

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE
KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARI:
ÇANAKKALE ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Bünyamin BACAĞ**

**Hazırlayan
Menekşe Sera TÜLLÜK**

Çanakkale – 2006

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Menekşe Sera TÜLLÜK'e ait

“Türkiye’de Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Sorunları:

Çanakkale Örneği” adlı çalışma, jürimiz tarafından

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında

YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Prof. Dr. Ali AKDEMİR

Üye

Doç. Dr. Yücel ACER

Üye

Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ

Üye

Yrd. Doç. Dr. Suat UĞUR

Üye

Yrd. Doç. Dr. Bünyamin BACAĞ

Yrd.Doç. Dr. Mehmet ŞAHİN
Enstitü Müdürü

ÖZET

Çalışmada, kadının toplumsal konumuna bağlı olarak çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar irdelenmiştir. Çalışmanın birinci hipotezi; kadına yüklenen ev ve aile sorumluluklarının kadının çalışma ve örgüt yaşamında ikinci planda kalmasına neden olduğudur. İkinci hipotez ise; çalışma yaşamında kadına yönelik ayrımcılık uygulamalarının var olduğudur.

Araştırmanın birinci bölümünde öncelikle, günümüzde Dünya’da ve Türkiye’de kadının istihdamdaki konumu ele alınmıştır. Daha sonra kadının çalışma koşullarını düzenleyen ulusal ve uluslararası yasal çerçeve sunulmuştur.

İkinci bölümde öncelikle Türkiye’de bankacılık sektörünün yapısı, sektörde kadın istihdamının genel özellikleri, kadının genel olarak çalışma hayatında ve özel olarak bankacılık sektöründe karşılaştığı sorunlar ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik çözüm önerileri ortaya konulmuştur. Daha sonra, Türkiye’de kadın çalışanların sendikal katılımı, bankacılık sektöründe durum ve katılımı arttırmaya yönelik çözüm önerileri açıklanmaya çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde ise Çanakkale’de bankacılık sektöründe çalışan kadınlara yönelik olarak uygulanan anket çalışması yer almaktadır. Anket çalışmasından elde edilen veriler SPSS paket programında analiz edilerek düz ve çapraz tablolar oluşturulmuştur. Oluşturulan tablolar ile kadının istihdama ve örgütlenmeye katılımı ile sosyal rolleri arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur.

ABSTRACT

This report stands for the problems of women in their labour life based on their social condition. The first hypothesis of the report is based on; home and family responsibilities given to women causes them to stay as the second person in labour and organization life. The second hypothesis is based on existent of the distinction applications through women's labour life.

In the first part of the research, firstly the position of women's employment in the World and Turkey is taken in hand. Secondly the national and international frame that regulates the conditions of women labour life is presented.

In the second part, firstly the structure of banking sector, the general properties of women employment in the sector; the problems that women face in labour life, specially in banking sector; solution offerings for prevention of defined distinctions is presented. Secondly, attendance of women workers to unions, the condition in banking sector and the solution offerings to improve the attendance of women has been tried to be explained.

In third part, a survey report applied to women employee in banking sector in Çanakkale is attached. The data derived from survey report is analyzed by SPSS; regular and cross tables has been formed. By these tables, the relation between the attendance of woman to employment and unionization and the social roles is exhibited.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
GRAFİKLER LİSTESİ	x
ÖNSÖZ	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

1.1. KAVRAMLAR	4
1.1.1. İşgücü.....	4
1.1.2. İşgücüne Katılma Oranı.....	5
1.1.3. İstihdam.....	6
1.1.4. İstihdam Oranı.....	6
1.2. DÜNYA’DA VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ.....	7
1.2.1. Dünya’da Kadın İstihdamının Yapısı	8
1.2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı ve Özellikleri.....	14
1.2.2.1. Kırsal ve Kentsel Kadın İstihdamı.....	18
1.2.2.2. Eğitim Durumuna Göre Türkiye’de Kadın İstihdamı.....	19
1.2.2.3. Yaş Durumuna Göre Türkiye’deki Kadın İstihdamı.....	21
1.2.2.4. Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı.....	22
1.2.2.5. Kayıt Dışı Sektörde Kadın İstihdamı.....	24
1.3.KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK YASAL DÜZENLEMELER	28
1.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Kadın Çalışanlar.....	28
1.3.1.1. Eşit Davranma İlkesi ve Cinsel Taciz	28
1.3.1.2. Analığın Korunması.....	30
1.3.1.3. Gece Çalışması, Yer Altında ve Su Altında Çalışma	31
1.3.2. Avrupa Birliği Müktesebatında Kadın Çalışanlar	32
1.3.2.1. Avrupa Birliği Anlaşmalarında Kadın-Erkek Eşitliği.....	33
1.3.2.2. Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Avrupa Birliği Yönergeleri ..	34
1.3.2.3. Avrupa Komisyonu Kararlarında Kadın Erkek Eşitliği	35

1.3.2.4. Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliğine Yönelik Çalışmalar	36
1.3.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmeleri.....	38
1.3.4. Birleşmiş Milletler (BM) Tarafından Yapılan Düzenlemeler	40

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI VE SORUNLARI

2.1. TÜRKİYE'DE BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN YAPISI	42
2.2. BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN SORUNLARI.....	44
2.2.1. Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların İşe Alınma Sürecindeki Sorunları	45
2.2.2. Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Terfi ve Ücretlendirme Sorunları.....	46
2.2.3. Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Ayrımcılıktan Kaynaklanan Sorunları.....	50
2.2.3.1. Genel Olarak Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık.....	50
2.2.3.2. Bankacılık Sektöründe Ayrımcılık Uygulanan Alanlar.....	51
2.2.3.3. Ayrımcılığın Önlenmesine Yönelik Çözüm Önerileri.....	54
2.2.3.3.1. Ulusal Alanda Sunulan Çözüm Önerileri	54
2.2.3.3.2. Uluslararası Alanda Sunulan Çözüm Önerileri....	58
2.2.4. Bankacılık Sektöründe Sendikalaşma Sorunu.....	60
2.2.4.1. Günümüzde Kadın Çalışanların Sendikal Katılımı.....	61
2.2.4.2. Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Sendikal Katılımı..	64
2.2.4.3. Kadınların Sendikal Katılımını Arttırmaya Yönelik Çözüm Önerileri.....	66

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇANAKKALE İLİNDE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARINA YÖNELİK ANKET UYGULAMASI

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI	70
3.2. ARAŞTIRMADA EVREN VE ÖRNEKLEM	70
3.3. ARAŞTIRMANIN TEKNİĞİ	71
3.4. ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN VERİLERİN ANALİZİ	71

3.4.1. Demografik Özellikler	71
3.4.1.1. Yaş Dağılımı	72
3.4.1.2. Medeni Durum	72
3.4.1.3. Çocuk Durumu	73
3.4.2. Sosyal Özellikler	73
3.4.2.1. Öğrenim Durumu	73
3.4.2.2. Eşlerin Öğrenim Durumu	74
3.4.2.3. Çalışma Hayatına Giriş	74
3.4.2.4. Eşinin Çalışmasına Karşı Tutumu	75
3.4.3. Çalışma Yaşamına İlişkin Bulgular.....	75
3.4.3.1. Sektör	76
3.4.3.2. İşe Karşı Tutumlar	76
3.4.4. Sendika Üyeliğine İlişkin Tutumlar	84
SONUÇ	87
KAYNAKÇA.....	91
EK (Anket Formu).....	99

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.	Seçilmiş Bazı Ülkelerde Nüfus, İşgücü ve Kadın İşgücü Durumu..9	
Tablo 2.	Seçilmiş Bazı Ülkelerde Ekonomik Faaliyete Katılım Oranı..... 10	
Tablo 3.	Kurumsal Olmayan Kadın İşgücünün Yıllara Göre Durumu..... 15	
Tablo 4.	İşgücüne Dahil Olmayan Kadınların Yıllara Göre İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri..... 17	
Tablo 5.	Kadınların Kent ve Kırsalda İşgücüne Katılım Oranı.....18	
Tablo 6.	Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü Durumu 20	
Tablo 7.	Yaş Grubu ve Yıllara Göre Kadın İşgücü Katılım Oranı, Kent.....21	
Tablo 8.	İstihdam Edilen Kadınların Yıllara Göre İşteki Durumu 22	
Tablo 9.	İstihdam Edilen Kadınların Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları..23	
Tablo 10.	Cinsiyete Göre Kayıtlı-Kayıt Dışı Ücretli Çalışanlar 26	
Tablo 11.	Cinsiyete Göre Formal-Enformel Ücretli İstihdamı..... 27	
Tablo 12.	Öğretim Gruplarına Göre Bankalarda Çalışanlar..... 47	
Tablo 13.	Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler..... 51	
Tablo 14.	Yıllara Göre İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları60	
Tablo 15.	Yıllara Göre Memur Sayısı ve Sendikalaşma Oranları 61	
Tablo 16.	Yıllara Göre Bankacılık İşkolu Sendikalaşma Oranları (Özel)..... 64	
Tablo 17.	Yıllara Göre Bankacılık İşkolu Sendikalaşma Oranları (Kamu)... 64	
Tablo 18.	Yıllara Göre Bankacılık İşkolu Sendika Üye Sayı ve Oranları (Özel)..... 65	
Tablo 19.	Yıllara Göre Bankacılık İşkolu Sendika Üye Sayı ve Oranları (Kamu) 66	
Tablo 20.	Kadın Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 72	
Tablo 21.	Kadın Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı72	
Tablo 22.	Kadın Çalışanların Çocuk Sahipliğine Göre Dağılımı73	
Tablo 23.	Kadın Çalışanların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı.....73	
Tablo 24.	Kadın Çalışanların Eşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı...74	
Tablo 25.	Kadın Çalışanların Çalışma Hayatına Giriş Dönemine Göre Dağılımı..... 74	
Tablo 26.	Eşlerin Kadının Çalışıyor Olmasına İlişkin Tutumlarına Göre Dağılımı.....75	
Tablo 27.	Kadın Çalışanların Çalıştığı Bankanın Bulunduğu Sektöre Göre Dağılımı.....76	
Tablo 28.	Eşinin Kariyeri İçin Kendi Kariyerlerini Değerlendirme Durumuna Göre Dağılım..... 76	

Tablo 29.	Ekonomik Durumlarının İyi Olması Durumunda Kadın Çalışanların Çalışmayı Tercih Edip Etmeme Durumlarına Göre Dağılımı.....	77
Tablo 30.	Kadın Çalışanların Çalışma Nedenine Göre Dağılımı	77
Tablo 31.	Kadın Çalışanların Çalışmaya Ara Verme Nedenine Göre Dağılımı.....	78
Tablo 32.	Kadın Çalışanların İşinden Memnun Olma Durumlarına Göre Dağılımı.....	78
Tablo 33.	Kadın Çalışanların İdeal Bir İşin Taşınması Gereken Özellikleri Değerlendirme Durumlarına Göre Dağılımı.....	79
Tablo 34.	Kadın Çalışanların “Kadının Çalışma Yaşamına Katılımının Arttırılması İçin Ne Yapılmalı?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara Göre Dağılımı.....	79
Tablo 35.	Kadın Çalışanların “Kadınların Yükselmesini Kolaylaştırmak İçin Ne Yapılmalı?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara Göre Dağılımı.....	80
Tablo 36.	Kadın Çalışanların İşyerinde Düzenlenen Eğitim Programlarına Katılıp Katılmama Durumlarına Göre Dağılımı.....	81
Tablo 37.	Kadın Çalışanların Yönetici Konumuna Gelmek İsteyip İstememe Durumlarına Göre Dağılımı.....	81
Tablo 38.	Kadın Çalışanların Yönetici Olmayı İstememe Sebeplerine Göre Dağılımı.....	82
Tablo 39.	Kadın Çalışanların Neden Daha Az Terfi İmkanına Sahip Olduğuna Dair Değerlendirmelerinin Dağılımı.....	82
Tablo 40.	Kadın Çalışanların İşyerinde Maruz Kaldığı Önyargılara İlişkin Değerlendirmelerinin Dağılımı.....	83
Tablo 41.	Çalışan Kadınların Sektör Bazında Sendika Üyesi Olup Olmama Durumlarına Göre Dağılımı.....	84
Tablo 42.	Kadın Çalışanların Sendika Üyesi Olmama Nedenlerine Göre Dağılımı.....	84
Tablo 43.	Kadın Çalışanların Sendika Üyesi Olma Nedenlerine Göre Dağılımı.....	85
Tablo 44.	Kadın Çalışanların Sendikal Faaliyetlere Katılma Durumlarına Göre Dağılımı.....	85
Tablo 45.	Kadın Çalışanların Sendikada Aktif Bir Görevinin Bulunup Bulunmamasına Göre Dağılımı.....	86

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1. İşgücü Akış Diyagramı 6
 Şekil 2. İstihdamın Formel-Enformel, Kayıtlı-Kayıt Dışı Dağılımı 26

GRAFİKLER LİSTESİ

- Grafik 1. Cinsiyete ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı 14
 Grafik 2. Türkiye’de Yıllar İtibariyle Bankalarda Çalışanlar 43
 Grafik 3. Türkiye’de Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre Bankalarda Çalışanlar..44

ÖNSÖZ

Kadınlar tarih boyunca, hem toplumsal hayatta, hem de çalışma hayatında ataerkil toplum düzeninin bir sonucu olarak çeşitli ayrımcı uygulamalarla karşılaşmışlardır. Kadının birincil görevi ev ve aile sorumluluklarını yerine getirmek olarak görülmekte, bu nedenle çalışma hayatına katılımı ikinci sırada kalmaktadır.

Tüm Dünya’da kadının istihdama katılımı ve aldığı ücretler, oranı ülkeden ülkeye değişmekle birlikte erkeklerden daha düşüktür. Ülkemizde kadınların istihdama katılımı kırsalda ücretsiz aile işçisi olarak, kentlerde ise daha çok enformel sektörde gerçekleşmektedir. Son yıllarda ise kadınların hizmetler sektöründe istihdamı hızla artmıştır. Bankacılık işkolunda da kadın çalışanların oranı hem mutlak hem de oransal olarak artmaktadır.

Bankacılık sektörü, kadın çalışanların yoğun olarak bulunduğu bir sektör olması ve bu sektörde çalışan kadınların erkeklerle aynı işi yapıyor olması nedeniyle,

yukarıda bahsettiğimiz ayrımcılık uygulamalarının gözlemlenebilmesi için iyi bir örnek alan oluşturmaktadır. Yapılan alan çalışmasıyla, bu sektörde çalışan kadınların ev ve aile sorumluluklarının, çalışma hayatına katılım, terfi ve sorumluluk alma konularına etkilerinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Tezin araştırma ve yazım aşamasında bilgi ve desteğini benimle paylaşan değerli tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Bünyamin Bacak'a; tezimi geliştirmem için benden fikirlerini esirgemeyen değerli hocalarım Prof. Dr. Ali Akdemir, Doç. Dr. Yücel Acer, Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman Benli ve Yrd. Doç. Dr. Suat Uğur'a; çalışma alanıyla ilgili kaynaklarına ulaşmamı sağlayan bankacılık sektörü sendikaları genel merkez çalışanlarına; şubelerinde uyguladığım anket çalışmasında bana yardımcı olan Çanakkale İl merkezi banka şube müdürleri ve çalışanlarına; bana rahat bir çalışma ortamı sunan ve benden desteğini eksik etmeyen sevgili aileme teşekkürü borç bilir; çalışmamın, yapılacak diğer çalışmalarda ve kadının çalışma hayatındaki eşitsiz konumunun ortadan kalkmasında faydalı olmasını dilerim.

GİRİŞ

Kadın-erkek eşitsizliği, tarih boyunca belirleyici bir olgu olarak toplumda var olmuştur. Toplum içinde kadın sorunu genel olarak; kadının statüsü, toplumda ve çalışma yaşamında eşit haklara ve kendini geliştirmek için yeterli fırsatlara sahip olmaması gibi konuları kapsamaktadır. Mevcut toplumsal yapıların hepsinde kadının toplum tarafından kabul edilen birincil rolü, anne ve eş pozisyonlarıdır. Kadının sahip olduğu rollere atfedilen statüler erkeklere atfedilen, kamusal alana ait rollerden daha aşağıda bir statüye sahiptir.

Tüm Dünya’da kadınlar, derecesi toplumdan topluma değişmekle birlikte, genel olarak erkeklere kıyasla daha düşük bir konuma sahiptirler. Bahsedilen olumsuzluk çalışma hayatı içinde ve dışında da belirgin bir şekilde görülmektedir. Kadınların dışarıda veya evde çalışması, iç dinamiklere göre değil, dışsal ve çoğu kez ailevi nedenlere göre belirlenmektedir. Ailenin genel ekonomik durumu ya da gelirini artıran veya azaltan diğer faktörler, çocukların varlığı ve bakacak kimse bulunmaması gibi dışsal etkenler, kadınların işe girme ya da işten ayrılma kararlarını doğrudan etkilemektedir. Kadının çalışma hayatına katılımının, aile bütçesinin temel unsurlarından biri olarak değil, çoğunlukla “aile bütçesine katkıda bulunan” bir nitelik taşıdığı düşünülmektedir. Tezin ilk hipotezi, kadının temel görevinin ev ve aile sorumluluklarını yerine getirmek olarak görülmesi nedeniyle çalışma yaşamındaki konumunun ikinci planda kaldığıdır.

Kadın, toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorundadır ve bu durum kadınları daha çok annelik/eşlik rolünün bir uzantısı olan ve bu nedenle “kadınlara özgü meslekler” olarak değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi mesleklere yöneltmiştir. Küreselleşme olgusu da genel olarak kadın emeği üzerinde işgücünün feminizasyonu, işsizlik, kadınların enformel sektör faaliyetlerindeki artışı gibi etkilere yol açmıştır.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranı 1980 – 2004 arası dönemde düşme eğilimi göstermiş, 2004 sonrasında biraz yükselişe geçmiştir. Kadınlar

çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe ya da çok düşük ücretlerle enformel sektörde istihdam edilmektedirler. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımlarını düşüren en önemli nedenler; ekonomik yapıdaki değişimler, bunlara eşlik eden sosyal dönüşümler ve özellikle köyden kente göç olgusudur. Kente göç, kadınları ücretsiz aile işçisi olma statüsünden ev kadınlığı statüsüne itmektedir.

Kadınların çalışma yaşamındaki konumlarını belirleyen yasal çerçeveyi 4857 Sayılı İş Kanunu, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler (BM) sözleşmeleri, Avrupa Birliği (AB) anlaşma, önerge ve komisyon kararları oluşturmaktadır. Avrupa Birliği üyeliğine giriş sürecinin de etkisiyle ülkemizde çalışan kadınlara yönelik düzenlemelerde olumlu gelişmeler olmakla birlikte çalışma yaşamında kadın – erkek eşitliğinin sağlanabilmesi için daha fazla çaba gösterilmesi gerekmektedir.

Kadınların çalışma yaşamına katılım oranının düşüklüğüne paralel olarak sendikal örgütlenmeye katılımları da düşük kalmaktadır. Ev ve iş yaşamı olarak iki vardiyası olan kadınlar için sendikal çalışmalar üçüncü vardiyayı oluşturacağından kadınların bu alandaki katılımları ve özellikle de yönetimdeki yerleri çok sınırlıdır. Katılımın arttırılabilmesi için olumlu ayrımcılık uygulamalarının hayata geçirilmesi ve ev işleri ve çocuk bakımının yalnızca kadına ait sorumluluklar olmaktan çıkarılması gereklidir.

Tezin ikinci hipotezi ise, kadın çalışanlara yönelik ayrımcı uygulamaların varlığıdır. Çalışma yaşamında kadınlar çeşitli alanlarda ayrımcılık içeren uygulamalara maruz kalmaktadır. Bunları genel olarak işe almada, ücretlendirmede, terfi mekanizmalarında ve örgütlenmede uygulanan ayrımcılık olarak sınıflandırmak mümkündür.

Bankacılık sektörü, ülkemizde kadınların yoğun olarak yer aldıkları sektörlerin başında yer almaktadır. Bu sektörde kadın ve erkekler aynı işi yapmakta, dolayısıyla aralarında bir rekabet yaşanmaktadır. Bu noktada bankacılık sektörü, çalışmanın ana eksenini için iyi bir örnek oluşturmaktadır.

Tezin birinci bölümünde, Dünya’da ve Türkiye’de kadın istihdamı çeşitli yönleriyle ele alınmıştır. Kadınların işgücü piyasasındaki genel durumları, kadın işgücüne yönelik talep ve işgücü arzını belirleyen faktörler, kadınların işgücü piyasasına eksik katılımının nedenleri, kadın işgücünün sektörel dağılımı ve enformel sektör, küreselleşmenin kadın işgücü üzerindeki etkileri, eğitim ve yaş durumuna göre kadının işgücüne katılımı, kadının çalışma yaşamındaki yerini etkileyen ulusal ve uluslararası ölçekli yasal düzenlemeler ve sendikal yaşamda kadın çalışanların konumları açıklanmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde, Türkiye’de bankacılık sektöründe kadın çalışanların bulunduğu konum, çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı uygulanan alanlar ve bu anlamda bankacılık sektörünün içinde bulunduğu durum ortaya konulmuş ve çalışma yaşamında kadın çalışanlara yönelik ayrımcılığın önlenmesine yönelik olarak ulusal ve uluslararası alanda sunulan çözüm önerileri sıralanmıştır.

Üçüncü bölümde ise Çanakkale İl merkezinde bankacılık sektöründe çalışan kadın işgörenlerin çalışma hayatı, terfi ve örgütlenme alanlarına yönelik ilgi ve eğilimlerini saptama amacıyla uygulanan alan çalışmasının veri analizi yer almaktadır. Alan çalışmasının örneklem hedefini Çanakkale’de faaliyet gösteren toplam 13 özel ve kamu banka şubesinde çalışan 120 kadın personelin tamamı oluşturmakta iken, 120 kadın işgörene verilen anket formlarınının 67’si cevaplanmış olarak geri alınabilmiştir. Kadın çalışanlar iş yoğunluğu nedeniyle anketi cevaplamaya zamanları olmadığını ifade etmişlerdir. Anketin veri analizi SPSS programı yardımıyla yapılarak düz ve çapraz tablolar oluşturulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

1.1. KAVRAMLAR

Bu bölümde işgücü, işgücüne katılma oranı, istihdam ve istihdam oranı kavramları açıklanacaktır.

1.1.1. İşgücü

İşgücü, toplumda çalışma yaşında olan (15-64), çalışma arzusu ve çalışma gücüne sahip olan insanları kapsayan bir kavramdır. Aktif (faal) nüfus, işgücü ile işgücüne dahil olmayan 15–64 yaş arasındaki nüfus miktarının toplamıdır (Lordoğlu ve Özkaplan 2003: 38). Bir ülkenin faal nüfusu, üretime katılanlar, yani ekonomik bakımdan mal ve hizmet üretenlerle, iktisadi faaliyetlere katılmayıp sadece tüketimde bulunanlar şeklinde iki büyük grupta ele alınmaktadır (Biçerli 2005: 52). Başka bir tanıma göre faal nüfus, okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzur evi, hastane, hapisane, kışla ya da orduevinde ikamet edenlerle yabancı uyruklular dışında kalan nüfusun 15 ve daha yukarı yaşlarda olan kısmı, yani kurumsal olmayan çalışma çağındaki sivil nüfustur (Kocacık vd. 2004:4).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), yapmış olduğu araştırmalarda işgücünü, istihdam edilenlerle işsizlerin oluşturduğu nüfus olarak kabul etmektedir. Bu anlamda işgücü, bir ülkenin potansiyel emek arzı kapasitesini gösterir. Nüfusun üretici durumda bulunan, yani ekonomik faaliyetlere katılan bölümüdür. Ülkedeki çalışma çağındaki nüfustan, çalışma arzu ve yeteneğinde olmayanların çıkarılması ile bulunan sonuç ülkenin işgücü sayısını vermektedir (http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=384&tb_id=6).

1.1.2. İşgücüne Katılma Oranı

İşgücünün çalışma çağındaki nüfus içindeki oranına **işgücüne katılma oranı** (İKO) denir. Başka bir deyişle işgücüne katılma oranı, istihdam edilenler ile işsiz olup da aktif olarak iş arayanlar toplamının aktif nüfusa oranıdır (Biçerli 2005: 51). Diğer bir tanıma göre işgücüne katılma oranı; istihdam edilmiş ya da işsiz olarak, işgücü piyasasıyla bağlantısı olanları ifade etmektedir, çünkü iş aramayanlar bu bağlantıyı koparmışlardır. İşgücüne katılma oranı belirli bir yaş, cinsiyet ve ırktaki kişinin işgücünde olma ihtimalini gösteren önemli bir kavramdır. Bireylerin işgücüne katılma kararlarını yansıtan bu oran, ekonomi politikalarının uygulanmasında göz önünde tutulan temel göstergelerden birisidir (Lordoğlu ve Özkaplan 2003: 53).

İKO, çeşitli nedenlerle ülkeden ülkeye değişmektedir. İKO, gelişmişlik düzeyi ile doğru orantılıdır. Ülkenin sanayileşmesi ve kalkınmasıyla beraber yeni iş olanakları ortaya çıkacak, bunun sonucunda hem erkek hem de kadınların çalışma istekleri artacaktır. Okul sürelerinin uzaması ve erken emeklilik işgücüne katılma oranını düşüren, kadınların işgücü piyasasına girişi ise bu oranı arttıran etkenlerdir. Ayrıca eğitim olanaklarının artması, eğitim süresinin uzaması ve emeklilik yaşının aşağı çekilmesi gibi faktörler İKO'nın düşmesinde etkili olabilmektedir (Yaprak 2003: 6). Türkiye'de bu oranın düşük görünme sebepleri arasında enformel sektör, kendi hesabına çalışma, ücretsiz aile işçiliği ve kadınların düşük oranda katılımı sayılabilir (Gök 2004: 17-18). Bu nedenle Türkiye'de kentler için hesaplanan istihdama katılım oranı ve işsizlik oranı gerçeğin üstünde, kırsal kesim için hesaplanan oranlar ise gerçeğin altında gözükmekte ve böyle rapor edilmektedir (Yamak ve Maraş 2006: 74-75).

1.1.3. İstihdam

TÜİK'e göre **istihdam**; "işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan ve kurumsal olmayan nüfus, istihdam edilen nüfustur". İşbaşında olanlar grubunu; referans dönemi olarak kabul edilen, son yedi gün içinde en az bir saat ekonomik faaliyette bulunmuş; ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına ve ücretsiz

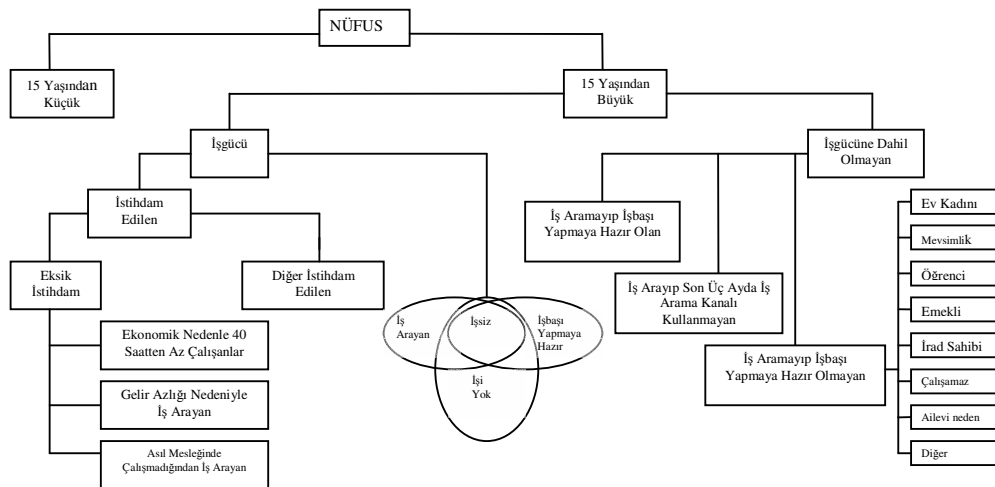
aile işçisi olarak çalışan kişiler oluşturmaktadır. İşbaşında olmayanlar grubunu ise; çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan, ancak işleri ile ilişkileri devam eden kişiler oluşturmaktadır (http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=384&tb_id=6).

İstihdam, bir ülkedeki çalışma miktarını göstermektedir. İstihdam düzeyi, çalışma düzeyini ifade etmekte olup, istihdam edilenlerin işgücüne oranıdır. Ekonomide tam istihdam önemli bir hedefdir. Tam istihdam hem sosyal politikanın hem de ekonomik yaşamı canlı tutmanın bir aracıdır. Tam istihdam sağlandığı zaman, sosyal adalet, toplumsal sistemde yeterlilik ve değer başlıca kaynağı olan emek gücünden maksimum yarar sağlanmış olacaktır (Kocacık vd. 2004: 5).

1.1.4. İstihdam Oranı

Ülke nüfusunun çalışma gücü ve arzusunda olan kesimi işgücünü oluştururken, bu işgücünün iş bulup çalışan kesimi ise **istihdam oranını** vermektedir (Yaprak 2003: 7). TÜİK, istihdam oranını, istihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı olarak almakta ve hesaplamalarda 15 yaş üstü nüfusu dikkate almaktadır (http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=384&tb_id=6).

