sonuçta ben orada emeğimle çalışıyorum, orda boş oturduğum için bana para vermiyor sonuçta o işi yaptığım için o parayı bana veriyö. Ben nasıl ki işverenime veya üstüme ya da çalışma arkadaşlarıma nasıl güzel, kibar, ılımlı davranıyosam onların da bana aynı şekilde davranması gerekiyo.”</p> |
| Ç11 | <p>“Kesinlikle saat 8’de çıkmamam gerekiyo yani, eve gidip yemek yapmam, yemem ve sonrasında toplamam gerektiği için kadınların gerçekten sabah 8, akşam 5, en fazla 6’ya kadar çalışmaları gerekiyo diye düşünüyorum buna bi çözüm bulunmalı.”</p> |
| | <p>“Mesela atamalarda cinsiyete önem versinler daha fazla kadın atasınlar. Daha önce de söylediğim gibi 5’te çıkan bi kadın çok daha fazla kendine vakit ayırabiliyo. Çünkü erkeklere çok fazla sorumluluk yüklenmiyo. Mesela benim eşim sağ olsun her şeyi yapıyo. Mesela ben yemek yapıyosam o evi süpürüyo, ben çamaşırları topluyosam o vileda yapıyo gibi. Ama bunu yapmayan bi toplumda yaşıyoruz bunu kaç kişi yapıyodur? toplumumuzda çok az. Kadına bir sürü sorumluluk dayatıyolarsa o zaman kadınlara öncelik versinler, çalışma süreleri kısaltılsın. Ya da şöyle bi şey yapılsın pozitif ayrımcılık yapıcım ama kadınlar mesela daha erken saatlerdeki derslere girsinler sonrasında da erken çıksınlar yani ama olmuyo yani. Kadınların istihdama katılımının artırılması için böyle bi şey yapılması gerekiyo. Bide mesela biz önceden köyde oturuyoduk ben öğretmen olduktan sonra merkeze taşındım, annelere de dedim hadi sizde gelin burda çalışın çünkü köyde oturuyolardı ve köyde artık her şey çok daha zorlaştığı için yapılacak bi şey yok, iş imkânı yok sadece tarım var, dedim ki gelin buraya, kardeşlerim okuyolar dedim onlar burda okusun sizde burda çalışın</p> |

| | |
|-----|---|
| Ç12 | <p>diyerek teşvik ettim annem de öyle çalışmaya başladı. Ve annem çalışmaya başladığında utanıyordu yolda böyle bütün insanlar ona bakıyomuş gibi geliyordu ayıplıyomuş falan gibi geliyordu. Yani işe gidiyosun alnının akıyla işe gidiyosun yani. Ama alışık olmadığı için şey diyodu mesela “duvarlar üstüme üstüme geliyo herkes beni ayıplıyo gibi geliyo” diyodu ama şimdi alıştı mesela bizden çok çalışıyo hatta. Peki, Köyde iş imkanlarının olmadığını söylediniz, köyde yaşayan kadınlara yönelik ne gibi düzenlemelerin yapılmasını isterdiniz? Ya aslında zamanında bununla ilgili güzel bir uygulama vardı ama kaldırıldı. Köy enstitüleri hem birçok gencin hem de kadının büyük bi verimle çalışabildiği ve devlete çok büyük bi verim sağlayabildiği bi kurumdu ama maalesef kapatıldı. Dönem dönem bizim köyde dikiş kursları falan açılmıştı ama bu da maddi bişey sağlamıyo yani sadece öğretmek amaçlı oluyo. Valla köylerde şu an hiçbişey yapılmıyo yapılsa ne yapılabilir, mesela köylere destek veriyolar. Benim annemle babam şu an aynı zamanda çiftçilik de yapıyolar. Mesela atıyorum sen bu yıl 50 dönüm mısır ektin senin 5000 lira masrafın varsa devlet 1000 lirasını karşılıyo. Bu desteklemelere biraz daha artırılsa, bu sadece kadın istihdamını değil bütün köylerdeki genel istihdamı artırır, çünkü benim babam şu an tarla ekiyo ama mazot pahalı, gübre pahalı yani bunların desteklenmesi lazım bunlar yapılsa köydeki kadınlar da çalışmaya başlayacak belki.”</p> |
| Ç13 | <p>“Mesela Kırklareli’nde iş aramaya kalktığımda rahatlıkla iş bulamıyorum. Çünkü iş kısıtlı. Ya bide benim istediğim sektörde de burda iş kısıtlı. Şöyle “az insan az para” diyolar ve kimseyi almıyolar işe, buna bi çözüm bulsunlar, yaptırım uygulasinlar yani.”</p> |
| | <p>“Doğum izni biraz daha artırılabilir ama yeterli de yani hani o bakabilecek durumda olmayanların ücretli bi şekilde hani daha 1-2 ay uzatılabilir de bebek biraz kendine gelene kadar en azından anne sütünü hani diyolar ya anne sütünü vermeyi bırakmayın. Ben doğum iznimi doğumdan önce kullanmayıp doğumdan sonra kullanabildim ama bunu böyle kullanamayan insanlar da olabiliyo. Sadece 2 ay içerisinde geri dönmek zorundalar. En azından böyle 4 buçuk, 5 ay, 6 ay anne sütü vermemizi istiyolarsa en azından 6 ay mesela ücretli</p> |

| | |
|-----|--|
| Ç14 | <p>izin olmalı. Hem anneye bebeğin birbirine tamamiyle alışması hem bebeğin ek gıdaya geçmeden önce tamamiyle anne sütü alması hem de annenin kendini hâlâ ekonomik olarak özgür hissetmesi ve yeniden çalışmaya dönmesi için bence bi 6 ay ücretli izin olmalı. Bide mesela bi işyerinde 20 çalışan anne varsa işte özellikle gündüz bakım evi, işte annenin çalıştığı süre boyunca çocuğuna bakabilecek bi öğretmenin orda çalıştırılması gerekiyo bence. Çocuk anneye yakın olmalı. Annenin molalarda çocuğunun yanına gitmesi anneyi motive edecektir.”</p> |
| Ç15 | <p>“Yani şu mobbingler bi kalksın onun için ne yapılabilir bilmiyorum ama tabi bu insan zihniyetiyle alakalı bişey, çok fazla bişey yapılacağını ben düşünmüyorum ya.”</p> |
| Ç16 | <p>“Dediğim gibi olumsuz bi örneğim olsaydı bunun üzerinden gidebilirdim ama işte yeni olduğum için eksik bir şey gelmiyo aklıma bu yüzden şimdilik bir beklentim de yok.”</p> |
| Ç17 | <p>“Yani bence hani doğum izni gibi konularda devlet destekleyici. Belki biraz daha uzatılabilir. Biraz kısa. Bazı şirketler kendi iç prosedürleri var. Destekleyiciler annelerin çalışmasına yönelik şeyler yapıyorlar. Biz de öyle. O açıdan hani devletin eksikliğini bazen şirketler kapatabiliyo tabi ama tam bu konuda tam tersini düşünen şirketler için de devletin bişey yapması lazım. yarı zamanlı çalışabilir anneler. Zaten böyle yeni düzenlemeler geldi bildiğim kadarıyla ama onun dışında ben cinsiyet olarak görmüyorum. Sadece anneye özel hani anne kavramı var, kadın erkek aynı diye düşünüyorum. Bide her şirkette kreşler olmalı, emzirme odaları olmalı denetlenecek şeyler olmalı. Emzirme odaları özellikle olması gerekiyo. Bu kadın için inanılmaz kolaylık olur. Bakıcıya para vermek için çalışıyo bazı insanlar öyle bi fiyat politikası olduğu için.”</p> |
| Ç18 | <p>“Ben şu anlık bi sıkıntı görmediğim için o yüzden bişey söyleyemiyorum tam olarak ama mesela çalışma hayatında kadın erkek ayrımı yapılyosa eğer bunun düzeltilmesi gerektiğini düşünüyorum.”</p> |

| | |
|-----|--|
| Ç19 | “İnsan kaynakları için her şirket eşit seviyede kadın erkek çalıştırmalı, bunun için bi kanun olabilir. Siz, çalıştığınız firmada işe alım sürecinde cinsiyete yönelik herhangi bir ayırım yapıyor musunuz? Bizim firmada yok ama iş başvurusu sırasında kanunu bilen bi kişi buna göre davranır ve ayrımcılık yapmaz.” |
| Ç20 | “Mesleki anlamda kadınlara daha tolerans gösterilebilir. Örneğin kadın mühendisler artırılabilir. Önyargılı davranılmamalı onlar da teşvik edilmelidir.” |
| Ç21 | Bu bankada kadınlara yönelik yeterli düzeyde düzenlemeler yapıyo. Birçok konuda kadınları destekliyolar. Hani mesela karne zamanı annelere karne izni veriliyo ya da doğum izni veriliyo yani. Genel müdürümüz de bayan o yüzden avantajlıyız. |

Soru 5. Kırklareli’nde özellikle kadınlara için istihdam alanlarının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

| | |
|----|--|
| Ç1 | Katılımcı bu soruya cevap vermek istememiştir. |
| Ç2 | “Mesela Kırklareli’ de bir kadın olarak rahatlıkla iş bulamıyorum çok kısıtlı. Belli başlı işler var kafe ve restoran gibi onlar dışında iş bulmak zor oluyor. Örneğin teknoloji ve iletişim mağazaları var oralara bile kadınlar rahatlıkla giremiyor çünkü teknolojik işler olduğu için genelde erkekleri tercih ediyorlar bu işi onların yapabileceklerini düşünüyorlar.” |
| Ç3 | “Ben yetersiz buluyorum o yüzden devlet bence kadınların çalışıp çalışmadığını tespit edebilir ve çalışmayan kadınlara herhangi bir iş imkânı sunabilir, istihdam alanı yaratabilir ve bu imkân sunulursa eğer daha fazla kadın iş hayatına girebilir.” |
| Ç4 | “Kırklareli merkezde de iş imkanları kısıtlı, şu an garsonluk yapıyorum ama benim aklımda idari kadro, yöneticilik gibi işler var ben kamu yönetimi mezunuyum bu alanda çok iş imkânı yok burada. Bu alanda da iş imkanları artırılmalı.” |