Şekil 1. İşgücü Akış Diyagramı



Kaynak: Yaprak 2003: 9

1.2. DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Tüm Dünya'da kadınlar işgücü piyasasında ikincil statüde ve dezavantajlı bir konumda yer almaktadırlar ve bu durum kadın işgücünün evrensel sayılabilecek bir özelliğidir. Toplumda kadınlık rolleri ile ilgili kavramlar, kadınların çalışma alanındaki sınırlarını oluşturmaktadır. Ailede erkeğin “reis” olarak tanımlanması, ailenin geçiminden sorumlu olanın da erkek olduğu şeklinde bir yaklaşıma neden olmaktadır. Dolayısıyla kadının işgücüne katkısı yedek işgücü olarak görülmektedir. İşgücüne katılan kadının içinde bulunduğu işyeri-ev-toplum üçgeni, ev işleri ve çocuk bakımında devlet ve işverenler tarafından kadını iş yaşamının dışında tutan bir nedendir (Polat 1995: 8).

Ücretli kadın emeği, değeri düşük emektir. İşkollarına ve yapılan işlere göre değişmekle birlikte, kadınlar genellikle erkeklerden daha az ücret alırlar. Kadınlar işgücü piyasasına girerken, kendi arzu ettikleri işler arasından değil, kendileri için önceden belirlenmiş işler arasından seçim yapmak durumundadırlar. İşgücü piyasasında kadınların alınması uygun olan sektörler, işkolları ve meslekler önceden belirlenmiş ve ilgili normlar saptanmıştır (Ecevit 1998: 268). Kadının örgün eğitiminin önemsenmemesi, mesleki eğitimden mahrum olması, nitelikli işgücü özelliğine sahip olamamasını da beraberinde getirmektedir (Kocacık ve Gökkaya 2005: 16). Kadınların düşük statülü işlerde yoğunlaştığı, vasıfsız oldukları, yönetici görevlerde çok seyrek buldukları görülmektedir. Ayrıca işe almada, işyerinde görev ve sorumlulukların dağıtımında, mesleki eğitim ve yükselme fırsatlarının sağlanmasında, otorite, denetim ve kontrol esnasında, üretim faaliyetinde çalışma biçim ve koşulları saptanırken ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü 2000: 10). Kadınların sendikal örgütlenme oranları zayıftır. Sendikalarda örgütlendikleri durumlarda da yönetime katılımları zayıf, sendikaların karar alma ve politika oluşturma birimlerindeki sayıları azdır (Ecevit 1998: 268).

1.2.1. Dünya’da Kadın İstihdamının Yapısı

İstihdam sorunu, dünyadaki tüm ülkelerin karşı karşıya kaldıkları önemli sorunlardandır. Kadın istihdamı da bu sorun içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. 2000-2001 yıllarına ait gelişmelerin yer aldığı, Dünya Bankası’nca yayınlanan Dünya Kalkınma Raporundaki verilerden hazırlanan Tablo 1’de seçilmiş bazı ülkelerde nüfus, işgücü ve kadın işgücünün 1980-1999 yılları arasındaki durumu gösterilmektedir.

Tablo 2’de ise yine seçilmiş bazı ülkelerde kadın ve erkeklerin son yıllarda işgücüne katılım oranları yer almaktadır. Rusya, Bulgaristan, Çin gibi ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı Dünya geneline göre yüksektir. Bunun söz konusu ülkelerdeki siyasal rejimlerden kaynaklandığını söyleyebiliriz. Zira bu ülkelerde kadınların çalışma yaşamında erkekler gibi hemen her alanda istihdam edildikleri geçmişten beri devam eden bir uygulamadır. Yine Suudi Arabistan, İran ve Pakistan gibi ülkelerde kadın işgücü oranının düşüklüğü de ülkelerindeki mevcut siyasi rejimin kadına bakışına dayanmaktadır. Bu ülkelerde kadınlar özellikle çalışma yaşamı ve kamu alanı dışında, girişimcilikten uzak bir yaşam sürdürmek zorunda olduklarından doğal olarak işgücüne katılım oranı da düşük kalmaktadır (Yaprak 2003: 39).

Tablo 1. Seçilmiş Bazı Ülkelerde Nüfus, İşgücü ve Kadın İşgücü Durumu

ÜLKE	NÜFUS				İŞGÜCÜ			
	TOPLAM		15-64 YAŞ		TOPLAM		KADIN	
	(milyon)		(milyon)		(milyon)		(%)	
	1980	1999	1980	1999	1980	1999	1980	1999
ABD	227,2	272,9	151	179	109	139	41	46
Almanya	78,3	82	52	56	38	41	40	42
Avusturya	7,6	8,1	5	6	3	4	41	40
Avustralya	14,7	19	10	13	7	10	37	43
Belçika	9,8	10,2	6	7	4	4	34	41
Bulgaristan	8,9	8,2	6	6	5	4	45	48
Çin	981,2	1249,7	586	844	540	750	43	45
Danimarka	5,1	5,3	3	4	3	3	44	46
Finlandiya	4,8	5,2	3	3	2	3	47	48
Fransa	53,9	59,1	34	39	24	27	40	45
Hollanda	14,2	15,8	9	11	6	7	32	40
İngiltere	56,3	59,1	36	39	27	30	39	44
İran	39,1	63	20	38	12	20	20	27
İrlanda	3,4	3,7	2	2	1	2	28	34
İspanya	37,4	39,4	23	27	14	17	28	37
İsrail	3,9	6,1	2	4	1	3	34	41
İtalya	56,4	57,6	36	39	23	26	33	38
İngiltere	56,3	59,1	36	39	27	30	39	44
İsveç	8,3	8,9	5	6	4	5	44	48
İsviçre	6,3	7,1	4	5	3	4	37	40
Japonya	116,8	126,6	79	87	57	68	38	41
Kanada	24,6	30,6	17	21	12	17	40	46
Norveç	4,1	4,5	3	3	2	2	41	46
Pakistan	82,7	134,8	44	74	29	50	23	28
Romanya	22,2	22,5	14	15	11	11	46	44
Rusya	139	146,5	95	101	76	78	49	49
Suudi Arabistan	9,4	21,4	5	12	3	7	8	15
Türkiye	44,5	64,4	25	43	19	31	36	37
DÜNYA	4403,2	5974,7	2595	3761	2035	2892	39	41

Kaynak: Yaprak 2003: 36

Tablo 2. Seçilmiş Bazı Ülkelerde Ekonomik Faaliyete Katılım Oranı

ÜLKE	EKONOMİK FAALİYETE KATILIM (%)		
	YIL	ERKEK	KADIN
A.B.D	2000	75	60
ALMANYA	2000	67	48
AZERBEYCAN	2000	50	43
BAHREYN	1999	65	19
BELÇİKA	2000	62	43
BİRLEŞİK ARAP EMR.	1995	92	31
BULGARİSTAN	2000	52	43
CEZAYİR	2000	47	7
DANİMARKA	1998	83	73
FRANSA	2000	62	48
İNGİLTERE	2000	72	55
İRAN	1999	75	11
İSPANYA	2000	64	40
İSRAİL	2000	61	48
İSVEÇ	2000	80	76
İSVİÇRE	2000	78	58
JAPONYA	2000	76	49
KANADA	2000	73	60
MISIR	1999	74	20
ÖZBEKİSTAN	1989	75	61
ROMANYA	2000	71	56
SURİYE	2000	80	21
SUUDİ ARABİSTAN	1986	79	7
TÜRKİYE	1999	74	31
ÜRDÜN	1993	73	13
YENİ ZELLANDA	2000	72	56
YUNANİSTAN	2000	62	39

Kaynak: Yaprak 2003: 37

Kadın işgücü istihdamındaki artış, işgücünün tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne kayması ile paralel olarak gerçekleşmiştir. Kadınlar başlangıçta yetenek ve becerileri düşük olduğu için fırında üretilen mamuller, et ve süt ürünleri satışı gibi işlerde istihdam edilmişlerdir. Kadın işgücü istihdamının bu yapısı, daha

sonraları kadın işgücünün beşeri sermayesinin yükseltilmesi gerektiği düşüncesinin ağırlık kazanmasına neden olmuştur. Dolayısıyla da, kadınların işgücüne katılımı ile eğitim arasındaki ilişki daha da belirginleşmiştir. Bu kurgunun temel nedeni, Sanayi Devrimi ile birlikte Avrupa’da bir tarım devriminin de yaşanmasıdır. 19. yüzyılın son çeyreğinde fabrika üretiminin artması ile birlikte kadın evini terk etmeye ve fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Bu dönemde büyük ölçekli tekstil fabrikalarında nitelikli işgücü gerektirmeyen üretim hızla yaygınlaşmıştır (Çolak 2003: 18).

Tarım dışı sektörlerde kadın işgücünün istihdamı endüstrileşme ile başlamış ve özellikle 2. Dünya Savaşı sonrası artış göstermiştir. 1950’de çalışma çağındaki kadın nüfusun gelişmekte olan ülkelerde % 50’si, endüstrileşmiş ülkelerde % 47’si ekonomik olarak aktif görünmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde tarım sektöründe çalışan kadınların oranı % 87 iken endüstrileşmiş ülkelerde bu oran % 47’dir. 1985’lere gelindiğinde ise endüstrileşmiş ülkelerde hem kadınların çalışma hayatına katılma oranı, hem de tarım dışı sektörlerde istihdam edilme oranı artış göstermiştir. 1985 yılında gelişmekte olan ülkelerde aktif kadın nüfusu % 49 olurken, endüstrileşmiş ülkelerde bu oran % 58’e çıkmıştır ve bu aktif kadın nüfusun % 87’si de tarım-dışı sektörlerde çalışmaktadır. Yani kadın gelişmiş ülkelerde ücretsiz aile işçisi değil ücretli çalışan konumundadır (Koray 2000: 213).

Gelişmekte olan bölgelerde istihdamdaki kadınların büyük bir bölümü tarımda, gelişmiş ülkelerde ise yoğun olarak hizmet sektöründe çalışmaktadır. Hizmet sektörünün gelişmesine bağlı olarak gelişmekte olan ülkelerin bazılarında da bu sektör kadınlar için büyük bir istihdam alanı sunmaktadır. Kamu sektörü de kadınların yoğun olarak yer aldığı bir sektördür. Özellikle kamu hizmetlerinin yoğunlaştığı İskandinav ülkeleri gibi ülkelerde kadın istihdamının yarısından fazlası kamu sektöründe bulunmaktadır. Avrupa Birliği’ni oluşturan ülkelere baktığımızda da kadınların büyük bir çoğunlukla hizmet sektöründe çalıştığını görmekteyiz. Endüstrileşme düzeyi yüksek her ülkede olduğu gibi AB ülkelerinde de kadının işgücüne katılım oranı yükselmekte ve tarım-dışı alanlarda çalışan oranı artmaktadır. Tarım dışında çalışma ücretli çalışmayı getirmekte ve giderek hizmet sektörü ön

plana çıkmaktadır. Kadın işgücü, AB ülkelerinde istihdamın % 40'ını oluştururken, çalışan kadınların % 79'u hizmet sektöründe yer almaktadır (Koray 2000: 214).

1980 sonrasında uluslararası işbölümü yeniden şekillenirken ve gelişmiş ülkelerdeki kadın işçiler imalat sanayindeki işlerini kaybederken, hizmet sektörünün büyümesiyle yeni iş olanaklarına kavuşmuşlardır. Kadınların yoğun olarak çalıştıkları sağlık, sosyal hizmetler ve eğitim alanlarında, ikinci sırada da turizm alanında artan iş olanakları, imalat sektöründe istihdam kaybına uğrayan kadınların bu kayıplarını telafi etmelerini sağlamıştır. Gelişmekte olan ülkelerdeki kadınlar ise, üretimin gelişmiş ülkelerden kendi ülkelerine kaymasıyla gelişmiş ülke kadınlarının elinden alınıp kendilerine verilen imalat sanayinde yoğunlaşmışlardır. (Tan vd. 2000: 124).

Küresel rekabetin artmasıyla özellikle büyük şirketler, üretimin yanı sıra tasarım, reklam, finans yönetimi, pazarlama gibi bölümlerini taşıeron firmalara vermeye başlamıştır. Küreselleşme sürecinde sermaye yatırımlarını gelişmiş ülkelere, iş gücünün daha ucuz, sosyal ve sendikal hakların yetersiz olduğu yoksul ülkelere kaydırmıştır. Aynı zamanda, kadın işgücü erkek iş gücüne göre daha örgütsüz ve ucuz olduğu için gelişmekte olan ülkelerde eskiye oranla daha fazla istihdam edilmeye başlamıştır. Bu nedenle gelişmekte olan ülkelere hem iş gücü hızla büyümüş, hem de toplam iş gücü içinde kadın iş gücü oranı artmıştır. Giderek esnekleşen emek piyasaları, ev eksenli üretimi yoğun bir çalışma biçimi olarak örgütlemiştir (Moçoş 2005: 53).

Yoksullaşmanın artmasıyla birlikte aile bireyleri formel sektör yanında enformel sektöre de yönelmek zorunda kalmıştır. Üretimin yeniden yapılanmasında esneklik, enformelleşme ile sağlanmış, hükümetler de işsizliği azaltıcı bir faktör olarak gördükleri bu sektöre göz yummaktadır. Emek piyasasındaki kuralsızlaştırmanın kadın üzerinde yarattığı olumsuz etkilerden biri de “eşit işe eşit ücret” uygulamasının etkisini yitirmesi olmuştur (Özkuzukıran 2001: 60).

Özelleştirme ile birlikte kamu sektörünün daralması da kadınların ücretleri üzerinde olumsuz etki yapmıştır. Yapısal uyum politikalarıyla özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de ücretler düşmüştür, ancak kamu sektöründe kadın-erkek ücret farkı özel sektörden daha az olduğu için özelleştirme süreci kadın çalışanların aleyhine işlemiştir. Sosyal hizmetlerin ve aileye yönelik hizmetlerin kesilmesi çocukların, yaşlıların bakımı gibi geleneksel olarak kadınlara ait olarak görülen işleri tekrar kadınların omuzlarına yüklemiş ve bu nedenle kadınlar yarı zamanlı işlerde çalışmaya zorlanmıştır (Özkuzukıran 2001: 61).

Küreselleşmeyle birlikte mavi yakalı ve güvenceli işler yerlerini giderek yarı zamanlı ve güvencesiz işlere bırakmış ve kadınlar, emek piyasasına artan oranda girmeye başlamıştır. Bahsedilen değişimlerin, kadınlar açısından iki önemli sonucu olmuştur. Birincisi; kadın istihdamının yarıdan fazlasını yarı zamanlı işlerin oluşturması, özellikle Amerika ve Avrupa'da neredeyse tamamının kadınlar tarafından yapılmasıdır. İkincisi ise; işler giderek yarı zamanlı, kısa süreli, geçici hale geldikçe, sağlık, tatil, yıllık izin gibi haklar işçilerden alındıkça kadınların vasıfsızlığı nedeniyle artan oranda söz konusu işlerde çalışmasıdır (Atılğan 2005: 31).

Kadınların çalışması geçici kabul edildiğinden, yarı zamanlı ve haklardan yoksun işler giderek 'kadın işi' olarak algılanmaya başlamaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde temizlik, yemek, çocuk ve yaşlı bakımı için giderek artan talebin piyasadan karşılanması için düşük ücretle çalışacak niteliksiz kadın emeğine ihtiyaç duyulmaktadır. Daha önce aile içinde ve ücretsiz olarak yapılan hizmetler, artık ticarileşmeye başlamıştır (Atılğan 2005: 32).

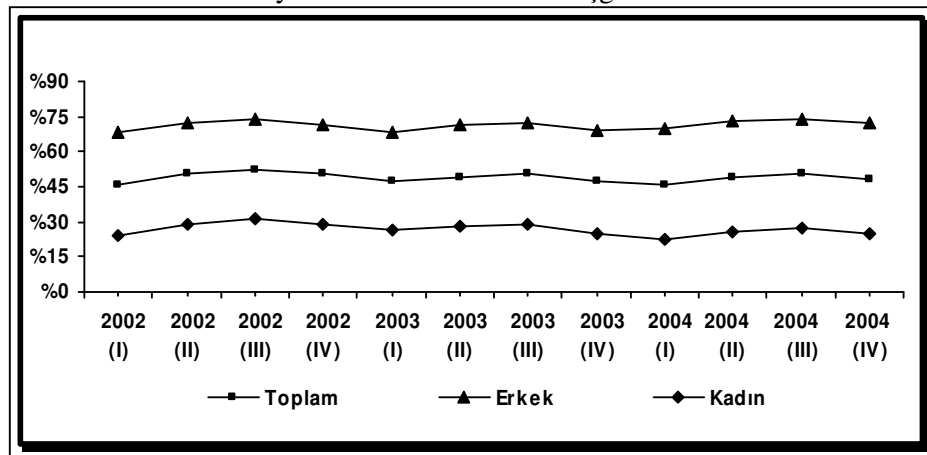
Küreselleşme sürecinde birçok devlet ihracata yönelik üretime öncelik vermiş, birçok ülkede ihraç malı işleme bölgeleri ya da serbest bölgeler kurulmuştur. Serbest bölgelerde yatırım yapan firmalar aynı zamanda kısmen ya da tamamen, vergiden ve çalışma yasalarından muaf olduğundan serbest bölgeler sendikalaşma açısından olumsuz örnek teşkil etmektedir. Buralarda kullanılan örgütlenmemiş ve ucuz işgücünün büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır (Selçuk 2005: 49).

1.2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı ve Özellikleri

Tüm dünyada kadının toplumsal konumu ve gelişmişliğini inceleyen Birleşmiş Milletler Kalkınma Örgütü (UNDP)’ne göre Türkiye, araştırmanın yapıldığı 144 ülke arasında 81. sırada yer almaktadır. TÜİK 2004–4. Dönem Hane Halkı İşgücü Anketine göre Türkiye’de kadının çalışma yaşamına katılımının genel özellikleri şöyle özetlenebilir (PETROL-İŞ 2004: 128):

- Kadının toplumsal yaşama katılımı endeksine göre ölçülen 70 ülke içinde, Türkiye 66. sırada yer almaktadır.
- Üst düzey yöneticiler, hukuk ve yönetimde kadınların oranı yüzde 8’dir.
- Profesyonel ve teknik çalışanlarda kadın oranı yüzde 31’dir.
- Kadın, Türkiye’deki eğitim ve ekonomik olanaklardan, erkeklerle eşit oranda yararlanamamaktadır.
- Çalışabilir (15 yaş üstü) kadın nüfusun yüzde 50,3’ü ekonomik faaliyette bulunmaktadır.
- Tarım sektöründe çalışanların yüzde 72’si (ücretsizler dahil); sanayi sektöründe çalışanlarında yüzde 10’u ve hizmet sektöründe çalışanların yüzde 18’i kadındır.

Grafik 1. Cinsiyete ve Dönemlere Göre İşgücüne Katılma Oranı



Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16&tb_id=8

Kadın işgücünün tarım dışı sektörlerde istihdamı, sanayinin gelişmesine paralel olarak yaygınlaşmıştır. Ülkemizde 1. Dünya Savaşı'ndan sonra başlayan bu süreç, 1950'lerden sonra hız kazanmış, özellikle dokuma ve deri sanayinde işgücü talebinin artmasıyla kadın işgücünün sanayiye ve kent yaşamına katılması söz konusu olmuştur (Elmacı ve Oto 1996: 69). Ancak OECD ülkeleri arasında Türkiye, kadın emeğinin işgücüne katılım oranının en düşük olduğu ülkedir. Bu sonucun ortaya çıkmasında Türkiye'de kadınların endüstriyel üretime katılmalarının daha çok kayıt dışı ve görünmez olmasının da rolü vardır (Kocacık ve Gökkaya 2005: 203).

Tablo 3. Kurumsal Olmayan Kadın İşgücünün Yıllara Göre Durumu

(Bin kişi, 15+ yaş)

Yıllar	Kurumsal olmayan sivil nüfus	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İKO (%)	İşsizlik oranı (%)
2003	34.787	24.652	6.555	26,6	10,1
2004	35.330	25.150	6.388	25,4	9,7
2005	35.864	25.617	6.352	24,8	10,3
2006 *	36.198	25.905	5.749	22,2	11,9

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri 2003-2006 sonuçlarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

İstatistiklerin genel olarak ortaya koyduğu sonuç, Türkiye'de kadınların İKO'nun gittikçe azaldığı yönündedir. TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketlerine göre bu oran 1990 yılında % 34 civarındayken, 2002 yılında % 27'ye, 2004 yılında % 25'e ve 2006'da da % 23'e düşmüştür. Ülkemizde kadınlar çoğunlukla ya tarım sektöründe ücretsiz kadın işçisi olarak ya da enformel sektörde çok düşük ücretlerle istihdam edilmektedirler. Bu nedenle aslında kadın istihdamı kayıt dışı sektörde arttığı için, istihdam artış gösterdiği halde istatistiklere aksi yönde yansımaktadır. Dolayısıyla, burada asıl bakılması gereken, kadınların işgücü piyasasına neden daha az katıldıklarıdır.

* Ait olduğu dönem belirtilmeyen 2006 yılı verileri tüm tablolarda TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Temmuz Ayı sonuçlarını yansıtmaktadır.

2004 Birleşmiş Milletler İnsani Kalkınma Raporu'na göre; ilk, orta ve yüksek dereceli eğitimde kız çocuklarının okullaşma oranları yüzde 68'dir ve bu oran Türkiye'yi dünya sıralamasında 110'uncu sıraya itmiştir. Yine aynı rapora göre, Türkiye'de kadınlar, erkeklerin kazandığı ücretin ancak yüzde 60'ını kazanmaktadır. Bu durum, oranları farklı olmakla birlikte tüm Dünya ülkelerinde geçerlidir. Ayrıca, kadınların dışarıda çalışması durumunda bile ev, aile, çocuklar ve diğer aile fertlerinin her türlü bakımı kendilerine ait olarak görüldüğünden, kadınlar dışarıda çalışmayı bir yük şeklinde hissetmektedir. Bunun dışında, kadınların cinsellikleri üzerindeki baskılar ve taciz, kadınları tüm kamusal alanlardan olduğu gibi iş yaşamından da uzaklaştıran bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların iş hayatına girişleri önündeki bir diğer engel de eşlerinden veya aile büyüklerinden izin alamamalarıdır. 2002 yılında yürürlüğe giren Yeni Medeni Kanun'a göre böyle bir izin alma zorunluluğu kalmamıştır, ancak geleneksel toplum yapısı, hala kadının kamusal hayata katılımının önünde bir engel olarak durmakta ve uygulamada kanunların önüne geçebilmektedir (Gündoğan ve Pınarcıoğlu 2005:400).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının 2004 yılında ulaştığı % 23 oranı, kadınların sadece dörtte birinin işgücü piyasasına katıldığı anlamına gelmektedir. Aslında son dönemde işgücüne katılım, kentlere göç ve tarımsal istihdamın azalması nedeniyle sadece kadınlarda değil erkeklerde de düşme eğilimi göstermiş, ancak erkekler, bu azalmayı, tarımsal olmayan faaliyetler üstlenmek suretiyle büyük ölçüde telafi edebilirken kadınlar ekonomik faaliyetlerden çekilmek zorunda kalmışlardır (Ecevit 2005: 36).

Türkiye'de kadın istihdamındaki düşüşü açıklarken öncelikle kapitalizmin içine girdiği kriz, yapısal uyum politikaları ve yeniden yapılanması ele alınmalıdır. Yeniden yapılanma, en genel olarak, sermaye, ürün ve işgücü piyasalarında esnekleşme şeklinde gerçekleşen bir süreçtir. Buna paralel olarak gelişen yapısal uyum politikaları, kamu harcamalarının kısılması, özelleştirmeler, üretimin esnekleşmesi, piyasaların etkin işlenmesini engelleyen sınırların kaldırılması, rekabet edebilmek için emek maliyetinin düşürülmesi ve örgütlenmenin zayıflatılması gibi

yönleriyle geçmiş yirmi senede Dünya’da olduğu gibi Türkiye’de de çalışma yaşamında belirleyici olmuştur (Ecevit 2005: 37).

Bu gelişmelerin kadın emeğini etkileyen sonuçları, özellikle dokuma ve hazır giyim sektöründe düşük ücretlerle çalışma, küçük atölyelerde ve fason üretimin tercih edilmesi, sosyal güvenlikten mahrum bırakılma ve örgütlenmenin engellenmesi olmuştur. Sanayinin diğer sektörlerinde kadın işgücü açısından kayda değer bir istihdam artışı olduğu söylenemez. Hizmet sektöründe de 2000’lerin başında yaşanan kadın istihdamındaki artış, son yıllarda durmuştur. Bu sektörde de uzun çalışma saatleri, sigortasız çalıştırma, düşük ücretler ve işyerinde cinsel taciz hala kadınların karşısına çıkan başlıca sorunlardandır (Ecevit 2005: 38).

Tablo 4. İşgücüne Dahil Olmayan Kadınların Yıllara Göre İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin kişi, 15+ yaş)

Yıllar	İşgücüne dahil olmayan nüfus	Nedenler						
		İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar	Mevsimlik çalışanlar	Ev işleriyle meşgul	Öğrenci	Emekli	Çalışamaz halde	Diğer
2003	18 098	322	479	12.578	1.399	584	1.546	1.190
2004	18.763	591	321	13.301	1.347	490	1.708	1.005
2005	19.264	912	380	13.025	1.441	512	1.905	1.089
2006	19.197	1.060	111	12.931	1.447	573	2.009	1.066

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri 2003-2006 sonuçlarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından her ay düzenlenen anket sonuçlarına göre de işgücüne dahil olmayan kadınların yıllara göre % 67-70 arasında değişen oranda büyük çoğunluğu, “ev işleriyle meşgul” oldukları için çalışma yaşamına katılmamaktadırlar (Tablo 4).

1.2.2.1. Kırsal ve Kentsel Kadın İstihdamı

Ülkemizde kırsal çevredeki kadınların ezici çoğunluğu ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, bir bölümü ise mevsimlik tarım işçisidir. Kırsalda yaşayan kadınların çok küçük bir bölümü, eşi öldüğü veya yurtdışında olduğu için tarım işletmesinin sahibi veya yöneticisidir. Kentteki kadın işgücü ev içinde ücretsiz aile işçiliği veya gelir getirici işler yapabildikleri gibi, sanayi ve hizmet sektörlerinde ücretli işgücü olarak da istihdam edilmektedirler. Bunun dışında, az sayıda da olsa, kendi hesabına çalışan veya işveren konumunda kadın vardır (KSSGM 2000: 9).

Tablo 5. Kadınların Kent ve Kırsalda İşgücüne Katılım Oranı

Yıllar	Türkiye	Kent	Kır
1989	36,1	17,8	55,1
1990	34,1	17,0	52,0
1991	34,0	15,5	55,3
1992	32,5	16,9	51,8
1993	26,5	15,5	40,4
1994	30,9	17,2	48,8
1995	30,5	16,7	49,1
1996	30,0	15,8	49,7
1997	28,3	16,7	44,8
1998	28,6	16,5	46,7
1999	30,3	17,7	49,4
2000	25,7	16,9	39,7
2001	25,9	16,8	40,8
2002	27,9	18,8	41,4
2003	26,6	18,5	39,0
2004	25,4	18,3	36,7
2005	24,8	19,3	33,7
2006	23,1	19,4	29,3

Kaynak: 1989–2002 verileri Yaprak 2003:120’den alınmış, 2003–2006 verileri ise TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri sonuçlarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Türkiye’de kadınların kentsel alanlarda çalışma yaşamına katılımları erkeklere göre sınırlı kalmakta, daha çok enformel veya düşük ücretli kadın işi olarak adlandırılan işlerde çalışmaktadırlar. Kentleşmenin kadının istihdama katılımı

üzerindeki en büyük etkisi, kadının istihdam içindeki payının giderek düşmesi ve kente göç eden kadınların kırsalda çalışmakta iken kentlerde ev kadını olarak aktif olmayan nüfusa dahil olmasıdır (Atılğan 2005: 33).

Kadınların tarafından ev işlerine harcadığı emek, kullanım değerine sahiptir ancak değişim değerine sahip olarak görülmemektedir. Bu nedenle, erkek işgücünün ve toplumun yeniden üretimi açısından büyük önem taşımasına rağmen kadının ev işlerinde harcadığı emek ulusal gelir hesaplarında yer almamaktadır. Ayrıca, parasal değeri olan ev içi kadın emeği de eksik değerlendirilmekte, kadınların kırsalda kendine yeterli tarım işletmelerinde, kentte de, küçük girişimcilikte ve enformel sektörde evlerinde veya işyerlerinde parasal karşılığı olan üretim etkinlikleri ulusal hesaplarda ya hiç yer almamakta veya çok az yer almaktadır (KSSGM 2000: 9).

1.2.2.2. Eğitim Durumuna Göre Türkiye’de Kadın İstihdamı

Türkiye’de istihdamdaki kadın işgücünün eğitim düzeyi incelendiğinde, okuryazar olmayanların % 22, ilkokul mezunu olanların % 51, ortaokul mezunu olanların % 9, lise mezunu olanların % 10, yüksekokul ve üniversite mezunu olanların ise % 8 oranında olduğu görülmektedir. Ülkemizde yükseköğrenim görmüş kadın sayısının, yükseköğrenim görmüş erkek sayısından az olması, kadınların yönetici kadrolarındaki oranının düşük olması sonucunda etkili olmaktadır (Kocacık ve Gökkaya 2005: 9).

Eğitim, hem kadınların hem erkeklerin işgücüne katılım oranlarını ileri düzeyde etkilemektedir. Ayrıca eğitim, kadınların ücretli bir işte çalışma kararlarını erkeklerle kıyaslandığında daha fazla belirlemektedir. Eğitim, işgücü piyasasına katılımı artırmaya iki yönden etki yapmaktadır. Birincisi, eğitilmiş olma kişinin piyasadaki iş fırsatlarını ve ücretleri olumlu yönde etkilediği için ev dışında çalışmayı kadınlar için cazip kılmaktadır. İkinci olarak, kadınların çalışmasını kısıtlayan ekonomi dışı faktörlerin önemini azalttığı için kadınların çalışma olasılıklarını artırıcı bir rol oynamaktadır (Tan vd. 2000: 132).

Kadınların çalışma yaşamında yeterince yer alamamalarının hem nedeni, hem de sonucu eğitim düzeylerinin düşüklüğüdür. Çağımızda teknolojik gelişmeler hızlı yaşanmakta, bu nedenle eğitilmiş insanlara gereksinim duyulmakta ve eğitimsiz kadınların çalışma yaşamında tutunabilmeleri güçleşmektedir. Kadınların eğitim düzeyinin yükselmesiyle istihdam oranı da yükselecek, işsizlik oranı da buna bağlı olarak düşecektir. Eğitim düzeyi yüksek kadınların hem kendileri hem de aileleri kadının çalışmasını destekler düşünce yapısına sahip olmaktadır. Eğitim düzeyleri yükselen kadınlar, meslek rollerini önemsemekte ve geleneksel yapının etkilerinden kendilerini kurtarma fırsatı bulmaktadırlar (Yaprak 2003:123).

Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü Durumu

	İşgücüne Katılma Oranı (%)				İşsizlik Oranı (%)			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Toplam								
Okur-yazar olmayanlar	28,2	24,4	23,3	22,5	7,0	3,7	3,5	3,6
Lise altı eğitilmişler	47,5	48,2	48,9	48,8	10,2	9,1	8,5	8,2
Lise ve dengi meslek	53,3	56,6	57,4	57,5	12,8	15,1	12,8	12,4
Yüksekokul ve fakülte	77,7	80,0	78,5	76,9	11,1	12,4	11,3	10,6
Toplam	48,3	48,7	49,5	49,5	10,5	10,3	9,4	9,1
Kadın								
Okur-yazar olmayanlar	23,6	19,3	18,6	18,9	5,0	1,3	1,8	1,5
Lise altı eğitilmişler	23,4	22,8	22,9	23,7	7,6	6,1	6,6	7,5
Lise ve dengi meslek	28,9	30,6	30,8	31,8	20,5	24,2	21,8	21,6
Yüksekokul ve fakülte	69,5	71,3	68,8	67,3	15,3	17,0	16,2	15,7
Toplam	26,6	25,4	25,6	26,5	10,1	9,7	9,9	10,3

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri 2003-2006 sonuçlarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Yine de ülkemizde kadının istihdamdaki oranı, eğitim etkenine rağmen toplam istihdam oranının altında kalmaktadır (Tablo 6).

1.2.2.3. Yaş Durumuna Göre Türkiye'deki Kadın İstihdamı

Kadınların yaşları ile istihdama katılmaları arasındaki ilişki, erkeklerden çok daha kuvvetlidir. Daha önce bahsettiğimiz toplumsal rolleri nedeniyle kadınlar,

çalışma yaşamını bazen tamamen bırakmakta, bazen de belli bir süre için ara vermektedirler. Türkiye’de kadınların hem çalışma yaşamında yer almaları, hem de çalışma yaşamına ara vermeleri, belli yaş dönemlerinde yoğunlaşmaktadır. Kadınlar ülkemizde ortalama sekiz yıl ücret karşılığı çalışmaktadırlar. Ev dışında çalışan kadınların % 50’si beş yıl içerisinde genellikle evlenme ya da hamilelik gibi nedenlerle işinden ayrılmakta ve böylece geçmişteki hizmet süreleri de emeklilik haklarını elde etmemiş oldukları için boşa gitmiş olmaktadır (Yaprak 2003: 130).

Tablo 7. Yaş Grubu ve Yıllara Göre Kadın İşgücü Katılım Oranı (%), Kent

Yıl	Toplam	15-19	20-24	25-34	35-54	55+
1989	17,8	20,4	26,1	22,6	15,5	4,0
1990	17,0	18,4	25,3	21,2	16,0	2,7
1991	15,5	16,6	23,8	19,7	13,8	2,1
1992	16,9	16,2	26,6	21,8	14,9	3,1
1993	15,5	15,1	23,3	20,5	14,1	2,3
1994	17,2	16,3	25,5	22,4	16,2	3,3
1995	16,7	15,4	24,4	21,8	15,7	3,4
1996	15,8	14,7	23,5	20,7	15,1	2,9
1997	16,7	16,1	26,7	21,1	15,4	2,7
1998	16,5	16,0	25,7	26,6	14,7	3,1
1999	17,7	16,0	27,1	23,0	16,4	3,6
2000	16,9	14,3	27,1	23,3	15,4	2,5
2001	16,8	13,6	26,0	23,0	15,7	2,7

Kaynak: Yaprak 2003: 129

Kadınların işgücüne katılımlarının yaşa bağlı olarak gösterdiği dalgalanmalar kentsel alanlarda daha fazla öne çıkmaktadır. Kentlerde kadınların işgücüne katılımları, en yoğun olarak 20–24 yaş grubunda gerçekleşir. Bu nedenle kentlerdeki kadın işgücünün genç işgücü olduğunu söyleyebiliriz. Bu yaş grubundan sonra evlilik, ev işleri ve çocuk doğurma gibi nedenlerle katılım düşmekte ve 40 yaşlarından itibaren işgücüne katılım zayıflamaktadır. Kırsal bölgelerde, işgücünden erken çekilme eğilimi görülmemektedir. Kırsal alandaki kadınların katılımını, kentlerdeki kadınların katılımından ayıran özellik, belli yaş aralıklarında yoğunlaşma olmaması, aktif olma durumunun 15 yaşından itibaren her yaşta görülmesi ve uzun

sürelidir. Kırsal alanlarda 60–64 yaşlarında bile kadınların işgücüne katılma oranı, önceki yaşların katılım oranının altına düşmemektedir (Tan vd. 2000: 130).

1.2.2.4. Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı

Kadının, toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi feminen mesleklere yönelmesine yol açmıştır. Böylece erkeksi ve kadınsı meslek ayrımı ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınlar iş güvencesi ve mesai saatlerinin belirginliği nedeniyle kamu kesimini tercih etmektedirler. Çalışan kadınlar, genellikle hizmet sektöründe, finans, sigortacılık, reklamcılık ve toptan veya perakende satış işlemlerinde erkeklerden daha fazla yer almaktadırlar. Endüstri sektöründe kadınların, karar veren pozisyonlara yerleştirilmelerinin risk olduğu düşünülmektedir. Özel sektörde çalışan kadınlar, geleneksel olarak kadın fonksiyonel alanı denilen ve tepe yönetim kademeleri için kariyer yolunda olmayan insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında sadece kurmay pozisyonlarda çalışmakta olup, yetkisiz sorumluluklar üstlenmektedirler (Kocacık ve Gökkaya 2005: 12).

Tablo 8. İstihdam Edilen Kadınların Yıllara Göre İşteki Durumu
(Bin kişi, 15+ yaş)

Yıllar	Toplam	Ücretli	Ücretsiz aile işçisi	Yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına
2003	5.892	1.901	2.888	345	42	716
2004	5.768	1.927	2.870	338	49	583
2005	5.927	2.156	2.579	387	45	760
2006	6.209	2.321	2.687	354	80	767

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri 2003-2006 sonuçlarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Günümüzde kadınların, az para kazanılan, tekdüze mesleklere yoğunlaştıkları görülmektedir. Kadın yönetici sayısının az olması, büyük ölçüde geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutumların eğitim alanına da yansması sonucu, eğitimde fırsat eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi ve bunun

sonucunda kadınların, yönetici pozisyonların gerektirdiği bilgi ve beceriye yeterince sahip olmamalarına bağlıdır (Kocacık ve Gökkaya 2005: 13).

Türkiye’de kadın istihdamını üç ayrı grupta ele almak mümkündür. Çoğu tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi konumunda çalışan kırsal alan kadınları; kentlerde istihdam edilen, alt sosyoekonomik sınıftan kadınlar ve son olarak meslek sahibi, yüksek eğitilmiş, orta ya da yüksek orta sınıf kadınlarıdır. Tarımda çalışan kadınlar, istihdamın en yüksek olduğu grubu oluşturmaktadırlar. Burada istihdam eksikliğinden ziyade, ücretsiz çalışma, ağır çalışma koşulları, sosyal güvence eksikliği, ücretli çalışanların gelirlerinin ailenin erkek bireylerinin kontrolünde olması gibi sorunlar öncelik kazanmaktadır. Meslek sahibi, yüksek eğitilmiş kadınlar arasında da istihdam oranı yüksektir. Bu kesimde, erkek yöneticilerin kadın çalışanların kariyer tırmanışlarının önünü kesmesi ya da iş yerinde cinsel taciz gibi konular ön plana çıkmaktadır. İkinci gruptaki kentli kadınlar, genelde göçmenlerden oluşmakta, büyük çoğunluğu imalat sanayi ve hizmet sektöründe, düşük ücretli, koşulların ağır olduğu işlerde çalışmaktadırlar. (İlkkaracan 1998: 287).

Tablo 9. İstihdam edilen kadınların yıllara göre iktisadi faaliyet kolları
(Bin kişi, 15+ yaş)

Yıllar	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2003	5.891	3.447	762	29	1653
2004	5.768	3.299	786	25	1658
2005	5.926	3.226	845	27	1828
2006	6.209	3.279	813	46	2071

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri 2003-2006 sonuçlarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 9’da görüldüğü üzere, tarımdaki kadın istihdamı her geçen yıl düşmekte ve hizmetler sektöründe artış gerçekleşmektedir.

1.2.2.5. Kayıt Dışı Sektörde Kadın İstihdamı

Dünya’da kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artışı büyük ölçüde enformel sektörde gerçekleşmektedir. Bunun sebebi, yaşamak ve geçinmek için düzensiz de olsa bir gelir elde etmek zorunda kalan kadınların çoğunun başka bir alanda çalışma seçeneğinin olmamasıdır. Bu baskıdan dolayı kadınlar, düzenli bir istihdama, yüksek ücretli ve güvenceli bir işe erişememektedirler (Erdut 2005: 33).

Ülkemizde ihracata yönelik üretimin ve küresel piyasalarla bütünleşmenin artmasına rağmen, kadınların sanayi işgücü içindeki katılım oranı hala düşük düzeyde seyretmektedir. Türkiye’de kadınların endüstriyel işçiler haline dönüşümleri çok sınırlıdır; ama, bu kadınların endüstriyel üretime hiç katılmadıkları anlamına gelmez. Kadınların endüstriyel üretime katılımları daha çok kayıt dışı ve görünmez kalmaktadır (Atılğan 2005: 33).

Ev eksenli üretime ek olarak ev işlerinde çalışan kadınlar, giderek kentli orta sınıf aileler tarafından artan bir şekilde talep edilmektedir. Enformelleşme sürecinin yarattığı taşeronlaşmayla birlikte sayıları artan küçük işletmelerde kadınlar kayıt dışı ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Özellikle hazır giyim atölyeleri bu alanda ilginç örnekler sunmakta ve önemli bir işgücü talebi yaratmaktadır. Kayıt dışında çalışan kadınların pratiklerine ve sayılarına ilişkin yeterince kesin rakamlar bulunmamaktadır. Bununla birlikte, kadın emeğinin önemli bir kısmının kayıt dışı işletmelerde ücretsiz ya da çok düşük ücretli işçi olarak çalıştığı ve Türkiye’de kadın istihdamının temel dinamiğinin kayıt dışı çalışma ve ev eksenli üretim alanlarında ortaya çıktığı bir gerçektir (Atılğan 2005: 34).

Eğitilmiş erkek sayısının eğitilmiş kadın sayısından oldukça fazla olması nedeniyle erkekler vasıf gerektiren ve sosyal güvencelerinin bulunduğu kayıtlı ekonomide, kadınlar genellikle vasıfsız ve yoğun emek gerektiren, hiçbir sosyal haklarının bulunmadığı kayıt dışı ekonomide istihdam edilmektedirler. Küreselleşme, özelleştirme ve yaşanan ekonomik krizler sonucunda birçok işyeri kapatılmış, ayakta kalmayı başarabilen birçok işletme de devamlılığı sağlayabilmek adına en önemlisi,

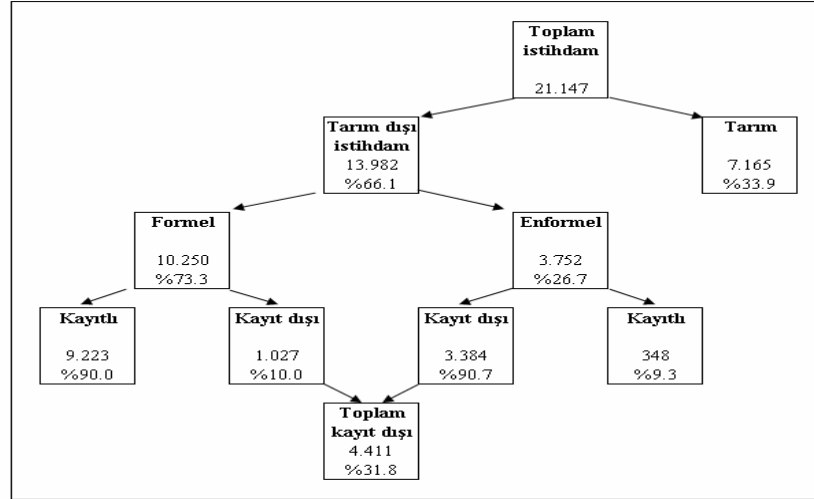
sigortasız ve düşük ücretle işçi çalıştırmak olan bir dizi önlem almıştır. Kadın emeği evin geçimine destek sağlamaya yönelik bir üretim biçimi, başka bir deyişle erkeğin sağladığı ailenin geçimine destek olan yedek işgücü olarak değerlendirildiği için bu süreçte tercih edilmekte ve kayıtlı ekonomide yer alması ya da sosyal güvenceye sahip olması çok önemli görülmemektedir (Özkuzukıran 2003b:41).

1980'lerde enformel sektör, formel sektör işletmelerinin düşük maliyetli üretim yapabilmelerini sağlayarak, bu sektörün ayrılmaz bir parçası durumuna gelmiştir. Kadınların enformel sektörde yer alışı ya ev dışı ya da ev içi mekanlarda olmaktadır. Ev dışında çalıştıkları yerler genellikle parça birleştirilmesi yapılan, koruyucu yasaların ve ücretlerle ilgili düzenlemelerin geçerli olmadığı işyerleridir. Ev dışında ikinci önemli alan, evde hizmetçilik, çocuk bakıcılığı ve işyerlerinin temizliğidir. Başkalarının evinde hizmetçilik yapan kadınlar için de koruyucu mevzuat veya asgari ücret ödenme koşulu söz konusu değildir (Tan vd. 2000: 125).

Evde çalışma, enformel sektörün başka bir faaliyet türüdür. Evde çalışan kadınlar, üretici firmaların ürünlerini ya da ürün parçalarını evlerinde üreterek, bir yandan enformel sektörün genişlemesine, bir yandan da varlığını sürdürmesine hizmet etmektedirler. Pazarın dalgalanmaları karşısında üretici firmalar, evlerinde çalışan ve çoğu kadın olan esnek bir işgücü ordusuna sahip olmakla kendilerini bu dalgalanmalardan korurlar (Tan vd. 2000: 126). Emeğin yoğun olarak sömürüldüğü, kazancın büyük kısmının işveren ve aracı tarafından paylaşıldığı ve asıl emek sarf eden kişi olan işçinin parça başı ücret aldığı ve hiçbir güvencesinin bulunmadığı, normal çalışma saatlerinin çok üstünde çalışmak zorunda kaldığı ve bundan dolayı iş kazalarının daha sık yaşandığı, en kısa sürede azami üretim ortaya çıkarmaya çalıştığı halde işi teslim ettiğinde çok düşük ücretler alması, hatta bazen çıkardığı işin beğenilmemesinden ötürü kendisine hiç ödeme yapılmaması birçok işçi kadın tarafından yaşanmış bir durumdur. Bütün bu olumsuz şartlara rağmen eve iş vermenin birçok kadın tarafından tercih edilmesinin sebebi de ev ortamından uzaklaşmadan, çocuğunun ve ailesinin bakımı ve ihtiyaçlarının teminini ihmal etmeden, ailelerinin geçimine katkıda bulunabilmektir (Özkuzukıran 2003b: 42).

Şekil 2. İstihdamın Formel-Enformel, Kayıtlı-Kayıt Dışı Dağılımı, (2003)

(Bin kişi)



Kaynak: Taştı vd. 2004: 36

Kayıt dışı istihdam ile enformel sektör istihdamı arasındaki ilişki şekilde verilmiştir. Bu şekilde de görüleceği üzere, kayıt dışı istihdam ile enformel sektör, büyüklük olarak birbirine yakın olmakla birlikte birbirinin ikamesi olarak görülmemelidir. 2003 yılında tarım dışı istihdamın % 31,5'i kayıt dışı çalışmakta, kayıt dışı çalışanların ise % 76,7'si enformel sektörde bulunmaktadır. Formel sektörde çalışanların % 10'u kayıt dışı çalışırken, enformel sektörde istihdam edilenlerin % 90,7'si kayıt dışı çalışmaktadır. Enformel sektörde kayıt dışı çalışanların % 58,1'ini ücretli çalışanlar, % 30,3'ünü kendi hesabına çalışanlar ve işverenler, % 11,6'sını ise ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır (Taştı vd. 2004: 37).

Tablo 10. Cinsiyete Göre Kayıtlı-Kayıt Dışı Ücretli Çalışanlar, 2003

	Kayıtlı		Kayıt Dışı		Kayıt dışı istihdam oranı (%)
	İstihdam (bin kişi)	Ortalama gelir (YTL)	İstihdam (bin kişi)	Ortalama gelir (YTL)	
Kadın	1.565	525,2	559	194,2	26,3
Erkek	5.856	539,0	2.339	268,4	28,5
Toplam	7.421	536,1	2.898	254,3	28,1

Kaynak: Taştı vd. 2004: 44

Tarım dışı sektörlerdeki kayıtlılık oranı kadın-erkek ayrımında önemli bir farklılık göstermemekte, 2003 yılında erkeklerin % 28,5'i, kadınların ise % 26,3'ü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmaksızın çalışmaktadır. Kayıtlı ve kayıt dışı ücretli çalışanlar arasındaki gelir farklılığı kadınlarda çok daha belirgindir. Kayıt dışı ücretli çalışan kadınlar aylık ortalama 202 YTL kazanç elde ederken, kayıtlı ücretli çalışan kadınların elde ettiği ortalama kazanç 540 YTL'dir (Taştı vd. 2004: 44).

Tablo 11. Cinsiyete Göre Formel-Enformel Ücretli İstihdamı, 2003

	Formel		Enformel		Enformel sektörün payı (%)
	İstihdam (bin kişi)	Ortalama gelir (YTL)	İstihdam (bin kişi)	Ortalama gelir (YTL)	
Kadın	1.844	482,2	281	161,2	13,2
Erkek	6.445	519,4	1.750	252,6	21,4
Toplam	8.288	511,1	2.030	240,1	19,7

Kaynak: Taştı vd. 2004: 53

Cinsiyete göre formel ve enformel sektörde ücretli çalışanlar incelendiğinde, 2003 yılında erkeklerin % 21,4'ü, kadınların ise % 13,2'si enformel sektörde çalışmaktadır. Buna karşılık, kadınlarda ücret farklılaşması erkeklere göre çok daha fazladır. Formel sektörde ücretli çalışan erkekler, enformel sektörde çalışanlara göre 2,1 kat daha fazla kazanç elde ederken, kadınlarda bu 3 katına çıkmaktadır. Ayrıca, enformel sektörde ücretli çalışan kadınlar asgari ücretin ancak % 71,2'sini elde etmektedir (Taştı vd. 2004: 53).

1.3. KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK YASAL DÜZENLEMELER

Bu bölümde, kadının çalışmasına yönelik yasal düzenlemeler, 4857 Sayılı İş Kanunu, Avrupa Birliği müktesebatı ve Birleşmiş Milletlerin konuyla ilgili sözleşmeleri başlıkları altında açıklanmaya çalışılacaktır.

1.3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Kadın Çalışanlar

1475 sayılı İş Kanunu'nu yürürlükten kaldıran, 4857 sayılı yeni İş Kanunu; 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatına getirilen yeni düzenlemelerden en önemlileri; çağrı üzerine çalışma, geçici (ödünç) iş ilişkisi, telafi çalışması, belirli süreli çalışma, kısa süreli çalışma gibi esnek çalışma biçimleridir.

1.3.1.1. Eşit Davranma İlkesi ve Cinsel Taciz

4857 Sayılı kanunun “eşit davranma ilkesi” başlığını taşıyan 5. maddesinde, iş ilişkisinde, cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmektedir. Aslında cinsiyet temeli de dahil olmak üzere eşit davranma ilkesi T.C. Anayasasının 10. maddesinde hükme bağlanmış temel bir ilkedir. Eski kanunun 26. maddesi de eşit değerdeki işe eşit ücret verilmesi ilkesini içermekteydi. Yeni düzenlemenin bir özelliği, işverenin 5. madde hükümlerine aykırı davranması durumunda işçinin, dört aya kadar (ücretin ekleri hariç olmak üzere) asıl ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka, eksik ücret vb. gibi yoksun bırakıldığı haklarını da talep edilmesidir. Eşit davranma ilkesine aykırılık halinde, aykırılığı ispat yükü işçidedir. Ancak işçi, bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğu zaman böyle bir ihlalin olmadığının ispat yükü işverene ait olacaktır (Erdoğan 2004: 24).

4857 Sayılı Kanun'da önemli gelişmeler yer alırken, bazı eksiklikler de söz konusudur. Cinsel tacizle ilgili maddede; "işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması, işçinin işyerinde başka bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen, işverenin gerekli önlemleri almaması

durumunda, işçi sözleşmesini bildirimsiz olarak sona erdirebilecektir" ibaresi yer almaktadır. Kanunda cinsel taciz ile ilgili bir hükmün bulunması memnuniyet verici bir gelişmedir, ancak bu sorunun çözümünde ya da asgariye indirilmesinde ne derece katkı sağlayacağı tartışma konusudur. Çünkü öncelikli olarak bu sorunun "görünürlüğünün" sağlanması, yani böyle bir sorunun var olduğu ve birçok çalışan kadın tarafından yaşandığının ortaya konulması gerekmektedir. Ancak yapılan çalışmalar, kadınların bu tür sorunlarını dile getirmekten çekindiğini, toplum tarafından yanlış anlaşılmaktan korktuklarını göstermektedir. Ayrıca işverenin bir kadın çalışana cinsel taciz uygulaması durumunda ise, durumun bilinmesi sonucunda kadın işten atılma tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenlerle toplu sözleşmelerde bu konuyla ilgili bir madde yer almamakta, cinsel taciz sorunu çok fazla yaşanmayan bir sorunmuş gibi gizli kalmakta ve dolayısıyla da gereken önlemler alınmamaktadır (Özkuzukıran 2003a: 63).

4857 Sayılı Kanununun 41. ve 63. maddelerine göre işçiler, fazla çalışma ücreti ödenmeksizin günde 11, haftada 66 saat çalıştırılabileceklerdir. 45 saatlik haftalık çalışma süresinin haftanın günlerine eşit olarak bölünmesi zorunlu olmaktan çıkmıştır. Çocuk bakımı ve ev işleri için kadın çalışanın erkek çalışana göre 2-3 kat daha fazla zaman ayırdığı bilinmektedir. Bu durum, kadının istihdam dışına itilmesine yol açabileceği gibi ev ve iş sorumluluklarını bir arada yürütmek ihtiyacı ile esnek çalışma biçimlerine daha yoğun bir biçimde yönelmesine de yol açabilecektir (Erdoğan 2004: 27).

İşe Başvurmada, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konmasına Dair Direktif, işe başvuruda eşit muamele ilkesini ve kadınların korunmasının hamilelik ve doğumla bağlantılı olarak yer verilmesini ortaya koymaktadır. AB Müktesebatına uyum sağlamak açısından Kanun'da böyle bir hükmün yer alması olumlu bir gelişmedir (Özkuzukıran 2003a: 64).

1.3.1.2. Analığın Korunması

4857 sayılı İş Kanunu ile kadın işçilere analık ve emzirme durumunda tanınan haklarda ilerleme sağlanmıştır; "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esas alınmıştır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenmesi kabul edilmiştir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz (Özkuzukıran 2003a: 63).

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır." Görüldüğü gibi analık durumunda kadın işçilere sağlanan haklarda bir iyileştirme söz konusudur. Ancak Kanun'da "ebeveyn izni" ile ilgili bir düzenleme yer almamaktadır. AB Müktesebatına uyum açısından, İş Kanunu'nda Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair Direktif temelinde ebeveyn izninin düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca "Aile ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması" kapsamında, çocuk bakım hizmetlerine verilen desteğin yaygınlaştırılması gerekmektedir. İşyerlerinde kreş ve oda açılması için gereken sayının, o işyerinde çalışan kadın işçilerin sayısı nispetinde olması, işverenin, çalıştırdığı kadın işçi sayısını bu rakamın altında tutarak böyle bir yükümlülükten kurtulmasına yol açmaktadır. Yani bir anlamda da kadın işçi sayısına bir sınırlama getirilerek kadın çalışanlar aleyhine bir durum söz konusu olmaktadır. Oysa çocuk bakımı, sadece anneye ait bir sorumluluk gibi

düşünülmemeli ve bu tür yükümlülükler yerine getirilirken, erkek işçi sayısı da göz önünde bulundurulmalıdır (Özkuzukıran 2003a: 64).

4857 sayılı Kanun, analığın korunması konusunda UÇÖ ve AB asgari normlarının üstüne çıkan 16 haftalık analık izni ile, işçinin korunmasını, rekabetin korunması ve istihdamın teşviki anlayışının önüne geçirdiği yolunda yanlış bir izlenim vermektedir. Analık izninin uzatılması, istihdam açısından kadın işçinin aleyhine sonuçlar verebilir. Özel kesimde işverenler, aşırı uzun saydıkları zorunlu analık izinleri nedeniyle düzenli kadın işçi istihdamından kaçınmaya çalışabileceklerdir. UÇÖ, kadının ana olarak korunmasının aşırı bir korumaya dönüşmesinin tehlikelerine dikkat çekmekte ve analığın korunması görünümü altında, çocuk bakımı ve yetiştirilmesi işlevlerini kadına yükleyen anlayışın önlenmesini gerektiğini belirtmektedir. Analık izni, aile sahibi işçilerin korunması kapsamına giren babalık izni ya da ebeveyn izinlerinin ya da çocuk bakım hizmetlerinin yerini de almamalıdır (Erdoğan 2004: 30).

Yeni iş kanunu, çocuk, yaşlı ve yakınların bakımı, ev işleri gibi aile sorumluluklarının kadının görevi olduğu yaklaşımını korumaktadır. Özellikle, çocuk bakımının annenin görevi olduğu varsayıldığından, analık izninin uzatılması ve 6 aya kadar ücretsiz izin gibi yollarla kadın işçinin bu sorunu çözmesi beklenmektedir. UÇÖ ve AB normlarına uygunluk sağlanabilmesi için, eşit davranma ilkesi ve aile sahibi işçilerin korunması anlayışı ile ülke koşullarına uygun bir düzeyde babalık, ebeveyn ve evlat edinme izinlerinin sağlanması gerekmektedir. Okul öncesi çocuk bakım hizmetlerinin, yerel ve merkezi yönetimlerce sosyal bir çözüme kavuşturulmaları yerine, kadın istihdamına paralel olarak işverenlere yükletilmesi yaklaşımına ilişkin bir değişim Kanun metninde bulunmamaktadır (Erdoğan 2004: 26).

1.3.1.3. Gece Çalışması, Yer Altında ve Su Altında Çalışma

Yeni İş Kanunu ile çalışma hayatına giren başka bir düzenleme ise; kadın işçilerin gece çalıştırılmalarına olanak sağlayan bir hükmün yer almasıdır. Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları Sağlık

Bakanlığı'nın görüşü alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenecektir. Gece çalıştırma ile ilgili olarak 1475 sayılı Kanununun 69. maddesinde her yaştaki kadınlar için getirilen yasak, kadın erkek eşitliği ve bu konuda günümüzdeki gelişmeler dikkate alınarak kaldırılmıştır (Özkuzukıran 2003a: 64).

Yeni kanunda, eski kanundaki her yaştaki kadınların yer ve su altında çalıştırılması yasağı korunmuştur (Md.72). AB mevzuatı, işe başvuruda eşit muamele ilkesini tüm işler, tüm sektörler ve iş kolları için önermektedir. Ancak cinsiyetin belirleyici faktör olduğu işler, bu hükmün istisnası sayılmıştır. Direktif, analık halinde kadınlara özel koruma sağlanabileceğini kabul etmektedir. UÇÖ'nün 1990 tarihli 171 sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi gece çalışmasını kadın erkek ayrımı yapmadan düzenlemekte, kadın işçilerin gece çalışmasına, analığın korunması kapsamında yaklaşmaktadır. AB'nin eşit davranışa ilişkin Direktifleri de gece çalışmasının hem kadın hem erkek işçilerin korunması açısından değerlendirilmesi, kadınların gece çalışmasına ilişkin düzenlemelerin, analığın korunması kapsamında ele alınmasını gerektirmektedir (Erdoğan 2004: 25).