| | |
|-----|--|
| Ç5 | “Burada kadınlar genellikle kafe gibi yerlerde rahatlıkla iş bulabiliyor çünkü şöyle bir algı var “işe kadın alalım, müşteri çekelim”. Aslında kadına ihtiyaçları olduğu için değil veya kadın istihdamını artıralım gibi bir düşünce yok burada. Tamamen kadını cinsel obje olarak kullanıp müşteri çekmek amacıyla işe alıyorlar. Burada iş bulmak için de tanıdıklarının olması gerekiyor birisinin aracılığıyla daha rahat iş bulabiliyorsun ben hep bu şekilde buldum yani çevreniz olması gerekiyor iş bulmanız için.” |
| Ç6 | “Ben bütün ziraatçilerin burada rahatça iş bulabileceklerini düşünüyorum bu alanda iş imkanları çok fazla.” |
| Ç7 | Katılımcı bu soruya cevap vermek istememiştir. |
| Ç8 | Katılımcı bu soruya cevap vermek istememiştir. |
| Ç9 | “Şu an çok fazla işsiz var, iş imkânlarını yetersiz görüyorum.” |
| Ç10 | Katılımcı bu soruya cevap vermek istememiştir. |
| Ç11 | “Kesinlikle bulmuyorum. Genel olarak iş imkânı yok bizim kurumumuzda da öyle, tamam biz çok çalışıyoruz, maaşımızı alıyoruz tam hakkımızı alamıyoruz ama olsun çok şükür iş bulduk çalışıyoruz modunda olduğu için herkes o yüzden şu an insanlar çok mutlu değil. Ama yapacak bir şeyimiz yok iş yok. İş imkanları artırılabilir Kırklareli’nde.” |
| Ç12 | “Hayır yeterli olduğunu düşünmüyorum, ben mesela rahatlıkla iş bulamıyorum. Bizim mesleğimizde bu kurum tek mesela. Dershaneler kapatıldığı için biz iş bulmakta zorlanıyoruz bir tek burası var. Ama genel olarak baktığımızda iş olanağı yok Kırklareli’nde yok. Mesela benim eşimde işletme mezunu ve biz evlendikten sonra bu işi bulana kadar 9 ay falan işsizdi.” |
| Ç13 | “Hayır ben yeterli bulmuyorum. Ben rahatlıkla iş bulamıyorum burada çünkü istediğim alanda çok az iş imkânı var.” |
| | “Değil ama iş beğenmeyen de çok mesela örnek veriyorum. Dilenerek birisi geldi işyerine patronum da dedi ki gel bak bu camları sil ben şimdi sana 3 lira vericeksem camları sildiğinde 15 lira vericem dedi dönüp gitti. İnsanlar çalışmakta istemiyorlar |

| | |
|-----|--|
| Ç14 | insanlar biraz tembeller de. Bizim yetişme tarzımız öyle değil yaşlılarımız hep çalışarak, rahmetli anneannem bile ölmeden önce bile hala çetrik yapıp satmaya çalışıyordu gelir olsun diye. Hani biz böyle çalışmalara alışık olduğumuz için. Bence Trakya insanı biraz rahat çalışmakta istemeyebilirler yani.” |
| Ç15 | “Ben burası için düşünüyorum evet var yani. Ben bulabiliyorum, o konuda çok sıkıntı yaşamadım açıkçası, başvurduğum çoğu yerden olumlu dönüş aldım şimdiye kadar. Hani sırf kadın olduğum için de beni işe almadı diyen insanla da çok karşılaşmadım. Ya bizim bölgemizde böyle açıkçası biraz gelişmiş bi yer olduğumuz için çok böyle sıkıntılar yaşamıyoruz.” |
| Ç16 | “Bence Kırklareli tekelinde bakarsak Trakya bölgesinde şimdi daha çok alım yapıyo kadın diye alınmamazlık yapıldığı çok az alan vardır ağır sanayi bölgeleri falan ama doğuya göre buranın bence Türkiye’nin kadınların iş bulabilmesi açısından en verimli bölgesi olduğunu düşünüyorum.” |
| Ç17 | “Valla ben İstanbul’dan geldim, tesadüfen iş buldum diyebilirim. Zorlandım, aradım epey bi ama genel olarak burda insanlar uzun süreli çalıştıkları için bi yerde, gözlemlediğim kadarıyla emin değilim. Zaten çok pozisyon açılmıyo. Yani kadın olmak ya da erkek olmakla bilmiyorum alakalı mıdır? Cinsiyetten bağımsız da olabilir bu durumun sebebi.” |
| Ç18 | “Şu an bence her kadın istediği işte çalışıyo. Yani burda özellikle, doğu tarafını bilmiyorum belki orda daha farklıdır ama batıda Kırklareli, Tekirdağ, Edirne falan buralarda iş olanakları fazla istediği işte çalışabilirler yani.” |
| Ç19 | Katılımcı bu soruya cevap vermek istememiştir. |
| Ç20 | “Yeterli değil istihdam olanakları artırılmalı.” |
| Ç21 | “İstihdam alanları yeterli değil ama isteyenler iş bulabilirler. Eğitim düzeyi de önemli değil iş bulabilirler. Çünkü bazı insanlar da iş beğenmiyolar.” |

| | |
|---|--|
| SORU 6. “İşveren” veya “yönetici” dediğimde aklınızda ilk önce hangi cinsiyet belirlemektedir? | |
| Ç1 | “Erkek beliriyo.” |
| Ç2 | “Erkek.” |
| Ç3 | “Erkek.” |
| Ç4 | “Erkek beliriyo.” |
| Ç5 | “Erkek.” |
| Ç6 | “Erkek beliriyo.” |
| Ç7 | “Erkek.” |
| Ç8 | “Maalesef erkek beliriyo.” |
| Ç9 | “Erkek. Çünkü erkekler daha otoriter, kadınlar biraz bastırılmış oldukları için çok şey değildir. Bide korkaktır mesela her kadında biraz korkaklık vardır. Ama erkekler öyle değildir yani. Onu aşmaları lazım. Bizi ailelerimiz böyle yetiştirdi ama mesela ben kızımı erkek gibi yetiştirdim. Anneler babalar da kızlarını erkek gibi yetiştirsinler. Haklıysa hakkını savunmayı öğretsinler çocuklarına.” |
| Ç10 | “Erkek, genellikle erkek beliriyo.” |
| Ç11 | “İlkokuldan itibaren bize yansıtılarak anlatılan hani resimlerde doktor karakteri erkekken hemşire karakterinin kadın olması hani böyle her zaman bi üst basamakta erkek olur izlenimi yarattı. Ama yani şöyle bir şey de var kadın yöneticilerin daha egolu ve kaprisli olabileceklerini de düşünüyorum çünkü daha duygusal varlıkları. Evde yaşadığımız problemleri işe yansıtabilecek insanlarız. Bunun için de işin mutfağından gelmiş olması lazım. O yüzden şu anda benim gözümde yönetici ve işveren profili erkek maalesef.” |
| Ç12 | “Ne yazık ki erkek.” |
| Ç13 | “Erkek.” |
| Ç14 | “Erkek beliriyo. Çünkü genelde hep erkekler alımlarda şeylerde daha etkili olduklarını mı düşünüyorlar bilmiyorum belki de çok uzun yıllardır hani patronum erkek olduğu için direkt o beliriyor |

| | |
|-----|--|
| | gözümde.” |
| Ç15 | “Tabi ki de erkek beliriyo. Yani haliyle ama bunu da yavaş yavaş düzene sokuyoruz diye düşünüyorum. Bizim okulumuzda şu an 3 tane müdür var ikisi bayan biri erkek.” |
| Ç16 | “Erkek beliriyo maalesef.” |
| Ç17 | Kadın. Benim yöneticilerim hep kadındı, ben o kültürü gördüğüm için kadın geliyo aklıma. |
| Ç18 | “Erkek.” |
| Ç19 | “Erkek beliriyo.” |
| Ç20 | “Erkek beliriyo. |
| Ç21 | “Erkek beliriyo. Ama ben kadın olmasını isterim. Çünkü kadınlar daha iyi yönetiyo. Kadınlar çok daha farklı ve geniş düşünebiliyolar.” |

- Çalışan Kadınların Mülakat Çözümleme Anahtarı

| | |
|---|--|
| Soru 1. Çalışmama nedeniniz nedir? | |
| İ1 | “Çocuklarıma baktığım için şu an çalışmıyorum.” |
| İ2 | “3 yıldır kpss’ye hazırlanıyorum ve hazırlanma süreci uzun bir süreç, dershaneye gidiyordum eve kapanıp ders çalışıyordum sürekli bunları yaparken aynı zamanda iş arayamazdım bu yüzden çalışmadım ve şu anda da çalışmıyorum. Neredeyse 3 yılım bu sınava hazırlanmakla geçti zaten. Geçen yıl son kez sınava girdim ve kamuyla ilgili ümidimi tükettiğim zaman kendimi toparlamaya başladım. Bu zamana kadar özeli de şu yüzden düşünmedim Kırklareli’de özel dediğimde bankalardan başka çalışabileceğin bir yer yok, bankalarda da hedef odaklı çalışma ve yoğun çalışma var ve verdikleri maaşlar da çok düşük gerçekten. Bankada da hiçbir zaman mutlu olabileceğimi düşünmediğim için o yüzden özele başvurmam. Kamu sektörüne olan umudumu kestikten sonra özel sektöre başvurma düşüncesi daha yeni yeni kafama oturdu. Ancak özelde de şöyle bir sıkıntı var, ekonomik kriz var ve krizden dolayı |

| | |
|-----------|--|
| | da işe alımlar yok şu an bekleme aşamasındayım. Birçok yere başvurduğum ama ne zaman geri dönüş yapılır ya da dönüş yapılır mı hiçbir fikrim yok açıkçası.” |
| İ3 | “Evliyken eşim çalışmama engel oluyodu, istemiyodu. Sadece çalışmama değil mesela ehliyet alıcaktım onu bile istemedi, engel oldu. Ayrılmamızda bunların da etkisi oldu. Hatta ayrılmadan önce beni aldattığını öğrendim maddi durumu da ilk evlendiğimiz zamanlarda kötüydü sonradan iyi oldu ve bana dedi ki “ne yapacaksın ki o kadar sıkıntıdan sonra bu rahat hayatı mı bırakıcağsın” dedi. Ayrılamayacağımı düşündü ve bitirdim ayrıldım inanamadı çünkü para için kalıp onun kahrını çekeceğimi düşündü. Bunun dışında çalışmama nedenlerimden biri de işle ilgili, çalışma koşulları, çalışma saatleri, ücretler de çalışmama engel oldu hep. Mesela bir mobilya mağazasına başvurduğum tamam dedim burası rahat burda sıkıntı yaşamam ama bana dediler ki 6 gün sabah 8, akşam 8 çalışacaksın bide pazar günü de öğlen 1 buçuğa kadar çalışacaksın. E benim çocuklarım, ev işlerim ne olacak, kendime hiç mi vakit ayıramıcam ve bunun karşılığında verdikleri ücret, asgari ücret. Çalışmama engel olan en büyük şey bu çalışma şartları.” |
| İ4 | “Sağlık sebeplerinden dolayı çalışmıyorum.” |
| İ5 | “Çocuğa bakıcak kimse yok. Yaş itibariyle şu anda 3 buçuk, 4 yaşında. Ailem burda değil. Bakıcıya da emanet etmek çok sağlıklı gelmiyo, o yüzden hani çalışmıyım en azından o belli bi yaşa gelene kadar, daha sonra düşünürüm.” |
| İ6 | “Bir atanamadım, atanamamış öğretmenim, ikincisi de çocuk. Yani eşim şu an Şırnakta polis memuru, ikinci şark hizmetini yapıyo ve ben bu şehirde çocukla yalnız yaşıyorum. Anneanne, babaanne herhangi bi akraba olmadığı için çocuğa ben bakıyorum o yüzden çalışmıyorum.” |
| İ7 | “Çocuklar. Çocuklara baktığım için çalışmıyorum. Onların bakımı için işten ayrıldım.” |