1.3.2. Avrupa Birliği Müktesebatında Kadın Çalışanlar

Avrupa Birliği'nde egemen olan temel politikalardan biri kadın erkek eşitliğinin sağlanmasıdır. Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşmasınının 119. maddesiyle “eşit işe eşit ücret” ilkesinin tanınmasında olduğu gibi, somut olarak çalışma yaşamında eşitlikçi anlayışa 7 Şubat 1992 tarihli Maastricht ve 2 Ekim 1997 tarihli Amsterdam Antlaşmaları'nda yer verilmiştir. Zaman içinde anlaşma hükümleri doğrultusunda, “her iki cinse eşit davranma ilkesi” ve “fırsat eşitliği ilkesi” çerçevesinde kadının çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla yönergeler çıkarılmış ve ayrıca Avrupa Komisyonu'nun tavsiye kararlarında bu konuya özenle değinilmiştir. Birliğin Adalet Divanı'nın eşitlik konusunda verdiği kararlar da yol gösterici niteliktedir (Moroğlu 2004: 133).

Avrupa Birliği'nin 3 önemli politik odağı vardır. Bunlar tek pazar, istihdam ve sosyal politikalarıdır. İlk iki odağın amacının özellikle ekonomik gelişim ve başarıya yönelik olduğu görölmektedir. Sosyal politikanın amacının ise kadın erkek eşitliği ya da kadının politikaya katılımını artırmak olduğu söylenebilir. Aslında kadın merkezli yasalar 1957 Roma Antlaşmasına ve iş yerlerinde eşit maaş kanununa kadar gitmektedir. Genel olarak kadın erkek eşitliği ve toplumsal cinsiyetin her alana dahil edilmesine yönelik projeler 1990'larda sunulsa da, esas olarak eşit maaş politikası Avrupa Birliği'nin gündemini işgal etmiştir. Kadın haklarını ve kadın erkek eşitliğini sadece ekonomik alan ile kısıtlayan Avrupa Birliği, kadına yönelik şiddet, cinsel taciz, kürtaj vs. gibi konuları da gündemi dışında tutmaktadır. Avrupa Birliği'nin kadın haklarını ekonomik eşitlikten öte görememesi çeşitli feminist akademisyenler ve kadın kanun yaratıcılar tarafından eleştirilmiştir. Eleştiriler genel olarak, AB'nin ekonomik gündemi, AB'nin kadın erkek eşitliğine sadece ekonomik ve iş alanında değiniyor olması ve AB sınırları içerisindeki tüm kadınları -aynı geçmiş, deneyimleri, problemleri, sorunları ve ilgi alanları ile- bir kategori olarak ele alması olmuştur. Eleştirilerden ilkinde bakıldığında Avrupa Birliği'nin kadının insan haklarını gündeme getirme çabasının olmadığı ya da bu çabanın çeşitli sivil toplum kuruluşlarına fon sağlamaktan öte gidemediği göze çarpmaktadır (Eslen 2004: 380).

1.3.2.1. Avrupa Birliği Anlaşmalarında Kadın-Erkek Eşitliği

Bugünkü adıyla Avrupa Birliği'nin kuruluşunda “kadın erkek için eşit işe eşit ücret ilkesinin” kabulüyle başlayan eşitlik politikası, daha sonra işe girmede, iş koşullarında sosyal güvenlik gibi konularda, hiç kimseye cinsiyeti nedeniyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmaması amacıyla giderek eşit davranma ilkesinin ve fırsat eşitliği ilkesinin kabulüyle geliştirilmiştir. Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurulmasına ilişkin 1957 tarihli Roma Antlaşması'nın doğrudan uygulanan hükümleri arasında yer alan 119.maddesi hükmünde: “Aynı iş için kadın-erkek işçiler arasında ücret eşitliği ilkesi her üye devlet tarafından ilk devre içinde (1.1.1958 – 31.12.1961) sağlanacaktır” denilmektedir. 1992 Maastricht Antlaşması'nda ve antlaşmaya ekli Sosyal Şart'ta, Roma Antlaşması'nın

119.maddesinde düzenlenen “eşit işe eşit ücret” ilkesi bir kez daha vurgulanmıştır. Ayrıca Sosyal Şart’ın 2.maddesinde, Avrupa Topluluğu’nun kadın erkek eşitliği alanında üye devletlerde alınan önlemleri destekleyeceği ve geliştireceği belirtilmiştir. 6.maddede ise; kadınların işe girmede ve ilerlemede karşılaştıkları engellerin kaldırılması için önlem alınması gerektiği, bu gibi düzenlemelerin imtiyaz ya da ayrımcılık sayılmayacağı hükme bağlanmıştır. 1997 tarihli Amsterdam Antlaşması’nın 2, 3, 13 ve 141. maddelerinde kadın erkek eşitliği konusunda somut olarak yaşama geçirilebilen hükümlere yer verilmiştir. Kadınlara ve erkeklere eşit davranma ilkesinin yaşama geçirilebilmesi için fırsat eşitliğinin tanınması gerektiği kuralı geliştirilmiştir. Amsterdam Antlaşması ile Konsey’e cinsiyete dayalı ayrımcılığın kaldırılması için etkin kararlar alma yetkisi de tanınmıştır. Ayrıca Avrupa Birliği politikalarını oluşturan eğitimden tarıma, ulaştırmadan çevreye her alanda, kadın erkek eşitliğinin yaşama geçirilmesi gerektiği hükmüne yer verilmiştir (Moroglu 2004: 134).

1.3.2.2. Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Avrupa Birliği Yönergeleri

Avrupa Birliği Yönergeleri, içeriği ve sonuçları bakımından yöneldiği üye devletleri hukuken bağlayıcı düzenlemelerdir, ancak prensip olarak doğrudan uygulanmazlar. Üye ülkeler, yönergelerde belirtilen süre içinde söz konusu yönergede belirlenen ilkeleri, kendi iç hukukuna geçirmekle yükümlüdürler. Ulusal organlar, yönergede belirtilen hedeflere ulaşabilmek için, iç hukuk düzenlemelerinin türünü belirlemekle özgür kılınmışlardır. Yönergeleri özetleyecek olursak (Moroglu 2004: 135);

- Kadın erkek eşitliği konusundaki 1975 tarihli yönergede, Roma Antlaşması’nın 119.maddesine atıfta bulunularak eşit veya eş değerde işe eşit ücret uygulamasında, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması öngörülmüştür. Yönergede yer alan düzenlemenin iki yıl içinde, üye ülkelerce kendi iç hukuklarına geçirmeleri gerektiği belirtilmiştir.
- 1976 tarihli ikinci yönerge, eşitlik yönergesi olarak anılmaktadır. İşe alınmada, mesleki eğitim ve ilerlemede ve çalışma koşullarında kadın erkek

eşitliğinin sağlanmasına yöneliktir. Yönergede, hiç kimsenin doğrudan veya dolaylı olarak cinsiyeti, özellikle medeni hali ve ailevi durumu nedeniyle mağdur edilmemesi gerektiği belirtilmiştir. Konsey'in eşit davranma ilkesi olarak adlandırdığı bu ilke başlıca işe alınmada, mesleki eğitim ve ilerlemede ve çalışma koşulları açısından üye devletlerce yaşama geçirileceği öngörülmüştür.

- 1997 tarihli yönerge, cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığı halinde buna karine olan olayları ileri sürdüğünde “ispat külfetinin” yer değiştirmesine ilişkindir. Ayrımcılığa uğrayan kişinin, yargıya başvurduğu zaman ispat külfetinden kurtulması, ispat güçlüğüne düşmemesi amaçlanmıştır. Bu yönergenin uygulanması halinde, ispat yükü kural olarak davacıya ait olduğu halde, kendisine cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığına ilişkin karineleri ortaya konulması halinde ispat yükü “davalıya” geçecektir.
- Avrupa Birliği'nde çıkarılan son yönergede, Avrupa Birliği Hukuku çerçevesinde ilk kez “cinsel taciz” kavramına yer verilerek “işyerinde cinsel tacizin bir ayrımcılık yasağı ihlali olduğu” kabul edilmektedir. Üye ülkeleri bağlayıcı nitelikte olan yönerge, 23 Eylül 2002 tarihinde kabul edilerek 5 Ekim 2002'de AB Resmi Gazetesi'nde yayımlanmıştır (Moroğlu 2004: 135).

1.3.2.3. Avrupa Komisyonu Kararlarında Kadın Erkek Eşitliği

Avrupa Komisyonu kararlarında, kadın ve erkek için fırsat eşitliğinin Avrupa Birliği politikaları içinde önemli bir gündem maddesi oluşturduğu, eşit fırsatların yaşamın her alanına ve karar mekanizmalarına entegre edilmesinin çok yönlü olumlu etkisi olacağı belirtilmiştir. Komisyon, bu amaçla kurulan sivil toplum kuruluşlarına önemli ölçüde destek olmaktadır. AB'de Kadın Hukukçular (European Women Lawyer Association) ve Kadın Lobisi (European Women's Lobby) eşitlik politikalarının tam anlamıyla yerleştirilmesini sağlamak amacıyla çok etkin bir baskı grubu olarak çalışmaktadırlar.

Ekim 1990 tarihinde onaylanan 3.Faaliyet programı, öncelikle kadınların iş piyasasına girişin, istihdamın kalitesinin artırılmasının, kadının toplum içindeki statüsünün iyileştirilmesinin ve ailevi sorumluluklarla mesleki yaşam arasında denge

kurulmasının kolaylaştırılmasını konu almaktadır. Çocuk bakımı ve eğitimi ile ailelerin istihdam ve eğitimi arasında bir denge sağlanarak zorunlu önlemler getirilmesi, kadın ve erkek arasında şans eşitliğinin gerçek anlamda uygulanması açısından büyük önem taşımaktadır. Bugün bütün üye ülkelerde sunulan çocuk bakım imkanları, talep edilenden düşüktür. Bunun yanı sıra sunulan hizmetin kalitesi ile ücretin doğru orantılı olması nedeniyle kadınların ne işe, ne de mesleki eğitime tam anlamıyla katılımları mümkün olamamaktadır. Komisyon bu sorunun çözümü için, çocuk bakımına yönelik imkanların ve hizmetlerin kalitesinin geliştirilmesini konu alan önlemler getirmekte ve bu konuda Birlik tarafından mali destek sağlanmasını öngörmektedir (Murat 2000: 53).

Avrupa Komisyonu, 5 Mart 2002 tarihinde Avrupa’da kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğine dair yıllık raporu kabul etti. Komisyon kararı ile kabul edilen AB’de fırsat eşitliği üzerine 7 yıllık raporda, 2002’de kadın-erkek eşitliği alanında bir çok başarının sağlandığı belirtilmektedir. Raporda, özellikle işyerinde tacizle ilgili yönergenin kabul edilmesiyle, AB’nin cinsiyet konulu mevzuatta ilerleme kaydetmiş olduğu belirtilmekte ve üye devletlerin eşit ücretle ilgili yeni içtihadına ve çalışma ile özel hayatın bağdaştırılmasına yönelik girişimlerine değinilmektedir. Bununla birlikte, Komisyon, kadınların bilhassa özel sektörde, karar alma süreçlerine katılması ile ilgili verilerin tatmin edici olmadığını belirlemektedir (Moroglu 2004:137).

1.3.2.4. Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Kadın Erkek Eşitliğine Yönelik Çalışmalar

2001 tarihli yeni Medeni Kanun, kadın-erkek eşitliğinin güçlendirilmesi bakımından önemli bir adım teşkil etmiştir. Bu çerçevede, evlenme yaşı kadın ve erkek için eşit hale getirilmiş, yasal mal rejimi değiştirilerek “mal ayrılığı” yerine “edinilmiş mallara katılma” rejimi benimsenmiş, aile reisliği kaldırılarak evlilik birliğini eşlerin beraberce yönetmesi ve temsili hükme bağlanmış, eşlerin meslek ve iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda olmadığı hükmü getirilmiştir (Sungar 2005: 20).

2003 tarihli İş Kanunu, çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğinin güçlendirilmesi yönünde önemli bir adım teşkil etmiştir. Söz konusu kanun ve Devlet Memurları Kanunu'nda 2004 yılında yapılan değişiklikle kadın memur ve işçilerin doğum öncesi ve sonrası izni toplam 16 haftaya çıkarılmıştır. Ayrıca, kamu hizmetine alınmada kadın-erkek eşitliği ilkesine tam olarak uyulmasını sağlamak amacıyla Başbakanlık tarafından 2004 Ocak ayında bir genelge yayınlanmıştır. 2004 yılında kabul edilen Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile mevcut kurumsal yapı güçlendirilmiştir. Bu kanunla Genel Müdürlük, kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak, kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi yaşamdaki konumlarını güçlendirmek, kadınların hak ve fırsatlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamakla görevlendirilmiştir. Ayrıca, kadın ve erkeğin ekonomik yaşamda eşitliğinin sağlanmasını, eşit sosyal haklara, katılım ve temsil haklarına sahip olmalarını amaçlayan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına 2004 yılından itibaren ülkemiz de katılmaya başlamıştır (Sungar 2005: 21).

Avrupa Sosyal Şartı, çalışma hakkı, uygun ücret ve çalışma ortamı, sendika üyeliği gibi hakları güvence altına almaktadır. 1965'te yürürlüğe giren bu sözleşme, 1996'da gözden geçirilmiş ve kadınların eşitliği ilkesi güçlendirilmiştir. Şartın uygulanmasıyla ilgili olarak uluslararası denetim söz konusudur. Türkiye tarafından 1989'da bazı çekincelerle onaylanan Avrupa Sosyal Şartı'nın birinci bölümünün 8. maddesinde "çalışan kadınların analık durumunda ve öteki kadın çalışanların gerektiğinde, çalışırken özel korunma hakları" belirtilmiştir. İkinci bölümün 4. maddesinde "çalışan erkeklerle kadınlara eşit işe eşit ücret hakkını tanımayı" sözleşmeye taraf ülkelerin üstlenmesi hüküm altına alınmıştır (Yaprak 2003: 76).

Avrupa Komisyonu'nun yayımladığı 2004 İlerleme Raporu'nda Türkiye'de kadın erkek eşitliği çeşitli yönleriyle ele alınmıştır. Buna göre, raporda kadınların aile içi şiddete maruz kalması, cinsel taciz, zorunlu evlilikler, resmi olmayan dini nikahlar, çok eşlilik, kadın ticareti, namus cinayetleri, kadınların okuma yazma oranının düşüklüğü, kadınların eğitime erişimdeki engeller, kadınların ders kitaplarında tanımlanması, işgücü piyasasındaki kadınların oranının düşük olması,

kadın erkek eşitliğinin sağlanması başlıca sorunlar olarak saptanmaktadır. Raporla, ebeveyn izni, eşit ücret, istihdama erişim, ispat yükümlülüğü ve sosyal güvenlik konularında, topluluk müktesebatına tam uyum sağlanması gerektiği belirtilmektedir. Bunun yanında; ekonomik ve sosyal yaşamda cinsiyet eşitliğini iyileştirmek ve ilgili mevzuatın uygulanmasını sağlamak için daha fazla çaba gerektiği belirtilmektedir. Bahsi geçen konuların tümü topluluk müktesebatında yönergeler yoluyla düzenlenmemekle birlikte, birliğin temel unsurlarıdır (Aydemir 2005: 32).

2004 Avrupa Birliği Komisyon Raporu, bir önceki yıla göre kaydedilen ilerlemeleri genel olarak değerlendirirken, kadın ve erkeklere eşit muameleye ilişkin olarak: “Türkiye’de Yeni İş Kanunu’nun kabul edilmesi, anayasal değişikliklerin sunulması ve uygulama yönetmeliklerinin kabul edilmesiyle bazı ilerlemeler kaydedilmiştir. Özellikle analık izni, eşit ücret, istihdama erişim, ispat yükü ve kanuni ve mesleki sosyal güvenlik konularında daha ileri düzeyde uyumlaştırma gereklidir” demektedir. Ayrıca raporda, “kadınların durumu ve sorunları için bir genel müdürlük kuran yasanın” kabul edilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. “Ekonomik ve sosyal yaşamda cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve ilgili mevzuatın yürürlüğe sokulması için daha etkin olunması” gerekliliği hatırlatılmaktadır. İstihdam politikasına dair tespitlerde yüzde 25,5 olan kadın istihdam oranının çok düşük olduğuna dikkat çekilmekte ve bu konuda Türkiye’nin, Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumlu bir ulusal istihdam politikası geliştirme çabalarının artırılmasına değinilmektedir (Oğuz 2005: 34).

1.3.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmeleri

UÇÖ, çalışma yaşamında kadın ve erkek arasında davranış ve fırsat eşitliğini geliştirmek, kadın istihdamındaki konularda teknik düzenlemeler yapmak amacıyla çalışmalar yapmaktadır. UÇÖ, kuruluşunun ilk yıllarında kadınların ağır ve tehlikeli çalışma koşullarının korunması ile hamilelik ve doğum süreçlerinde korunması için çalışırken, 1950’li yıllarda özellikle kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi amaçlanmıştır. 1960’lı yılların ortalarından sonra ise kadınların sosyal ve ekonomik gelişme sürecinde uygun çalışma koşullarında istihdamına yönelik düzenlemeler

yapılmaktadır (Yaprak 2003: 85). UÇÖ'nün kadın çalışanları ilgilendiren sözleşmelerini özetleyecek olursak (Ateşoğulları 1997, Yaprak 2003: 85-89);

- Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi (100): 1951 yılında kabul edilen 100 sayılı bu sözleşmeye göre, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği ilkesi uygulanacaktır.
- İş ve Meslek Bakımından Ayrım Sözleşmesi (111): 1958 yılında kabul edilen 111 sayılı bu sözleşme ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından iş ve meslek edinmede her türlü ayrımı yasaklanmıştır.
- Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme (156): 1981 tarihli 156 sayılı sözleşmenin 3.maddesinde “her üye devletin kadınlar ve erkekler arasında gerçek bir davranış ve fırsat eşitliği sağlanması bakımından, aile sorumlulukları olan çalışanların ayrımcı uygulamalara maruz kalmaksızın çalışma hayatına katılımını sağlamak, bu kişilere karşı ayrımcı uygulamaları kaldırmak ve aile sorumlulukları ile çalışma hayatını bağdaştırabilme amacıyla ulusal politikalar izlemeleri” hükmü yer almaktadır.
- İstihdam politikasıyla İlgili Sözleşme (122): 1964 yılında kabul edilen 122 sayılı bu sözleşmeye göre, iş arayanlar kendilerine uygun bir iş serbestçe seçmeli ve bu işte bir ayrım söz konusu olmadan istihdam edilmelidir.
- Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme (158): 1982 tarihli 158 sayılı bu sözleşmeye göre “ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken” işe son verme için geçerli bir neden olamaz (madde 5/d). Ayrıca “doğum izni esnasında işe gelmeme” gerekçe gösterilerek kadın çalışanların hizmet akdine son verilemez (madde 5/e).
- Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Sözleşmesi (45): 1935 tarih ve 45 sayılı bu sözleşme yaşı ne olursa olsun kadınların yer altı işlerinde çalıştırılmasını yasaklamaktadır (madde 2). Ancak, yönetici olan ve bedenen çalışmayanların, sağlık ve sosyal hizmetlerde çalışanların, stajını yeraltındaki işlerde yapmalarına izin verilen stajyer öğrencilerin ulusal düzenlemelerle bu yasak kapsamından istisna edilebileceklerini öngörmektedir (madde 3).
- Gece Çalışma Sözleşmesi (kadın) (89): 1948 tarih ve 89 sayılı bu sözleşmeyle saat 22.00'dan 07.00'a kadar ki 9 saatlik zaman diliminde (madde 2),

sanayiye ait işlerde tarım, ticaret ve diğer sınaî olmayan işler arasındaki çizginin çizilmesi ise ulusal hükümetlere bırakılmaktadır (madde 1).

1.3.4. Birleşmiş Milletler Tarafından Yapılan Düzenlemeler

Birleşmiş Milletler'in kadın çalışanların çalışma koşullarına yönelik olarak yapmış olduğu düzenlemeler de şöyle özetlenebilir (Yaprak 2003: 68–73);

- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi: Birleşmiş Milletler tarafından oluşturulan İnsan Hakları Komisyonunca hazırlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 10 Aralık 1948'de Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilmiş, Türkiye ise 6 Nisan 1949 tarihinde onaylamıştır.
- Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin uygulanabilirliğini düzenlemek amacıyla hazırlanan bu sözleşme, 16.12.1966'da Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilmiş, yürürlüğe ise 23.03.1976 tarihinde girmiştir. Türkiye henüz bu sözleşmeyi onaylamamıştır.
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine bağlayıcılık sağlamak için çıkarılan bu sözleşme de 03.01.1976 tarihinde yürürlüğe girmiş ancak Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır.
- Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi: Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1979'da kabul edilip, 3 Eylül 1981'de yürürlüğe giren bu sözleşmeyi Türkiye 24 Temmuz 1985 tarihinde onaylamış ve 19 Ocak 1986'da yürürlüğe girmiştir. Kadınların İnsan Hakları Temel Bildirgesi özelliği taşıyan bir belge olan sözleşme, pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de CEDAW (Convention On The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) adıyla anılmaktadır ve bugün 168 ülkenin taraf olduğu çok geniş katılımlı bir belge niteliğindedir. Sözleşmenin 30 maddesinin 16 maddesi kadınlara karşı toplumsal yaşamda herhangi bir ayırım yapılmamasına yönelik olarak taraf devletlerin yapmaları gereken düzenlemelere ilişkindir. Diğer 14 maddesi ise sözleşmenin uygulamasında izlenecek politikaları ve oluşturulacak komitenin işleyişini açıklamaktadır.

Halen bu sözleşmeye 179 ülke taraftır. Sözleşmeye taraf olan ülkeler genelde raporlarını her dört yılda bir vermektedirler. Türkiye son dönemlerdeki raporlarını zamanında verememiş, daha doğrusu vermemiştir. Türkiye'nin raporlarını birleştirerek veya geç vermesinin nedeni, kadın sorunlarını düzeltme konusunda çok yoğun çalışma içinde olduğundan kanunların çıkarılmasının beklenmesi, sonuç alındıktan sonra somut bilgilerin verilmesi içindir. Sözleşmenin 2. maddesine göre taraf devletler kadın erkek eşitliği ilkesini kendi ulusal anayasalarına ve diğer ilgili yasalara dahil etmeyi ve gerek yasalarla, gerek diğer uygun yollarla bu ülkenin uygulanmasını sağlamayı, kadınlara karşı her türlü ayrımı yasaklayan ve yaptırımları kapsayan önlemler almayı taahhüt etmektedirler. 4.maddeye göre de kadın ve erkek eşitliğini fiilen sağlamak için taraf devletlerce alınacak geçici ve özel önlemler, bu sözleşmede belirtilen cinsten bir ayrım olarak düşünölmeyecektir. Türkiye bu sözleşmeye uyum sağlamak amacıyla 1982 Anayasası'nda ve çeşitli yasalarda değişiklikler yapmıştır (Odyakmaz 2005: 36).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE

KADIN İSTİHDAMI VE SORUNLARI

2.1. TÜRKİYE'DE BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN YAPISI

Türk bankacılık sistemi genel olarak oligopol yapıdadır. Oligopol piyasanın temel özellikleri, piyasada o sektörde sadece birkaç şirketin bulunması ve bu şirketlerin davranışlarını, diğer şirketlerin davranışlarını gözlemlemek suretiyle belirlemesidir. Böyle bir piyasada bir bankanın faiz oranlarını tek başına değiştirerek kar etmesi gibi durumlar mümkün olmamaktadır. Çünkü bu durumda diğer bankalar aksi yönde hareket ederek bu karı önleyeceklerdir. Böyle bir piyasada faizler birbirine yakın oranlarda oluşacağı için, şirketler faiz oranlarıyla değil, reklam gibi unsurlar yoluyla rekabet etmektedir (Benli ve Sönmezler 2002: 80-81).

Bankacılık krizi, bankalara geri dönmeyen kredilerin aşırı derecede artması ile bankaların yükümlülüklerini yerine getiremeyerek ertelemeleri ve mudilerin yaşadığı panik ortamı olarak tanımlanabilir. Bu durumda kimi finansal kurumların kapatılması, birleştirilmesi veya kamu sektörüne bunlara el konması yahut bahsettiğimiz panik ortamı nedeniyle yoğun kamu müdahaleleri söz konusu olmaktadır (Ongan 2005: 30).

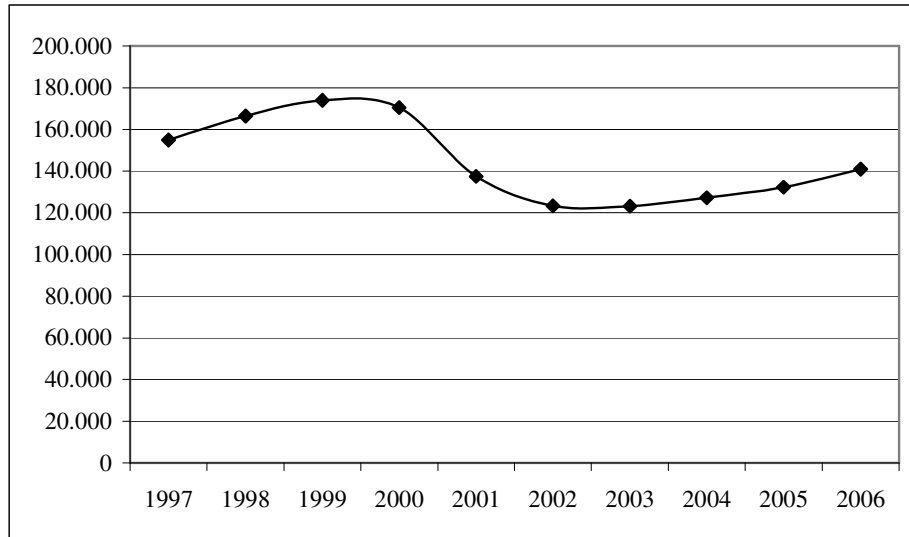
Türkiye'de de bankacılık sektörü 2000'li yılların başında krizler geçirmiştir. Bu krizlerin temel sebebi, 1990'lı yıllarda banka kurmanın kolaylaştırılması sonucu banka sayısının 80'leri bulması, bu bankaların çoğunun küçük, yetersiz sermayeli ve kurucuya ait başka bir girişim veya üretimi finanse etmek amacıyla kurulmuş olması ve sınırsız mevduat güvencesi sayesinde risk unsurunun ortadan kalkmasıyla yüksek faizle mevduat toplayabilmeleriydi. Bu koşullarda en büyük kredi alıcısı olan devletin iç borçlanmada vadeleri uzatmasıyla bu bankalar vade uyumsuzluğu ve faiz riskiyle karşı karşıya kalmışlardır. Bunun sonucu olarak birçok banka Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'na (TMSF) devredilmiş, bu durum ülke ekonomisine büyük

yükler getirmiş ve bankalara olan güvenin büyük ölçüde düşmesine neden olmuştur (Benli ve Sönmezler 2002: 84–85).

Bu krizler sonrasında ekonominin yeniden yapılandırılması için “Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı” hazırlanarak mali sektöre özel bir önem verilmiştir. Bu program ile bankaların açık pozisyonlarını kapatma ve sermaye yapılarını güçlendirme yönünde birçok tedbir alınmıştır.

1990’lı yıllarda banka, şube ve personel sayısında artışlar meydana gelmiş, 1999 yılında bankacılık sektöründe çalışanların sayısı 170.000’in üzerine çıkmıştır (Grafik 2). 1 Eylül 2000 tarihinde Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu’nun faaliyete geçerek 10 Temmuz 2001 tarihine kadar 18 bankanın TMSF’na devredilmesine karar vermesiyle, yeniden yapılanma sürecinde bu sayı 2003 yılına kadar düşüş göstererek 123.000’lere inmiştir. Sektörün kendini toparlamaya başlamasıyla 2003 yılından itibaren çalışan sayısı yeniden artarak 140.000’i aşmıştır.

Grafik 2. Türkiye’de Yıllar İtibariyle Bankalarda Çalışanlar

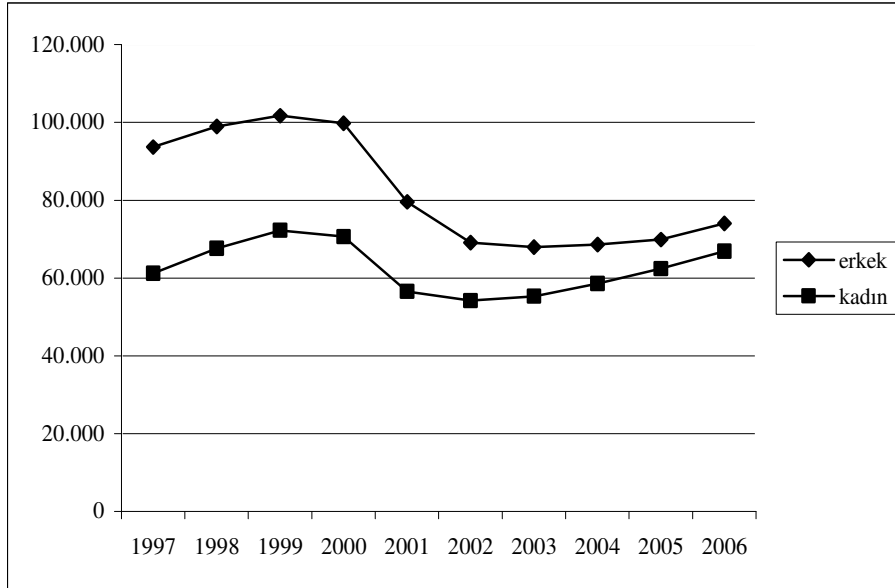


Kaynak: www.tbb.org.tr'den alınan verilerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

2.2. BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN SORUNLARI

Bankacılık sektörü, ülkemizde kadınların yoğun olarak yer aldıkları sektörlerin başında yer almakta; sektörde çalışan kadınların sayısı mutlak ve oransal olarak artış göstermektedir (Grafik 3). Bankacılık sektöründe çalışan kadınların büyük ölçüde erkeklerle aynı işi yapıyor olmalarından dolayı iki cins birbirine rakip durumundadır. Bankacılıkta, her eğitim düzeyinde kadının istihdam edilmesi nedeniyle araştırma alanında genişliğe ve çeşitliliğe sahip olunmaktadır. Bu durum, bankacılık işyerlerinde erkek yöneticilerin yanı sıra kadın yöneticilerin de gözlemlenmesini mümkün kılmaktadır. Bankacılık işyerlerinde, kadınların en sıklıkla ve yoğunlukla karşılaştıkları ayrımcılık alanı, meslekte yükselme diğer bir deyişle “kariyer”dir. Bankada çalışan kadınlar daha alt kademelerde yığılmakta; yönetim kademelerinde erkekler yer almaktadır (Şenel 1998: 55).

Grafik 3. Türkiye’de Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre Bankalarda Çalışanlar



Kaynak: www.tbb.org.tr’den alınan verilerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Özel bankalarda çalışan kadınların oranı daha yüksektir. Özel bankalar bu durumu çağdaşlıklarının bir göstergesi olarak algılamakta ve dışarıya da böyle sunmaktadırlar. Özel bankaların kadın işgücüne yönelmeleri, kadınların bankacılık

sektöründe başarılı olduklarının bir göstergesi olarak alınabileceği gibi, özel bankalardaki çalışma ortamlarının kadın çalışanlarca daha çok tercih edildiği şeklinde de yorumlanabilir. Bankacılık sektöründe kadın çalışmasıyla ilgili bir başka nokta, bankacılık sektöründe yerine getirilen çoğu hizmetin kadın işi olarak tanımlanmış olmasıdır. Dile getirilen bir görüşe göre, bankacılık sektöründe yer alan kadınlar her koşulda çalışmaya razı oldukları halde, erkekler bankada çalışmayı ancak yönetici olmak koşuluyla istemektedirler (KSSGM 2000: 131).

2.2.1. Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların İşe Alınma Sürecindeki Sorunları

Bankacılık sektöründe üst düzey yönetici alırken kullanılan üç ölçüt; öğrenim türü ve düzeyi, bankacılık tecrübesi ve bankacılık sektöründe yöneticilik tecrübesidir. Bu ölçütler bankaların büyük ya da küçük olmasına, erkek ya da kadın yöneticilerin görüşlerine ve bankanın kamu ya da özel banka olmasına göre farklılaşmamakta, fakat ölçütlerin sıralanmasında farklılıklar gözlenmektedir. Bankacılık sektöründe kadın ve erkek adaylar için, üst düzey ve orta düzey yönetici alırken farklı ölçütler kullanıldığı belirtilmemiş olmakla birlikte, kullanılan bazı ölçütlerin engelleyici olabileceği düşünülebilir. Örneğin bankacılık sektöründe yöneticilik tecrübesinin aranması, yönetim kademesinde çok düşük oranlarda bulunan kadın işgörenlerin üst düzey ya da orta düzey yöneticilik konumlarına gelmelerini güçleştiriyor olabilir. Genel olarak bankalarda böyle bir ölçütün kullanılmasının, kadınların yöneticilik konumlarına gelememelerini sürekli kılması da beklenebilir. Çünkü bireyin bir kez yönetici olamaması, aranan bu ölçüt nedeniyle, hiçbir zaman yönetici olmamasına yol açıyor olabilir. Kadın ve erkekler için kullanılan ölçütlerin farklılaşmaması olumlu bir durum olmakla birlikte, araştırma bulguları, bankacılık sektöründe ayrımcı uygulamaların olmadığını göstermemektedir. (Aslan 1997: 133).

2.2.2. Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Terfi ve Ücretlendirme Sorunları

Kamu bankalarında personelin eğitim düzeyinin özel bankalara oranla daha düşük olduğu görülmektedir. Kamu bankalarında ve özel bankalarda kadınların eğitim düzeyleri erkeklerden yüksek olmakla birlikte özel bankalarla kamu bankaları karşılaştırıldığında, özel bankalarda çalışan kadınların eğitim düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum kamu bankalarının ülkenin büyük bir bölümüne dağılmış olması, sosyo-kültürel açıdan geri kalmış yörelere nitelikli kadın ya da erkek işgücünün gitmek istememesinden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca kamu kesiminde çalışan personelin ücretlerinin büyük ölçüde devlet tarafından belirleniyor olması, ücretlerin nitelik gibi ölçütlerden çok, yıl esasına dayalı olması, kamu bankalarında yükseköğretim mezunlarının özel bankalara göre az olmasının açıklayıcıları olabilir. Sektör genelinde, üniversite mezunu olmayı gerektiren konumlarda çalışan kadınlar, toplam çalışanların yaklaşık yarısını oluşturmaktadırlar. Personelin cinsiyete göre dağılımı ve öğrenim durumlarıyla ilgili bulgular birlikte düşünüldüğünde, kadınların bu sektöre daha çok da üniversite mezunu olmaları nedeniyle kolaylıkla girebildikleri belirtilebilir (Aslan 1997: 128).

Eğitim düzeyi, kadın çalışanların meslek rollerini önemsemelerinde önemli bir etmen olarak ortaya çıkmaktadır. Eğitim düzeyi yükseldikçe, kadınların, geleneksel yapının etkilerinden kendini kurtarma fırsatını buldukları söylenebilir. Buna ek olarak, eğitim etmeni, işgücünün niteliğini yükseltmede ve çalışanı işine güdülemede önemli bir rol oynamaktadır. Eğitimli kadın, çalışmayı ve mesleki rolünü, eğitimsiz kadına göre çok farklı biçimde tanımlamaktadır (Şenel 1998: 57).

Kadının eğitimi ve nitelikli işgücüne sahip olması, onun meslek rolünü ön plana çıkarmasına yol açmaktadır. Ancak aynı etmenler kadının kısa sürelerle de olsa, işten uzaklaşmasını riskli duruma getirmektedir. Bu nitelikteki bir kadın çalışanın, örneğin doğum nedeniyle işten uzak kalabilmesi olasılığı gerek örgüt gerek kadın çalışan için risk taşıdığından, kadınlar için doğum kararı vermek gittikçe zorlaşmaktadır (KSSGM 2000: 132).

Tablo 12. Öğretim Gruplarına Göre Bankalarda Çalışanlar
(Bin kişi)

YIL	İlk Öğretim Kurumlarını Bitirmiş Olanlar		Orta Öğretim Kurumlarını Bitirmiş Olanlar		Yüksek Öğretim Kurumlarını Bitirmiş Olanlar		Yüksek Lisans ve Doktora Yapmış Olanlar		Toplam		
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	TOPLAM
1997	5.774	426	58.204	31.544	28.259	27.969	1.443	1.245	93.680	61.184	154.864
1998	5.166	475	60.294	32.910	28.383	28.802	5.050	5.412	98.893	67.599	166.492
1999	5.047	292	59.669	33.230	35.236	37.231	1.781	1.502	101.733	72.255	173.988
2000	3.533	249	56.715	28.957	37.699	39.938	1.797	1.513	99.744	70.657	170.401
2001	2.151	160	43.371	21.059	32.516	34.040	1.541	1.297	79.579	56.556	137.495
2002	1.502	158	34.792	17.611	30.996	34.902	1.787	1.523	69.077	54.194	123.271
2003	1.895	142	31.670	15.982	32.567	37.685	1.776	1.532	67.908	55.341	123.249
2004	1.721	182	30.474	15.756	34.436	40.918	1.935	1.741	68.566	58.597	127.163
2005	1.808	214	28.558	15.462	37.359	44.746	2.154	1.957	69.879	62.379	132.258
2006	1.816	263	28.302	15.066	41.508	49.364	2.404	2.165	74.030	66.858	140.888

Kaynak: www.tbb.org.tr'den alınan verilerin derlenmesiyle oluşturulmuştur.

Özel bankalardaki kadınların üst düzey yöneticilik konumlarına gelme açısından kamu bankalarındakilere göre daha şanslı olduklarını söylemek mümkündür. Bankacılık sektöründe eğitim düzeyi yüksek olan kadının, yöneticilik dışındaki konumlarda yığıldığı, yönetim konumlarında yeterince bulunmadığı görülmektedir. Yükseköğretim mezunu kadınların sayısı erkeklerden fazla olduğu halde kadın yönetici sayısı azdır. Kadınların üst düzey yöneticilik konumlarında istihdam edilme düzeyleri genel müdürlük, bölge müdürlüğü ve şubelerde farklılaşmaktadır. Bankaların genel müdürlüklerinde yönetici oranı genel müdürlük dışındaki birimlere göre daha fazladır. Bu işleyiş üst düzey yöneticilik konumlarının daha çok genel müdürlükte olmasından kaynaklanabileceği gibi, örgüt kültüründen de kaynaklanabilir. Üst düzey yöneticilik konumunda temsil oranı çok düşük olan kadınlar, orta düzey yöneticilik konumlarında nispeten daha iyi durumdadırlar. Bu durum, kadınlara bu kademede, üst düzey yöneticilik konumundan daha fazla

güvenildiğinin bir göstergesi olabileceği gibi, orta düzey yöneticilik konumunda daha fazla görev alan kadının bu düzey yöneticilikteki başarısını kanıtlamış olabileceği de düşünülebilir. Şubelerde büro elemanı olarak çalışan kadınlar daha fazladır. Bu durum kadınların şubecilik hizmetlerinde ve bunlar içinde de özellikle müşteri ile yüzyüze iletişim içinde olunan işlerde çalıştırılmalarından kaynaklanıyor olabilir (Aslan 1997:130).

Diğer bir görüşe göre kadınların örgüt içinde yükselememesinin en önemli nedeni, en üst kademelerde, karar odaklarında yalnızca erkeklerin yer almasıdır. Bazı kadın çalışanların dile getirdiği gibi, örgütlerin üst kademelerinde kadınlar da yer almış olsalar; belki de, kadın çalışanların bugün karşı karşıya buldukları sorunlar ortadan kalkacaktır. Denilebilir ki, kadınlar, kadın olmaktan dolayı karşılaştıkları sorunları karar kademelerinde dile getirebilecekleri hemcinsleri olmadığı için bu derecede dezavantajlı konumdadırlar. Bu saptama bir adım daha ileriye götürülürse, genel siyasal yapı içinde işleyiş gösteren torpil mekanizmasının da yine erkekler lehine sonuç doğurduğuna da işaret etmek gerekecektir. Özellikle kamu bankalarında bunun önemi sıkça vurgulanmaktadır.

Özel bankalarda, çalışandan profesyonelce bir yaşam beklenmekte, kadın çalışan, eve ilişkin sorunların işe taşınmaması konusunda sürekli baskı hissetmektedir. Özel yaşamdaki sorumluluklarını kesinlikle iş yaşamı dışında tutmaları gerekliliği, çalışanların örgütte başarılı olabilmelerinin ön koşulu haline gelmektedir. Bu da, özel yaşamdaki sorumlulukları erkeklere göre daha fazla olan kadınlar için aşırı bir yüklemeye olmaktadır. Evlenme, çocuk doğurma vb. konularda kadınlar sürekli olarak zanlı durumundadırlar; bu türden seçenekler ve olasılıklar nedeniyle ek bir denetime maruz kalmaktadırlar. Bu alanlar kadınları, erkeklerden farklı olarak ek müdahalelere açık duruma getirmektedir. Kadınların hepsi benzer tutumlarla yüz yüze olmalarına karşın, değişik toplumsal arka plana sahip kadınların bu durumu değerlendirme ve buna uyum sağlama biçimlerinin farklı olduğu görülmektedir. Nitelikli (eğitimleri, yetişme tarzları, hırsları ve işe uygunlukları sonucu önleri açık) kadın işgücünün, örgütün taleplerine ayak uydurması göreceli olarak kolay olmaktadır. Niteliksiz (eğitim düzeyleri düşük ve yaptığı işe uygun

olmayan, yetişme tarzları veya iş yaşamındaki pozisyonları nedeniyle yükselme olasılığına sahip olmayan) kadın işgücünün örgütün istemlerine yanıt vermede daha zorlandığı görülmektedir (KSSGM 2000: 133).

Çağdaş örgüt kültürüne sahip bankalarda örgüt kültürü nedeniyle düşük nitelikli kadın çalışanlarda da, iş yaşamıyla iş dışı arasında bir denge kurma ve iş dışındaki sorumlulukları işe taşımama bilinci bulunmakta, bu bilinç örgütün çalışanlara bakışının bir yansıması olarak ortaya çıkmaktadır. Düşük nitelikli kadın çalışanların, örgüt kültürüne verilen “başarılı olma” hedefine ayak uydurmaya çalışmaları, rol dengelemesine gidebilmeleri bakımından gerekli altyapıya sahip olmamaları nedeniyle rol çatışmalarını daha şiddetle yaşamalarına neden olmaktadır. Çağdaş bankalarda, yarı geleneksel bir yapı sergileyen niteliksiz olarak tanımlanan kadın çalışanların daha geleneksel ailelerden geldikleri, gelir düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Eşitlikçi yapıda bulunan kadın çalışanlar toplumsal arka planları itibarıyla meslek rollerini ön plana çıkarabilen, eğitilmiş ve dolayısıyla nitelikli, genç, mesleğinde ilerlemeyi düşünen ve bunu planlayan kadınlardır. Bunlar eğitim ve gelir düzeyi yüksek ailelerden gelmektedirler (KSSGM 2000: 134).

Nasır'ın (1997) yapmış olduğu alan araştırması sonucunda kadınların % 62,3 oranında orta, % 30,5 oranında alt ve % 7,2 oranında da üst mevkilerde oldukları ortaya çıkmaktadır. Ancak mevki kavramı sadece unvan ya da statü olarak değil de denetleme ve karar alma gibi farklı yönlerden incelemeye alındığında, kadınların orta ya da üst düzeyde olmalarına rağmen denetledikleri personel ve bu personele bağlı çalışan oranı çok düşük çıkmaktadır. Şöyle ki, çalışan kadınların % 65,9'unun kendine bağlı ya da diğer deyişle denetlediği personel/ast yoktur, ayrıca % 88'inin ise astına bağlı personel bulunmamaktadır. Öte yandan kadınların % 99,4'ünün bağlı oldukları üstlerinin de bir üstü bulunmaktadır. Bu bakımdan zaten düşük olarak gözüken üst mevki oranı ile orta olarak verilen mevki oranlarında gerçekte daha da düşük olabilme olasılığı dikkate alınmalıdır.

Yine bu araştırmaya göre kadınların % 29,9'unun İnsan Kaynaklarında, %20,4'ünün Para-Sermaye Piyasalarında, % 16,8'inin Ticari Banka İşlemlerinde

yoğunlaştıkları ve sadece bu alanlarda az da olsa üst düzeye gelebildikleri, Risk Yönetimi, Teftiş Kurulu ve Bütçe ve Mali Analiz gibi alanlarda kadınların çok düşük düzeyde oldukları ve bu alanlarda daha çok alt kademelerde yer aldıkları ve üst kademede bulunmadıkları ortaya çıkmıştır.

Ücretlendirmede kullanılan ölçütler açısından kadın ve erkekler arasında farklılıklar olmamasına karşın, yöneticilik konumlarına gelme şansı çok düşük olan kadın işgörenlerin, belli yöneticilik kademeleri için geçerli olan ek gösterge, kıdem tazminatı gibi haklardan yararlanamamaları, kadınların piyasanın sağladığı parasal olanakları elde etmekte de erkeklerle benzer olanaklara sahip olmadıkları anlamına gelmektedir (Aslan 1997: 134).

2.2.3. Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Ayrımcılıktan Kaynaklanan Sorunları

2.2.3.1. Genel Olarak Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın dolaylı ve dolaysız olmak üzere iki şekilde ortaya çıktığı görülmektedir.

“Dolaysız ayrımcılık, bir kişinin bir kadına, cinsiyeti nedeniyle bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması iken, dolaylı ayrımcılık, biçimsel olarak eşitlikçi gözükken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratmasıdır. Çalışma yaşamında dolaysız ayrımcılığa ilişkin pek çok örnek karşılaşılmaktadır. Kadın çalışanların belli kadrolarda ve unvanlarda çalıştırılmak üzere işe alınmamaları, terfi ettirilmemeleri gibi. Dolaylı ayrımcılık bazen bir kişinin kendisinden bir şey isteyen bir kadına, istenen şeyi vermeyi belli bir koşula bağlaması şeklinde de ortaya çıkmaktadır” (Yaprak 2003: 11).

Cinsiyet ayrımcılığı en genel haliyle, mesleklere girişte, ücretlerde ve yükselme imkanlarında görülmektedir. Bir takım işler daha baştan erkek işi ya da kadın işi olarak belirlenmektedir ya da işle ilgili bazı özellikler sadece bir cinse atfedilmekte, diğer cinsin bu niteliklerden tamamen yoksun olduğu varsayılmaktadır.

Yasaların kadınları korumak için koyduğu, bazı işlerde kadınları çalıştırmama yasağı da yine kadınların aleyhine olmakta ve onların bazı meslek dallarına girmelerini engellemektedir. Bunların yanı sıra kadınların ailevi sorumluluklarından dolayı işlerine yeterince önem vermeyeceği ya da kadınların evleninceye kadar geçici olarak çalışacağı düşüncesi kadınlara karşı işe girişte ayrımcılık yapılmasına neden olmaktadır. İşe girişte ayrımcılığın yanında girilen işte, yapılan iş aynı dahi olsa kadın ve erkeğe farklı ücret ödenmesi de ayrımcılığa neden olmaktadır. Kadınlar üst düzey yönetimlere gelebilmek için çok çalışsalar ve gayret etseler de bir yerde yukarı çıkmalarını engelleyen görünmez bir cam tavana çarpmaktadır (Nasır 1997: 94–95).

Tablo 13. Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler
(Bin kişi, 15+ yaş)

Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın
2001	1.731	1.594	138
2002	1.755	1.636	119
2003	1.845	1.732	114
2004	1.859	1.737	122
2005	2.162	2.012	150
2006 (Mart)	2.076	1.913	163

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=298&tb_id=7

Tabloda da görüldüğü gibi, üst düzey karar ve yönetim kademelerinde kadınların oranı % 7–8 oranını geçmemektedir.

2.2.3.2. Bankacılık Sektöründe Ayrımcılık Uygulanan Alanlar

Bankacılık sektöründe, ayrımcılık yapılabileceği düşünülen alanlar şu şekilde belirlenmiştir (KSSGM 2000: 16–19):

- İşe alınma: Bankacılık sektöründe, işe alınmada kadın ve erkek farkı yaratılan bir uygulama, uzun yıllar müfettişlik mesleğine yalnızca erkeklerin alınmasıdır. Bankacılıkta müfettişlik deneyimi, meslekte yükselmede çok önemli bir etmen olarak değerlendirilmektedir. Son yıllarda müfettişlik mesleği kadınlara da açılmıştır; ancak müfettiş kadın sayısı şimdilik çok düşük orandadır. Müfettişlik

dışında bankalarda “kadın işi” veya “erkek işi” olarak tanınan bölümlenmelerin olduğu görülmektedir.

- Ücret ve (Parasal ve Parasal Olmayan) Diğer Olanaklar: Sektörde görünüşe göre ücretlerin cinsiyetlere göre farklılaşması söz konusu değildir. Ancak, kadınların bir kategori olarak yönetim pozisyonlarındaki düşük oranları, onların bu olanaklardan yararlanmalarına engel olmaktadır.

- İşte Yükselme (Terfi, Kariyer): Bankacılıkta yükselmeye ilişkin kurallar belirlenmiştir; bu kurallar kadına da erkeğe de uygulanmaktadır. Buna karşılık örgütsel hiyerarşide kadınların işgal ettikleri pozisyonlar erkeklere göre daha düşüktür. Yönetici pozisyonundaki kadınların, buldukları yere gelmek için, bir erkeğin gösterdiği çabadan çok daha fazlasını göstermek durumunda kaldıklarını belirtmeleri de ilgi çekicidir.

- Eğitim Olanaklarından Yararlanma: İşyerinin çalışanlara sağladığı geliştirici eğitimlerin meslekte ilerleme konusunda önemli bir role sahip olduğu bilinmekte ve kadınların erkeklere göre eğitimlere daha az katıldıkları görülmektedir. Bu durum genelde kadınlara ilişkin nedenlere bağlı olarak açıklanmaktadır. Bunun yanında işyerlerinde yönetimlerin, eğitimlere erkekleri göndermede daha istekli oldukları konusunda savlar da ileri sürülmektedir.

- İşe Devam (İzin ve Rapor Kullanımı): İşyerlerinde kadınların daha çok izin ve rapor aldıklarına ilişkin yerleşik kanılar vardır. Bu kanıyı destekler nedenler de yok değildir. Her şeyden önce, kadınların eve ilişkin sorumlulukları işyerlerine de yansıyabilmektedir. Kadınlar bu nedenle eve ilişkin bazı işleri işyerlerine taşımak durumunda kalabilmekteler.

- Tayin (Yer Değiştirme): Çalışma yaşamının her alanında olduğu gibi, bankacılık sektöründe de, tayin, kadınların mesleklerinde yükselmemelerinde önemli bir etmen olarak görülmektedir. Bunun yanında örgüt kültürü içinde bu konuda oluşan yargıların da incelemeye alınması gerekmektedir. Çünkü kadınların, tayin edildikleri yerlere gitmeme konusundaki genel tavırlarına çok vurgu yapılmakla birlikte; örgütlerde, özellikle doğum nedeniyle, yönetim tarafından kadınların çalışma yerlerinin değiştirilmesi de sıkça rastlanan bir olgudur.

- İşten Ayrılma ve Emeklilik: Kadınların çalışma yaşamları erkeklere göre daha fazla kesintiye uğramaktadır. Evlenme, özellikle de doğum ve çocuk bakımı

kadınların çalışma yaşamını aksatmaktadır. Kadınlar, kadınlık rolleri nedeniyle işten çıkarılmasalar bile, bu konuda kendilerini baskı altında görmekteyiz. Emeklilik konusunda kadın ve erkeği farklılaştıran yasalar temelde “kadınlık rolleri”ni esas almaktadır. Kadınların daha kısa sürede emeklilik hakkını elde etmeleri, genelde kadın için bir avantaj olarak görülüp onaylanmaktadır. Ancak, böyle bir farklılaştırmanın kadın çalışan açısından olumsuzlukları da göz ardı edilmemelidir. Kadınların erken emekli olabilmeleri, mesleklerinde belli yerlere gelmelerini engellemektedir.

- Cinsel İstismar ve Cinsel Taciz: İşyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın söz konusu olduğu bir diğer alan cinsel konusudur. Cinsel taciz, kadınlar için çalışma yaşamını güçlendiren ve hatta sorun haline getiren bir etmen olabilmektedir.

Bankacılık işyerlerinde ayrımcılığın en göze battığı alan, kadınların üst kademelere kadar yükselememeleridir. Olumsuzluk içeren kalıp yargıların, kadın çalışanlar için kullanıldığı gibi, kadın yöneticiler için de sıkça kullanıldığı gözlenmiştir. Kadın yöneticilerle ilgili olumsuzlukların bir ölçüde gerçekliği yansıttığı kabul edilirse, bunun nedenlerinin neler olabileceği konusunda şunlar söylenebilir: Kadın yöneticiler sayıca çok az oldukları için kendilerinin dikkatle izlendikleri izlenimine kapılmış olabilirler. Kadın yöneticinin kendisinde beklentisi ve çevrenin beklentisi, erkek yöneticininkinden farklı olduğundan, kadın yöneticiler kendilerini baskı altında duyuyor olabilirler. Bir başka nokta da, kadın çalışanlar için yerleşmiş olan genel olumsuz yargıların varlığı nedeniyle, kadın yöneticilerin hemcinsleri üzerinde daha baskıcı olmaya yönelmeleri olabilir (Şenel 1998: 60).

Örgüt kültüründe, geleneksel yapıdan çağdaş yapıya doğru gittikçe ayrımcılık farklılaşmakta, görünüş biçimleri değişmekte, ayrımcılık açık seçik görünür olmaktan uzaklaşmaktadır. Geleneksellik ve çağdaşlık bir örgütün bütününde tanımlanmıştır. Bankacılık sektöründe ele alındığında kamu veya özel olma, kuruluş yılının yeni olması, bankacılıkta son yıllarda ortaya çıkan işlev değişikliklerine uyum ve aynı zamanda yeni teknolojileri kullanma, örgüt kültüründe çağdaşlık ölçütü olarak alınabilir. Bunun yanında aynı örgüt içinde bulunan birimlerin, özellikle yerine getirdiği işlevlerin bankacılık sektöründe eski veya yeni tanımlanmış işlevle

olmasının aynı banka içindeki birimleri çağdaşlık ve geleneksellik bakımından belli ölçüde farklı kıldığı da söylenebilir (KSSGM 2000: 137).

2.2.3.3. Ayrımcılığın Önlenmesine Yönelik Çözüm Önerileri

Bu bölümde ulusal ve uluslararası alanlarda konuyla ilgili olarak sunulan çözüm önerileri ortaya konulmaya çalışılacaktır.

2.2.3.3.1. Ulusal Alanda Sunulan Çözüm Önerileri

Tan, Ecevit ve Üşür, çalışma yaşamında eşitliği sağlamak için uygulanması gerekli politikaları şöyle sınıflandırmışlardır (Tan vd. 2000: 180–190):

- Kadın emeğinin niteliğini artırmak yönünde geliştirilecek politikalar: Kadınların örgün ve yaygın mesleki eğitim kurumlarından erkeklerle eşit düzeyde yararlanabilmelerini sağlamak için her türlü düzenleme yapılmalıdır.
- İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet temelli yatay ve dikey ayrışmayı gidermeye yönelik politikalar: Kadınları belli iş kollarını ve meslekleri seçmeye yönelten eğilimlerin saptanması ve bunların olumsuz etkilerinin giderilmesi gerekir. İş yerinde hizmet içi programlara kadınların katılımını güçleştiren nedenleri ortadan kaldırmak ve kadınların yüksek statülü işlerde çalışma yönünde motivasyonlarını yükseltmek başlıca destekler olmalıdır.
- Kadınları girişimciliğe özendirerek ve bu yönde destekleyecek politikalar: Kadınlar arasında girişimciliğin yaygınlaşması, hem kadınların kendi kazançlarını sağlayarak başkalarına bağımlılıklarını azaltıcı, hem de ücretli bir iş bulamayan kadınların, bu yolla emek piyasasına katılımlarını sağlayıcı bir gelişmeye işaret etmesi bakımından önemlidir.
- Kadın emeğini görünür kılmaya yönelik politikalar: Kadınların gizli ve görünmeyen emeklerinin kullanımı iki alanda gerçekleşir; Ev içi ve enformel sektör. Her iki anlamıyla da gizli kalmış bu kadın emeğinin görünmesi için gerekli düzenlemelere ihtiyaç vardır.

- Aile ve iş yaşamının uyumunu sağlayacak ve çalışan kadınların yaşamını kolaylaştıracak politikalar: İşyerinde kreş açma sayısı yeniden düzenlenmelidir. Çocuk bakımına verilen iznin 'ebeveyn izni' adı ile anılması ve bu izni isteyen tarafın kullanabilmesinin sağlanması, kaliteli ve düşük maliyetli çocuk, hasta ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaşması, ailelerine bu hizmetleri sunabilmek için işinden ayrılan kadınların işlerine tekrar dönmelerine hizmet edecektir.

- Avrupa Birliği ile uyum sürecinde ayrımcılığa karşı politikalar.

CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) Türkiye Yürütme Kurulu Gölge Raporu'na göre, kadın istihdamını artırmaya yönelik bir istihdam politikası oluşturulmalıdır. Yasal düzenlemeler toplumsal cinsiyetçi yaklaşım ile gözden geçirilmelidir. Devlet, ayrımcılığı desteklemediğini, tersine karşı olduğunu, aile sorumluluklarını eşit paylaşmanın geliştirilmesini önemli bulduğunu gösteren yasal düzenlemeler yapmalı, örneğin ebeveyn izni müessesesini oluşturmalıdır. Bu gibi uygulamaların toplu iş sözleşmeleri ve centilmenlik anlaşmaları ile yapılması yolu da denenmelidir. Hükümet geçici özel önlemler almaya başlamalı, ulusal eylem plan ve programlarını geliştirmeli ve uygulamaya geçmelidir. Girişimcilikte özellikle kredi borçlanma ve sigorta konularında pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır. İstatistikler iyileştirilmeli, kadın işgücü görünürlük kazandırılmalı, kamu bütçeleri toplumsal cinsiyetçi bütçeleme açısından incelenerek, kadınların kaynaklardan eşit yararlanmadığı açığa çıkarılmalıdır. Tarım İş Yasası da kadınlar açısından önemli bir ihtiyaçtır (http://www.ucansupurge.org/index.php?option=com_content&task=view &id=1344&Itemid=87).

Kamu sektöründe ekonomik, sosyal ve özlük haklar açısından yasal engellemeler olmamasına ve cinsler arasında eşitlik görünmesine karşın, fiili olarak cinsiyet ayrımcılığı olduğu açıktır. Bunun ortadan kalkması için, BES'in önerileri şöyledir:

- Yükselme ve bazı personel alım sınavlarında, kadınlara pozitif destek sağlanarak, alınacak personel cinslere göre eşit oranda alınmalıdır.

- Kadın ve erkek işi ayrımı kaldırılmalı, kadrolar cinslere göre eşit oranda tahsis edilmelidir. (Örneğin; icra memuru, yoklama memuru, teknisyen, alım satım

memuru kadrosunun erkeklere verilmesi, kurum amirleri sekreterlerinin kadınlardan oluşturularak kadının meta gibi algılandığı anlayışının sürdürülmesi).