| | |
|----|--|
| i8 | “Çocuklardan dolayı. Evlendikten sonra çocuklarım oldu onlara bakcak birinin olmaması o yüzden.” |
| i9 | <p>“Öncelikle Kırklareli şartlarında iş bulmak çok zor. Yani küçük bi yer olduğu için iş imkânları çok sınırlı. İlk etapta mezun olduktan sonra çalışmamamın nedeni buydu. Ondan sonra şehir dışına çıkma girişimim olmuştu İstanbul'a. Ordaki işlere de başvurduğumdan genellikle kendi mezun olduğum bölümlerle ilgili işler özel sektörde pek yok. Kamu yönetimi mezunu olduğum için. Orda çok fazla böyle iyi bi pozisyonda tercih sebebi olmamıştım. O yüzden daha düşük ücretli işlerde çalışmam gerekiyordu. Bide aldığım eğitimle yapacağım iş uyuşmuyordu ailem de onu istemedi yani “zaten az para alacaksın, neden gitceksin” dediler özellikle babam dedi. Babam “boşu boşuna niye gidiyorsun gitme, oraya gideceğine yüksek lisans yap, onu yap bunu yap işte hem eğitim seviyeni hem de becerilerini geliştir daha iyi bi işte çalış ya da akademisyenliğe yönel” şeklinde istekleri oldu. Bana da bu mantıklı geldi çok fazla rahatsız olmadım söylediklerinden çünkü doğrudu. Kırklareli’de iş imkanlarının kısıtlı olduğunu söylediniz, sizin aradığımız sektörlerde mi iş imkânı kısıtlı yoksa genel olarak iş imkanlarının kısıtlı olduğunu mu düşünüyorsunuz? Yani lisans mezuniyetime baktığımda kamu yönetimi mezunu olduğum için genellikle KPSS ile ilgili yapmam gereken işler var ama o da bende yok yani hani onu oturup çalışacak, onu başarabilecek bişeyim yok. Onun dışında işte burda yine fabrikalarda, kurumsal şirketlere başvurduğum ama onlarda da zaten belli insanlar giriş yapmış, oturmuşlar, kalmışlar, kimsenin çıkmaya niyeti yok yani bi işe alım da yok o yüzden yani ordaki insanlar ne çıkıyorlar ne giriyorlar o yüzden hani kıpırdayamıyo kimse ben de başvuramadım yani başvurularım boşu boşuna oldu, geri dönüş olmadı.”</p> |
| | <p>“İş bulamadığım için çalışmıyorum. İş bulamama sebebiniz nedir? Kurumsal alanda çalışmak istedim. Bi kaç yere başvuru yaptım. Banka düşündüm bu süreçte, banka alım sınavlarını da tarih tarih her sene açmadıkları için, bi banka işte açmıştı oraya başvuru yaptım sınava giricem şu an onu bekliyorum. Özel bi bankaya da yapmıştım oradan dönüş aldım yani gelin başlayın gibi bişey olmadı</p> |

| | |
|-----|---|
| İ10 | <p>mülakata gidicektim muhtemelen mülakat güzel geçerdi ama şehir dışında olduğu için gitmedim. Kırklareli’de iş bulamıyor musunuz neden şehir dışında iş başvurusunda bulundunuz? Kırklareli’de iş bulamıyorum. Burada sadece tek bir firmada çalışmışım tanıtım yapıyodum ama uzun sürmedi 1 buçuk ay çalışabildim. Çalışma şartları çok iyiydi, maaşı çok iyiydi, primi her şeyi vardı ama bana göre bir iş değildi ve vaktim kısıtlıydı ALES’e hazırlanmam gerekiyordu o yüzden ayrıldım.”</p> |
| İ11 | <p>“Eşim istemedi. Evlendiğimiz zaman çalışıyordum, daha önce de çalışmışım zaten 1 yıl çalışmışlığım vardı. Ondan sonra evlendim çocuğum oldu, çocuk olduktan sonra eşim dedi ki müddet çalışma çocuğa bak, daha sonra da izin vermedi öyle kaldı, çalışmadım.”</p> |
| İ12 | <p>“Ben çalışıyordum, daha sonra bebeğim olduktan sonra çalışmayı bıraktım. Yani çocuklarım biraz daha büyüsün tekrar çalışmayı düşünüyorum, iş bulursam eğer.”</p> |
| İ13 | <p>“Evdeyim, çocuğum var onu ben büyütüyorum o yüzden çalışmıyorum.”</p> |
| İ14 | <p>“Şu an bebeğim olduğu için çalışmıyorum. Ama çocuğum kreşe çağına geldiği zaman onu kreşe bırakıp çalışacağım. Onun dışında bebeğim olmadan önce de çalışmama sebebim Kırklareli’nde istihdam olanaklarının zayıf olmasından kaynaklıydı.”</p> |
| İ15 | <p>“Alman ortaklı bir fabrikada depo sorumlusu olarak çalışıyordum, hamile olduğum için işten çıkarttılar. Şu an kendileriyle mahkemeliyim. Dava ettim çünkü böyle bir hakları normalde yok. Geçen yıl mayıs ayında hamile olduğumu öğrendim onlara da doktordan aldığım raporu verdim haziranın 5’inde de onlar beni işten çıkarmak istediler. Dava hala sürüyor, bekliyorum sonuçlanmasını. Haksız bir çıkarma bu zaten hamilelik olarak da göstermiyorlar, performans düşüklüğü olarak gösteriyorlar. Ama hamilelik raporunu verdikten sonra hiçbir şey geçerli olmuyor normal</p> |

| | |
|-----|---|
| | şartlarda.” |
| İ16 | <p>“Çocuklarımı kendim büyütmek istediğim için çalışmıyorum. En azından belli bi yaşa gelene kadar o yüzden kendim de çalışmak istemiyorum. Eşim de çocuklarımı benim büyütmemi istiyoo bu yüzden o da çalışmamı istemiyoo. Onun dışında herhangi bişey yok.</p> <p>Çocuklarınızı büyüttükten sonra çalışmayı düşünüyor musunuz? Çocuklarım biraz daha büyüdüğünde kreş, okul dönemine geldiğinde, babaannemiz zaten bize yakın oturuyo, o bakabilecek durum da çok ilgileniyoo. Ona bırakıp yarı zamanlı ya da tam zamanlı iyi bi iş bulabilirsem çalışıcam kısmetse, istiyorum çalışmayı.”</p> |
| İ17 | <p>“Yeni bıraktım işi, özelde çalışmıştım devlette çalışmayı düşünüyorum, atama bekliyorum şu an ara verdim çalışmaya. Çalışma şartlarından dolayı çalışmıyorum. Çalışma saatleri çok uzundu günde 12-13 saat çalışıyodum ve vardiyalı çalışıyodum o yüzden ayrıldım işten. Alkol üretimi yapılan bi firmada gıda mühendisiydim. Geceleri sıkıntı oluyodu kadın olduğum için. İçsel ya da psikolojik olarak korkuyodum.”</p> |

Soru 2. Ekonomik özgürlüğünüzün olmaması size ne gibi sorunlar yaratmaktadır?

| | |
|----|---|
| İ1 | <p>“Psikolojik olarak kendimi rahat hissetmiyorum. Yani daha işe yaramak, hayatın içinde olmak istiyorum o yüzden gelecekte çalışmak istiyorum. Mesela para kazanırsam kendi ihtiyaçlarımı da daha rahat giderebileceğimi düşünüyorum.”</p> |
|----|---|

| | |
|----|--|
| İ2 | <p>“Aslında ekonomik anlamda bana hiçbi sıkıntı yaşatmayan bir ailede yaşıyorum. Ama şöyle bi şey var tabi ki de onların dünya görüşü ile benim dünya görüşüm arasında farklılıklar var. Mesela çok basit bir örnek vermek gerekirse ben şu an çalışsaydım eğer en büyük hayallerimden biridir bi şekilde yurtdışını gezmeye başlamak istiyordum. Ama bu benim annem ve babam için şu anda fuzuli bi şey olarak gözüküyo. O yüzden insan rahatça kendi parasıyla yapmak istiyo bi şeyleri. Sonuçta anne baba başında kalıcı değil. Mesela babam ben üzülme diyem diye bana senin hesabına aylık şu kadar para atayım yaşa hayatını, üzülme bu işsizliğin tadını çıkar ama böyle bi şey yok. Eğer bu duruma da alışırsam bu çok kötü bi şey düşünsene sürekli ömür boyunca birilerinin bana bakmasını bekleyeceğim bu çok kötü bi şey. Kısacası ekonomik özgürlüğüm olmadığı için hem kendimi hem de isteklerimi çok fazla gerçekleştiremiyorum.”</p> |
| İ3 | <p>“Anne olduğum için sorun oluyo. Eğer anne olmasam, bir kadın olarak düşündüğümde, ekonomik özgürlüğüm olsaydı kendime bi şeyler alırken çok fazla düşünmezdim veya daha kaliteli bir hayat yaşardım diyebilirim. Ama anne olduğunuz zaman sadece eve giderken çocuğunuza bi kilo daha fazla meyve alamadığınız için üzülüyorsunuz. Yeri geliyo hafta sonunu evde saçma sapan eğlenceli aktiviteler yaratarak geçiriyosunuz. Çünkü çocuk dışarı çıkarsa görececek ve isteyecek. Bu açıdan yetememek, ekonomik özgürlüğümün olmaması zor oluyo tabi bu açıdan kısıtlıyo.”</p> |
| İ4 | <p>“Şu an çalışmıyorum ama ekonomik özgürlüğüm var. Babamdan kalan mirasla geçiniyorum. Peki, çalışarak bir gelir elde etmek ister miydiniz, sizce hangisi sizin için daha iyi olurdu? Tabi ki kendi paramı kazanmak daha iyi olurdu yani ama böyle de geçinebiliyorum. Ekonomik açıdan bir sıkıntı yaşamıyorum.”</p> |

| | |
|----|--|
| i5 | <p>“En başta geçim sıkıntısı yani. Çift maaş alırsan daha iyi şartlarda yaşıyorsun öyle düşünüyorum. Yani çift maaş olursa yaşam standardın da değişiy o şekil diyebilirim keşke de olsa ama şu an olmuyo yani. “Ekonomik özgürlüğüm olsaydı çocuklarıma ve kendime maddi anlamda daha faydalı olabilirdim” diyor musunuz, bu konudaki görüşleriniz nelerdir? Tabi ki de yani çocuğa şu an her istediğini almak onu şımartıyo bi nevi ama yani onun gözünde de bi şey bırakmak istemem. He elimizden geldiğince de yapabiliyoruz ama bazen yapamadığımız durumlarda da hadi oğlum bi daha ki sefere diyebiliyoruz. Ama o bi daha ki sefere kalmak zorunda bırakmak istemem çocuğu.”</p> |
| i6 | <p>“Yani aslında eşim böyle bi insan olmadığı için herhalde çok sorun yaşamıyorum. Ama tabi kendim de kazansam elbette ki çok daha güzel olur. Çocuktan önce çalıştığım için, çocuklu hayatta hiç çalışmadım. Acaba çocuğuma daha farklı napardım diyorum. Onun ihtiyaçlarından kısmıyoruz ama mutlaka farklı olurdu ya mutlaka. Yani onun ihtiyaçlarını daha rahat karşıladık. Yani temel ihtiyaçlar değil de lüks ihtiyaçlara doğru kayardık. Kendimin de aynı şekilde. Yani işte bayanız, süsümüz püsümüz giyim tarzımız, dışarda gezmemiz e tabi bir maaşla iki maaş hiçbir zaman aynı olmaz yani daha rahat olurduk.”</p> |
| i7 | <p>“Geçim. Geçimdir yani en büyük sorun o. kendi parayı kazanmak güzel bişey, harçayabilmek yani doyasıya. İnsan kendi çalıştığında daha farklı oluyo, hesap kitap daha farklı oluyo. Bide çevremde daha geniş olacağını düşünüyorum, çocuklarıma ekonomik açıdan daha yeterli olacağını düşünüyorum.”</p> |
| i8 | <p>“Çocukların istediği bişeyi tabi ki babası karşılyo ama anne olarak, mesela bi markete gidiyorsun bi çikolata istiy o bi oyuncak görüyo, oyuncuğı da almak istiyosun o üzüldeğü için ama sadece o an çikolatayı alabiliyorsun. Çocukların isteklerini yeterince karşılayamamak yani ekstra isteklerini. Benim de ara sıra kişisel isteklerim oluyo her zaman olmasa da oluyo, bunları eşime sormadan ya da ondan bi beklentim olmadan hemen gider alırdım ya da eve daha fazla katkı olurdu, evime istediğim şeyi istediğim</p> |