- Aynı kadroda bulunan kadın ve erkek çalışanlar arasında kadronun gerektirdiği işleri cinslere göre yeniden ayrıştırılmasının ortadan kaldırılması için gerekli iç düzenlemeler yapılmalıdır (Örneğin; hizmetlilerde temizlik işlerinin kadına, dosya taşıma işinin erkeğe verilmesi veya inşaat mühendislerinde, şantiye işinin erkeğe, büro işinin kadınlara verilmesi gibi).

- Kadın emekçilerin görevlerini yürütürken cinsel kimliğinden kaynaklı karşılaşılabileceği sorunlarda muhatap olan taraflara yaptırımların daha da ağırlaştırılması (Örneğin; Yoklama memuru, inşaat mühendisi vb.).

- Kadın emekçiler açısından risk oluşturabilecek yerlere görevlendirilmesinde gerekli önlemler işveren kurum tarafından alınmalıdır (Örneğin; SSK ve Bağ-Kur'daki denetmenler, TÜİK'teki istatistikçiler, yoklama memurları vb.)

(<http://www.bes.org.tr/kadin/sempozyumtebligisi2002.htm>).

TÜRK-İŞ, hedef ve politikaları kapsamında, kadının ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi yaşamındaki statüsünün ve rolünün yükseltilmesi amacı doğrultusunda kadının eğitim düzeyinin yükseltilmesi, kadının statüsünün en önemli değişkenlerden, işgücüne katılımının, bir başka anlatımla çalışma hayatına girmelerinin ve aktif ve etkin bir şekilde görev almalarının sağlanması, kadının ekonomik ve sosyal yaşantısının tüm alanlarda karşılaştığı her türlü ayrımcılığın önlenmesi, Birleşmiş Milletler'in Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin hayata geçirilmesi*, Medeni Kanun, Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu ve diğer mevzuatta yer alan ve kadına karşı ayrımcılığa doğrudan ya da dolaylı olarak yol açan tüm düzenlemelerin kaldırılması, eşit işe eşit ücret uygulamasının hayata geçirilmesi, kadının etkili sağlık hizmetlerinde yararlandırılmasının sağlanması, kadının sosyal güvenliğinin sağlanması, kadının iş güvencesinin sağlanması, eve verilen işlerde, kısmi süreli işlerde ve tarımda çalışan kadının sosyal haklarının tanınması, kadınlar için mesleki eğitim ve meslekte yükselme ortamı ve imkanının yaratılması, kadının iş ve aile yaşantısını uyum içinde yürütmesi için gerekli sosyal

* Bu sözleşme 19 Ocak 1986 tarihinde TBMM'de onaylanmıştır.

alt yapının kurulması ya da geliştirilmesi, kadının karar mekanizmalarına katılımının sağlanması, kadının sosyal faaliyetlere katılımının teşvik edilmesi ve sendikalar içinde eşit fırsat ve muamele koşullarının yaratılmasını ilke olarak belirlemiştir (Uygur 1999: 48).

Kadınların çalışma yaşamına katılımını arttırabilmek için devletin yanı sıra sivil toplum kuruluşlarına da önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir. Bununla ilgili ülkemizde örnek uygulamalar bulunmaktadır (Yaprak ve Bacak 2005:425-427):

- Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM): GAP İdaresi Başkanlığı öncülüğünde kurulmuş olan Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM), GAP Bölgesinde 1995 yılından itibaren açılmaya başlanmış olup, halen GAP Bölgesindeki 9 ilde 30 ÇATOM faaliyet göstermektedir. Bu örgütlenmenin temel amaçları, kadınların kamusal alana daha fazla katılımlarını ve kamusal hizmetlerden daha fazla yararlanmalarını sağlamak; kadın istihdamını ve kadın girişimciliğini arttırmak ve kadını güçlendirerek fırsat eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.
- Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER): 2002 yılında 37 kadın tarafından kurulan ve halen 90 üyesi ile çalışmalarını sürdüren KAGİDER'in kadınların çalışma yaşamına katılımına yönelik birçok projesi bulunmaktadır.
- Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği (ÇYDD): Kadınların sosyal ve ekonomik hayata katılımının artırılmasındaki en önemli faktör eğitim olduğundan, ÇYDD özellikle kız çocuklarının eğitime önem vermekte ve bu yönde birçok proje yürütmektedir.
- Bunların dışında, özellikle kadınlara yönelik eğitim faaliyetinde bulunan Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV), Çağdaş Eğitim Vakfı (ÇEV), Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV), Öğrenme Merkezi (ÖMER), Beyaz Nokta Girişim Vakfı gibi sivil toplum kuruluşları da kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda daha fazla yer alabilmeleri için değişik projeler üretmektedir.

2.2.3.3.2. Uluslararası Alanda Sunulan Çözüm Önerileri

Avrupa Kadın Lobisi (EWL), genişleme sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi için ilgili tüm aktörler tarafından dikkate alınması gereken altı eylem alanı belirlemiştir. Bunlar (Akgökçe 2005: 17):

- Toplumsal cinsiyet eşitliğini merkez politikalara dahil etme yaklaşımının güçlendirilmesi ve adaylık sürecinde AB araçlarının bu konuda kullanılması,
- Cinsiyet eşitliğine ilişkin AB müktesebatının tam olarak uygulanmasının güvence altına alınması,
- Kadınlara yönelik şiddete karşı mücadele,
- Ekonomide kadınların durumunun güçlendirilmesi,
- Kadınların karar alma mekanizmalarına katılımının artırılması,
- Üyelik sürecinde kadın sivil toplum örgütlerinin güçlendirilmesidir.

PSI'nın 27.Kongresi Ottawa'da toplanmış ve 2002–2007 Eylem Programı dahilinde şu hedefleri onaylamıştır (GENEL-İŞ 2003: 3):

- Herkes için eşit fırsatlar: Cinsiyete, etnik kökenine, ulusal kimliğine, özürlü engellik durumuna, cinsel tercihinine, yaş ve dinine bakılmaksızın herkes için eşit fırsatlar tanımak.
- Kadın-erkek eşitliğinde bütünsel yaklaşım: Bir kurum veya örgüt, politika ve faaliyetlerini, orada çalışan kadın ve erkeklerin eşit şanslarda katılımını sağlamayı gözetecek şekilde belirlemelidir.
- Kadın işçilerin kamu hizmetlerinde ve PSI içerisinde aktif olabilmeleri için imkanların tanınması: Eğer kadın işçiler kendi işlerinde iktidarı, eşitlik temeline dayalı bir anlayış bütünü içerisinde paylaşacaklarsa, yine eşitlik temeline bağlı bir anlayış çerçevesinde istihdam ve işverenin sağlayacağı eğitim olanaklarına ulaşabilmelidirler. Bunun yanı sıra, ulusal sendikalar ve PSI bünyesindeki kadroların görev dağılımında, kadınlar ihtiyaç ve öncelikleri doğrultusunda daha iyi şekilde temsil edilebilmelidirler.
- Bilgilendirme ve ağ oluşturulması: Eğer herkese eyleme geçme fırsatı tanımayı, eşitlik ve adaleti sağlamayı istiyorsak diğer grupların görüş açılarını bilmek ve bilgiye ulaşmak bu yoldaki kilit noktalardan birini oluşturmaktadır.

- Temel kadın haklarının savunulması için kampanyalar: PSI, kadın komiteleri ve üye sendikalarla birlikte, kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına ve kadın temel haklarına yönelik ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeydeki kampanyalara aktif bir şekilde katılacaktır.

Avrupa Lizbon Konseyi'nin kadın erkek eşitliği konusunda 2001–2005 için belirlediği stratejilere bakacak olursak, Avrupa Konseyi Lizbon Konferansı, Avrupa Komisyonu ve üye devletlerden, istihdam politikalarını profesyonel alanda ayrımcılık yapmadan; kadın erkek eşitliğini gözetecek şekilde ve profesyonel yaşam ile özel yaşamın uyumunu dikkate alacak şekilde belirlemelerini istemiştir. Özellikle çocuk bakımına ilişkin yapıların geliştirilmesi gerekliliği üzerinde durmuştur. Avrupa Lizbon Konseyi, kadın ve erkekler arasında ekonomik alanda eşitliğin sağlanması için, mevcut % 51 kadın istihdamının 2010 yılına dek % 61 oranına ulaşılmasını hedef olarak belirlemiştir. Bu anlamda, yeni ekonomik yapılanmalara uyum sağlamalarının önünü açmak için kadınlara özel fırsatlar yaratılmalıdır. Kadınların özellikle, bilgilenme ve iletişim alanlarındaki yeni teknolojik gelişmelerden yeterince faydalanabilmeleri onların ekonomik alanlara katılımını artıracak bu ise tüm sektör ve istihdam üzerine genel bir etki yaratacaktır. Lüksemburg Zirvesi süresinde istihdamı geliştirmeye yönelik belirlenen stratejilerin derinleştirilmesi ise şunları içerir:

- Vergilendirme ve tazminat sistemlerinin kadınların istihdama katılımını caydırıcı nitelikteki etkilerini hafifletmek için tekrar düzenlemek;
- Yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmek ve kadınların iş piyasasına katılımlarını sağlamak için aktif önlemler almak;
- Kadınların istihdamını ve onların bilgisayar teknolojilerini kullanmalarını artırmak, özellikle eğitim ve formasyon olanaklarından faydalanmalarını güçlendirmek;
- İstihdamda kadın-erkek eşitliği Avrupa stratejisi kapsamında, cinsiyet eşitliğine ilişkin sorunların daha iyi izlenmesi için gerekli her alanda istatistik çalışmalarını güçlendirmek, desteklemek ve daha iyi koordine etmek;
- Avrupa Komisyonu çalışmalarına katılacak, ekonomik alandaki kadın-erkek eşitliğiyle ilgili bir uzmanlar grubunu desteklemek (GENEL-İŞ 2004: 13).

2.2.4. Bankacılık Sektöründe Sendikalaşma Sorunu

Sanayi devriminin ilk yıllarında, işçiler, çalışma koşullarının belirlenmesinde işverenlerin tek taraflı düzenlemelerine tabiydi. Bu durum kar dürtüsü ile hareket eden işverenlerin insafına bırakılan işçilerin, sefalet ücretlerine, güvensiz çalışma koşullarına, uzun çalışma saatlerine karşı düzensiz tepkilerinin doğmasına neden olmuştu. Ancak işçilerin bu alandaki deneyimleri arttıkça, önce ekonomik, daha sonraları ise siyasi, sosyal hak ve çıkarlarını tek başlarına veya düzensiz tepkiler ile koruyup geliştiremeyeceklerini anlamışlar, düzenli örgütler kurma yoluna gitmişlerdir. Sendikalar, toplumda elde ettikleri güç oranında, ekonomik, toplumsal ve siyasal fonksiyonlarını gerçekleştirebilme yeteneği kazanmışlardır. Sendikal güç, 'sendikaların toplumda bir baskı grubu oluşturmak ve işverenin gücünü dengeleyecek kolektif bir güç sağlayarak işçileri koruma ve destekleme kapasitesine sahip olması' şeklinde tanımlanabilir (Urhan 2006: 16).

Tablo 14. Yıllara Göre İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları

Yayım Dönemi	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
Temmuz 1996	4.051.295	2.708.784	66,86
Temmuz 1997	4.215.375	2.774.622	65,82
Temmuz 1998	4.327.156	2.923.546	67,56
Temmuz 1999	4.381.039	3.037.172	69,33
Temmuz 2000	4.521.081	2.468.591	54,60
Temmuz 2001	4.562.454	2.609.672	57,20
Temmuz 2002	4.572.841	2.680.966	58,63
Temmuz 2003	4.781.958	2.751.670	57,54
Temmuz 2004	4.916.421	2.854.059	58,05
Temmuz 2005	5.022.584	2.945.929	58,65
Temmuz 2006	5.154.948	3.001.027	58,21

Kaynak: www.csgb.gov.tr'deki istatistiklerden derlenerek oluşturulmuştur.

Ülkemizde son yıllarda sendikalaşma oranı % 58 civarını geçmemektedir (Tablo 14). 1990'larda bu rakam % 70'lere yaklaşmışken 2000'li yıllarda yaşanan düşüşün nedenlerinden biri olarak, küresel ekonomiye entegrasyonun artması ile enformel sektöre doğru gerçekleşen kaymayı sayabiliriz.

Tablo 15. Yıllara Göre Memur Sayısı ve Sendikalaşma Oranları

Yayın Dönemi	Toplam Memur Sayısı	Sendikalı Memur Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
Mayıs 2004	1.564.777	787.882	50,35
Mayıs 2005	1.584.490	747.617	47,18
Mayıs 2006	1.568.324	779.399	49,70

Kaynak: www.csgb.gov.tr'deki istatistiklerden derlenerek oluşturulmuştur.

Memurlarda sendikalaşma oranı işçilere oranla düşük kalmaktadır. Bunun bir nedeni memurların toplu iş sözleşmesi yapma haklarının bulunmamasından dolayı sendikalaşmaya duyulan gereksinimin düşük olması olabilir (Tablo 15).

2.2.4.1. Günümüzde Kadın Çalışanların Sendikal Katılımı

Dünyanın çeşitli ülkelerinde kadınların sendikalara üyeliği ve sendikal faaliyetlere katılımı o ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyine, sosyal ve kültürel özelliklere ve sendikal örgütlenmenin önündeki yasal kısıtlamaların varlığına bağlı olarak önemli değişiklikler göstermektedir. Buna rağmen kadınların dünya çapında sendikal faaliyetlere katılımını karakterize eden bazı genel eğilimler saptamak mümkündür. Dünya çapındaki eğilimlerin ilki, kadınların sendikalarda artan üyeliğidir. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na göre kadın üyelerin oranı özellikle kamu çalışanlarını ve beyaz yakalı işçileri örgütleyen federasyonlarda yüksektir. Artan işsizliğe ve toplam istihdamda imalat sanayinin azalan payına bağlı olarak 1980'lerden bu yana sendikaların üyelik oranları düşmektedir. Bu azalma kısmen kadınların hizmetler sektöründeki artan sendikalaşmasıyla telafi edilmektedir. Ancak kişisel hizmetler alanında faaliyette bulunan küçük firmalarda ve işyerlerinde çalışan çok sayıda kadın hala örgütsüzdür. Diğer bir gözlenebilir eğilim ise, kadınların artan üyelik oranlarına karşın sendikalara aktif katılımlarının, özellikle sendikaların karar organlarında yer alımlarının sınırlı olmasıdır. Kadınlar açısından şube düzeyinde yönetici olmak görece kolaydır. Ama daha yüksek düzeydeki karar organlarında ve konfederasyon delegeleri arasında kesinlikle yetersiz temsil edilmektedirler (Toksöz 2005: 42).

Geleneksel olarak çalışma ve evin geçimi temel olarak erkeklerin yükümlülüğü olduğu için erkeğin gelire bağımlılığı kadınlara oranla daha yüksektir. Bu yüzden ücretlerdeki değişimler erkeklerin emek arzını daha az etkiler. Buna karşın çalışan kadınların, çoğunlukla eşleri de çalıştığından ve ailenin geçim yükümlülüğünü birincil planda taşımadıklarından dolayı ücrete ve çalışmaya bağımlılığı daha düşüktür (Balcı 1999: 42).

Kadınların çalışması başlı başına bir amaç değil bir katkı olarak görüldüğünden, kadınlar da işteki çalışma koşullarını iyileştirmek konusunda, erkeklere oranla, daha az ilgili ve mücadeleci olmuşlardır. Bu durum sendikaların kadınlara ilişkin görüş ve politikalarını da olumsuz etkilemiştir. Kadınlar çalışma yaşamından doğan sorunlara ilgisiz kalırken, işle ilgileri zayıf olan, çok da uzun süreli çalışmayan kadınları sendika üyesi yapmak sendikalar için zor olduğu gibi, uzun süre pek de çekicilik taşımamıştır. Ancak, özellikle, hizmet sektörünün gelişimi ve bu sektörde kadın işgücünün hızla artmasıyla hem kadınların işe bakış açılarında, hem de sendikaların kadınlara bakış açılarında değişiklik yapmaları gerekmiştir. Ancak kadın ücretliler arasında sendikalaşma oranı, erkelere göre hala daha düşük kalmaktadır (Koray 1993: 41).

Kadın ve erkeklerin sendikalaşma oranları açısından hemen her ülkede önemli farklılıklar görülmektedir. Kadınların, erkeklere oranla, sendikalaşmaya daha az ilgi gösterdiği konusu tartışmalıdır. Bazı araştırmalar aslında kadınların sendikaya erkeklerden daha az ilgi gösterdikleri varsayımının hiç de doğru olmadığını göstermekte, sendika üyeleri arasında daha az kadın bulunmasının başka faktörlere bağlı bulunabileceğini ileri sürmektedirler. Gerçekten bu konuda çeşitli nedenler ileri sürülebilmektedir. Bunlardan bir bölümü kadınlara ilişkin olmaktadır; kadınların işe bağımlılıklarının daha zayıf olması, işlerinden daha az doyum almaları veya daha az mücadeleci ve edilgin olmaları gibi nedenlerle sendikalaşmaya da daha az ilgi gösterdikleri söylenebilmektedir. Nedenlerin bir bölümü de sendikalara ilişkindir. Sendikaların erkek egemen ortamı ve kadın konularına ilgisizliğinin kadınları sendikalardan uzaklaştırdığı ileri sürülmektedir. Kuşkusuz bunlar arasında, kadınların aile sorumlulukları ve zaman darlığına bağlı olarak sendikal etkinliklerden

uzak durdukları da ileri sürülen nedenlerin başında gelmektedir. Gerçekten çalışan kadın için iş dışında evde de bir “ikinci işgücü” yaşanırken, sendikal etkinliklere katılmak isteyen kadın için bu nedenle bir de “üçüncü işgünü”ne katılmak zorunluluğu ortaya çıkmaktadır (Koray 1993: 43).

Düşük katılım düzeyinin gerisinde önemli bir neden olarak istihdam yapısına dayalı engeller yer almaktadır. İstihdam yapısı ve ücretli çalışan kadın sayısının azlığı önemli bir engeldir. Bir diğer engel ücretli çalışan kadınların önemli bir kısmının imalat sanayinde, enformel sektör kapsamında çalışma şartlarının ağır ve kaçak işçi çalıştırmanın yaygın olduğu küçük işyerlerinde (örneğin konfeksiyon) istihdam edilmesidir. Sosyal güvenlikten bile yoksun olan kadın işçilerin sendikalaşma şansı hemen hiç bulunmamaktadır. Bir diğer sorun kentlerde enformel hizmet sektöründe gündelikçi olarak çalışan kadınların İş Kanunu’nun kapsamı ve sosyal güvenlik şemsiyesinin dışında kalmaları ve sendikaların mevcut örgütlenme biçimlerinde bunlara yer verilmemesidir (Toksöz 1998: 185).

Türkiye’de kadının ücretli olarak işgücüne katılımının düşüklüğü ve ev hizmetleri, ev işçiliği gibi kadın işçilerin çoğunlukta olduğu çalışma alanlarının düzensiz niteliğinin yanı sıra, kadın çalışanların ağırlıklı olduğu memur statüsündekilerin sendikal haklarının kısıtlı olması, Türkiye’de kadınların sendika üyeliğinin dikkate değer bir artış eğilimine girmesine engelleyen unsurlar olarak görülmektedir. Kadınların sendika yönetimlerinde temsil açısından ise Türkiye’de de kadınların sendika yönetimlerinde sendika üyeliklerindeki sayılarıyla orantılı olarak temsil edilmediği söylenebilir. Bu durum özellikle kadın işçi ağırlıklı sendikalarda daha da belirgindir. Yapılmış olan çalışmalara göre, kadınların önemli bir bölümü sendikada etkin bir görev almak istemekte, ama çocuk ve aile yükümlülüklerinden dolayı vakit yetersizliği nedeniyle sendikal faaliyete katılmakta zorlanmaktadır. Öte yandan önemli bir kesim de sendikal faaliyete katılım açısından ve sendikal görev alma açısından kendilerini yeterli bulmamaktadır. Sendikaların erkek üyelerin katılımına uygun bir yapı taşımaları da kadınların sendika yönetimlerine gelmelerinde bir diğer engeldir (Erdoğan 1998: 187).

Sendikalardan sağlanması beklenen faydalar sendikalaşma talebine etki eder. Geleneksel sendikal politikalar çalışma koşulları ve çıkarları farklı olan işçi gruplarının üyelik beklentilerini karşılamaktan uzaktır. Geçici, kısmi süreli ve güvencesiz işlerde istihdam edilen kadın işçiler, kıdem koşulu, iş güvencesi ve emeklilik yardımları gibi sendikaların klasik faaliyet alanlarına giren konuları pek de zahmete değer bulmamaktadırlar. Bu durum kadın işçilerin üyelikten sağlanacak fayda beklentilerini düşürmekte ve sendikalaşma talebini azaltmaktadır. Ayrıca standart dışı çalışma şekillerinin artması işçiler arasındaki dayanışma ve sendikal sadakati zayıflatmaktadır. Kadın işçilerin standart dışı ve kısa sürelerle istihdam edilmeleri, işyerindeki sendikaya yönelik sadakat ve diğer işçilerle olan dayanışma duygularını geliştirmelerine engel olmaktadır (Urhan 2005: 72).

2.2.4.2. Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Sendikal Katılımı

Bankacılık sektöründe sendikalaşma oranı, % 90,18 ile özel sektör genelinde % 58,71 olan sendikalaşma oranının oldukça üzerindedir (Tablo 16).

Tablo 16. Yıllara Göre Bankacılık İşkolu Sendikalaşma Oranları (Özel)

Yıl	Çalışan Sayısı	Sendikalı Çalışan Sayısı	Sendikalaşma Oranı
2004	139.400	124.077	89,01
2005	144.242	129.851	90,02
2006	150.110	135.371	90,18

Kaynak: www.csgb.gov.tr'deki istatistiklerden derlenerek oluşturulmuştur.

Kamu bankalarında ise sendikalaşma oranı, % 41,84 ile memurlarda % 49,70 olan sendikalaşma oranına yakın olmakla birlikte ortalamanın altındadır (Tablo 17).

Tablo 17. Yıllara Göre Bankacılık İşkolu Sendikalaşma Oranları (Kamu)

Yıl	Çalışan Sayısı	Sendikalı Çalışan Sayısı	Sendikalaşma Oranı
2004	144.382	65.485	45,36
2005	151.008	62.866	41,63
2006	161.464	67.561	41,84

Kaynak: www.csgb.gov.tr'deki istatistiklerden derlenerek oluşturulmuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) istatistiklerine göre Temmuz 2006 itibariyle banka ve sigorta işkolunda faaliyet gösteren sendikalar arasında özel bankalarda en çok üyeye % 49,04 ile BASİSEN sahiptir. İkinci sırada % 19,59 üye oranıyla BANKSİS yer almaktadır. Bu işkolunda faal durumda beş işçi sendikası bulunmaktadır (Tablo 18).

Tablo 18. Yıllara Göre Bankacılık İşkolu Sendika Üye Sayı ve Oranları (Özel)

Sendikamın Unvanı	Toplam Üye Sayısı			%		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
BASS (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası)	15.466	16.264	16.431	12,46	12,53	12,14
BANKSİS (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası)	22.515	24.587	26.525	18,15	18,93	19,59
BASİSEN (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası)	58.899	62.961	66.380	47,47	48,49	49,04
BANK-Sİ-SEN (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası)	12.095	12078	12074	9,75	9,30	8,92
BANK-SEN (T.Devrimci Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası)	15.102	13961	13961	12,17	10,75	10,31

Kaynak: www.csgb.gov.tr'deki istatistiklerden derlenerek oluşturulmuştur.

Yine ÇSGB'nın Mayıs 2006'da yayınladığı istatistiklere göre büro, bankacılık ve sigortacılık hizmet kolunda en çok üyeye % 47,91 üye oranıyla TÜRK BÜRO-SEN sahiptir. İkinci sırada, % 33,65 üye oranıyla BES yer almaktadır. Bu hizmet kolunda, faal durumda beş memur sendikası bulunmaktadır (Tablo 19).

Tablo 19. Yıllara Göre Bankacılık İşkolu Sendika Üye Sayı ve Oranları (Kamu)

Sendikanın Unvanı	Toplam Üye Sayısı			%		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
BES (Büro Emekçileri Sendikası)	28.491	25.564	22.734	43,51	40,66	33,65
TÜRK BÜRO - SEN (Türkiye Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	28.902	28.132	32.371	44,14	44,75	47,91
BÜRO MEMUR - SEN (Büro Memurları Sendikası)	7.440	8.415	11.643	11,36	13,39	17,23
BÇS (Bağımsız Büro Çalışanları Sendikası)	622	730	801	0,95	1,16	1,19
HÜR BÜRO-SEN (Hürriyetçi Büro Hizmetleri Sendikası)	30	25	12	0,05	0,04	0,02

Kaynak: www.csgb.gov.tr'deki istatistiklerden derlenerek oluşturulmuştur.

Bankacılık sektöründe kadın çalışanların sendikalaşma oranlarına ait olarak ise mevcut bir istatistik yoktur. Bankacılık işkolunda faaliyet gösteren sendikaların hepsinin genel merkezleriyle görüşülmüş, net rakamlar elde edilememekle birlikte, kadınların üye profilinin yarısını oluşturduğu bilgisi edinilmiş, yönetici düzeyinde katılıma dair ise herhangi bir bilgi alınamamıştır. Ancak yapılan çalışmalar, kadın istihdamının yüksek olduğu bu işkolunda kadın çalışanların sendikal yaşama yönetici olarak katılımının düşük olduğuna işaret etmektedir.

2.2.4.3. Kadınların Sendikal Katılımını Arttırmaya Yönelik Çözüm Önerileri

Kadın işgücünün sürekli artması sendikaları kadınlara ilişkin politikalarını gözden geçirmeye itmektedir. Batı'da artık işgücünün kadınlaşmasından söz edilmektedir. Bu durumda, sendikaların çoğalan kadın üyelerine yönelik yeni politikalara gereksinim duymaları kaçınılmaz olmaktadır. Son yıllarda sendikaların bu alanda oldukça önemli adımlar attıkları görülmektedir. Sendikaların kadınlara ilişkin politikaları iki amaçlı olmaktadır; bir yandan kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ele alıp, bunlara özgü politika ve çözüm üretmeye çalışmaktadırlar. Öte yandan, kadınları sendikada etkin ve katılımcı konuma

getirmeye çaba göstermektedirler. Ayrıca sendikalarda kadın sorunlarına duyarlılığın artması için kadınların sendika-içi yönetimde etkin konumlara gelmesinin gerektiği de bilinmektedir. Hatta kadın konularında duyarlılık gösterilmesi için sendika yönetimlerinde kadınların yer alması bir önkoşul olarak görülmektedir. Sendikaların kadınları sendika içinde etkin bir konuma getirmek açısından uyguladıkları çeşitli önlemler bulunmaktadır. Bunları, düzenli olarak yapılan kadın kongreleri, güçlendirilmiş kadın komiteleri (veya eşitlik komiteleri), kadın ve eşitlik konularında uzmanların çalıştırılması, yönetim kurullarında kadın temsilcilere yer verilmesi, seçimlerde kadınların belli oranda temsil edilmesi ilkesinin uygulanması, sendika üyelerinin eğitimi olarak sıralayabiliriz (Koray 1993: 44).

4-5 Eylül 1995'te yapılan Türk-İş Kadın Sendikacılar Kurultayı İstihdam ve Kadın çalışma grubu raporunda yer alan öneriler; sendika genel merkezlerinde kadın büroları kurulması, sendikalarda kadın komiteleri kurulması, sendikalarda kadın kurultayları yapılması ve bu kurultayların düzenli aralıklarla tekrarlanması, sendikalarda yönetim kademeleri için kadın kotaları, sendikalarda kadınlar için eğitim faaliyetleri, sendikal faaliyetin kadın üyeler göz önünde tutularak yeniden düzenlenmesi, örneğin, toplantılarda kadın üyelerin çocuklarını bırakabilecekleri sendika kreşi veya bakıcısı temini, sendika faaliyetlerinin kadınların katılabileceği saatlerde yapılması, toplantı sonrasında kadınlar için servis temini vb. ve bu hususların, tüzük ve yönetmelik biçiminde kurumsallaştırılması, bazılarının toplu iş sözleşmesi metinlerinde yer alması şeklindedir (TÜRK-İŞ 1995:22).

Türk-İş sendikalaşma anketi sonucunda sendikalaşmayı arttırıcı yönde yapılan öneriler şunlardır:

- İlk etapta kadın erkek eşitliği konusunda ailelerin eğitimini sağlamak ve beraberinde toplumsal bilinci arttırmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirmek,
- Kadınları desteklemek nedeniyle, pozitif ayrımcılık uygulamalarına yer verilmesi, ya da devletin kadınları destekleyici düzenleme ve politikalar geliştirmesi,
- Kadın işçilerin, sendikalara üyeliğinin ve sendikal faaliyetlere katılımının artırılması,
- Kadınların, birbirleriyle daha fazla dayanışma içinde olması,

- Kadınlar için iş ve ev yaşamını uyumlaştırmaya yönelik çalışmaların başlatılması (<http://www.turkis.org.tr/icerik/kadinanket.htm>).

21–22 Kasım 1999 PSI (Public Services International-Uluslararası Kamu Hizmetleri) ve EPSU (European Federation of Public Service Unions-Avrupa Yerel Hizmet Sendikaları Federasyonu)'nun Cinsiyet Eşitliği Konferansı tutanağına göre sendikaların aşağıda belirtilen şu konulara eğilmesi gerekmektedir (GENEL-İŞ 2000: 51):

- Çalışma yaşamındaki kadınların sorunlarına yönelik olarak dinamik ve görünür kampanyalar yürütmek;
- Kadınları sendikal hareket içine çekebilmek için sendikal eylemlerin ve seçim sürecinin şeffaf olması ve kadınları bunlarla ilgili olarak yeterince bilgilendirmek;
- Kadınları, özellikle genç kadınları, sendikal yaşam içerisine daha aktif bir şekilde çekmek için, teşvik edici politikalar ve programlar üretmek;
- Cinsiyet eşitliğini geliştirmek için sendikal her düzeyde çalışmalar yapmak. Örneğin bu konudaki duyarlılığı arttırmak için programlar geliştirmek;
- Aile ve profesyonel yaşama ilişkin sorumlulukların kadın ve erkek arasında eşit bir şekilde bölüşümünü sağlamak için politika ve programlar geliştirmek. Örneğin toplu pazarlıklarda, aile ve iş yaşamı arasındaki uyumu sağlamak için taleplerde bulunmak, ailesel sorumlulukların paylaşımında kadın ve erkek üyelerin eşit yükümlülük altına girmelerini teşvik edici kampanyalar düzenlemek;
- Sendikaları kadınlara daha açık ve ulaşılır kılmak için sendikal çalışma yöntem ve uygulamalarını tekrar gözden geçirmek ve yenilemek;
- İşyerlerinde fırsat eşitliği konusunda aktif politika ve programlar yürütmek. Örneğin ailesel yaşamdaki uyumluluğu sağlamak için önlemler almak, ayrımcılık karşıtı sözleşmeler geliştirmek;
- Kadınların temsil sayısını arttırmak için tüzüksel mekanizmalar yaratmak. Örneğin kota ve eşik (hedeflenmiş bir temsil oranı) sistemleri getirmek, kotalara saygılı davranılıp davranılmadığını denetlemekten ve cinsiyet eşitliğinden sorumlu komiteler oluşturmak, vekillik sayısını sınırlı tutmak, rotasyon metodu uygulamak;

- Kadınların temel sendikal eylemlere (örneğin toplu pazarlık ekiplerine) katılmasını sağlamak. Kadınlar açısından önem taşıyan konuların toplu sözleşmelere dahil edilmesini sağlamak için kota oluşturmak;
- Özel mekanizmalar sayesinde kadınları siyasal görevler de dahil olmak üzere tüm düzeydeki sendikal yapılar içinde tutmak, atamak, yükselmelerini sağlamak. Örneğin eşit değerde işe eşit değerde ücret, esnek çalışma düzenlemeleri ve işten çıkarmalar, mesleki formasyon ve terfilerde kadınlara uygulanan ayrımcılığın ortadan kaldırılması;
- Kadın ve erkeklerin mevcut kaynaklardan eşit derecede yararlanabilmesi için entegre bir yapı oluşturmak;
- Kadınlar için özel politika / programlar geliştirmeye yönelik yeni düzenlemeler getirmek. Örneğin cinsiyet eşitliği ile ilgili komiteler, kadınlar için bütçe oluşturmak, sorunları ile ilgili personel istihdam etmek ve kadın istihdamının iyileştirilmesi için özel kampanyalar düzenlemek; sendikaların, içinde vizyon takviminin de bulunduğu bir eylem planı oluşturmaları;
- Ölçme ve değerlendirmenin yapılması; kadınların kaydedilen temsil gücü artışının geçici olmayıp sistematik ve devamlılık gösteren bir şekilde devam edip etmediğini belirli zaman aralıklarında kontrol etmek.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇANAKKALE İLİNDE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLARIN SORUNLARINA YÖNELİK ANKET UYGULAMASI

Araştırmada, bankacılık sektörünün ikinci bölümde sayılan özelliklerinin tezin ana eksenini birebir yansıttığı düşünülerek alan araştırması için bankacılık sektörü seçilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI

Çalışmanın ilk bölümünde dünyada ve Türkiye’de kadın işgücünün istihdamdaki ve sendikal örgütlenme içindeki durumu, ikinci bölümünde çalışma yaşamında kadın işgücüne yönelik uygulanan ayrımcılık ve bankacılık sektöründe kadın işgörenlerin durumu ile kadınların işgücüne ve örgütlenmeye katılımlarının artırılması ve ayrımcılığın önlenmesi için yapılanlar ve yapılması gerekenler ortaya konmuştu. Üçüncü bölümde ise kadın çalışanların işyerlerindeki konumları, beklentileri ve karşılaştıkları sorunları ortaya koyabilmek için bir anket uygulaması yapılmıştır. Ayrımcılığın yoğun ve detaylı olarak yaşandığı bir sektör olması nedeniyle bankacılık sektörü tercih edilmiştir.

3.2. ARAŞTIRMADA EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Çanakkale’de bankacılık sektöründe çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Çanakkale ilinde 13 kamu ve özel banka şubesinde toplam 249 personel çalışmaktadır; kadın çalışanlar ise 120 kişidir. Örneklem olarak bu sayının tamamına anket uygulanabileceği düşünülmüş ve tamamına anket formu dağıtılmış, ancak 120 kadın çalışana verilen anket formlarının sadece 67 tanesi cevaplanmış olarak geri alınabilmiştir. Cevaplayıcılardan 53 kişi, yoğun çalışma temposunu sebep göstererek kendilerine birkaç defa ek süre tanınmasına karşın anketi yanıtlamamışlardır. Yanıtlayan 67 kişi de zaten tanınan bu ek süreler sonunda ankete cevap vermişlerdir.

3.3. ARAŞTIRMANIN TEKNİĞİ

Araştırmada anket tekniği seçilmiştir. Cevaplayıcılar işbaşında oldukları için anket tekniği zaman tasarrufunu sağlaması bakımından faydalıdır. Sektörün yapısı gereği, çalışanlar işlerine ara veremediklerinden kadın çalışanlarla birebir görüşerek anketin araştırmacı tarafından doldurulması mümkün olmamıştır. Anket formları çalışanlara dağıtılmış, çalışanlar bunları boş kaldıklarında doldurabileceklerini belirtmiş ve anketler daha sonra geri toplanmıştır. Cevaplayıcıların eğitimli kişilerden oluşması bu konuda rahatlık sağlamış, soruların anlaşılması için birebir olarak açıklanmasına gerek kalmamıştır. Anketin tamamı kapalı uçlu sorulardan oluşmakla birlikte gereken sorulara cevaplayıcıların açıklama yapmasına olanak tanıyan “diğer” seçeneği konulmuştur. “Diğer” seçeneğine yazılan açıklamalar sayesinde birçok soruda araştırmacı tarafından yeni cevap kategorileri oluşturulabilmiştir.

3.4. ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada veri analizi SPSS paket programı yardımıyla yapılmıştır.

3.4.1. Demografik Özellikler

Yaş, medeni durum ve çocuk sahibi olup olmama özellikleri demografik özellikler başlığı altında açıklanacaktır.

3.4.1.1. Yaş Dağılımı

Tablo 20. Kadın Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Sayı	Oran (%)
18-25	15	22,4
26-35	33	49,3
36-45	15	22,4
45 üzeri	4	6,0
Toplam	67	100

Anketimize katılan kadınların büyük çoğunluğunu % 49 oranıyla 26-35 yaş grubundaki kadınlar oluşturmaktadır. 25 yaş altı ve 36-45 yaş grubundaki kadınların katılım oranı ise % 22,4 olarak eşittir. 45 yaş üzeri kadınlar ise ankete katılanların yalnızca % 6'sını oluşturmaktadır. Bankacılık sektöründe yapılan işlerin gereği olarak uzun mesai saatleri ve aşırı stresin getirdiği yorgunluk söz konusudur ve bu nedenle bankacılık sektöründe belli bir yaştan sonra aktif olarak çalışmak zorlaşmaktadır.

3.4.1.2. Medeni Durum

Tablo 21. Kadın Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sayı	Oran (%)
Bekar	19	28,4
Evli	44	65,7
Dul ve boşanmış	4	6,0
Toplam	67	100

Ankete katılan kadın çalışanların % 65,7'sini evli olanlar oluşturmaktadır. İkinci sırada % 28,4 ile bekar çalışanlar gelmekte, dul veya boşanmış olanlar ise ankete katılanların % 6'sını oluşturmaktadır. Türk toplum yapısının genel

özelliklerine uygun olarak anketimize katılan kadınların yaş gruplarına paralel olarak büyük çoğunluğu evlidir ve ev içi alana ait sorumlulukların da sahibidir.

3.4.1.3. Çocuk Durumu

Tablo 22. Kadın Çalışanların Çocuk Sahipliğine Göre Dağılımı

Çocuk Sahibi Olup Olmama	Sayı	Oran (%)
Çocuk sahibi	35	52,3
Çocuk sahibi değil	32	47,7
Toplam	67	100

Ankete katılan kadın çalışanların % 52,3'ü çocuk sahibidir. Elde edilen oran evli, dul ve boşanmış olan kadınların tamamını kapsamaktadır. Çocuk sahipliği, çalışma ve ev hayatına dair sorumlulukların yanında, çalışan kadına ek bir sorumluluk yüklemektedir.

3.4.2. Sosyal Özellikler

Bu kısımda kadınların ve eşlerinin öğrenim durumu, evli olanların çalışma hayatına ne zaman girdikleri ve eşlerinin kendilerinin çalışıyor olmasına ilişkin tutumları ortaya konulacaktır.

3.4.2.1. Öğrenim Durumu

Tablo 23. Kadın Çalışanların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	Sayı	Oran (%)
Lise-meslek lisesi	15	22,4
Üniversite	48	71,6
Lisansüstü	4	6,0
Toplam	67	100

Ankete katılan kadın çalışanların % 71,6'sı üniversite, % 22,4'ü lise ve dengi okul, % 6'sı ise lisansüstü eğitime sahiptir. Bu rakamlar, bankacılık sektöründe kadın çalışanların, diğer sektörlerle karşılaştırıldığında büyük oranda yüksek eğitim düzeyine sahip oldukları yönündeki istatistiklerle de paralellik göstermektedir.

3.4.2.2. Eşlerin Öğrenim Durumu

Tablo 24. Kadın Çalışanların Eşlerinin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	Sayı	Oran (%)
İlköğretim	2	4,5
Lise	9	20,5
Üniversite	30	68,2
Lisansüstü	3	6,8
Toplam	44	100

Ankete katılan evli 44 kadının eşlerinin öğrenim durumuna bakıldığında, % 68,2'sinin üniversite, % 20,5'inin lise, % 6,8'inin lisansüstü ve % 4,5'inin de ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir. Kadınların bankacılık sektöründe eğitim düzeylerinin yüksek olmasının bir sonucu olarak yine eğitim seviyesi yüksek olan kişilerle evlenmiş oldukları sonucuna varmak mümkündür. Eğitimli eşlerle evli olmanın, evli ve çalışan kadının karşılaşacağı sorunları bir nebze azaltıcı etki yapabileceği düşünülebilir.

3.4.2.3. Çalışma Hayatına Giriş

Tablo 25. Kadın Çalışanların Çalışma Hayatına Giriş Dönemine Göre Dağılımı

Çalışmaya Başlama Dönemi	Sayı	Oran (%)
Evlenmeden önce	36	81,8
Evlendikten sonra	8	18,2
Toplam	44	100

Ankete katılan evli 44 kadına sorulan “çalışmaya ne zaman başladınız?” sorusuna kadınların % 81,8’i evlenmeden önce cevabını vermişlerdir. Evlendikten sonra çalışmaya başlama oranı % 18,2 gibi çok düşük bir rakamdır. Rakamlardan da anlaşılacağı gibi, bu sektörde çalışan kadınların çoğu, evlenmeden önce bu sektörde çalışmaya başladıkları için halen bu sektördedirler. Çünkü evlendikten sonra bu sektöre girişler oldukça azdır. Bunun sebebinin, uzun çalışma saatleri nedeniyle eşinin ev işleri ve çocuk bakımına yeterince zaman ayıramayacağını düşünen erkek eşlerin, bu sektörde çalışmaya sıcak bakmaması olduğu düşünülebilir.

3.4.2.4. Eşinin Çalışmasına Karşı Tutumu

Tablo 26. Eşlerin Kadının Çalışıyor Olmasına İlişkin Tutumlarına Göre Dağılımı

Eşlerin Memnun Olup Olmama Durumu	Sayı	Oran (%)
Memnun	39	90,7
Memnun değil	4	9,3
Toplam	43	100

Ankete katılan evli kadınlardan “eşiniz çalışıyor olmanızdan memnun mu?” sorusuna cevap veren 43 kişiden % 90,7’si, eşlerinin kendilerinin çalışıyor olmasından memnun olduklarını belirtmişlerdir. Kadınların % 9,3’ü ise eşlerinin kendilerinin çalışıyor olmasından memnun olmadığını söylemişler, bunun sebebi olarak da kendilerinin işyerinde yorulması ve aileye yeterince zaman ayıramamasını göstermişlerdir.

3.4.3. Çalışma Yaşamına İlişkin Bulgular

Bu kısımda anketi cevaplayan kadınların çalıştığı bankanın faaliyet gösterdiği sektör ve işlerine yönelik tutumları değerlendirilmeye çalışılacaktır.

3.4.3.1. Sektör

Tablo 27. Kadın Çalışanların Çalıştığı Bankanın Bulunduğu Sektöre Göre Dağılımı

Sektör	Sayı	Oran (%)
Özel	46	68,7
Kamu	21	31,3
Toplam	67	100

Ankete cevap veren kadınların % 68,7'si özel sektörde, % 31,3'ü de kamu sektöründe faaliyet gösteren bankalarda çalışmaktadırlar. Çanakkale İlinde bankaların sektörel dağılımı bu oranlara paralel olduğundan, anket uygulanan kadın çalışanların çoğu özel sektörden gelmektedir.

3.4.3.2. İşe Karşı Tutumlar

Tablo 28. Eşinin Kariyeri İçin Kendi Kariyerlerini Değerlendirme Durumuna Göre Dağılım

Eşinin Kariyeri İçin Nasıl Davranacağı	Sayı	Oran (%)
İşi bıraktım	15	23,4
Atamayı kabul etmemesini isterdim	17	25,4
Bir süre ayrı kaldık	19	28,4
Cevap yok	16	23,8
Toplam	67	100

“Eşinizin kariyerinde yükselmesi için başka bir şehre atanması gerekse ve sizin kariyeriniz için şu anda bulunduğunuz şehirde kalmanız gerekseydi ne yapardınız?” şeklindeki soruyu cevaplayan kadınların %28,4'ü bu durumda gerekirse bir süre ayrı yaşamayı göze alacağını belirtmiş, %25,4'ü eşinden bu atamayı kabul etmemesini isteyeceğini belirterek kendi kariyerinin daha önemli olduğunu vurgulamıştır. Soruyu cevaplayan kadınların %23,4'ü ise bu durumda işi

bırakacağını söylemiştir. Buradan, ankete katılan kadınların çoğunun kendi kariyerine önem verdiği sonucunun çıkarılması mümkündür.

Tablo 29. Ekonomik Durumlarının İyi Olması Durumunda Kadın Çalışanların Çalışmayı Tercih Edip Etmeme Durumlarına Göre Dağılım

Ekonomik Durumu İyi Olsa Çalışıp Çalışmayacağı	Sayı	Oran (%)
Çalışırdım	49	73,1
Çalışmazdım	18	26,9
Toplam	67	100

Ankete katılan kadınların % 73'ü ekonomik durumu geçimini sağlamaya yeterli olsa da çalışacağını belirtmiştir. Yani bu soruya cevap veren kadın çalışanların çoğu için çalışmadan duydukları mutluluk ön plandadır.

Tablo 30. Kadın Çalışanların Çalışma Nedenine Göre Dağılımı

Çalışma Nedeni	Sayı	Oran (%)
Ekonomik	18	26,9
Bağımsız olma isteği	23	34,3
Çalışmayı sevmek	17	25,4
Çevre ve saygınlık kazanmak	4	6,0
Eğitimi değerlendirmek	3	4,5
Diğer	2	3,0
Toplam	67	100

Tablo 29'a paralel olarak ankete katılan kadınların % 34,3'ü bağımsız olma isteğinden dolayı, % 25,4'ü çalışmayı sevdiğinden, % 6'sı çevre ve saygınlık kazanmak için, % 7,5'i ise diğer sebeplerden çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ekonomik sebeplerle çalıştığını söyleyenlerin oranı ise % 26,9'dur. Ekonomik sebepler dışında, benzer sebeplerle çalışan kadınların çoğunun bağımsız bir birey olarak ayakta kalabilme amacıyla çalışmayı tercih ettiği söylenebilir.

Tablo 31. Kadın Çalışanların Çalışmaya Ara Verme Nedenine Göre Dağılımı

Çalışmaya Ara Verme Nedeni	Sayı	Oran (%)
Evlenme	2	12,6
Çocuk bakımı	10	62,2
Taşınma	1	6,3
Sağlık	1	6,3
Yakınların bakımı	1	6,3
Özel sebepler	1	6,3
Toplam	16	100

Ankete katılan kadın çalışanlardan 16'sı çalışma yaşamına girdikten sonra çalışmaya ara vermiştir. Çalışma süresi içinde çalışmaya ara vermiş olan kadınların % 74,8'i evlenme ve çocuk bakımı nedeniyle çalışmaya ara vermişlerdir. Bu durum, çalışan kadınların ev ve çocuk sorumluluklarının çalışma hayatlarını büyük ölçüde kesintiye uğrattığının ve bu nedenlerle kadınların çalışma yaşamında ikinci planda kaldığının göstergesi durumundadır.

Tablo 32. Kadın Çalışanların İşinden Memnun Olma Durumlarına Göre Dağılımı

İşinden Memnun Olup Olmama	Sayı	Oran (%)
Hiç değilim	2	3,0
Değilim	9	13,4
Kararsızım	3	4,5
Memnunum	38	56,7
Çok memnunum	14	20,9
Cevap yok	1	1,5
Toplam	67	100

Anketi yanıtlayan kadınların %77,6'sı çalışmakta oldukları işten memnun olduklarını belirtmişlerdir. Zaten kadınların büyük çoğunluğunun ekonomi gibi zorlayıcı bir etken olmaksızın çalıştıkları dikkate alınacak olursa, memnun oldukları için işlerini sürdürdükleri, işinden memnun olmayanların da ekonomik faktörlerin

yanı sıra emeklilik vb. imkanlardan faydalanmak ve bu hakları elde edebilmek için çalışmaya devam ettikleri sonucuna varılabilir.

Tablo 33. Kadın Çalışanların İdeal Bir İşin Taşınması Gereken Özellikleri Değerlendirme Durumlarına Göre Dağılımı

İdeal Bir İşin Taşınması Gereken Özellikler	Sayı	Oran (%)
İşi sevmek	40	59,7
Yükselme imkanlarının olması	3	4,5
Yüksek ücret & sosyal haklar sağlaması	13	19,4
İşten atılma riskinin olmaması	3	4,5
Kısa çalışma saatleri	6	8,9
Cevap yok	2	3,0
Toplam	67	100

Ankete katılan kadınların %59,7'si ideal bir işin taşınması gereken en önemli özellik olarak işi sevmenin geldiğini belirtmişlerdir. İkinci sırada ise %19,4 oranında, işin yüksek ücret ve sosyal haklar sağlamasının ideal bir işin taşınması gereken en önemli özellik olduğunu söyleyenler gelmektedir.

Tablo 34. Kadın Çalışanların “Kadının Çalışma Yaşamına Katılımının Arttırılması İçin Ne Yapılmalı?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara Göre Dağılımı

Kadının Çalışma Yaşamına Katılımının Arttırılması İçin Yapılması Gerekenler	Sayı	Oran (%)
Yasalarda koruyucu düzenlemeler yapılmalı	10	14,9
Kadınların eğitimine önem verilmeli	23	34,4
İşyerinde kreş açılmalı	7	10,4
Esnek çalışma saatleri olmalı	16	23,9
Toplumun bakış açısı değişmeli	8	11,9
Zaten eşitlik söz konusu	2	3,0
Cevap yok	1	1,5
Toplam	67	100

Soruyu cevaplayan kadınların % 34,4'ü kadınların çalışma yaşamına katılımının artırılması için kadınların eğitime önem verilmesi gerektiğini söylemiştir. İkinci olarak da % 23,9'u kadınlar için esnek çalışma saatleri olmasının kadının çalışma yaşamına katılımını arttıracaklarını belirtmiştir. Bu konuda zaten kadın ve erkekler arasında ayırım yapılmadığını düşünenlerin oranı ise % 3'tür.

Tablo 35. Kadın Çalışanların “Kadınların Yükselmesini Kolaylaştırmak İçin Ne Yapılmalı?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara Göre Dağılımı

Kadınların Yükselmesini Kolaylaştırmak İçin Yapılması Gerekenler	Sayı	Oran (%)
Esnek çalışma programları düzenlenmeli	8	11,9
İşyerinde kreş açılmalı	7	10,5
Eğitim ve geliştirme programları yapılmalı	22	32,8
Kariyer danışmanlık ve destekleme	22	32,8
Kadınlar az olduğu bölümlere rotasyona gönderilmeli	1	1,5
Zaten eşitlik söz konusu	2	3,0
Cevap yok	5	7,5
Toplam	67	100

Soruyu cevaplayan kadınların % 65,6'sı kadınların işyerlerinde yükselmesinin kolaylaştırılması için eğitim, geliştirme ve kariyer danışmanlığı programlarının gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Yine bu konuda da eşitliğin var olduğunu düşünenlerin oranı % 3'tür.

Tablo 34 ve 35'deki rakamlar kadınların kişisel gelişimlerine yönelik destek ve programlara kadın çalışanlar tarafından önem verildiğini ve bu yönde talepleri olduğunu göstermektedir.

Tablo 36. Kadın Çalışanların İşyerinde Düzenlenen Eğitim Programlarına Katılıp Katılmama Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Programlarına Katılım	Sayı	Oran (%)
Hepsine katılıyorum	35	52,2
Ara sıra katılıyorum	21	31,3
Çok nadir katılıyorum	2	3,0
Cevap yok	9	13,4
Toplam	67	100

Ankete katılan kadınların % 52,2'si işyerlerinde düzenlenen eğitim ve geliştirme programlarının hepsine, % 31,3'ü de ara sıra katıldıklarını belirtmişlerdir. Buna göre de kadınların çoğunun kişisel gelişimlerine önem verdikleri söylenebilir.

Tablo 37. Kadın Çalışanların Yönetici Konumuna Gelmek İsteyip İstememe Durumlarına Göre Dağılımı

Yönetici Olmayı İsteyip İstememe	Sayı	Oran (%)
Evet	48	84,2
Hayır	9	15,8
Toplam	57	100

Anketi cevaplayan kadınların % 15'i (10 kişi) yöneticidir. Yönetici olmayan 57 kişinin % 84,2'si yönetici olmak isteyeceklerini belirtmişlerdir. Yönetici olmayıp, yönetici olmayı istemeyen kadın çalışanların bunu neden istemediklerine dair soruya verilen cevaplar Tablo 34'te yer almaktadır.

Tablo 38. Kadın Çalışanların Yönetici Olmayı İstememe Sebeplerine Göre Dağılımı

Yönetici Olmayı İstememe Sebebi	Sayı	Oran (%)
Evdeki sorumluluklar	1	11,1
Risk almak istememe	4	44,4
Tecrübe yetersizliği	2	22,2
Liderlik yeteneğinin olmaması	1	11,1
En ufak hatada kadınlara yüklenilmesi	1	11,1
Toplam	9	100

Yönetici olmayan kadın çalışanlardan 9 tanesi yönetici olmayı istemeyeceğini belirtmiştir. Bu kadın çalışanların % 44,4'ü buna gerekçe olarak risk almayı istememeyi göstermişlerdir. Sadece 1 kişi evdeki sorumluluklar nedeniyle yönetici olmayı istemeyeceğini söylemiştir. Araştırmanın başından beri vurgulanan, aile ve ev sorumluluklarının kadını engellemesinin etkisi burada güçlü bir etki olarak ortaya çıkmamaktadır.

Tablo 39. Kadın Çalışanların Neden Daha Az Terfi İmkanına Sahip Olduğuna Dair Değerlendirmelerinin Dağılımı

Kadınların Daha Az Terfi İmkanına Sahip Olmalarının Nedenleri	Sayı	Oran (%)
Aile sorumluluğuna ek sorumluluk istememeleri	30	43,3
Yükselme imkanı az bölümlere alınmaları	2	3,0
Üstlerinden destek görememeleri	14	20,9
Eğitimlerden erkekler kadar faydalanamamaları	2	3,0
Kadınların çalışmasına geçici gözüyle bakılması	7	10,4
Ayrımcılık yapılmıyor	8	11,9
Cevap yok	4	6,0
Toplam	67	100

Kadınların neden daha az terfi imkanına sahip olduğu sorulduğunda soruyu cevaplayan kadınların % 43,3'ü aile sorumluluğuna ek sorumluluk almak istenmediği için daha az terfi ettirildiklerini söylemişlerdir. % 20,9 oranını ise

üstlerden destek göremedikleri için daha az terfi ettirildiklerini düşünenler oluşturmaktadır.

Anketi cevaplayan kadın çalışanların geneli hakkında Tablo 37, 38 ve 39'u baz alarak bir değerlendirme yapılacak olursa, yönetici olmayan kadınların büyük çoğunluğunun yönetici olmayı istedikleri, ancak aile ve ev sorumluluklarının kendilerine ait olarak görülmesi nedeniyle ek bir sorumluluk almaktan çekindikleri ve terfi konusunda üstlerinden yeterli destek göremedikleri, yönetici olmak istemeyenlerin de çoğunun risk almak konusunda kendine güvenmediği için bu eğilime sahip olduğu sonuçlarına varılabilir.

Tablo 40. Kadın Çalışanların İşyerinde Maruz Kaldığı Önyargılara İlişkin Değerlendirmelerinin Dağılımı

Kadınların Maruz Kaldığı Önyargılar	Sayı	Oran (%)
Hisleriyle hareket ediyorlar	20	29,9
Riske girmekten çekiniyorlar	6	9,0
Yeteneklerine güvenilmiyor	10	14,9
Zor görev verilip başarısızlık bekleniyor	2	3,0
Erkekler kadar soğukkanlı/otoriter değiller	13	19,4
Önyargı yoktur	6	9,0
Cevap yok	10	14,9
Toplam	67	100

İşyerlerinde kadınlara yönelik hangi önyargılı tutumların var olduğu sorulduğunda, cevaplayıcıların % 29,9'u kadınların hisleriyle hareket ettikleri önyargısının hakim olduğunu söylemiştir. İkinci olarak ankete cevap verenlerin % 19,4'ü, kadınların erkekler kadar soğukkanlı veya otoriter olmadığı önyargısıyla karşılaştıklarını söylemişlerdir. Bunun dışında, kadın çalışanların yeteneklerine güvenilmediğini düşünenlerin ve bu soruyu yanıtsız bırakanların oranı % 14,9'dur. Herhangi bir önyargılı tutum bulunmadığını düşünenlerin sayısı ise % 9'dur. Bu konuda yorum yapmayanların % 14,9 gibi yüksek bir oranda olması ve mevcut önyargılarla ilgili güçlü bir fikir birliği veya eğilim olmamasından, çalışma

hayatında kadınların çok da fazla böyle tutumların baskısı altında kalmadıkları sonucu çıkartılabilir.

3.4.4. Sendika Üyeliğine İlişkin Tutumlar

Tablo 41. Çalışan Kadınların Sektör Bazında Sendika Üyesi Olup Olmama Durumlarına Göre Dağılımı

Sendika Üyesi Olup Olmama	Özel sektör		Kamu		Toplam	
	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
Sendika üyesi	14	30,4	4	19,0	18	26,9
Sendika üyesi değil	32	69,6	17	81,0	49	73,1
Toplam	46	100	21	100	67	100

Anketi cevaplayanların % 73,1'inin sendika üyeliği bulunmamakta, %26,9 oranında ise sendika üyesi kadın çalışan bulunmaktadır. Sendika üyesi olup olmama durumuna sektörlere göre bakıldığında, özel sektörde sendika üyesi kadın çalışan oranının % 30,4, kamuda ise % 19,0 olduğu görülmektedir.

Tablo 42. Kadın Çalışanların Sendika Üyesi Olmama Nedenlerine Göre Dağılımı

Sendika Üyesi Olmama Nedenleri	Sayı	Oran (%)
Sendikalara güvenmiyorum	3	6,1
İşyerindeki durumuma sendikanın faydası olmaz	12	24,5
Sendikaya ayıracak zamanım yok	15	30,6
Sorunlarımı yöneticimle çözerim	12	24,5
Sendikalar üyelerine siyasal baskı yapıyor	4	8,2
Cevap yok	3	6,1
Toplam	49	100

Sendika üyesi olmayanlara bunun nedeni sorulduğunda, anlamlı bir sonuca varılabilecek yüksek bir oran belirmemiştir. Sendika üyesi olmayan 49 kişiden

sendikaya ayıracak zamanı olmadığını söyleyenlerin oranı ilk sırada yer alsa da %30,6 gibi yüksek sayılamayacak bir rakam olduğu için, araştırmada öne sürülen, aile ve ev sorumluluklarının sendikal yaşama katılımı önemli ölçüde etkilediği görüşü, bu soruya verilen cevaplarla yeterince desteklenmemektedir.