| | |
|------------|--|
| | zamanda alırdım, çocuklarıma istediklerini alırdım.” |
| İ9 | “Ben ekonomik özgürlüğüm olmadığı için zorluk çekiyorum ama neden çekiyorum. Mesela bişey almak istiyosun ya da bi yere gitmek istiyosun, evet gidiyosun yapıyosun ama hani ailenin maddi imkanları çerçevesinde, kendi bi gelirin olmadığı için hani artı bişey yapamıyosun. Hani atıyorum burdan Edirne’ye gidiyosun ama İzmir’e gitmek istediğinde bunu düşünüyosun. Hani bi tık fazlasını yaparken düşünüyosun. Çünkü senin ekonomik bi özgürlüğün yok ailene bağımlısın ne olursa olsun, bi bağımlılığın var. Bu beni temel ihtiyaçlarım düzeyinde bi kısıtlamaya sürüklemiyosun ama lüks yaşama konusunda mesela sosyal ve kültürel faaliyetlere katılmada biraz daha zorluyo, alt seviyede kalıyorum. Çok lüks, yüksek düzeyde yaşayamıyorum o yüzden yani. Çok yüksek düzeyde bi gelirimiz olmadığı için ben daha fazlasını isteyemem yani istemem zor duruma sokmam ailemi ama kendi gelirim olsa rahatlıkla harcarım.” |
| İ10 | “Öğrenciyken daha zengindim gerçekten. Şu an öğrenci değilim hiçbi gelirim yok babadan para istemek insanı rahatsız ediyosun. O yüzden cebimde param varsa dışarı çıkıyorum yoksa arkadaşlarımla evde takılıyorum. Yani bu benim sosyalleşmemi direkt engelleyen bi unsur olarak geri dönüyo. Hiçbi şekilde istediğim her şeyi yapamıyorum yani atıyorum kıyafet almak istiyorum alamıyorum. Çay değil de başka bişey içmek istiyorum içemiyorum gibi.” |
| İ11 | “Yani çok sorun yaratmadı. Çalışmamı istemedi eşim ama “ben her istediğini yapıcım, her şeye izin vericem” dedi hani çok fazla sorun olmadı. Ekonomik konudan çok etkilenmedim istediğim her şeyi yaptım.” |
| İ12 | “Yani çalışırken her istediğimi sorgusuz sualsiz alıyodum ama şimdi eşim kazandığı için ona sormak zorunda kalıyorum, kendimi zorunlu hissediyorum. Soruyorum bunu alabilir miyim diye. O sormana gerek yok diyo ama ben yine de soruyorum. İster istemez çekiniyorum. Ekonomik özgürlüğüm olsa daha rahat olurdu yani.” |
| | “Mesela her istediğimi alamıyorum, her istediğimi eşime de söyleyemiyorum. Onun dışında bazen kendi aileme veya evlenecek |

| | |
|-----|--|
| İ13 | bi kardeşim var mesela ona bazı şeyler almak istiyorum ama çalışmadığım için onları da alamıyorum. Dolayısıyla bu açıdan zorlanıyorum.” |
| İ14 | “Eşim bu konuda her ne kadar anlayışlı olsa da bir şey alırken elbette düşünüyorum. Yani onu da düşünüyorum, bütçeyi de düşünüyorum. Bir şey alırken düşünüyorum, ki bu konuda yine ailem de hala destek kendi ailem. Eşim de aynı şekilde ama insan bi acaba oluyo yani düşünmeye çalışıyo aile bütçesini. Kendi kazandığım para olsaydı daha rahat olurdu ama. Daha rahat harcardım, düşünmezdim. Kendim çalışırken, çünkü çalışıyodum ben 2 sene havaalanında kabin memurluğu yaptım. O dönemde harcadığım mantıkla şu an ki aynı değil.” |
| İ15 | “Şu anda da çok sıkıntı çekmiyorum tabi ama o zaman hani daha her şeyi düşünmeden alıyosun, ediyosun. Şu an mesela küçük kızım var yine alışverişini yapıyorum ama hani çalıştığın zaman ekstra ekstra alıyosun. Kendi özgürlüğün sonuçta. Ekonomik özgürlüğünüzün olması size sadece maddi anlamda mı katkı sağlıyor? Yok manevi olarak da aslında, ilersi için bi güvence gibi görüyorsunuz. Hani bi birikim yapabilirsin, çocuğuna bi şeyler yapabilirsin, kendine daha böyle mutlu bi yaşam kurmak için ekonomik özgürlüğü olmalı bi kadının. Psikolojik olarak da iyi hissediyosun kendini.” |
| İ16 | “Evlenmeden önce çalışıyodum, sonra evliyen üniversiteyi kazandım onun için çalışmayı bıraktım. Yani şöyle bi sorumluluğu oluyo insanın üzerinde, her istediğinizi çok rahat alabilecek ekonominiz varken bile çalışmadığımız zaman insan bi duraksıyo. Yani eşin çalışıyo, sen çalışmıyosun ve har vurup harman savuramıyosun yani bi yere kadar alabiliyosun. O yüzden insanın ister istemez önce beyninde bence hani “çalışmıyorum azıcık kısıtlı harcıyım” diye bi ışık yanıyo yani. Çalışmadığımız zaman çok zaruri olmayan ihtiyaçları almayabiliyorsunuz. “Tamam şimdi işte bu ay çok harcadım, bayağı bişeyler aldım almıyım biraz” deyip almıyosun ama çalıştığımız zaman öyle değil tabiki.” |

| | |
|------------|--|
| İ17 | <p>“Durum o kadar kötü değil şu an ama insan özgür olmak istiyο. İnsan kendi parasını kazanmak istiyο. Özel sektör o kadar kötü ki maddi açıdan yetersiz. Peki, ekonomik özgürlüğünüzün olması size sosyal ve psikolojik açıdan fayda sağlayacağını düşünüyor musunuz? E tabi psikolojik açıdan çalışınca insan kendini daha iyi hissediyο. Sosyal açıdan da öyle ama büyük bir şehirde yaşasaydım sosyal açıdan daha fazla geliştirdim kendimi. Ama burada böyle bir imkânım yok.”</p> |
|------------|--|

| Soru 3. Aile bireylerinizin çalışmanıza yönelik tutumları nelerdir? | |
|--|--|
| İ1 | <p>Onlar da çalışmamı istiyο eşim de destekliyo beni. Peki, çalışmak istediğiniz de çalışacağınız iş yeri veya iş için aile bireylerinizden onay almanız gerekiyor mu yoksa kendi kararlarınızı kendiniz verebiliyor musunuz? Evet eşimden ve babamdan onay almam gerekiyo. Mesela ben bir iş buluyorum görüşmeye gitmeden önce eşime soruyorum nasıl sence diyorum o da diyo ki “orada çok fazla erkek çalışıyo bir sorunla karşılaşabilirsin” genelde aldığım cevap bu oluyo. Karşılaşabileceğim sorunları söylüyo bana ve benim bir gün boyunca yalvarma sürecim oluyo ona. Ben izah ediyorum diyorum ki ben orduya da girsem kendime güveniyorum sen de bana güven ama hep bir önyargılı davranıyo tabi.</p> |
| İ2 | <p>Aile bireylerimin hepsi çalışmamı istiyolar ve beni destekliyolar. Peki, çalışmak istediğiniz de çalışacağınız iş yeri veya iş için aile bireylerinizden onay almanız gerekiyor mu yoksa kendi kararlarınızı kendiniz verebiliyor musunuz? Hayır onay alma gibi bir durum olmuyo, ailem karışmıyo kendim karar verebiliyorum. İlk zamanlarda babam biraz daha karışan bir insandı ama son zamanlarda artık karışmıyo. Çünkü bir iş bulamadığım için ciddi anlamda üzülüyorum ve depresyona girdim. Babam da bu halimi gördüğü ve bildiği için karışmıyo. Zaten karışsa da dinlemezdim açıkçası. Yarın öbür gün onun bana bırakacağı hiçbir para, mal, mülk benim sonsuza kadar geçinmemi sağlayamaz, hazıra dağ dayanmaz demişler, bana karışması yarın öbür gün</p> |

| | |
|----|---|
| | benim çok zor durumda kalmamdan başka bir işe yaramaz. |
| İ3 | <p>Eski eşim kesinlikle çalışmamı istemiyodu. Anne ve babam da önceden istemiyodu. Ancak eski eşimden ayrıldıktan sonra ailem artık üzerimde baskı kurmamaya ve karışmamaya başladılar şu an çalışmama karışmıyorlar. Çocuklarım da çalışmamı destekliyorlar.</p> <p>Peki, çalışmak istediğiniz de çalışacağınız iş yeri veya iş için aile bireylerinizden onay almanız gerekiyor mu yoksa kendi kararlarınızı kendiniz verebiliyor musunuz? Önceden evet her konuda onay almam gerekiyordu. Yaşadıklarımın dolayısı ailem de kendini suçlu hissettiği için ve bunlardan ders çıkardıkları için artık izin almıyorum ama onlara haber veriyorum. Mesela ben bunu yapıcım diyorum onlar da en başta bir istemiyo gibi oluyolar ama ben kararlıysam tamam yap diyorlar bi şey diyemiyorlar artık. Ama bu Trakyalı olmanın verdiği bir avantaj bence buranın insanları biraz daha rahatlar.</p> |
| İ4 | <p>Ya, eşim olsun rahmetli babam olsun tabi ki yani okudum o kadar çalışmam gerektiğini onlar da söylüyo. Ama sağlık nedenlerinden dolayı, önce sağlık olduğu için, önce kendime bakmam gerektiğini ondan sonra zaten çalışabileceğimi onlar da söylüyo.</p> |
| İ5 | <p>Hepsi çalışmamdan yana tabi ki de. Gönül ister ki çalışayım ama dediğim gibi burada tekim ben, eşim ve çocuğum 3 kişiyiz. Hiçbir şekilde aile yakınlarımız olmadığı için, ben de çocuğumu bi yabancıya emanet etmek istemiyorum. Çünkü nasıl bakılır, nasıl muamele görür çocuk bilemediğim için kendim bakıp kendim büyütme istiyorum. Ama imkânım olsa çocuğuma bakacak birisi olsa tabi ki eşim de çalışmamı ister.</p> |
| İ6 | <p>Annemle babam çok fazla istiyolar hatta en çok onlar üzülüyo şu an çalışmıyo olmama. Hani okuttuk ettik niye evdesin diyorlar çocuk var diyorum eşimi bekliyorum diyorum yani hatta beni en fazla destekleyen annemdir. Eşim de “asla çalışamazsın, çalışmana karşıyım” diyen bir insan değil ama ikimizin ortak kararı çocuk şu anda, çocuk engel oluyo şu anda yani. Çocuktan önce çalışmışlığım var özel sektörde.</p> |

| | |
|-----|---|
| İ7 | <p>Daha önce tabi çalışıyodum, bırakmam için de çok söylediler. Ama tek neden çocuğum olduğu için bıraktım. Ailem de çocuğuma bakmam için bırakmamı istediler, bakım sorunu vardı bizde çocuğuma bakamamışlardı o yüzden bıraktım. Ama tabi çalışmamı isterlerdi.</p> |
| İ9 | <p>Çok istiyolar destekliyolar ama yine de belli bi kontrol altındayım düşündüğüm zaman. Annemin babamın istediği meslekler, neyse ki hani düşüncelerimiz aynı yönde gidiyo belki çatışsak böyle olmicak, yani hani baskı olcak üstümde ama hemen hemen aynı şeyleri düşünüp aynı şeyleri istediğimiz için şu an bi baskı yok. Ailenizin çalışma hayatınıza yönelik istekleri sizin düşüncelerinizi etkiliyor olabilir mi? Mesela ben üniversiteden ilk mezun olduğumda oraya gidiyim buraya gidiyim şurda çalışıyım diye düşünürken mesela İstanbul'da onların istemediği işlerde ve yerlerde çalışmayı düşünürken bir sürü başvurularda bulundum ve bir sürü görüşmelere de gittim yani. Eğer içime sinen bi iş olsaydı başlayacaktım yani yine istemezler de tutmazlardı baskı yapmazlardı. O zamanlar mesela isteklerimiz çatışıyordu sonra işin farkına varıp aslında doğru olanın bu olduğunun farkına vardım. Mantıklı düşündüklerini ben de yaşayarak gördüm, fark ettim yani. Şu anda yalnızca düşük ücretle çalışmamı, düzensiz bi işte çalışmamı istemiyolar o kadar.</p> |
| İ10 | <p>Ailem karışmaz. Çalış ya da çalışma diye şey yapmaz onlar bişey demezler yani. Bana bişey engel olmasın onlar için bi problem yok. Tamamen psikolojimi düşündüğü için. Bana baskı yapmak istemediği için karışmaz. Aileniz çalıştığınız işe veya işyerine karışır mı peki? Hayır karışmazlar.</p> |
| İ12 | <p>Annem ve babam çalışmamı sürekli istiyo, hala istiyolar. Eşim de çalışabilirsin diyo her zaman destekliyo beni.</p> |
| İ14 | <p>Hepsi destekliyo bi sıkıntı yok onlardan yana. Ben çalışmak istediğimi söylüyorum, onların da fikirlerini alıyorum ama kararı yine ben veriyorum.</p> |

| | |
|------------|---|
| İ15 | Hepsi destekliyo bi sıkıntım yok. Eşim, ailem çalışıyım çalışmıyım hepsi destek bi sıkıntı yok o konuda. |
| İ16 | Ailem çalışmamı hep destekliyodu. Zaten üniversitede okuduğum için hele evlendikten sonra bile bırakmadım okulu, evliyken de okula gittim geldim çaba da gösterdim diye onlar çalışmamı çok istiyolardı. Eşimin ailesi de öyle her türlü desteği veriyolar. Ama dediğim gibi çocuklar dolayısıyla ben şu an çalışmak istemiyorum. Eşim de şey olarak düşünüyö, iyi şartlarda çalışıcaksam çalışıyım diye düşünüyö, çünkü iyi bi şartta çalışıcaksam, az bi ücret alıcaksam, çok yoğun saatler çalışıcaksam, evimden, çocuğumdan, eşimden çok fazla sıkıntı yaşayıcaksam, onlarla vakit geçirememeye açısından hani çalışmıyım daha iyi diye düşünüyö. Ama ben çalışıcam dedikten sonra eşim çok bi sıkıntı yaratmaz bana. |
| İ17 | Aile bireylerimde bi problem yok şu anda hepsi çalışmamı istiyor. Eşim de ailem de sıkılmıyolar çalış diye ama ben eşimin fikrini de alıyorum o iş yerinin iyi ya da kötü olmasına yönelik fikir veriyo. Olur veya olmaz diyo, yönlendiriyo beni. |

Soru 4. Sizce bir kadının eşinin maddi durumunun iyi olması, o kadının çalışma hayatına katılıp katılmama kararını nasıl etkilemelidir?

| | |
|-----------|---|
| İ1 | “Etkilememeli, tamamen kadının kendi maddi özgürlüğü olmalı. Zamanın ne getireceği belli olmaz o yüzden kendini güvence altına almalı.” |
|-----------|---|

| | |
|----|--|
| İ2 | <p>“Aslında bu konumda olan birçok kadın halinden memnun. Ama sen bunu bana soruyosan, ben kendi karakterimi, yapımı bildiğim için eşimin maddi durumu ne kadar iyi olursa olsun ne kadar bana bir şeyleri sağlarsa sağlasın ben bir süre sonra bu durumdan da sıkılıp yine çalışmak isticem. Bi süre sonra ben ne işe yarıyorum ki diye düşünmeye başlarım o yüzden eşimin maddi durumu iyi bile olsa ben çalışmak isterim. Çünkü ileride ne olacağını bilemiyosun ayrılık veya ölüm oluyo o yüzden kadınlar her ne olursa olsun çalışmalı bence. Ancak şöyle bir durum söz konusu olursa kadının bir süre çalışmasına ara vermesi gerektiğini düşünüyorum. Çocuk sahibi olan kadınlar için mesela çocuğun temel gelişimini tamamlayabilmesi için belli bi yaşa kadar anneye ihtiyaç duyuyo, en azından çocuk temel gelişimini tamamlayana kadar kadın çalışmasa bu imkân sunulsa iyi olur. Sonuçta bir birey yetiştiriyosun, çalışmak kadar o çocuğun gelişimi de önemli o yüzden sağlıklı bir birey yetiştirmek için çocuk temel gelişimini tamamlayana kadar bir anne, çalışmasına ara vermeli ve çocuğuyla ilgilenmeli. Ama ondan sonra tabi ki de kadın çalışma hayatına dönmeli ve kesinlikle çalışmalı. Bir kadın çalışma hayatına ara verdikten sonra sizce daha sonrasında rahatlıkla iş bulabilir mi veya bunun için ne gibi düzenlemelerin yapılması gerekiyor? Biz bile şu anda iş bulma konusunda sıkıntı yaşıyoruz iş görüşmesi sırasında yakın zamanda evlenmeyi, çocuk yapmayı düşünüyö musunuz gibi sorular soruluyo. Elbette onların da ara verdikten sonra tekrar iş bulması zor olacaktır veya bulamayacaklardır. Çünkü yaşları geçiyo ve verimli olamayacakları düşünülüyö. Devlet bu konuda doğum yapmış kadınları desteklemeli en azından bir kadının sağlıklı bir birey yetiştirebilmesi için örneğin 5 yıl boyunca çalışmamasını desteklemeli ve sonrasında tekrar onu çalışma hayatına kazandırması için gerekli imkânları sunması gerektiğini düşünüyorum.”</p> |
| | <p>“Kadından kadına değişebilir bu durum. Yani mesela eşimin parası varsa ben de evde oturmak istemeyip, ben de kendime bi işyeri açıp, ben de bi şeyler yapmak isteyebilirim. Ama bazı kadınlar da tam tersini düşünüyöler. Çalışmak yerine kuaförde</p> |

| | |
|----|--|
| İ3 | <p>vakit harcamayı, pilates salonlarına gitmeyi, pahalı kıyafetler giymeyi, pahalı takılar takıp süslenip püslenip göze sokmaya çalışıyo. Bu kadının kendi kişiliğiyle ilgili bir şey bence. Kadından kadına göre değişıyo. Peki, sizin tercihiniz ne olurdu? Ben olsam çalışmayı tercih ederdim. Benim eski eşim zengindi beni aldattığını öğrendiğimde, benden yaşça büyük insanlar “bırak kızım gezer gezer döner senin 2 tane çocuğun var rahatını bozma” dediler kayınvalidem bile “sakın kızım nikahını verme” dedi. Ama ben kabul etmedim süründüm mü evet süründüm eğer kabul etseydim şu an ben de altımda son model arabayla gezebilirdim, işim de olurdu ama ben tercih etmedim ve şu an çok huzurluyum. Şimdi de güvenlik görevlisi eğitimimi aldım çalışmayı düşünüyorum.”</p> |
| İ4 | <p>“Eşimin durumu, tabi ki hayat müşterek hani eşimin durumu olmayabilir benim durumum olabilir ya da benim durumum olmayabilir çünkü Türkiye şartlarında hani bu şeydir adettir. Katkı adam da olur kadın daha böyle alt seviyededir ama tabi ki kadına bir güvence verir. Ama yine de kadının kesinlikle çalışması gerekir. Kadının neden çalışması gerekir? İlerisi için, benim çocuğum için, yani o çocuk tamam ikimizin ama anneye şey düşer kadın güçlü olmalı ki çocuk da güçlü olsun.”</p> |
| İ5 | <p>“Valla şöyle söylüyim eşimin isterse fabrikası olsun isterse milyarlarla oynasın yani benim kendimi rahatlatmam açısından yani sosyalleşmem açısından ben gene bi işe girerdim yani, hani “aaa eşimin durumu çok çok iyi çalışmama gerek yok” demezdim. Bu dünyanın hali belli değil, yani bugün eşine iyisin hoşsun, yarın öbür gün nolacağımızı bilemeyiz bence gerekiyo yani eşe güvenmemek gerekiyo o açıdan.”</p> |

| | |
|-----------|---|
| i6 | <p>“Etkilememeli, kesinlikle etkilememeli. Yani tam adamına sordunuz. Eşimin maddi sıkıntısı yok yani aileden de gelse yok, kendinin de yok ama bence bi kadın kesinlikle çalışmalı. Dediğim gibi yalnız maddi olarak değil kadının kendini geliştirmesi açısından yani sosyal anlamda dış dünyadan çok daha haberdar oluyo kadınlar, diğer türlü evde otur otur, kesinlike çocuğu geliştirmek açısından da yani dış dünyayı görüyoruz etrafımızda, insanları görüyoruz, kim neyi, nasıl yapıyo görüyoruz ve kendimizi geliştirmiş oluyoruz bu anlamda.”</p> |
| i7 | <p>“Bilmem yani o kişiye göre değişir bence, beni etkilemezdi ben yine çalışırdım. Ben çalışmayı seven bi insanım, eşimin durumu iyi olsun olmasın yani çalışmayı seviyorum ama çocuk olunca, bak seninle görüşmeye bile çocukla gelmek zorunda kaldım.”</p> |
| i8 | <p>“Valla bana kalsa her kadın çalışmalı, maddi durumu iyi olsa da kendi ekonomik özgürlüğü olmalı. Daha rahat olursun bi kere eşinin karşısında gözünde yerin yükseliyo ben öyle düşünüyom.”</p> |
| i9 | <p>“Yani kadının çalışması gerekli bence. Çünkü yarın öbür gün ne olacağı belli olmaz. Ben hep bunu psikolojik açıdan düşünüyorum hani maddi açıdan da düşünüyorum ama hani genelde psikolojik olarak etkilendiğimiz için, hani şu anda üzerimizde bi sorumluluk olmadığı için hep psikolojik ve sosyal açıdan düşünüyorum. Ama tabi ki kendime ait bi evim olduğunda ya da evlendiğimde kendi paramı kazanmak maddi açıdan da bu sefer daha fazla önemli olacak belki de. Ama şu an daha çok psikolojik ve sosyal açıdan bi kadının mutlaka çalışması gerektiğini düşünüyorum. Yani eşinin maddi durumunun iyi olup olmaması kadının çalışma kararını etkilememeli.”</p> |

| | |
|-----|---|
| İ10 | <p>“Ya burda karakter giriyo işin içine. Bi kere beni hiç bi şekilde karşımdaki kişinin maddi durumu etkilemez. Çünkü yarın öbür gün ne olacağını bilmiyoruz. Benim çevremde de var mesela böyle arkadaşlarım şu an çalışıyorum ama evlenince çalışmam diyolar. Ben onlara anlam veremiyorum. Ben asla öyle bi insan olamıcam. İster evleniyim ister evlenmiyim, çünkü ben şu an babamdan para isterken bile çekiniyorum sence böyle bi insan eşinin eline bakar mı bakamaz. O insan da belki ömür boyu benim hayatımda olmıcak boşanmayı geçtim öldüğünü düşün napcaksın? Hayat tecrüben yok çalışmamışsın, hiçbi birikimin yok. O yüzden her ne olursa olsun bi kadın çalışmalı.”</p> |
| İ11 | <p>“Aslında etkilememesi lazım ama eski zamanlarda daha farklıydı. Aile etkiledi bizi hani ekonomik durum değil de ailesinin kafa yapısı etkilemiş oldu bizi, benim çalışmamamı yani. Bide dediğim gibi en büyük etken de çocuk, ben de çocuğumu bırakamadım. Peki, çalışmadığınız için pişman oldunuz mu hiç? Pişmanım tabi çok pişmanım. Emekliliğim benim tamamen bitti ödemelerim bitti eşim o konuda da sağ olsun ödemeleri yaptı bitti, yaşımı bekliyorum şu an ama diyorum ya ben evde oturmayı çok sevmiyorum dışarda olmam gerekiyordu benim, bişeyler yapıcaktım, bişeyler üreticektim yani faydalı olmak istiyodum. O yüzden her ne olursa olsun bi kadın çalışmalı diyorum.”</p> |
| İ12 | <p>“Etkilediği kesin. Maddi durumu iyiyse kadınlar çalışmamayı düşünebiliyolar. Ama maddi durumu kötüyse çalışmak istiyolar destek olmak istiyolar aileye. Biraz mecbur kalıyolar çalışmaya. Peki, sizin bu konudaki düşünceniz nedir? Yani eşimin maddi durumu iyiyse çalışmayı düşünmeyebilirim yani zorunda kalmayabilirim. Ama maddi durumu kötüyse, benim çocuğum var, onların iyi yetişmesini istiyosam çalışmak zorunda kalabilirim. Maddi durum zorunluluk oluyo yani. Ama eşimin maddi durumu iyi olursa ben çalışmayabilirim. Hatta bence erkekler aileye bakmakla yükümlü olmalıdır, kadınlar isterse çalışmalı isterse çalışmamalıdır. Rahatımıza düşkün olmalıyız yani.”</p> |

| | |
|------------|--|
| İ13 | <p>“Ya bence etkilememelidir. Benim fikrim bu ama toplum olarak bu etkiliyo. Çünkü toplum olarak biz diyoruz ki yani “eşin çalışıyo yetiyo, ne gerek var çalışmana, otur evde çocuğuna bak” diye bişey var bizde yani herhalde bu yüzyıllardır vardır. O yüzden bence etkilememeli ama maalesef genelde hani “ben çalışıcam” dediğin zaman “ne gerek var sen çocuğuna bak eşin zaten çalışıyo eve getiriyo” gibi şeylerle karşılaşıyoruz biz. Ama hayatta başımıza ne geleceği hiç belli değil, ayrılabiliriz, tek başımıza mücadele vermek durumunda kalabiliriz. İnsanın evladı olunca bence sadece eşimiz değil biz de evladımız için yeterli olmalıyız. Onun bi takım ihtiyaçlarını karşılamalıyız. Ya da daha iyi eğitim alması için eşler birlikte çalışıp paslaşmalı diye düşünüyorum.”</p> |
| İ14 | <p>“Eşim mühendis benim, Kırklareli şartlarında iyi bi maaş alıyo. Sadece anne olduğum zaman içinde bu benim için avantaj çünkü şu an çalışmayabiliyorum. Aileye destek olmak zorunda değilim yani maddi anlamda. Bu anlamda avantaj evet ama onun dışında bi kadının çalışması kendini gerçekleştirme gerektirir bence. Erkek kadın olarak düşünmüyorum. Çalışmalı her anlamda yani durumu iyi olsa da kötü olsa da. Her an her şey olabilir bir ilişkide ve tam anlamıyla ortada kalmış gibi olursun. Bi ilişkinin, bi evliliğin yolunda gideceğinin garantisi yok. Kaldı ki eşi ölebilir kadının. O yüzden her anlamda ayaklarının sağlam basması gerektiğine inanıyorum.”</p> |
| İ15 | <p>“Yani etkiliyo da etkilemiyo da diyim. Sanırım kişinin kendisiyle alakalı bi konu bu. Verdiği kararla alakalı. Evet belki ilk dönemler ben de işten çıkarıldığımda bide hamile olduğum için “ayy yaticam uyucam öyle böyle” diyodum ama bi ay sonrasında “Allah’ım deliriyorum” moduna girdim. Hani eşim 10 bin, 20 bin, 30 bin kazansa da hani belki bi şekilde yine kendi paramı kendim kazanmak isterdim. Her şeyi o yapabilir ama en basitinden bi kafeye gelirken bile “bana para verir misin” demiyim kendim yapıyım en rahatı bu. Çünkü benim annem de çalıştığı için hani ben çocukluğumda, lise dönemimde falan hiç babamdan bişey istediğimi bilmem. “Anne bana bunu al, anne bana bunu yap” diyodum. Çünkü annem çalışıyordu, para kazanıyordu babama</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>ihtiyacımız yoktu yani ben öyle büyüdüğüm için ben de mümkün olduğunca çalışıp hiç bişey istemeden kendi özgürlüğümün olmasını, kendi çocuğuma, evime istediğimi alıp yapmayı düşünüyorum. Direkt kocam çalışıyo, para kazanıyo ben de bütün gün evde oturuyım, yatırımdansa uygun bi iş, istediği bi iş varsa bulabiliyosa her kadının çalışması iyi olur bence. Bide çalışınca sosyalleşiyosun hani. Farklı insanlar, farklı hayatlar tanıyosun. İnsan ilişkileri açısından da iyi yani.”</p> |
| İ16 | <p>“Bence etkiler şöyle etkiler, daha seçici olur kadın iş hayatına atılırken seçici olunca tabi ki iş bulması belki zorlaşabilir ama etkilememeli. Hayatın bin bir tülü hali var, insan bugün böyleken yarın nolucak bilemiyo, o yüzden kızlar okumalı, kenarda bileziği durmalı ister kullansın ister kullanmasın ama kenarda bi bileziği olmalı yani. O yüzden bence benim eşim çok aşırı zengin de olsa ben kendime oyalanacağım, çalışacağım bi iş bulurdum, illa ki bulurdum yani. Çocuklarım büyüdükten sonra, çok şükür her ne kadar ihtiyacımız olmasa da yine de çalışmak istiyorum. Bu da kişisel biraz ama bence maddi durumu çok bile iyi olsa eşinin, insanın “işe yarıyo, bişeyler yapabiliyo duygusunu” eşinin parası bastıramaz yani istediği kadar eşi zengin olsun sen o duyguyu yaşamak istersin bi yerde. Çünkü devamlı git alışveriş yap, eşinin parasına göre al, gez, toz hepsi bi yere kadar. O duyguyu yaşamak istersin o yüzden çokta etkilememeli bence ama illaki etkilediği de oluyodur.”</p> |
| SORU 5. Devletten, kadınların çalışma hayatına katılımını artırmasına yönelik beklentileriniz nelerdir? | |

| | |
|------------------|---|
| <p>İ1</p> | <p>“Kadınlara uzun süreli istihdam alanları yaratılmalı. Devletin şu an sunduğu geçici işleri gereksiz görüyorum. Şu an inanılmaz bir işsizlik var ben 1 yıldan beri niyetliyim çalışmaya 1 yıldır sürekli iş bakıyorum. Örneğin şu anda bekçi alımı yapıyorlar ama hiç kadın bekçi almıyorlar, kadınlara gerekli eğitimi verip güvenlik önlemini alıp kadınları da bekçi yapabilirler bu konuda ayrımcılık yaptıklarını düşünüyorum. Özel sektörde de genelde akşam 6-7 ye kadar çalışıyorsun cumartesi de çalışıyorsun. Çalışma süreleri çok uzun, benim 2 tane çocuğum var, evde yemek derdim var ben bu yüzden çalışmıyorum, kadına bu konuda destek yok maalesef. Geçen gün özelde bir yerle görüşmeye gittim sabah 8 akşam 8 çalışacaksın gerekirse müşteri olursa 9’a kadar uzayabileceğini söylediler, cumartesi dahil. Hiçbir sosyal aktiviten yok o saatte eve gidip ne yapabileceksin çocuklarla mı ilgileneceksin yemek mi yapacaksın. Teklif ettikleri ücrette asgari ücret, insanın aklıyla dalga geçiyorlar resmen. Devletin böyle yerleri denetlemesi gerekiyor bu kadar uzun çalışma süreleri olmamalı.”</p> |
| <p>İ2</p> | <p>“Öncelikle Kırklareli’nde istihdam alanlarının yetersiz olduğunu düşünüyorum. Burada özel sektörde çok fazla iş imkânımız yok. Bir de insanlar torpille değil de hakkıyla bir yerlere gelmeli her sektörde işe alırken eşit davranılmalı ayrımcılık yapılmamalı. Biçok kadın çocuklarına baktığı için çalışamıyo bu hususta devletin veya işverenlerin kadınlara bir güvence vermesi, imkân tanınması gerekiyo, kadınların da istihdam edilmesi gerekiyo. Kadınlara basit işler verip eve hapsedmek yerine veya piyasada kadının görevi olarak görülen işlerde çalıştırmak yerine kadınların gelişmesine yönelik uygulamalarda bulunmalı ve vasıflı işlerde kadınların da daha fazla çalıştırılması gerekli. Gerçi bu durum biraz kadınlarla da alakalı kadınların da bunları istemesi gerekiyo. Bazı kadınlar hallerinden memnun ve çalışmak veya yükselmek istemiyorlar.”</p> |
| <p>İ3</p> | <p>“İnsanların, iş imkanları ile ilgili bilgilendirilmesi gerekiyo, kadınların da devletin sunduğu imkanları takip etmesi gerekiyo. Kadınlar kurslardan aldıkları belgelerle bişeyler yapabilmeli, devlet, kadına bu anlamda istihdam sunabilmeli.”</p> |

| | |
|----|---|
| İ4 | <p>“Kadınlara yönelik nasıl bişey beklerim. Devletten bi beklentim yok yani devlet ne kadar yaparsa yapsın kadının içinde varsa ya yapar ya yapmaz başka hiçbi şey deyəmem yani. Eğer ben tuttuğunu koparan biriysen atıyorum köydeysen bile yaparım ama ben mesela büyükşehirlerde yaşasam içimde çalışma hissi olmasa çalışkanlık olmasa önüme iş imkânı da sunsalar ben çalışmam onun için kadında biter iş.”</p> |
| İ5 | <p>“Mesela özel sektörde tecrübe arıyolar ama kimse de anasının karnından tecrübe alıp da doğmuyo. En basitinden bi muhasebe yani ben muhasebecilik yaptığım için ben de kuzenimin aracılığıyla o olmasa belki o işe giremezdim. Çünkü ona girmeden önce sana diyolar ki şu muhasebe programını biliyo musun? Tamam ben okulda gördüm programı ama uygulama da göremiyosun işe girince onu öğrenebiliyosun. Yani tecrübe aramaları çok saçma geliyo. O insana o fırsatı verirsin bir hafta on gün denersin he oluyosa devam olmuyosa sen yoluna ben yoluma dersin. Bence o tecrübenin aranması olmamalı. İnsanlar tecrübeyi okul zamanı yaptıkları stajla kazanabilirler mi sizce? Ben staj da gördüm üniversite döneminde. Bizi staja yönlendiriyolar, staja gittiğimiz yerde sadece dosya götür dosya getir olayı yani bana o uygulamayı o programı öğretmiyo. Yani aslında stajda da bi şey öğrenmiyosun. Yani bunların denetlenmesi gerekiyo bence stajların insanlara tecrübe katması gerekiyo ki iş aradığında da tecrübem var diyebilsin insanlar. Yeri geliyo naylon stajyerlik yapıyolar. Ben mesela bir sene normal staj yaptım, öbürünü naylon yaptım yani. Baktım bir şey öğrenmiyorum gidip de faturaları dosyalamak bana bir şey öğretmiyo yani. O yüzden bi işe girerken tecrübe aranıyosa öncesinde insanlara tecrübe kazanmaları için en azından insanların eğitimleri sırasında verilen stajların düzgün olması gerekir ve devletin de bunları denetlemesi gerekir.”</p> |

| | |
|----|--|
| İ6 | <p>“Ben atanamamış bir İngilizce öğretmeni olduğum için atamaların artmasını isterim yani. Bide devletin özel sektörde de işvereni destekleyici bi şekilde işçi alımını artırması gerekiyo. Yani özel sektör 6 gün suyumuzu sıkana kadar çalıştırıyo bizi. Ders saatlerine bakacak olursak iki öğretmeni çalıştırması gerekirken bir öğretmeni çalıştırıyorlar. Yani benim mardinde çalıştığım kurum da o şekildeydi hem ilköğretim hem de ortaokul çocukları vardı ve hepsine ben giriyodum. Tek öğretmen hepsine yetmek zorundaydım ve 6 gün akşam 7’ye kadar çalışıyodum. Yani bunun yerine o kurumda 2 tane İngilizce öğretmeni olsaydı çok daha rahat çalışırdım. Devlet özel sektörü desteklerse, örneğin sigortamızı yapıyo özel sektör devlet bu konuda onların elini rahatlatırsa onlar da işçi alımını artırabilir diye düşünüyorum. Peki, bir öğretmen olarak Kırklareli’nde özel eğitim kurumlarında rahatlıkla iş bulabiliyor musunuz? Yani mesela dershaneler kapatıldığı için özelde iş bulamıyoruz. Dershane sistemi ne kadar doğruydı o da tartışılır benim nezdimde, dershanelere ben sıcak gözle bakmıyorum, çünkü ben dershanelerle kazanmadım okulumu ne öğretmen lisesini ne de üniversiteyi kazanırken dershane sayesinde kazanmadım. Devlet okulunda aldığım kaliteli eğitim sayesinde kazandım. O yüzden bazı çocukların böyle at gibi koşturulmasına hem okul hem dershane bu şekilde yetiştirilen çocuklara açıkçası ben çok doğru bulmuyorum. Devlet okullarındaki kalitenin artırılması ve beraberinde de kadrolarına artırılması daha doğru olur diye düşünüyorum.”</p> |
| İ7 | <p>“Çocukların bakım sorunu var yani aslında devletin böyle bişey yapması lazım. Annelere daha kolaylık sağlaması lazım çocuk bakımı konusunda. Kreş ve anaokullarını da yetersiz buluyorum. İşyerlerinde hepsinde kreşler olması lazım ama olmuyo onlar yeterli olsa çalışılır yani yoksa niye çalışmayalım.”</p> |

| | |
|-----------|---|
| İ8 | <p>“Bi kere her işyerinde kreş ya da anaokulunun olmasını isterdim o zaman herkes hem daha rahat geçinirdi. Kadınlar ezilmezdi kendi paralarını kazanırlardı, çocuklarına daha güzel hayatlar sunarlardı. Erkek eline bakmazlardı. Çalışma saatlerine uygun kreşlerin açılması ya da ne biliyim çocukları bırakabileceğim yuvaların olmasını isterdim. Şu an özel kreşlerde pahalı aldığım maaşı da kreşe veririm saçma olur böyle yapana kadar çocuğuma ben bakarım daha mantıklı. Mesela kayınvalidem şu an çalışmıyorsa o da çocuklarına baksa onun yerine ben işe girsem çalışsam ama o da emekliliğini doldurmaya çalışıyorsa kadın da haklı o yüzden böyle saçma bir düşünce var. O emekli olacak, sıra bana gelecek ben çalışsam, ben günlerimi doldurcam, çok zor çok uzun hikâye.”</p> |
| İ9 | <p>“Yani şu an ben akademisyen olmak istediğim için akademisyenlik kadrolarının artırılması daha fazla açılmasını istiyorum. Bide mesela bazı üniversiteler de görüyoruz bazı bölümlerde genellikle erkek akademisyenler daha fazla. Yani kadınlara da öncelik vermeliler. Diğer taraftan iş hayatındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dair politikalar üretmeliler ve bunlara çözüm bulmalılar, bunlar için kurumlara, şirketlere bir şart koşmalılar ki kadın istihdamı artsın. Bide mesela işe alınırken aynı vasıflara, yetenek ve becerilere sahip kadınlar ve erkekler arasında genelde erkekler tercih ediliyor sorumlulukları daha az diye bu yüzden bu konuda mesela kadınlara pozitif ayrımcılık yapılabilir. Çünkü erkek istihdamı zaten kadınlara göre daha fazla. Bide kadınların diğer sorumluluklarını da göz önünde bulundurduğumuzda çalışma saatleri konusunda da esnek davranılabilir. Ama tabii ki ücreti de az tutmıyacaklar yani.”</p> |

| | |
|------------|---|
| i10 | <p>“Ben şu an devlette çalışmak istediğim için kadroların çoğaltılmasını istiyorum. Bide mülakat kalkmalı bence. Deneme sürecinde insanları deniyerek de bu mülakat olayını da çözmüş oluyosun bence. Yani alımlar artırılmalı devlette. Özel sektörde de kadınların iş dışındaki sorumlulukları azaltılarak onlara destek olunarak istihdamları artırılabilir. Ne biliyim işte evli çocuklu kadınlar için kreş veya anaokulları artırılabilir. Bide hayatın her alanında yapılan cinsiyet ayrımcılığı için cinsiyet eşitliği ile ilgili halk eğitim kurslarında eğitim verilebilir. Yani insanlar belki bu şekilde bilinçlendirilebilir. Yeterli olur mu bilmiyorum ama ailenin bilinçli olması ve çocuklarını bu şekilde yetiştirmeleri önemli.”</p> |
| i11 | <p>“Mesela bi çok kadın ben de dahil devletin uyguladığı istihdam politikalarından haberleri yok. Bunların duyurulması gerekiyo mutlaka. Ben birkaç şey duydum ama detaylı bilgiye sahip değilim mesela ben KOSGEB nedir şartları nelerdir detaylı bilmiyorum. İŞKUR hakkında da aynı şekilde çok fazla bir şey bilmiyorum bunlar daha iyi duyurulmalı ve bu konuda bayanlara gerçekten daha fazla imkân sağlanmalı. İlk önce bayanlar okumalı çünkü onlar ilerde anne olacaklar, evlat yetiştircekler annelerin okuması şart. Ondan sonra çalışmalılar, sosyal hayatta sürekli kendilerini geliştirmeleri gerekiyo ve hayatın içinde olmaları gerekiyo annelerin de. Bu yüzden bu politikaların kadınlara yeterince duyurulması gerekiyo. Peki, pek çok kadın çocuklarına baktığı için çalışamadıklarını ifade ettiler. Daha fazla kadının istihdam edilmesi için devletin bu konuda sizce ne gibi düzenlemeler yapması gerekiyor? İşyerlerinde kreş veya anaokulu olduğunda mesela anneler de daha rahat çalışır. E bide yakın olduğu zaman da öğlen arası olsun şey olsun çocuğuna daha yakın olur. Görme imkânı, kontrol etme imkânı da olur yani her iş yerinde şart aranmadan çocuk bakım yerleri olmalı.”</p> |
| | <p>“Pek çok kadın çocuğuna baktığı için çalışamıyo mesela. Devlet çocukların bakımını bi şekilde üstlenmeli ya da bakımına yardımcı olmalı diye düşünüyorum. Devlet bu konuda yardımcı olmazsa eğer sadece çocuk değil yaşlı bakımı da var bu yüzden kadınlar çalışma hayatına giremiyo ve uzak kalıyolar. Bide mesela devletin</p> |

| | |
|-------------------|--|
| <p>İ12</p> | <p>kurumları, İŞKUR mesela genellikle vasıfsız işler için iş imkânı sunuyo ama eğitilmiş insanlara vasıflı iş imkânı sunmuyo. Yani şu an üniversiteden mezun farklı bölümlerden mezun insanlar var bazı olanaksızlıklar nedeniyle çalışamıyorlar hatta işyeri açamayanlar olabiliyo, onlara devlet destek olabilir, yardımcı olabilir. Sadece pastane açmaya yardımcı olunmasın yani, eğitilmiş insanlara da yardımcı olunmalı diye düşünüyorum.”</p> |
| <p>İ13</p> | <p>“Devletten beklentim şu olur, mesela mahallelere kreşler açılacak diye vaatler vardı ya evet böyle şeyler yapabilirler. Böylelikle biz de çalışabiliriz ve içimiz de rahat olur. E çalıştığımızda da değer. Belediyelerin açtıkları kreşler özel bir kreşten maddi olarak daha makul olacağı için, ev hanımlarına bu şekilde yardımcı olabilir bence devlet. Bide devlet aracılığıyla toplantılar ve seminerler yapılarak kadınlar işler hakkında bilgilendirilmeli, bilinçlendirilmeli, onları böyle yüreklendirilmeli bence bu sefer biz de “yapabilirim ben, okuyabilirim, elimden her şey gelir, başarabilirim” diyebiliriz bunun için biraz bence yüreklendirilmemiz gerekiyo, onore edilmemiz ve desteklendiğimizi görmemiz gerekiyo.”</p> |
| <p>İ14</p> | <p>“Şu an tam yasalaşmadı diye biliyorum ama yarı zaman yarı maaş olayını yarı zaman yarı maaş şeklinde değil de yarı zaman tam maaş şeklinde maaş artırılabilir. Yani kadınları aktif tutmak için yapılacak çok şey var ama yapılamıyo da olabilir bu derin bir konu. İstenmiyo da olabilir. Ama yapılması adına bir sürü şey olabilir. Kreş, anaokulu vs. falan evet ama hayır belki kadın kendi büyütme isteği çocuğunu, yani bunu destekleyebilmeliler bence. Devlette çalışan ve yeni doğum yapmış kadınlara uygulanan 2 sene ücretsiz izin ücretsiz değil de ücretli olabilse ve özel sektörde de uygulansa keşke. İskandinav ülkelerinde yaşamıyoruz farkındayım ama olsa harika olur. Çünkü gerçekten evet kadın kesinlikle çalışmalı ama her şeyden önce kadın bir anne. Bu benim aklımda böyle profesör de olsam bunu bu şekilde düşünürüm. Öncelikle anne olduğun için ara veriyosun çünkü bir birey yetiştiriyosun ve bu hepsinden önemli aslında. Tabi ki çalışmak çok önemli hepsi çok önemli ama bunu sağlayabilmek adına devlet daha fazla destekte bulunabilir. Mesela</p> |

| | |
|------------|--|
| | <p>devlet ne gibi desteklerde bulunabilir? Kadınlar doğum iznindeyken ücretsiz izin yerine ücretli izin verilebilir. Hiç değilse üçte ikisini versin yani. Ya da çocuk bakımını destekleyebilir. Bide kadın doğumdan sonra çoğu zaman işten ayrılmak zorunda kalıyo çocuğuna bakmak için ama daha sonra çocuğu büyüdükten sonra çalışmak istediğinde iş bulamıyor devlet bu konuda da kadına destek olabilir.”</p> |
| İ15 | <p>“Yani kadınlara genelde şey yapıyo, en basiti işte benim işten çıkarılmam yani. Hiçbi erkeği çocuğu olcak diye işten çıkartanı görmedim. Ben hamileyim diye çıkartıldım. Hani her yerde böyle değildir belki ama en azından hani hamilelere aslında daha fazla yardım edilmesi gerektiğini düşünüyorum devletin bu konuda ciddi yaptırımları olabilir, bunu engellemesi gerekir. Evet sen bunu çıkaramazsın işten diyebilir. Mahkemeye verdim şu an mahkemenin bitmesini bekliyorum mesela. Bunu daha kısa yoldan bişeyle çözebilir. Bide mesela hani devletteyken ücretsiz izin, o, bu, çocuğuna bakmak için en azından 2 sene kadar da çalışmayabilirsin ama özel sektörde 4 ay. Ben şu an çalışıyordum 20 gün sonra çalışmaya başlamak zorundaydım. Ki çocuğum daha 4 aylık olcak. 4 ay çok kısa bi süre baktığın zaman. Çünkü o çocuk zaten daha 2-3 ayda farkına varmaya başlıyo dünyaya geldiğinin. O süreleri özel sektöre de biraz yansıtabilirler. Devlette nasıl 2 yıla, hani ücretsiz izindi oydu, buydu, hani rapor bile alsalar alabiliyorlar. Ben doktor kontrolümün raporunu bile götürdüğüm halde ona bile “neden rapor getirdin, sen neden işe gelmedin” deniliyordu. Hani bunlara yaptırım uygulanabilir. Bide mesela çocuk kreş çağına gelince de sıkıntı oluyo. Bebeğini herkese bırakamazsın ister istemez endişeleniyosun. Bizim ülkemizde mesela kreşler altı bezli olduğu için 3 yaşında bile olsa çocuğu kreşe almıyo. Benim kuzenim Almanya’da yaşıyo, o da doğum yaptı orda mesela 10 aylıkken kreşe alıyolar bebeği, hatta bizdekiler nasıl altı bezli diye almıyolarsa onlar “bezli olması daha iyi, biz burda nasıl bezi bıraktıracağımızı bildiğimiz için size yük olmuyoruz” diyorlarmış. Yani her işyerine ya da mahallere böyle kreşler açılmalı ve böyle iyi eğitmenler olmalı bence. Hani sadece çocuğu bıraktım gittim</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>olmaması gerekiyo, her şeyiyle ilgileninler ki benim yetersiz kaldığım konular illa ki olacaktır, bi eğitimci kadar şahane olamam, annelik içgüdüm devam eder ama eğitim açısından daha iyi olur yani. Şu an özel kreşler 1200'den başlıyo bide zaten asgari ücret 2000 lira. 1200'ü ben oraya versem çalışmama gerek yok, 800'le ben hiçbi şekilde geçinemeyeceğim için devletin bu konuda imkân sunması kadınların istihdama katılması açısından çok iyi olur yani. Bide çalışma saatleri de sıkıntı. Ben daha önce mesela bi peynirci dükkanında çalıştım. Yazın akşam 9'da işten çıkıyodum ben. Eve gidiyom 9 buçuk, direkt yatıp uyuyodum. Bazen de hani uykuyu boşver diyip arkadaşlarımla vakit geçirmek istiyodum, sosyalleşmek istiyodum. Ama zor oluyodu yani. Kadınlara bunlar biraz daha esnetilebilir. Çalışma süreleri kısaltılabilir. Tabi her kurumun farklı, bi devlet dairesinde belli saatler. Özel sektör çok uzun ciddi anlamda çok uzun. Özel sektöre bi yaptırım getirilmesi gerekiyo bu konuda. Firmalar kendi çıkarına bakıyo ister istemez ama çalışanlara da yazık yani.”</p> |
| | <p>“Devletten beklentim ücretler düşük, hayat şartları zor, çalışma saatleri de uzun olduğu için kadınların annelik de göz önünde bulundurularak çalışma saatlerinin daha biraz az olması hiç fena olmaz. Maaşların biraz yüksek olması da iyi olur. Zaten her insanın gün içerisinde verimli olabilme süresi bellidir. Yani siz 8 saat çalışıyorsanız bu 8 saatin 8 saatinde de maksimum seviyede olmuyosunuz. O yüzden iyi şartlar sağlanmalı ki kısa sürede de bi kadın verimli çalışabilsin. Ama Türkiye’de günümüz şartlarında bunlar ne kadar gerçekleşir bilemiyoruz. Bide devletten şöyle bi beklentim var benim, anne olma döneminde özellikle bu devletin ücretsiz izinleri falan var ya 2 yıla yakın çocuğuna kendin bakabiliyosun, o çok güzel bi proje bence keşke özel sektörde de olsa. Öyle olsa bi çok kadın çok daha rahatlıkla çocuklarına bakar. Bunu sağlamayan şirketlerde çalışan kadınlar çocuk sahibi olma konusunda bile tereddüt eder yani düşünsenize 3 aylıkken çocuğunu bırakıp gitmek zorundasın, çalışmak zorundasın, keşke öyle olmasa ama ileride inşallah onlar da düzelir, kadınlar çalışma hayatına da çocuklarına da çok daha rahat bi şekilde yetişirler inşallah. O</p> |

| | |
|-----|---|
| 16 | <p>süreler uzatılırsa özel sektöre de yansıtılsa çok güzel olur keşke öyle bişey olsa. Bide ülkemizde genel olarak işsizlik sıkıntısı çok fazla hem ülkemizde hem de Kırklareli'nde. Kırklareli bu konuda çok yetersiz, lise okuyanları bırakın üniversite okuyanlar bile artık iş bulma konusunda çok sıkıntı yaşıyorlar. Üniversiteye başka şehirlere gidenler de zaten geri gelmiyo. Genel olarak bu işsizlik problemini aştığımız zaman kadınların da işgücüne girme oranları artacaktır illa ki. Sizce bu işsizlik problemi nasıl aşılabılır? Mesela İŞKUR'un sunduğu işler daha çok böyle ilkokul, ortaokul düzeyinde insanların çalışabileceği işler oluyo, e onlara da başvuru yapılmıyo tabi. Ben de şimdi 2 tane üniversite okudum, bir sürü çabaladım. Şimdi küçümsemek gibi değil asla ama iş ararken ona göre yani bi lise mezununun, bi ortaokul mezununun aradığı şartlarda iş aramıyorsunuz. Öyle olunca da iş bulmak daha da zorlaşıyo. He ne var mecbursan tabi ki bi yerde seçiciliğin azalıyo, tamam burdan başlıyım zaten üniversite mezunuyum kısa sürede yükselirim gibi bi yerden başlayabiliyorsunuz mecburiyet varsa ama yoksa iş ararken seçiciliğiniz de artıyo ona göre iş bakıyorsunuz. O yüzden İŞKUR tarafından üniversite mezunlarına da kendi düzeylerinde iş imkânı sunulmalı.”</p> |
| 117 | <p>“Mesela ben şu an 12-13 saat çalışarak ne eşime ne çocuğuma yetebilirim. Çalışma sürelerinin devlet tarafından düzenlenmesini, hafifletilmesini ve denetlenmesini isterdim. Ben hep ayakta çalıştığım için, 12-13 saat ayaktaydım. Sağlık sorunları da yaşadım bu yüzden de işten ayrıldım. Çalışma koşullarının hafifletilmesi ve uygun şartların gerçekleştirilmesi gerekiyo. Bide genellikle özel sektörde, iş tanımına göre de iş yapmıyorsunuz. Ekstra işler veriyorlar ben gıda mühendisiyim, temizlikle de uğraştım, muhasebe işi de yaptım. Bu işler benim işim değil, eleman olmadığı için bize yaptırıyolardı bu işler için eleman alınmalı herkes kendi işini yapmalı yani. Devletin bunları bir şekilde denetlemesi gerekir.”</p> |

SORU 6. “İşveren” veya “yönetici” dediğimde aklınızda ilk önce hangi cinsiyet belirlemektedir?

| | |
|------------|---|
| İ1 | “Erkek geliyo.” |
| İ2 | “İşveren deyince erkek ama yönetici deyince kadın geliyo benim aklıma. Belki de bilinçaltımda böyle özdeşleştiği için bu şekilde düşünüyorum” |
| İ3 | “İşveren deyince erkek yönetici deyince kadın. Yönetim kadınlarda olmalı.” |
| İ4 | “Erkek geliyo benim aklıma.” |
| İ5 | “Erkek geliyo çünkü çoğunlukla erkeklerle karşılaşıyorsun. Yani erkek geliyo benim aklıma ama bana göre kadın olmalı yani. Sadece çevremde bakıldığı zaman erkek öyle diyim. En basitinden şöyle de düşünebiliriz bugüne kadar kaç tane başbakan kadındı? Kaç tanesi erkekti? Çoğunlukla hep erkekti sadece bir tane başbakanımız kadındı.” |
| İ6 | “Bayan artık bence var ya ben şimdi Mardin’de bayan işverenin yanında çalıştım ama düşününce ilk önce aklımda erkek olarak beliriyo.” |
| İ7 | “Erkek ne yazık ki erkek.” |
| İ8 | “İlk önce tabi ki de erkek geliyo ama kadınlar da var son zamanlarda yani benim çevremde tanıdığım çok fazla kadın işveren de var o yüzden bana kadın işveren veya kadın yönetici abes gelmiyo artık. Ama aklıma ilk gelen tabi ki de erkek.” |
| İ9 | “İşveren deyince erkek, yönetici deyince kadın olarak beliriyo.” |
| İ10 | “Maalesef erkek.” |
| İ11 | “Genelde erkek cinsiyeti beliriyo öyle çünkü öyle maalesef ama tabi bayanlarda çok güzel yöneticilik işverenlik yapıyolar yani bayanların da bu alanda artması gerekiyo bence.” |
| İ12 | “Benim genelde daha önce kadın yöneticilerim olmasına rağmen erkek beliriyo.” |
| İ13 | Yönetici deyince kadın ama işveren deyince erkek. |
| İ14 | “Maalesef erkek maalesef.” |

| | |
|------------|--|
| İ15 | “İşverende erkek yöneticide kadın. Genelde kadınlarla çalıştım yönetici olarak. Memnundum da ama işveren olarak sanırım hiç kadın işverenle çalışmadım. Ki çok fazla ilde çalıştım ama hiç kadın işverenim olmadı düşününce hep erkek, erkek egemenliği... en fazla küçük bi butikte çalışırsan sanırım kadın işverenin olur.” |
| İ16 | “Erkek geliyo benim aklıma ilk önce.” |
| İ17 | “Erkek beliriyo.” |