Tablo 43. Kadın Çalışanların Sendika Üyesi Olma Nedenlerine Göre Dağılımı

Sendika Üyesi Olma Nedenleri	Sayı	Oran (%)
Ücret artışı sağlaması	1	6,3
Çalışanları kollaması	6	37,5
İşyerinde çoğu kişinin üye olması	8	50,0
Hukuki & sosyal hizmet sağlaması	1	6,3
Toplam	16	100

Sendika üyesi olan kadınlara neden sendikaya üye oldukları sorulduğunda, % 50,0'si işyerinde çoğu kişinin üye olmasını, ayrıca % 37,5'i sendikanın çalışanların haklarını kollamasını gerekçe göstermiştir.

Tablo 44. Kadın Çalışanların Sendikal Faaliyetlere Katılma Durumlarına Göre Dağılımı

Sendikal Faaliyetlere Katılım	Sayı	Oran (%)
Hepsine katılıyorum	0	0,0
Çok nadir	3	18,7
Hiç katılmadım	13	81,3
Toplam	16	100

Sendika üyesi olan kadınlara sendikal faaliyetlere ne sıklıkla katıldıkları sorulduğunda, % 81,3'ü hiç katılmadığını, % 18,7'si ise çok nadir katıldığını belirtmiş, hepsine katıldığını söyleyen ise olmamıştır.

Tablo 45. Kadın Çalışanların Sendikada Aktif Bir Görevinin Bulunup
Bulunmamasına Göre Dağılımı

Aktif Görev Alıp Almama	Sayı	Oran (%)
Alıyor	0	0,0
Daha önce almış	1	6,3
Hiç Almamış	15	93,8
Toplam	16	100

Sendika üyesi kadınların hiçbiri aktif bir görev almamaktadır, sadece 1 kişi daha önce aktif görev almıştır. Bunun nedenini açıklayıcı olarak sendika üyesi olan kadın çalışanlardan tatmin edici cevap alınmamıştır; ancak iş dışı sorumlulukların buna neden olduğu konusunda fikir yürütülebilir. Bunun yanı sıra, sendika üyesi olan kadın çalışanların % 50'sinin işyerinde çoğu kişi üye olduğu için sendika üyesi olduğu dikkate alındığında, hiçbirinin aktif görev almaması buna paraleldir; çünkü Tablo 43'e göre sendikanın gerekliliğine inanarak sendika üyesi olan kadın çalışan sayısı azdır ve bunlar da çeşitli nedenlerle sendikada aktif görev almamaktadırlar.

SONUÇ

Kadının toplumda ikinci plana itilmesi çalışma yaşamındaki konumunu da önemli ölçüde etkilemektedir. Erkek egemenliğine dayanan ataerkil yapı, toplumsal ilişkilerde erkeğe kadını denetleme gücü vermekte ve aile ve cinsiyet ilişkileri yanında çalışma yaşamında da etkisini göstermektedir.

Kadına toplum tarafından yüklenen birincil rol, anne ve eş rolüdür. Bu rollere atfedilen statüler erkekler tarafından oynanan rollerden daha aşağıdadır. Geleneksel yapıda arka planda yaşamını sürdüren kadın; evinde, çocuğuyla uğraşan, tarlada erkeğinin gerisinde çalışarak ev ekonomisine katkıda bulunan bir bireydir ve toplumsal açıdan aşağı bir kategoridir.

Çalışma yaşamına katılımı zorunlu veya gerekli görülmeyen kadının, aile bütçesine “ek gelir” sağladığı düşünülmekte ve kadın işgücünün işyerindeki konumu da ikincil olmaktadır. Kadın işgücü, dönemsel olarak işe alınan, iş alanlarındaki gelişmelerden en son yararlanan, iş alanlarındaki kısıntılardan da ilk zarar gören, emek yoğun, ekonomik dalgalanmalardan daha çabuk etkilenen, düşük ücret ödenen, vasıfsız işçi kullanımına dayanan sektörlerde çalıştırılan, uzun dönemli güvenceden yoksun, vazgeçilmesi kolay, piyasa dışına atılma olasılığı yüksek bir görünüm sergilemektedir. Kadınlar genelde feminen olarak adlandırılan, ev-içi rollerine uygun, el emeğine, tekrara dayalı ve monoton işlerde çalıştırılmaktadır.

Kadın erkek arasında eğitim eşitliğinin sağlanamamış olmasından dolayı eğitilmiş erkek sayısı, eğitilmiş kadın sayısından oldukça fazladır. Bu nedenle de erkekler vasıf gerektiren ve sosyal güvencelerinin bulunduğu kayıtlı ekonomide istihdam edilmektedirler. Oysa kadınlar genellikle vasıfsız ve yoğun emek gerektiren, hiçbir sosyal haklarının bulunmadığı kayıt dışı ekonomide istihdam edilmektedirler. Kadınların enformel sektörde yer alışı ya ev dışı ya da ev içi mekanlarda olur. Ev dışında çalıştıkları yerler genellikle parça birleştirilmesi yapılan, koruyucu yasaların ve ücretlerle ilgili düzenlemelerin geçerli olmadığı işyerleridir. Ev dışında ikinci önemli alan, evde hizmetçilik, çocuk bakıcılığı ve

işyerlerinin temizliğidir. Kayıt dışı istihdamın en yoğun olarak gerçekleştiği bir çalışma biçimi de eve iş vermedir.

Ülkemizde kadınlar daha çok tarımsal alanlarda aile işçisi olarak çalışmakta, erkeklerle karşılaştırıldıklarında kentsel alanlarda çalışma yaşamına katılımları sınırlı kalmakta, yaptıkları işler daha çok düşük ücretli kadın işi olarak algılanan alanlarda olmakta ya da enformel emek olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımlarının düşük olmasındaki en önemli nedenler, ekonomik yapıdaki değişmeler, bunlara eşlik eden sosyal dönüşümler ve özellikle köyden kente göçtür. Kadınlar kente göç etmeden önce, yaşadıkları köylerinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta iken, şehirlere geldiklerinde çalışma yaşamına girmek yerine bir “ev kadınlaşması” sürecine girmektedirler. Kente göç, kadınları ücretsiz aile işçisi olma statüsünden çıkarıp ev kadınlığı statüsüne iten bir durumdur ve kadınlar bu statüde oldukları sürece kentsel işgücü istatistiklerinde görünmezler.

Kadınların çalışması başlı başına bir amaç değil bir katkı olarak görüldüğünden, kadınlar da işteki çalışma koşullarını iyileştirmek konusunda, erkeklere oranla, daha az ilgili ve mücadeleci olmuşlardır. Bu durum sendikaların kadınlara ilişkin görüş ve politikalarını da olumsuz etkilemiştir. Sendikaların erkek egemen ortamı ve kadın konularına ilgisizliğinin kadınları sendikalardan uzaklaştırdığı da ileri sürülmektedir. Ayrıca kadınların önemli bir bölümünün sendikada etkin bir görev almak istediği, ama çocuk ve aile yükümlülüklerinden dolayı vakit yetersizliği nedeniyle sendikal faaliyete katılmakta zorlandığı, ileri sürülen görüşler arasındadır.

Bankacılık sektöründe kadın çalışanların sendikalaşma oranına ait olarak ise yayınlanmış kesin rakamlara ulaşamamıştır. Ancak yapılan çalışmalar, kadın istihdamının yüksek olduğu bu iş kolunda kadın çalışanların sendikal yaşama üye ve yönetici olarak katılımının düşük olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmanın hipotezlerini genel olarak kadın işgücüne yönelik ayrımcılık uygulamasının söz konusu olduğu ve kadının işgücüne katılımının ve yönetim

kademelerine ve sendikal örgütlenmedeki aktif konumlara talip olmasının kadına toplum tarafından atfedilen ev içi roller nedeniyle düşük düzeyde kaldığı oluşturmaktaydı. Anket sonucunda, hipotezler bazı sorularla tamamen desteklenmiş, bazı sorularda ise destekleyen sonuçlar elde edilse de genelleme yapılabilecek düzeyde yüksek oranlar elde edilememiştir.

Araştırmaya katılan kadınların çoğu çalışmaya evlenmeden önce başlamıştır. Evlendikten sonra işe başlama oranı oldukça düşük (% 18,2) çıkmıştır. Çalışma hayatına ara verenlerin çoğu ise (% 56,3) evlenme ve çocuk bakımı nedeniyle ara vermişlerdir. Bahsedilen sonuçlar, ikinci hipotezi destekler niteliktedir.

Ancak kadınların çoğu ekonomik nedenlerle değil, bağımsız bir birey olabilmek için çalışma hayatına katılmaktadırlar. Çoğu işinden memnundur, ancak kadınlara yönelik olumsuz tutumlar olduğu görüşü de desteklenmektedir. Kadınların çalışma hayatında daha aktif olabilmeleri için ise yapılması gerekenin kadınların kişisel gelişimine önem verilmesi olduğunu düşünenler, esnek çalışma saatleri ve kreş uygulamalarını gerekli görenlerden çok daha fazladır. Burada ilk hipotez olan kadınlara yönelik ayrımcılığın kadınları engellediği görüşü ön plana çıkmaktadır.

Ayrıca, kadınların sendikal yaşama katılımının düşük (% 26,9) olduğu, sendikalı olsalar dahi sendikalar içinde aktif bir görev alma eğilimi taşımadıkları sonucuna varılmıştır; sendika üyesi kadınların hiçbirisinin üye olduğu sendikada aktif bir görevi yoktur. Sendika üyesi olmamaya sebebi olarak zaman ayıramamayı gösterenlerin oranı % 30,6'dır. Söz konusu gerekçe ilk sırada yer alsaydı da, genelleme yapmak için yeterli bir oran oluşturmadığından, ev ve aile sorumluluklarının kadınları engellediği sonucuna varılmasını yeterince mümkün kılmamaktadır.

Sonuç olarak, kadının çalışma yaşamına katılımının artması için öncelikle eğitim olanaklarının artması, kadınların eğitime erkeklerle eşit oranda önem verilmesi gerekmektedir. Ayrıca, geleneksel olarak kadının sorumlulukları arasında görülen, ev işleri ve çocuk bakımının kadının çalışma yaşamını engellemeyecek şekilde organize edilebilmesi için sosyal kurumlara ihtiyaç vardır. Bunun yanı sıra,

kadının çalışmasını ikincil goren bakış açısının, işyeri terfi mekanizmalarından ve sendikal örgütlenmelerden çıkartılması ve kadınlara karşı mevcut olumsuz önyargıların ortadan kaldırılarak profesyonel bir yönetim anlayışının benimsenmesi mutlaka gereklidir.

KAYNAKÇA

AKGÖKÇE, Necla

2005 "Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Kadınlar", **Petrol-İş Kadın Dergisi**, Sayı: 13, s.14-17.

ATEŞOĞULLARI, Kamil

1997 **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye**, İstanbul: Petrol İş Yayınları No: 44.

ATILGAN, Gökhan

2005 **Çalışma Hayatında Kadınlar Özel Sayısı**, İstanbul: TES-İŞ Yayınları.

AVŞAR, Gülten

1996 "Çalışma Hayatında Kadın", Editör C.BALKIR, **Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık**, Ankara: Friedrich-Naumann Vakfı Yayınları, s.39-41.

AYDEMİR, Zeynep

2005 "Avrupa Birliği'nde Kadın ve Erkek Eşitliği", **İşveren Dergisi**, Sayı:7/8, s.30-33.

BALCI, Yusuf

1999 **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**, İstanbul: Alfa Yayınevi.

BENLİ A. ve G. SÖNMEZLER

2002 "Türk Bankacılık Sistemi ve Kriz", **İktisat İşletme ve Finans Dergisi**, Sayı: Haziran 2002, s.80-92.

BİÇERLİ, M. Kemal

2005 **Çalışma Ekonomisi**, Eskişehir: Beta Yayınevi

COŞKUN, Solmaz D.

- 2005 "Kadın ve Çalışma Hayatı", **İşveren Dergisi**, Sayı: 7/8, s.23-25.

ECEVİT, Yıldız

- 1998 "Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi", Editör A.B.HACİMİRZAOĞLU, **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, s.267-284.
- 2005 "Kadınların Ekonomiye Düşük Katılımı: Nedenler, Çözümler", **Çalışma Hayatında Kadınlar Özel Sayısı**, Editör G.ATILGAN, İstanbul: TES-İŞ Yayınları, s.35-40.

ELMACI N. ve R.OTO

- 1996 "Vardiyalı Çalışan Kadınların İş Sorunları ve Aile İlişkileri", Der.N.ARAT, **Kadın Gerçeklikleri**, İstanbul: Say Yayınları, s.69-85.

ERDOĞDU, Seyhan

- 1998 "Kadın İşçiler ve Sendikalar", **Sendikacılık Ansiklopedisi**, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, s.186-192.
- 2004 "Kadın İşçiler ve Yeni İş Kanunu", Der. A. GÜÇHAN, **Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma**, Cilt 1, İstanbul: Mor Ajans Basım, s.23-31.

ERDUT, Tijen

- 2005 "İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2005/3, s.11-49.

ESLEN, Hande

- 2004 "Kadın Hakları Konusunda Avrupa Birliği Nedir, Ne Değildir?", Der. A. GÜÇHAN, **Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma**, Cilt 3, İstanbul: Mor Ajans Basım, s.379-385.

GENEL-İŞ

- 2003 **Kadın Özel Sayısı**, Ankara: GENEL-İŞ Yayın No: 93.
 2004 **Sosyo-Ekonomik Yaşamda Kadın**, Ankara: GENEL-İŞ Yayınları.

GÖK, Mehmet

- 2004 **İşgücü Piyasası ve Kobiler**, Ankara: Roma Yayınları.

GÜNDOĞAN M. ve N.Ş.PINARCIOĞLU

- 2005 "Küresel Eşitlik ve Küresel Eşitliği Sağlamada Kadının ve Kadın Örgütlerinin Rolü", **II.Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildiriler Kitabı**, 15-16 Ekim 2005 Çanakkale: TÜBİTAK Yayınları, s.397-405.

İLKKARACAN, İpek

- 1998 "Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı", Editör A.B. HACİMİRZAOĞLU, **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, s.285-302.

KAYAALP E.G. ve E.Y.OKUTAN

- 2005 "Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri, Sorunları ve Rol Çatışması", **II.Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildiriler Kitabı**, 15-16 Ekim 2005 Çanakkale: TÜBİTAK Yayınları, s.437-446.

KOCACIK, Faruk

- 2004 **Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emegi-İşportacılık**, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları No: 94.

KOCACIK F. ve V.B.GÖKKAYA

- 2005 "Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6 Sayı:1, 195-219.

KORAY, Meryem

- 1993 **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, İzmir: BASİSEN Yayın No: 23.
 2000 **Sosyal Politika**, Bursa: Ezgi Kitabevi.

KSSGM (Kadının Statüsü ve Soruları Genel Müdürlüğü)

- 2000 **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**, Ankara: KSSGM Yayınları.

LORDOĞLU K. ve N. ÖZKAPLAN

- 2003 **Çalışma İktisadı**, İstanbul: Der Yayınları.

MOÇOŞ, Ebru

- 2005 "Ev Eksenli Üretim: Dumansız Fabrikalarda Kadın Emeği", **Çalışma Hayatında Kadınlar Özel Sayısı**, Editör G.ATILGAN, İstanbul: TES-İŞ Yayınları, s.53-57.

MOROĞLU, Nazan

- 2004 "Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecinde Kadın Erkek Eşitliği", Der. A. GÜÇHAN, **Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma**, Cilt 3, İstanbul: Mor Ajans Basım, s.131-141.

MURAT, Sedat

- 2000 **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı**, İstanbul: Filiz Kitabevi.

NASIR, Aslıhan

- 1997 İş Hayatında ve Yönetimde Kadınlar: Banka Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

ODYAKMAZ, Zehra

- 2005 "CEDAW Açısından Türk Kadınının Durumu", **İşveren Dergisi**, Sayı: 7/8, s.36-39.

OĞUZ, Binhan

- 2005 "AB Yolunda Kadın", **İşveren Dergisi**, Sayı: 7/8, s.34-35.

ONGAN, Nilgün T.

- 2005 **Ekonomik Krizin Emek Piyasalarına Etkileri**, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.

ÖZDEMİR, G.Y. ve H.ERKANLI

- 2005 "Eşitsizliklere Karşı Çıkmak: Beyaz Yakalı Kadın Çalışanlar ve Eleştirel Bilinç", **Çalışma Hayatında Kadınlar Özel Sayısı**, Editör G.ATILGAN, İstanbul: TES-İŞ Yayınları, s.65-69.

ÖZKUZUKIRAN, Şule

- 2001 "Küreselleşme ve Kadın Emegi", **Türk-İş Yayımları**, Sayı: 348, s.61-62.
 2003 a "4857 Sayılı İş Kanunu ve Kadın İşçiler", **Türk-İş Yayımları**, Sayı: 355, s.62-64.
 2003 b "Kadın Emekçiler ve Eşitlik", **Türk-İş Yayımları**, Sayı: 353, s.41-43.

PETROL-İŞ

- 2005 "Kadınların Küresel İstihdam Sorunları", **Sendikal Notlar**, Sayı:25, s.92-103.

POLAT, Nilgün

- 1995 **Türk-İş Kadın Sendikacılar Kurultayı**, İstanbul: Türk-İş Yayınları.

SAY, Gürgün

- 1999 **Görünmeyen Kırmızı Işık**, İstanbul: Kurtiş Matbaacılık.

SELÇUK, Fatma Ülkü

- 2005 "Yeni Liberal Politikalar ve Kadın İş Gücü", **Çalışma Hayatında Kadınlar Özel Sayısı**, Editör G.ATILGAN, İstanbul: TES-İŞ Yayınları, s.48-52.

SUNGAR, Murat

- 2005 "Uyum Sürecinde Kadın-Erkek Eşitliği", **İşveren Dergisi**, Sayı: 7/8, s.20-22.

ŞENEL, Dilek

- 1998 "Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerlerinden Örnekler", **İktisat Dergisi**, Sayı: Mart'98, s. 54-61.

TAN, M.G., Y.ECEVİT ve S.S.ÜŞÜR

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

TAŞKENT, Savaş

- 1995 **İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları**, İstanbul: BASİSEN Yayın No: 27.

TAŞTI E., D.SEZER ve H.LEVENT

- 2004 **Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**, Editör S.GÜRSEL, İstanbul: TÜSİAD Yayınları.

TOKSÖZ, Gülay

- 1998 "Kadın Emeği", **Sendikacılık Ansiklopedisi**, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, s.183-186.
- 2005 "Türkiye'de Kadın İşçiler ve Sendikal Örgütlenme", **Çalışma Hayatında Kadınlar Özel Sayısı**, Editör G.ATILGAN, İstanbul: TES-İŞ Yayınları, s.41-47.

TOMEI, Manuela

- 2004 "Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Eşitlik: Kavramsal Bir Değerlendirme" (Çev.Şerife GENİŞ), **Sendikal Notlar**, Sayı: 24, s.56-75.

URHAN, Betül

- 2005 **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum**, İstanbul: Petrol-İş Yayın No: 97.
- 2006 "Geçmişten Geleceğe Sendikal Güç ve Dayanışma", **Petrol-İş Kadın Dergisi**, Sayı: 18, s.16-17.

UYGUR, Sakine

- 1999 **Kadın İşçiler ve Sorunları**, Ankara: TÜRK-İŞ Yayın No: 27.

YAMAK R. ve Z. MARAŞ

- 2006 "Türkiye'de İşgücüne Katılma ve İşsizlik", **TİSK Akademi Dergisi**, Cilt:1, Sayı: 2, s.65-76

YAPRAK, Şenol

- 2003 Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

YAPRAK Ş. ve B.BACAĞ

- 2005 "Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımının Arttırılmasında Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü", **II.Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildiriler Kitabı**, 15-16 Ekim 2005 Çanakkale: TÜBİTAK Yayınları, s.419-428.

- <http://www.bes.org.tr/kadin/sempozyumtebligi2002.htm> (07.03.2006)
- <http://www.csgeb.gov.tr>
- <http://www.kesk.org.tr/kesk.asp?sayfa=kadinyazi&id=7> (21.03.2005)
- <http://www.tbb.org.tr>
- <http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=1691> (04.06.2005)
- <http://www.tuik.gov.tr>
- http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16&tb_id=8 (11.10.2006)
- http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=298&tb_id=7 (08.11.2006)
- http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=384&tb_id=6 (01.09.2006)
- <http://www.turkis.org.tr/icerik/kadinanket.htm> (13.01.2006)
- http://www.ucansupurge.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1344&Itemid=87 (18.05.2005)
- http://www.ucansupurge.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1344&Itemid=87 (01.02.2006)

EK: ANKET FORMU

Sayın Bayan,

Bu anket çalışması, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında sürdürülen, “Bankacılık Sektöründe Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Hayatı, Terfi ve Örgütlenme Alanlarına Yönelik İlgisi ve Eğilimleri” konulu “Yüksek Lisans Tez Çalışması” için yapılmaktadır.

Anket formundaki sorulara verdiğiniz cevaplar tamamen gizli tutulacak olup, yalnızca tez çalışması kapsamında değerlendirilecektir. Bunun için anket formlarına lütfen isimlerinizi yazmayınız.

Çok değerli zamanınızı bize ayırdığınız ve araştırmaya katıldığınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Yrd. Doç. Dr. Bünyamin BACAĞ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Danışman Öğretim Üyesi

ANKET FORMU

1. Yaşınız?

a) 18-25 ()	c) 36-45 ()
b) 26-35 ()	d) 45 üzeri ()
2. Öğrenim durumunuz?

a) Lise – meslek lisesi ()	c) Lisansüstü ()
b) Üniversite ()	
3. Medeni durumunuz? (a,c ve d şikkımı işaretleyenler lütfen 9. soruya geçiniz)

a) Bekar ()	c) Dul ()
b) Evli ()	d) Boşanmış ()
4. Evli iseniz; eşinizin eğitim durumu?

a) İlköğretim ()	c) Üniversite ()
b) Ortaöğretim ()	d) Lisansüstü ()
5. Evli iseniz; çalışmaya ne zaman başladınız?

a) Evlenmeden önce ()	b) Evlendikten sonra ()
------------------------	--------------------------
6. Çocuğunuz var mı?

a) Evet ()	b) Hayır ()
-------------	--------------

Cevabınız evet ise sayısı ve yaşları:
7. Evli iseniz, eşiniz çalışıyor olmanızdan memnun mu?

a) Evet ()	b) Hayır ()
-------------	--------------

Neden.....
8. Eşinizin kariyerinde yükselmesi için başka bir şehre atanması gerekse ve sizin kariyeriniz için şu an bulunduğunuz görevde kalmanız gerekseydi ne yapardınız?

a) İşimi bırakırdım ()	
b) Eşimden bu atamayı kabul etmemesini isterdim ()	
c) Diğer.....	
9. Ekonomik durumunuz geçiminizi sağlamaya yeterli olsaydı, çalışmak ister miydiniz?

a) Evet ()	b) Hayır ()
-------------	--------------
10. Sizi çalışmaya yönelten en önemli neden hangisidir?

a) Ekonomik nedenler ()	
b) Bağımsız olma isteği ()	
c) Çalışmaktan hoşlanmak ()	
d) Çevre ve saygınlık kazanmak ()	
e) Eğitimi değerlendirmek ()	
f) Diğer	

.....
11. Şu anki pozisyonunuz?

a) Memur ()	c) Orta düzey yetkili ()
b) Alt düzey yetkili ()	d) Üst düzey yetkili ()
12. Hangi bölümde çalışmaktasınız?
13. Kaç yıldır şu anki pozisyonunuzdasınız?

a) 0-6 ay ()	d) 2-5 yıl ()
b) 6 ay-1 yıl ()	e) 5-10 yıl ()
c) 1-2 yıl ()	f) 10 yıl üzeri ()

14. Çalışma süreniz içinde çalışmanıza ara verdiniz mi? (Hayır ise 16. soruya geçiniz)
- a) Evet () süreyle
b) Hayır ()
15. Evet ise; nedeni?
- a) Evlenme () d) Taşınma ()
b) Çocuk bakımı () e) Sağlık ()
c) İşten hoşnut olmama () f) Diğer
16. Şimdi çalıştığınız işten memnun musunuz?
- a) Hiç memnun değilim () d) Memnunum ()
b) Memnun değilim () e) Çok memnunum ()
c) Kararsızım ()
17. Şu an işinizden ayrılıyor olsaydınız, bunun nedeni hangisi olurdu?
- a) Maddi tatminsizlik ()
b) Yükselme imkanlarının olmaması ()
c) Ailenize zaman ayıramamanız ()
d) İşyerinizde kadınlara yönelik tutumlar ()
e) Yaptığınız işi sevmiyor olmanız ()
f) Diğer
18. Size göre ideal bir işte olması gereken en önemli özellik hangisidir?
- a) İşin niteliği / işi sevmek ()
b) Yükselme imkanlarının olması ()
c) Yüksek ücret ve sosyal haklar ()
d) İşten atılma riskinin olmaması ()
e) Çalışma saatlerinin kısa olması ()
f) Diğer
19. Sizce kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almaları için yapılması gereken en önemli şey hangisidir?
- a) Yasalarda kadınları koruyucu düzenlemeler yapılmalı ()
b) Kadınların eğitimine önem verilmeli ()
c) İşyerinde çocuklar için kreşler yapılmalı ()
d) Çalışma saatleri esnekleştirilmeli ()
e) Toplumun çalışan kadınlara bakışı olumlu yönde değişmeli()
f) Diğer
20. Size göre işyerinde kadınların yükselmelerini kolaylaştırıcı en önemli düzenleme hangisidir?
- a) Daha esnek çalışma programları ()
b) İşyerinde çocuk bakım merkezlerinin kurulması ()
c) Eğitim ve geliştirme programları ()
d) Kariyerle ilgili danışmanlık ve destekleme ()
e) Kadınların daha az olduğu bölümlerde rotasyona gönderilmeleri()
f) Diğer
21. İşyerinizde eğitim ve kurs gibi programlar düzenleniyor mu?
- a) Evet () b) Hayır () (23.soruya geçiniz)
22. Düzenleniyorsa siz bu programlara katılıyor musunuz?
- a) Hepsine katılıyorum () c) Çok nadir katılıyorum()
b) Ara sıra katılıyorum () d) Hiç katılmadım ()

23. Yönetici değilseniz; yönetici konumuna gelmek ister misiniz?
 a) Evet (25.soruya geçiniz) () b) Hayır ()
24. Cevabınız hayırsa; nedeni?
 a) Evdeki sorumluluklarım aksayabilir ()
 b) İşle ilgili önemli kararları alma riskine girmek istemiyorum()
 c) Tecrübelerim yeterli değil ()
 d) Liderlik konusunda yetenekli değilim ()
 e) En ufak hatada herkes kadın yöneticilere yüklenmekte ()
 f) Diğer
25. Sizce kadınların terfi imkanlarına erkekler kadar sahip olmamasının en önemli nedeni hangisidir?
 a) Aileye zaman ayırmak için fazla sorumluluk almak istememe()
 b) İşe başlarken yükselme imkanları düşük bölümlere alınmaları()
 c) Kadınların bu konuda üstlerinden destek görmemeleri ()
 d) Eğitim programlarından erkekler kadar yararlanamamaları ()
 e) Kadın çalışanların çalışmasına geçici gözüyle bakılması ()
 f) Diğer
26. Kadın olmanız nedeniyle işyerinde en çok karşılaştığınız önyargılı tutum hangisidir?
 a) Kadınların hisleri ile hareket ettikleri düşüncesi ()
 b) Kadınların riske girmekten çekindikleri düşüncesi ()
 c) Kadınların yeteneğine güvenilmemesi ()
 d) Kadınlara zor görevler verilip başarısız olmasının beklenmesi()
 e) Kadınların erkekler kadar soğukkanlı/otoriter olmadığı düşüncesi()
 f) Diğer
27. Sendika üyesi misiniz? (cevabınız Hayır ise son olarak 28. soruyu cevaplayınız)
 a) Evet (29. soruya geçiniz) () b) Hayır ()
28. Sendika üyesi değilseniz; bunun en önemli sebebi hangisidir?
 a) Sendikalara güvenmiyorum ()
 b) İşyerindeki durumum sendikaya üye olmamla değişmeyecek()
 c) Sendikaya ayıracak zamanım yok ()
 d) Sorunlarımı yöneticimle çözmeyi tercih ederim ()
 e) Sendikalar üyelerine siyasi ve ideolojik baskı yapıyor ()
 f) Diğer
29. Sendikaya üye iseniz; bunun en önemli sebebi hangisidir?
 a) Daha fazla ücret artışı sağlaması ()
 b) Çalışanları koruyup haklarını kollaması ()
 c) Siyasi tercihlerime uygunluğu ()
 d) İşyerinde çoğu kişinin üye olması ()
 e) Sendikanın sağladığı hukuk hizmetleri ve sosyal hizmetler()
 f) Diğer
30. Sendikaya üye iseniz; sendikal faaliyetlere katılıyor musunuz?
 a) Hepsine katılıyorum () c) Çok nadir katılıyorum()
 b) Ara sıra katılıyorum () d) Hiç katılmadım ()

31. Sendikaya üye iseniz; sendika yönetiminde aktif bir göreviniz var mı?
a) Evet () Göreviniz..... c) Hayır ()
b) Daha önce vardı ()Göreviniz.....
32. Aktif bir göreviniz hiç olmadıysa, sebebi nedir?
a) Buna ayıracak zamanım yok ()
b) Yönetime girmemin bir yararı olacağına inanmıyorum ()
Sendikada kadınlara aktif görev verilmek istenmiyor ()
c) Sendikanın örgütlenme faaliyetleri beni yakından ilgilendirmiyor()
d) Böyle bir görev için yeterli tecrübeye sahip değilim ()
e) Sendika üye ve yöneticilerinin bu yönde bir talebi olmadı ()
f) Diğer

Anketi cevapladığınız için teşekkür ederim.

Menekşe Sera TÜLLÜK

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi