

**MUHASEBE MESLEK MENSUBU
KADINLARIN CİNSİYETE DAYALI
AYRIMCILIK NEDENİ İLE
YAŞADIĞI MESLEKİ SORUNLAR
VE İSTANBUL İLİ SAHA
ARAŞTIRMASI**

(Yüksek Lisans Tezi)

Neriman YALÇIN

Kütahya - 2008

T. C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

MUHASEBE MESLEK MENSUBU KADINLARIN CİNSİYETE DAYALI
AYRIMCILIK NEDENİ İLE YAŞADIĞI MESLEKİ SORUNLAR VE İSTANBUL İLİ
SAHA ARAŞTIRMASI

Danışman

YRD.DOÇ.DR AHMET AĞCA

Hazırlayan

Neriman YALÇIN

005911112105

Kütahya – 2008

KABUL VE ONAY

Neriman ÇETİN YALÇIN'ın hazırladığı “**Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeni İle Yaşadığı Mesleki Sorunlar Ve İstanbul İli Saha Araştırması**” başlıklı Yüksek Lisans tez çalışması, jüri tarafından lisansüstü yönetmeliğinin ilgili maddelerine göre değerlendirilip kabul edilmiştir.

.../.../2008

Tez Jürisi

Doç.Dr. Gülten Eren GÜMÜŞTEKİN

Doç.Dr. M.Mesut KAYALI

Yrd. Doç. Dr. Ahmet AĞCA (Danışman)

Prof. Dr. Ahmet KARAASLAN

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeni İle Yaşadığı Mesleki Sorunlar Ve İstanbul İli Saha Araştırması” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../.../2008

Neriman YALÇIN

ÖZGEÇMİŞ

11/091984 Osmaniye’de doğdum. İlköğrenimimi Şehit Yasemin Tekin ilköğretim Okulunda, Orta öğrenimimi, Mehmet Akif Ersoy Yabancı Dil Ağırlıklı Lisesinde tamamladım. Yükseköğrenimime 2002 yılında Kütahya Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F İşletme bölümünde başladım, bu programı 2005 yılında tamamladıktan sonra 2005–2006 yılı güz döneminde Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme (Muhasebe-Finansman) Anabilim Dalında Yüksek Lisans eğitime başladım. 03.04.2008 tarihinden itibaren Emniyet Genel Müdürlüğü Mardin İl Emniyet Müdürlüğünde Polis Memuru olarak çalışmaktayım.

Evliyim.

ÖZET

Ülkemizde muhasebecilik mesleği 13 Haziran 1989 yılında çıkartılan 3568 sayılı meslek yasası ile yasal bir boyut kazanmıştır. Mesleğin diğer ülkelerdeki gelişimine bakıldığında 1880’li yıllardan itibaren mesleğin yasal düzenlemeye tabi olduğu görülmektedir. Dünya ülkelerinde 1880’li yıllarda düzenleme yapılmış olan muhasebecilik mesleği ülkemizde bu duruma çok daha geç ulaşabildiği için meslek çok fazla sorunu içinde barındırmaktadır. Bu çalışmada bu sorunları yaşayan meslek mensuplarından yola çıkılarak araştırmaya başlanmıştır. Muhasebe mesleğini icra eden üye profili incelenmiş ve özellikle kadın meslek mensuplarının sayıca azlığı dikkat çekmiştir. Tez konusunun belirlenmesi aşamasında fark edilen bu cinsiyet faktörü, yapılan araştırmalar sonunda muhasebe meslek mensubu kadınlara cinsiyete dayalı ayrımcılık penceresinden bakmamızı sağlamıştır.

YÖK Tez servisinde yapılan araştırmalar, yapılan literatür taramasında kadın muhasebe meslek mensuplarını konu alan çalışmalara rastlanmamıştır. Bu alanda yapılmış herhangi bir çalışma olmaması da çalışmamızı özgün kılmaktadır.

Mesleğin genel anlamda içinde barındırdığı sorunları anlatan çalışmalar mevcuttur, ancak özellikle kadınlar söz konusu olduğunda sorunların boyutu artmaktadır. Kadınların; mükelleflerden meslek örgütlerine, diğer kurum ve kuruluşlara, ailevi sorumluluklara kadar hemen her konuda erkeklerden daha fazla problemle karşılaştıkları görülmektedir.

Kadın muhasebe meslek mensuplarının Türkiye’deki toplam sayısı 14.461 kişidir. SM ve SMMM unvanına sahip kadına muhasebe meslek mensupları ile yapılan görüşmelerde mesleğin genel olarak karşılaşılan sorunlarının yanı sıra bazı sorunlarla erkek meslektaşlara oranla daha fazla karşılaşıldığı ve bir takım sorunların ise sadece kadın olmalarından kaynaklandığı dile getirilmiştir. Örneğin mükellef edinmede ve müşteri bağımlılığı sağlamada özellikle kadın olmaktan dolayı sorunlar yaşadıklarını ifade eden kadınlar, profesyonellik konusunda güven duyulmaması, meslek örgütleriyle sorun yaşanması, mükelleflerden ücret tahsili konularında erkek meslektaşlarına oranla daha fazla sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Ayrıca günlük çalışma süresinin uzun olması, mesai mefhumu olmaması, hizmet verilen mükellef portföyünün eğitim ve kültür seviyesi, taraflar arasındaki iş anlaşmasına gösterilen özensizlik gibi faktörler meslekte sorunlar doğurmaktadır.

Kadının bu mesleki sorunlarının kadın olmaktan kaynaklandığı varsayımıyla

cinsiyete dayalı ayrımcılık açısından konu incelendiğinde; literatürde kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılığın var olduğu, tüm dünya ülkelerince kabul gördüğü ve hatta çözüm önerileri üretilerek uluslar arası platformlarda çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği tarafından kadına karşı ayrımcılığı tanımlayan, bu ayrımcılığın taraflarını, nedenlerini, etkilerini açıklayan çalışmalar hem de CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women- Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığı Önleme Sözleşmesi) gibi sözleşmelerle kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığının dünya otoritelerince kabul gördüğü tespit edilmiştir.

Tez çalışmasının ilk bölümünde spesifik olarak cinsiyete dayalı ayrımcılıktan önce genel olarak ayrımcılığın ne olduğu, olumlu-olumsuz ayrımcılık, ayrımcılık hangi alanlarda kadının karşısında çıkmaktadır, boyutları nelerdir, hangi taraflarca kimlere karşı yapılmaktadır konuları literatür taraması ile anlatılmıştır. Çalışma; negatif ayrımcılığı ele alarak kadına karşı yapılan cinsiyete dayalı ayrımcılığın hangi alanlarda yapıldığını bunun özellikle çalışma yaşamında kadın üzerinde ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlara dikkat çekmiştir. Çünkü meslekleri kadın – erkek mesleği şeklinde sınıflandıran görünmez bir sistem söz konusudur. Muhasebe mesleği de bu sınıflandırmaya tabi tutulmakta ve erkek mesleği olarak kabul görmektedir. Bu nedenle çalışma yaşamında karşılaşılan ayrımcılığın her safhası muhasebe mesleğinde görülebilmektedir.

Tez çalışmasının ikinci bölümünde tarih boyunca kadının toplumsal yaşamda, aile yaşamında, çalışma yaşamında bulunduğu konum ele alınmıştır. Muhasebe meslek mensubu kadını önce *kadın* olarak ele almak gerekmektedir. Bir kadının dünyanın her yerinden Türkiye'ye kadar hemen her ülkede, yaşanmış olan her çağda, her dinde nasıl bir konumda yer aldığını göstermek amacıyla Dünya ve Türkiye tarihinde kadının öyküsü anlatılmıştır.

Muhasebe meslek mensubu kadın da her kadın gibi tarihsel süreçte yaşanmış olan gelişmelerden, her türlü çabadan, engellemelerden etkilenmiş ve muhasebe mesleğinde de karşılan ayrımcılık tabanlı sorunların anlatımına üçüncü bölümde yer verilmiştir. Muhasebenin tanımından, tarihi gelişimine kadar tüm hatlarıyla anlatıldığı bu bölümde son olarak muhasebe meslek mensuplarının istatistiki bilgileri verilmiştir.

Tez çalışmasının uygulaması için bir veri toplama yöntemi olan anketten faydalanılmıştır. Literatürde kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki sorunlarına değinen örnek çalışma olmamasından dolayı anket yoluyla kadın muhasebe meslek

mensuplarının karşılaşma olasılıklarının olduğu sorunlar araştırılmaya çalışılmış ve bu nedenle bir takım sorular yöneltilmiştir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle kadınların mesleki sorunlarının daha yoğun olduğunun iddia edildiği bu araştırma da uygulanan anket aracılığıyla bazı sorunların mesleki nedenlerden kaynaklandığı ama bazılarının da kadın olmaktan yani cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığı grlmştr.

Bu alışmanın sonucunda muhasebe meslek mensubu kadınlar cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle mesleki sorunlar yaşarlar tezimiz kanıtlanmıştır.

ABSTRACT

In our country, the profession of accountanship had legal dimension with the profession law number 3568 which was enacted in 13th June 1989. When the development of this profession is observed, it is seen that accountanship was dependent on the legal arrangement since 1880s. Because the profession of accountanship, which was arranged in world countries in 1880s, could reach this position much later in our country, profession of accountanship includes many problems. In this research, it is started to investigate by means of the members of the profession who face the same difficulties. The member profile that carry out the profession of accountanship was investigated and especially the scarcity of women members of accountancy profession attracted attention. This sexuality factor that is realized in the stage of determining thesis subject, makes us look from the aspect of sexual discrimination towards women members of accountancy profession after investigations.

In researches which were carried out in The Higher Education Council thesis service and in the scanning of literature; studies including women members of accountancy profession weren't encountered. Not being any research made in this field makes our reserach original.

The studies including the problems of the profession generally is present, but especially when women are discussed, the dimension of problems increase. It is observed that women, from liable people to the professional organizations, from institutions to foundings, up to family responsibilities, almost in all subjects, face with more problems than men do.

Total number of women members of accountancy profession in Turkey is 14.461 . In negotiations with women members of accountancy profession having Public accountant and Certified Public Accountant degree, apart from the generally faced problems of the profession, it is stated that some problems are faced far more in comparison with men colleagues of the profession and some of the problems originates only from being women. As an instance, women who had difficulties in obtaining liable

people and providing customer dependency especially because of being a women, expressed that they had more problems than men had when the subjects of having problems with professional organizations and collecting money from liable people are considered. Moreover, factors like long daily work, not having the concept of working, educational and cultural level of liable people's billfold, the carelessness shown to the job agreement between sides lead problems in profession.

When subject is observed from the points of the prediction of this professional problems originating from being women and discrimination based on sexuality; in literature it is seen that there is a discrimination based on sexuality against women, all world countries accept this and even make studies in international platform by means of producing solutions. Both the studies defining discrimination towards women and explaining the sides, the reasons the effects of discrimination given by United Nations and European Union; and agreements like CEDAW (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women) prove that discrimination against women is accepted by world authority.

In first part of thesis study, before discrimination based on sexuality specifically, the subjects of what discrimination is generally, positive and negative discrimination, in which fields women face with discrimination, what its dimensions are, to whom and by which sides it is made, are explained through literature search. The study attracted attention on which fields sexual discrimination towards women is made with considering negative discrimination and especially its negative results occurring in women's labor life. Because an invisible reason which differentiates the jobs whether they are for women or men, is under consideration. The profession of accountancy is included in this discrimination and is accepted as a job for men. For this reason, every stage of discrimination in labor life is seen in the profession of accountancy.

In the second part of the study, the position of women in social, family and labor life throughout history is taken into consideration. Women members of accountancy profession is need to be considered as women before all else. To show how a woman has a position in almost all countries- from every place of world to Turkey-, in every era and in every religion; the story of women is told in the history of world and Turkey.

Women members of accountancy profession are affected from all the developments in historical process, from all the effort, from all the obstacles, and the explanation of difficulties which are based on discrimination faced in the profession of accountancy, is discussed in the third part. In this part, all aspects from the description of accountancy to its historical development are explained and finally statistical information of women members of accountancy profession is given.

For the application of the thesis study, public survey as a method of collecting datum is used. Due to the fact that there is no model study giving emphasis to the professional problems of women members of accountancy profession in literature; through public survey, problems in which women members of accountancy profession have probably face, are tried to search and for this reason, some questions are directed towards them.

In this study, the density of women's problems in labor life because of sexual discrimination is claimed and by means of public survey it is understood that some of the problems occur both because of professional reasons and because of being women in other words discrimination based on sexuality.

In the end of our study, our thesis 'women members of accountancy profession experience professional problems because of discrimination based on sexuality' is proved.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvi
TEZ HAKKINDA.....	xvii
TEZ METNİ.....	xxiii

BİRİNCİ BÖLÜM

CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK

1.1.Giriş.....	2
1.2.Ayrımcılık.....	2
1.2.1. İktisadi Ayrımcılık.....	5
1.2.2. İrk Ayrımcılığı.....	5
1.2.3. Din Ayrımcılığı.....	6
1.2.4. Yaş Ayrımcılığı.....	7
1.2.5. Özürlülük ayrımcılığı.....	7
1.2.6. Diğer Gruplara Karşı Ayrımcılık (Azınlıklara Karşı Ayrımcılık).....	8
1.2.7. Ücret Ayrımcılığı	8
1.2.8. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	9
1.3. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	10
1.3.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Görüldüğü Alanlar.....	13
1.3.1.1. Siyasette Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	14
1.3.1.2. Eğitimde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	17
1.3.1.3. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	19
1.4. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	20
1.4.1. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Dayalı Ayrımcılığın Aşamaları.....	24
1.4.1.1. Mesleklere Yönlendirmede Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	25
1.4.1.2. İşe Eleman Alımında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	25
1.4.1.3. Örgütlerdeki Tutum Davranış Ve Değerlendirmelerde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	26

1.4.2. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Türleri.....	31
1.4.2.1. Tercih Ayrımcılığı.....	32
1.4.2.1.1. İşveren Ayrımcılığı.....	32
1.4.2.1.2. Tüketici Ayrımcılığı.....	32
1.4.2.1.3. Çalışanların Ayrımcılığı.....	33
1.4.2.2. İstatistiksel Ayrımcılık.....	33
1.4.2.3. Tekel Gücü	34
1.4.3. Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığa Yaklaşımlar.....	35
1.4.3.1. İkili Rol Yaklaşımı.....	36
1.4.3.2. İnsan Sermayesi Yaklaşımı.....	36
1.4.3.3. Yedek iş gücü ordusu ve Marksist Yaklaşım.....	37
1.4.3.4. İş Gücü Piyasasının Bölümlenmesi Yaklaşımı.....	38
1.4.3.5. Cinsiyet Ekonomisi ve Feminist Yaklaşım.....	38
1.4.3.6. Kurumsal Yaklaşım.....	39
1.4.4. Çalışma Yaşamında Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Önleme Çalışmaları.....	41
1.4.4.1. Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Karşıtı Ulusal Çalışmalar.....	42
1.4.4.2. Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Karşıtı Uluslar Arası Çalışmalar...42	
1.4.4.2.1. Birleşmiş Milletler Birinci Dünya Kadın Konferansı.....	43
1.4.4.2.2. Birleşmiş Milletler İkinci Dünya Kadın Konferansı.....	43
1.4.4.2.3. Birleşmiş Milletler Üçüncü Dünya Kadın Konferansı.....	43
1.4.4.2.4. Birleşmiş Milletler Dördüncü Dünya Kadın Konferansı.....	43
1.4.4.3. Kadın 2000; 21. yy. İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kalkınma Ve Barış (Pekin+5).....	45
1.4.5. Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığı Önleme Yasası (CEDAW).....	46

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADININ TARİH BOYUNCA YERİ

2.1.Giriş.....	49
2.2.Dünya Kadınlarının Çalışma Yaşamındaki Tarihsel Gelişimi.....	49
2.2.1. Sanayi Devriminden Önceki Dönem Ve Kadın.....	50
2.2.1.1. İlkel Toplumlarda Kadın.....	50
2.2.1.2. Kölelik ve Tutsaklık Düzeninde Kadın.....	51
2.2.1.3. Ortaçağ, Derebeylik ve Lonca Düzeninde Kadın.....	51
2.2.2. Sanayi Devriminden Sonraki Dönem Ve Kadın.....	52
2.3. Türk Kadınlarının Çalışma Yaşamındaki Tarihsel Gelişimi.....	56
2.3.1. İslamiyet' ten Önce ve Eski Türklerde Kadın.....	56
2.3.2. İslamiyet Düzeninde Kadın.....	57
2.3.3. Osmanlı Döneminde Kadın.....	58
2.3.4. Cumhuriyet Döneminde Kadın.....	61
2.4.Günümüzde Türk Kadını.....	64
2.4.1. Türkiye'de Nüfusta Kadının Yeri.....	64
2.4.2. Türk Eğitim Sisteminde Kadının Yeri.....	67
2.4.3. Türk Çalışma Yaşamında Kadının Yeri.....	70

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE MUHASEBE MESLEĞİ VE KADININ YERİ

3.1. Giriş.....	75
3.2. Muhasebenin Tarihsel Gelişimi.....	75
3.2.1. Dünyada Muhasebe Mesleği	75
3.2.1.1. Amerika Birleşik Devletleri.....	75
3.2.1.2. İngiltere.....	75
3.2.1.3. Almanya.....	76
3.2.1.4. Fransa.....	76
3.2.1.5. Diğer Ülkeler.....	76

3.2.2. Muhasebenin Türkiye’de ki Gelişimi.....	76
3.2.2.1. Cumhuriyet ‘ten Önceki Dönem.....	77
3.2.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem.....	78
3.2.2.2.1. 1923–1950 Dönemi.....	81
3.2.2.2.2. 1951–1960 Dönemi.....	81
3.2.2.2.3. 1961-1980 Dönemi.....	83
3.2.2.2.4. 1981-2000 Dönemi.....	84
2.3.Muhasebenin Tanımı.....	85
2.4.Muhasebe Mesleği.....	87
2.4.1. Muhasebe Mesleğinin Yasallaşması.....	89
2.4.2. Muhasebe Meslek Mensubu	90
2.4.3. Muhasebe Mesleğinde Unvanlar.....	91
2.4.3.1.Serbest Muhasebeci	92
2.4.3.2.Serbest Muhasebeci Mali Müşavir.....	94
2.4.3.3.Yeminli Mali Müşavir.....	95
2.5.Muhasebe Meslek Kuruluşları.....	96
2.6.Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensupları İstatistikleri.....	97

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEK MENSUBU KADINLARIN CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK NEDENİ İLE YAŞADIĞI MESLEKİ SORUNLAR VE İSTANBUL İLİ SAHA ARAŞTIRMASI

4.1. Araştırmanın Metodolojisi.....	102
4.1.1. Araştırmanın Amacı.....	102
4.1.2. Araştırmanın Önemi.....	102
4.1.3. Araştırmanın Hipotezi.....	103
4.1.4. Araştırmanın Kapsam Ve Sınırlılıkları.....	105
4.1.5. Araştırmanın Yöntemi.....	105
4.1.6. Araştırma Verilerinin Güvenilirliği.....	106
4.1.7. Araştırma Verilerinin Analizi	107
4.1.8. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi	107
4.1.8.1. Ankete Katılan Meslek Mensubu Kadınların Meslek Unvanı...108	

4.1.8.2. Ankete Katılan Meslek Mensubu Kadınların Yaşı.....	108
4.1.8.3. Ankete Katılan Meslek Mensubu Kadınların Eğitim Durumları	108
4.1.8.4. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Medeni Durumları, Çocuk Sayıları.....	109
4.1.8.5. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Yetişme Döneminde Yaşadıkları Yer.....	109
4.1.8.6. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Mesleki Deneyimleri.....	109
4.1.8.7. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Mükellef Sayıları ve Ortalama Gelirleri.....	110
4.1.8.8. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Çalışma Yaşamında Kadının Çalışmasına Karşı Kamuoyunun Benimsediği Önyargılardan Aşağıdaki İfadelerin Varolduğuna Katılma Dereceleri.....	110
4.1.8.9. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Mesleğe Başlarken Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeniyle Yaşadıkları Sorunların Varolduğuna Katılma Dereceleri.....	111
4.1.8.10. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Muhasebe Mesleğini İcra Ederken Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeniyle Yaşadıkları Sorunların Varolduğuna Katılma Dereceleri.....	112
4.1.8.11. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Aile ve Ev Sorumluluklarının paylaşımında Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yapılmasıyla İlgili Aşağıdaki İfadelere Katılma Dereceleri.....	114
4.1.8.12. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Şuan ki Konularından Memnun Olma Durumları.....	116
4.1.8.13. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Meslek Unvanı İle Muhasebe Meslek Mensubu Kadınlar Cinsiyetleri Nedeni İle Müşteri Bulmada Zorlanırlar Varsayımı Arasında İlişki.....	117

4.1.8.14. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Meslek Unvanı İle Çalışma Yaşamında Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Vardır Varsayımı Arasında İlişki.....	117
4.1.8.15. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Eğitim Durumları İle Kadının Çalışması Uygun Değildir Varsayımı Arasındaki İlişki.....	118
4.1.8.16. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Meslek Unvanı İle Çalışma Yaşamında Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Vardır Varsayımı Arasında İlişki.....	119
4.1.8.17. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Eğitim Durumları İle Kadının Çalışması Uygun Değildir Varsayımı Arasındaki İlişki.....	120
4.1.8.18. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Eğitim Durumları İle Kadın Erkek Meslektaşlarının İkamesidir Varsayımı Arasındaki İlişki.....	120
4.1.8.19. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Eşlerinin Eğitim Durumları İle Mesleğin Yoğunluğu Ailevi Problemler Doğurur Varsayımı Arasındaki İlişki.....	121
4.2. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi.....	122
4.3. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	126
KAYNAKÇA.....	132
EKLER.....	139
DİZİN.....	144

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1 Nüfus Sayımları (1997–2007)	65
Tablo 2 Öğretim Yılı, Okul Grubu ve Cinsiyete Göre Okullaşma Oranı (%)	69
Tablo 3 İşteki Durum Ve Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler	71
Tablo 4 Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvanlarına Göre Dağılımı.....	98
Tablo 5 Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyete Göre Dağılımı	99
Tablo 6 Muhasebecilerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı.....	99
Tablo 7 İstanbul İli Meslek Mensubu Cinsiyet Dağılımı.....	100
Tablo 8 Analiz Sonuçlarının Güvenilirlik Değerleri	106
Tablo 9 Likert Ölçeği Soru Gruplarının Numaralandırılması.....	107
Tablo 10 Ankete Katılan Meslek Mensubu Kadınların Yaşları.....	108
Tablo 11 Ankete Katılan Meslek Mensubu Kadınların Eğitim Durumları.....	109
Tablo 12 Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Mükellef Sayıları..	111
Tablo 13 Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Aylık Ortalama Gelirleri	111
Tablo 14 Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Çalışma Yaşamında Kadının Çalışmasına Karşı Kamuoyunun Benimsediği Önyargılardan Aşağıdaki İfadelerin Varolduğuna Katılma Dereceleri (%).....	112
Tablo 15 Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Mesleğe Başlarken Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeniyle Yaşadıkları Sorunların Varolduğuna Katılma Dereceleri	113
Tablo 16 Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Muhasebe Mesleğini İcra Ederken Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeniyle Yaşadıkları Sorunların Varolduğuna Katılma Dereceleri	115
Tablo 17 Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Aile ve Ev Sorumluluklarının Paylaşımında Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yapılmasıyla İlgili Aşağıdaki İfadelere Katılma Dereceleri (%)	116

ŞEKİLLER LİSTESİ**Sayfa**

Şekil 1 : Sivil Nüfus Ve İşgücünün Yaş Piramidi.....	72
--	----

KISALTMALAR TABLOSU

SM	: Serbest Muhasebeci
SMMM	:Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
YMMM	:Yeminli Mali Müşavir
TURMOB	:Türkiye Serbest Muhasebeciler Mali Müşavirler Ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
AB	: Avrupa Birliği
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women- Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığı Önleme Sözleşmesi
TESMER	: Türkiye Serbest Muhasebeciler Mali Müşavirler Ve Yeminli Mali Müşavirler Temel Eğitim Staj Merkezi

TEZ HAKKINDA

ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Muhasebe, varlık, borç, öz sermaye, gelir ve gider meydana getiren işletme faaliyetlerin kaydedilmesi, sınıflandırılması ve finansal tablolarda özetlenmesi sürecidir. Bu süreci işleten, devamlılığını sağlayan ise Muhasebe Meslek Mensuplarıdır.

Muhasebe Meslek Mensupları, mesleğin karmaşık yapısı nedeniyle bir çok sorunla karşılaşmaktadır. Mesleğin kadın mensupları ise söz konusu sorunlarla erkek meslektaşlarına oranla daha fazla karşılaşabilmektedirler. Bu nedenle Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık nedeniyle yaşadıkları mesleki sorunlar araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

ARAŞTIRMANIN AMACI

Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık bir kişinin bir kadına/erkeğe, cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe/kadına davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi görünen davranış veya uygulamaların sonradan kadın/erkek üzerinde ayrımcı etkiler yaratmasıdır.

Kamuoyu, işletmeler ve mesleğin erkek mensuplarınca erkek mesleği olarak görülen muhasebe mesleği cinsiyete dayalı ayrımcılığın yoğun orak görüldüğü mesleklerden biridir. Mesleklerin kadın erkek mesleği olarak sınıflandırıldığı literatürde görülmektedir.

Muhasebe mesleğinde kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığını tespit etmek ve hangi alanlarda yoğunlaştığını tespit etmek çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Muhasebe mesleği işletmelerin en çok etkileşimde buldukları mesleklerden biridir. Söz konusu mesleği icra eden kişilerin profili, kadınların meslekteki yeri önem arz etmektedir.

Günümüzün önemli konu başlıklarından biri olan ayrımcılık ve spesifik olarak kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık kadınların sosyal yaşantısında olduğu kadar iş yaşantısında da kendisini göstermektedir.

Kadınların iş yaşamında genel olarak yaşadıkları sorunları birçok çalışmada görmek mümkündür; ancak kadın muhasebecileri ele alan bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmamız, kadın muhasebecinin, hiç ele alınmamış bir yönüyle önem arz etmektedir.

Aynı zamanda kadınların karşılaştıkları sorunları dile getirmede ki zayıflıkları kadınlarla ilgili yazılmış birçok kaynakta altı çizilerek anlatılmıştır. Bu çalışmada da kadınların şifahi var olduğunu söyledikleri bir çok sorunu bilimsel formatta ifade etmeleri istendiğinde, yaşadıkları sıkıntıları kabul etmediklerini, bundan çekindiklerini bir kez daha görme fırsatı elde edilmiştir.

ARAŞTIRMANIN HİPOTEZİ

Çalışma yaşamında kadınlara karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır varsayımıyla, çalışmanın ana hipotezi “Muhasebe meslek mensubu kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle mesleki sorunları vardır.” şeklinde oluşturulmuştur.

Ana hipotezi desteklemek üzere oluşturulan yardımcı hipotezler ise aşağıda sıralanmıştır;

H1: Muhasebe meslek mensubu kadınların *meslek unvanı* ile *muhasebe meslek mensubu kadınlar cinsiyetleri nedeni ile müşteri bulmada zorlanırlar* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Muhasebe meslek mensubu kadınların *meslek unvanı* ile *çalışma yaşamında kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Muhasebe meslek mensubu kadınların *meslek unvanı* ile *kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarıyla rekabet etmede zorlanırlar* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Muhasebe meslek mensubu kadınların *meslek unvanı* ile *muhasebe mesleği erkek mesleği olarak algılanmaktadır* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Muhasebe meslek mensubu kadınların *eğitim durumu* ile *kadının çalışması uygun değildir*, varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Muhasebe meslek mensubu kadınların *eğitim durumu* ile *kadın çalışan erkek meslektaşlarının ikamesidir* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır

H7: Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların *medeni durumları* ile *muhasebe mesleğinde diğer mesleklere oranla cinsel istismara maruz kalma ihtimali daha fazladır* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H8: Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların *medeni durumları* ile *muhasebe meslek mensubu kadınlar erkek meslektaşlarına oranla daha fazla stres altındadır* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H9: Muhasebe meslek mensubu kadınların *medeni durumu* ile *mesleğin yoğunluğu ailevi problemler doğurur* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır

H10: Muhasebe meslek mensubu kadınların *mesleki deneyimleri* ile *kadın muhasebe meslek mensupları mesleği icra ederken ayrımcılık içeren tutum ve davranışlarla karşılaşılırlar* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır

ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

Muhasebe meslek mensubu kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle yaşadıkları mesleki sorunların varlığını tespit etmeye yönelik olan bu çalışma, İstanbul ilçelerinde faaliyet gösteren Kadın muhasebe meslek mensuplarını kapsamaktadır. Ancak meslek mensuplarından YMM çalışmaya dahil edilmemişler. bunun nedeni YMM meslek mensuplarının hem mükellef portföylerinin toplumun üst kesiminden olması hem de bu grup meslek mensuplarının kendilerinin de hem tecrübe, eğitim, yetiştikleri çevre ve aile faktörleri nedeniyle iddia ettiğimiz sorunlarla karşılaşma ihtimallerinin az olması ya da hiç olmamasıdır. Bu nedenle araştırmanın ana kütesini İstanbul'un ilçelerinde faaliyet gösteren Kadın SM ve SMM'ler, örnekleme ise ana kütle içerisinde kendilerine ulaşılabilen ve görüşmeyi kabul eden Kadın SM ve SMMM'ler oluşturmaktadır. "Kendilerine ulaşılabilenler" ibaresinin nedeni, muhasebe meslek mensuplarının bağlı bulunduğu Muhasebeciler odalarının üyelerine ulaşmak için herhangi bir iletişim bilgisi vermemeleri ve muhasebe mesleğinde reklâm yasağı olması nedeniyle başka bir kanaldan meslek mensuplarına ulaşmanın mümkün olmamasıdır. Ankete katılan kişiler tesadüfi olarak büro tabelalarından tespit edilerek ankete dahil edilmişlerdir.

Sonuç olarak ankete İstanbul ilçelerinde faaliyet gösteren 100 SM VE SMMM kadın katılmışlardır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın ana bölümlerini kapsayan literatür taramasının ardından, çalışmanın uygulama safhası için anket yöntemi seçilmiştir. Anket soruları için yaklaşık 20 kadın muhasebe meslek mensubu ile telefonla ve yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerden elde edilen soru başlıkları literatür bilgileriyle de zenginleştirilerek 18 ana başlık ve toplamda 49 soru hazırlanmıştır. Anket yöntemi ile elde edilen verilere güvenilirlik, yüzde ve analizleri uygulanmıştır.

Bu çalışmanın teorik anlatımında üç ayrı ana bölüm oluşturulmuştur. Dördüncü bölüm ise uygulama ve değerlendirmeyi içermektedir.

Çalışmanın,

Birinci bölümünde, genel olarak ayrımcılık, olumlu-olumsuz ayrımcılık, ayrımcılık türleri, ayrımcılığın görüldüğü alanlar, cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsiyete dayalı ayrımcılığın görüldüğü alanlar, cinsiyete dayalı ayrımcılığa yaklaşımlar, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığı önleme çalışmaları anlatılmıştır.

İkinci Bölümünde, Çalışma yaşamında kadının yeri, tarih boyunca Dünya kadınlarının sosyal hayatta ve çalışma yaşamındaki konuları, Türk kadının İslamiyet'ten önce, İslamiyet'ten sonra, Osmanlı döneminde ve Cumhuriyet dönemlerindeki konumu üzerinde durulmuş, kadının eğitim, siyaset ve çalışma yaşamındaki istatistiksel konumu anlatılmıştır.

Üçüncü Bölümünde, Muhasebenin tanımı, tarihi, gelişimi, muhasebe mesleği meslek mensupları, meslek mensuplarının sınıflandırılmaları, meslek mensubu olabilmenin şartları, meslek mensuplarının istatistiksel dağılımı ve muhasebe meslek mensubu kadınlar anlatılmıştır.

Dördüncü Bölümü, Muhasebe meslek mensubu kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle yaşadıkları mesleki sorunları tespit etmek amacıyla hazırlanmış olan anket çalışmasından oluşmaktadır.

Son olarak çalışma, genel değerlendirme ve önerilerle tamamlanmıştır.

TEZ METNİ

BİRİNCİ BÖLÜM

CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK

1.1. Giriş

Tez çalışmasında tümden gelim tekniğine göre metodolojik sıralama yapılacaktır. Bu nedenle cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalan muhasebe meslek mensubu kadın konulu çalışmamız için öncelikle ayrımcılık ve cinsiyete dayalı ayrımcılık konuları anlatılacaktır.

1.2. Ayrımcılık ve Çeşitli Ayrımcılık Türleri

Bireyler insanları benzersiz varlıklar olarak düşünmektense cinsiyet, ırk yaş, din ve benzeri ortak özelliklerine göre sınıflama eğilimindedirler.¹ Bu şekilde sınıflandırma kişilerin bireysel özelliklerinin göz ardı edilmesine ve bağlı bulunduğu gruba atfedilen özellikler nedeniyle diğer gruplara nazaran eşit olmayan muamele görmesine neden olur. Bu durum da, ayrımcılığı ortaya çıkarır.

Ayrımcılığın sözlük anlamı “seçime uygun kriterlere dayanarak ayırım yapmak” tır. Ancak zamanla bu tanımdan uzaklaşmış ve “bireylere ilgisiz kriterlere göre farklı davranılması ve zarara uğratılması” anlamı kazandırılmıştır. Ayrımcılık, bir kişi ya da gruba yas, ırk, renk, milliyet ya da etnik köken; cinsiyet, hamilelik ya da medeni durum; özürlülük; dini inanç; cinsel tercih veya diğer kişisel özellikler nedeniyle başka kişi ya da gruplara göre, farklı davranılması sonucu oluşur.²

Genel olarak, kişinin herhangi bir gruba mensup olması veya bir niteliği nedeniyle diğerlerine nazaran farklı muamele görmesi ve mağdur edilmesi ayrımcılık olarak tanımlanır.³ Ayrımcılık, insan haklarını meydana getiren değerlere top yekun yapılmış bir saldırdır. 20. yy.da, 2. Dünya Savaşı esnasında ırkçı düşünceler sonucu katledilen milyonlarca insan bulunmaktadır. Günümüzde ayrımcılık değişik formlarda halen devam etmektedir. BM İnsan Hakları Komitesi,1989 yılındaki otuz yedinci oturumunda, “Her Türlü Irk Ayrımcılığının Tasfiye Edilmesine Dair Uluslar arası BM Sözleşmesinin” 1. maddesindeki “ırksal ayrımcılık” ve yine “Kadına Karşı Her Türlü

¹ KAYA Nusret, “Kadın mısın erkek mi?”, **Derki Dergisi**, www.derki.com/sayfalar8/kadinerkekçhtml. (02.01.2007)

² TOPBAŞ Ferhat, “Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ve Türkiye Örneği”, Trabzon, KTU Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, 2003, s; 4 (Eliot- 381)

³ KURŞUN Özgü, “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Ve Cinsiyet Temelli Ayrımcılık”, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Eskişehir, 2006, s: 63

Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair BM Sözleşmesinin” 1. maddesindeki “ kadına karşı ayrımcılık” tanımlarına atıfta bulunarak ayrımcılığa ilişkin aşağıdaki tanımı geliştirmiştir:

“Ayrımcılık; Irk, Cinsiyet, renk, dil, din, politik ya da diğer görüşler, ulusal ya da sosyal köken, mülkiyet, doğum ya da statüler gibi herhangi bir zemin üzerine dayandırılan ve bütün hak ve özgürlüklerin eşit ölçüde bütün kişiler tarafından tanınmasını, kullanılmasını, yararlanılmasını kaldırma ve zayıflatma amacına sahip, herhangi bir ayırma, dışlama, kısıtlama veya üstünlük tanıma olarak anlaşılması gerektiği inancıdır.”

Avrupa Konseyinin tanımına göre ise, Avrupa İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesine Ek 12 No’lu protokolün 1. maddesi ayrımcılığın tanımını geniş bir şekilde yapmakta ve yasaklamaktadır: “Kanunda öngörülen haklardan yararlanma, cinsiyet, ırk, din, dil, siyasi veya başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensubiyet, servet, doğum veya başa bir statüden kaynaklanan herhangi bir nedenle ayırım yapılmaksızın sağlanır. Hiç kimse yukarıda sayılan gerekçelerle ayrımcılığa tabi tutulamaz.”⁴

Standart kriterlere ve makul bir nedene dayandırılması şekliyle ayrımcılık olumlu bir kavramdır. Ancak tanımlardan da görüldüğü üzere, aradan geçen zamanla ve değişen koşullarla bu olumlu kavram olumsuz bir anlam kazanmıştır. Bu nedenle ayrımcılığın hem olumlu hem de olumsuz anlamı bulunmaktadır.

Ayrımcılığın olumlu anlamına karşılık gelen kavram pozitif ayrımcılıktır. Pozitif ayrımcılık, hakim gruplardan ziyade hakim olmayan grupların (azınlıklar tipiktir) yararına olan ayrımcı politika ve eylemlerdir.⁵

Görüldüğü gibi, ayrımcılığın olumlu ve olumsuz iki yönü bulunmaktadır. Olumlu ayrımcılığa maruz kalındığında her hangi bir zarar uğrama söz konusu değil iken, olumsuz ayrımcılıkta, zarar uğrama, mağdur edilme söz konusudur. Bu nedenle bu çalışmada, olumsuz ayrımcılık esas alınmıştır. Yapılan çalışmalara bakıldığında ayrımcılık hemen her zaman olumsuz anlamı ile kullanılmıştır. Kocaeli Üniversitesinin 2006 yılında düzenlemiş olduğu “Ayrımcılık” ana başlıklı sempozyumda yer alan 28 bildiri de, farklı gruplar arasındaki ayrımcılığı konu edinen tezlerde ve ayrımcılıkla ilgili basında yer alan haberlerde olumsuz ayrımcılık esas alınmıştır.

⁴ ÖZALP Güven, **Avrupa Parlamentosu Kadın Hakları Raporu**, 2005, s:1

⁵ http://tr.wikipedia.org/wiki/Tersine_Ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1k (25/01/2007)

Kişilerin ayrımcılığı maruz bırakılmalarına neden olan nitelik ve durumlar, farklılık göstermektedir. Ayrımcılığın tanımı verilirken, görüldüğü üzere, bazen ırk, bazen din, bazen dil, bazen cinsiyet, bazende herhangi bir gruba aidiyet ayrımcılığa maruz kalmaya neden olmaktadır. Bu sebeple, ayrımcılık neden olan nitelikler ayrıca anlatılacaktır.

Ayrımcılığın tanımından da anlaşıldığı üzere, bireyler sahip oldukları nitelikler nedeni ile ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Bu nitelikler açısından bakıldığında ayrımcılığın bir sınıflandırmaya tabi tutulması gerektiği görülmüştür. Ayrımcılıkla ilgili konuşulan her ortamda ayrımcılık için, din, dil, ırk, cinsiyet, etnik köken gibi türleri olduğundan bahsedilir. Bu konuda özellikle yapılmış standart bir sınıflandırma yoktur. Ancak ayrımcılığı tanımlarken örnek vererek sıralayan Birleşmiş Milletler, Eşit İstihdamlar Komisyonu ve Avrupa Komisyonu gibi uluslararası kuruluşlar söz konusudur. Bu kuruluşların yaptıkları örneklere değinilecek olunursa; BM ve Avrupa Konseyi ayrımcılığa şu örnekleri vermiştir; ırk, din ve inanç, cinsiyet, yaş ve özürlülük ayrımcılığı. Eşit İstihdam İmkanları Komisyonu ise; yaş, özürlülük, ücret, cinsiyet, ırk ve dini inanca yönelik ayrımcılık olarak örneklendirmiştir. Ayrıca ayrımcılıkla ilgili başka bir çalışmada* ise ayrımcılık, iktisadi ayrımcılık, ırk ayrımcılığı, kadına karşı cinsiyet ayrımcılığı ve diğer gruplara karşı ayrımcılık olarak örneklendirilmiştir. Wikipedia.org'da ise ayrımcılığı genel olarak ve özel olarak diye ikiye ayırmışlardır, genel ayrımcılık türleri; ırkçılık, cinsiyet ayrımcılığı, yaş ayrımcılığı, din ayrımcılığı ve yabancı ayrımcılığı olarak sıralanırken, özel ayrımcılık türleri ise; eşcinsel ayrımcılığı, seçkinlik ayrımcılığı gibi ayrımcılık türleri olarak sıralanmaktadır.

Yapılan araştırmada literatürdeki çalışmalarda, ACAR 1999, KSSGM 2000 ayrımcılık türlerine değinilmediği ve doğrudan cinsiyet dayalı ayrımcılıkla çalışmalara giriş yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle çalışmada ayrımcılık türleri, BM, Avrupa Konseyi, Eşit İstihdam İmkanları Komisyonu ve adı geçen diğer kaynaklardaki bilgiler birleştirilerek açıklanmaya çalışılacaktır.

*http://encarta.msn.com/encyclopedia_761573635/Discrimination.html (05/02/2007)

1.2.1. İktisadi Ayrımcılık

İktisadi ayrımcılık, ekonomik tutanaklarda uygunsuz ayırım olarak nitelendirilmiştir. Örneğin, sıradan bir iş yapan bir birey, örneğin bir otelci, daha üst rütbedeki bir müşterisine hizmet etmeyi reddederse, yada bir kargo görevlisi bir kişinin mallarını başka kişilerin mallarını taşımaya tercih ederse ayırım söz konusu olur.

Özel kesimler tarafından yapılan iktisadi ayırım, kanunlar yada genel yasalarla yasaklanmadığı sürece, serbest girişim sisteminde yasal olarak gözükmemektedir. Bu konuda ki ilk kanun, British Railway Clauses Consolidation Act of 1845 olup, aynı servis hizmeti sunulmasına rağmen, bir kişinin diğerine daha fazla ücret ödediği için tercih edilmesini yasaklamıştır. Ayrıca satıcıların alıcıları, sınıflandırarak farklı fiyat uygulamalarını da yasaklamaktadır.⁶

1.2.2. Irk Ayrımcılığı

Aralarında biyolojik olarak bir farklılık bulunmamasına rağmen, insanlar, etnik kökene dayalı olarak kendileriyle diğer insanlar arasında farklılık görmektedir. Etnik grup fikri ise biz ve onlar, grubun içindekiler ve dışındakiler ayırımını içermektedir.⁷

İrkçilik genel olarak çeşitli insan ırkları arasındaki biyolojik farklılıkların kültürel veya bireysel meseleleri de tayin etmesi gerektiğine ve doğal sebeplerle bir ırkın (çoğunlukla kendi ırkının) diğerlerinden üstün olduğuna ve diğerlerine hükmetmeye hakkı olduğuna duyulan inanç veya bu değerleri kabul eden doktrindir.

İrkçilik terimi çoğunlukla, kendi etnik kültür değerlerini tek kriter olarak belirlemek, farklılık korkusu ırklar arasında birleşmelere ve ilişkilere karşıtlık gibi kavramları da anlatıyor olabilir. İrkçilik, sosyal ayrımcılığı, ırklar arasında fark gözetilmesini ve soykırıma kadar varabilen şiddeti haklı göstermektedir.⁸

BM söz konusu ayrımcılığa karşı bir sözleşme hazırlamış ve bu sözleşmeyi dünya ülkeleriyle birlikte 1975 yılında imzalamış ve hayat geçirmiştir. Sözleşmede, “ırk ayrımcılığı” terimi, siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel veya toplumsal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, uygulanmasını, bu hak ve

⁶ http://encarta.msn.com/encyclopedia_761573635/Discrimination.html (05.02.2007)

⁷ AYTEKİN Yılmaz, **Etnik Ayrımcılık**, Vadi Yayınları, 1994, s;20

⁸ <http://tr.wikipedia.org/wiki/Irk%C3%A7ilik> (05.02.2007)

özgürlüklerden yararlanılmasını ortadan kaldırmak veya zayıflatmak amacına ya da etkisine yönelik, ırk, renk, soy ya da ulusal veya etnik kökene dayalı her türlü ayırım, dışlama, kısıtlama ya da tercih anlamındadır. Sözleşme ayrıca, ırksal nefreti de yasaklamaktadır. Bu durum, bir kişinin, ırk, renk, milliyet veya etnik kökeni nedeniyle açıkça hakaret edici, aşağılayıcı veya sindirici olabilen herhangi bir davranışta bulunması, söz söylemesi ya da yayın yayımlaması durumunda ortaya çıkmaktadır.

1.2.3. Din Ayrımcılığı

Toplum bireyleri sadece milletine ırkına göre değil aynı zamanda bireyin inandığı dine, inanç şekillerine göre de sınıflandırmaktadır. Bu sınıflandırma ne yazık ki bireylerin karşısına, kendinden olmayanlarla karşılaştığında ayrımcılık olarak yansımaktadır. Bulduğumuz yüzyılda edinilen tüm özgürlüklere rağmen, hala dini inanç nedeniyle ayrımcılık yapılmaktadır. BM, din ve inanca dayalı ayrımcılığa karşı dünya ülkelerinin de taraf olduğu bir sözleşme hazırlamıştır. BM tarafından 25 Kasım 1981 yılında yayımlanan “Din Veya İnanca Dayalı Her Türlü Hoşgörüsüzlük Ve Ayrımcılığın Kaldırılması Bildirisi” din, inanç nedeniyle yapılan her türlü ayrımcılığa karşı çıkmaktadır.

Sözleşmede herkesin düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne hakkı olduğu ifade edilir. Bu hak, bir dini yada dilediği bir inancı benimseme ve din yada inancını tek başına yada topluca, açık yada özel olarak ibadet, gözetme, uygulama ve öğretme biçiminden açıklama özgürlüğünü de içermektedir. Hiç kimseye, dini ya da dilediği bir inancı benimseme özgürlüğünü zedeleyecek baskıda bulunulamayacağına dikkat çekilir. İnsanlar arasında din ya da inanç gerekçesiyle ayırım gözetmek, insan saygınlığına karşı bir saygısızlık ve BM anlaşmasını ilkelerini yadsıması niteliğinde olup İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde ilan edilen ve İnsan Hakları Uluslar arası Sözleşmelerin de ayrıntılı olarak öne sürülen insan hakları ve temel özgürlüklerin çiğnenmesi ve uluslararası dostça ve barışçı ilişkiler için bir engel sayılarak kınanır.⁹

Tüm devletler, gerekli olduğu her durumda böyle bir ayrımcılığı yasaklamak için yasalar çıkarmak yada kaldırmak üzere her türlü çabada bulunmak ve bu konuda yada

⁹http://www.canaktan.org/hukuk/insan_haklari/yirminciyuzyilda/din_veya_inanca.htm. (07.02.2007)

başka inançlara dayalı hoşgörüsüzlükle savaşmak üzere tüm uygun önlemleri almak zorundadır.¹⁰

1.2.4. Yaş Ayrımcılığı

Bir kişinin yaşından ötürü istihdam edilme, mal ve hizmetlerin sağlanması, tesislerden yararlanma, barınma, eğitim, yasa ve programların uygulanması gibi kamu yaşamının belli alanında ayrımcı davranışa maruz kalması yasalara aykırıdır. BM, kişilerin ırkları, dini inançları nedeniyle ayrımcılıkla karşılaşmalarının yanında yaşları nedeniyle ayrımcılıkla karşılaştıklarını görmüş ve bu nedenle 2004 yılında yaş ayrımcılığı sözleşmesini hayata geçirmiştir.

Emeklilik, göçmenlik, vergi, gençlik ücretleri ve eyalet yasaları gibi bazı kamu yaşam alanları yasa kapsamına girmemektedir. Ayrıca, belli bir yaş grubuna, o yaş grubuna özgü bir ihtiyacı karşılamaya yönelik fayda sağlamak ayrımcılık anlamına gelmemektedir.¹¹

1.2.5. Özürlülük Ayrımcılığı

Dünyada yaşayan özürlü kişi sayısının 500 milyonu aştığı sanılmaktadır. Bu kadar büyük sayılara ulaşan özürlüler topluluğunun, toplumda gündelik yaşamdan çalışma hayatına her alanda ayrımcılıkla karşılaştığı bilinmektedir. 1992 yılında BM'in çabalarıyla özürlüler için bir ayrımcılık sözleşmesi oluşturulmuştur. Söz konusu sözleşmede, özürlü bir kişinin, istihdam, eğitim ve binalara erişim ile mal ve hizmetlerin sağlanması gibi kamu yaşamının birçok alanında özürlü olmayan bir kişiye göre ayrımcı davranışa maruz kalmasının yasalara aykırı olduğu belirtilmektedir.

“Özürlülük” çok geniş olarak tanımlanmakta ve bedensel ve ruhsal özürlülük yanında, vücutta bir hastalığa neden olan organizmaların varlığı da dahil her türlü özürlülüğü kapsamaktadır.¹²

¹⁰ http://www.canaktan.org/hukuk/insan_haklari/yirminciyuzyilda/din_veya_inanca.htm. (07.02.2007)

¹¹ http://www.humanrights.gov.au/languages/Complaint_Guide_Turkish.htm (07.02.2007)

¹² <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/engeliler.htm> (30.01.2007)

Yasa ayrıca, kişide şu anda ve geçmişte varolan veya gelecekte olabilecek ya da olmasının beklendiği özürllülük durumlarını da kapsamaktadır. Bundan başka, özürllülük nedeniyle yararlanılan gereçler, yardımcılar veya eğitilmiş hayvanlar da yasa kapsamındadır.¹³

Özürllülerin hem toplumsal yaşamada hem de çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlüklerin yanı sıra birde ayrımcı tutum ve davranışların var oluşu insan haklarına aykırıdır.

1.2.6. Diğer Gruplara Karşı Ayrımcılık (Azınlıklara Karşı Ayrımcılık)

Yukarıda sayılan ana başlıklar altına girmeyen özel nitelikler nedeniyle de ayrımcı tutum ve davranışlarla karşılaşılmaktadır. Azınlık olarak isimlendirilebilecek gruplar bir çok toplumda ayrımcılığa maruz kalmışlardır. Eski hükümlüler, zihinsel rahatsızlığı bulunanlar, yabancılar, toplumsal yaşamda, istihdamda dışlanmışlardır.¹⁴

1.2.7. Ücret Ayrımcılığı

Ücret ayrımcılığı bir işverenim bir gruba diğer eşit durumdakilere göre daha az ücret vermesi durumunda ortaya çıkar. Ancak bu ayrımcılık türü, istihdamda görüldüğü için ve istihdamda yer alan iki cinsiyetten kadının bu ayrımcılığa en fazla maruz kalması nedeniyle bu konu çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın görüldüğü alanlarda detaylı olarak anlatılacaktır.

1.2.8. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyet, toplumda en göze çarpan ayrımcılık unsurudur. Gözle görülür somut bir nitelik oluşu cinsiyeti, toplumda insanlar arasında bir sınıflandırma yapmaya itmektedir. Buradan yola çıkarak toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rolleri ortaya

¹³ http://www.humanrights.gov.au/languages/Complaint_Guide_Turkish.htm (7.2.2007)

¹⁴ http://encarta.msn.com/encyclopedia_761573635/Discrimination.html (20.2.2007)

atılmıştır. Toplumsal cinsiyet kavramı kadınların ve erkeklerin toplumdaki rol ve davranışlarının tanımlamak için kullanılmaktadır. Bireylere toplum tarafından atfedilen ve biyolojik kökenli olduğu iddia edilen toplumsal roller arasında toplumsal olarak oluşturulmuş rollerdir. Dolayısı ile kadın ve erkek arasındaki farklılıklar ve eşitsizliklerin temeli biyolojik değildir ve biyolojik temelli teorilerle açıklanamaz. Toplumsal cinsiyet, kadınlık ve erkeklik olarak nitelendirilen toplumsal ve kültürel kişilik özelliklerini tanımlamada kullanılır. Bu çerçevede kadınlar duygusal, zayıf, bağımlı, pasif olarak tanımlanırken erkekler rasyonel, güçlü, bağımsız, aktif bireyler olarak tanımlanmaktadır.¹⁵

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın tanımına bakıldığında kadını ve erkeği, cinsiyetleri nedeniyle toplumun ayrı ayrı statülere yerleştirdiği ve beklentilerini de bu yönde konumlandığı görülmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı da cinsiyete dayalı ayrımcılığın tanımını destekler niteliktedir; kadın ve erkek kimliklerinin ve bu kimlikler arasında kurulan eşitsizliklerin doğuştan değil daha sonra toplumsallaşma sürecinde edinildiğini iddia eder.

Toplumsallaşma süreci aile içinde başlayan ve daha sonra eğitim kurumları ve farklı toplumsal kurumlar içinde gelişen ve günümüzde kitle iletişim araçları ile pekiştirilen süreçtir. Yerleşik toplumsal cinsiyet rejimlerinin içselleştirilmesi ve yeniden üretilmesi anlamında bu süreçlerin hepsinin ayrı ayrı analiz edilmesi çok önemlidir. Bütün bu süreçlerde oluşturulan ve toplumun geneli tarafından benimsenen toplumsal cinsiyet kimlikleri daha sonra kadınların eğitim, ekonomi, siyaset gibi alanlara katılımlarını/katılmamalarını belirlemektedir.¹⁶

Öyle ki “erkek çocukları ağlamaz, kız çocukları böyle davranmaz” telkinleriyle büyütülen çocuklar, birer yetişkin olduklarında alacakları eğitimi, seçecekleri meslekleri kadın/erkek okulu, kadın/erkek mesleği şeklinde sınıflandırılırlar.¹⁷ Aile içinde dahi kadının ailevi sorumluluklar, çocuk bakımı gibi konularda dahi cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşamaktalar, çünkü kadınlara toplumun da baskısıyla¹⁸ bu görevlerin

¹⁵ ALVESSON Mats; BILLING Y.Due, **Gender Managers And Organizations**, Walter De Gruyter, Berlin-Newyork, 1994, s :42

¹⁶ **4. Eğitim Kurultayı Sonuç Raporu**, Eskişehir, 2006, s:67

¹⁷ ALVESSON, a.g.e, s :43

¹⁸ BOLCAN Aybike Elif, **AB’ye Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi, Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, s:20

kendilerine ait olduğu, ev dışında ücretli bir işte çalışsalar dahi bu görevleri onların ayrılmaz bir parçasıymış gibi kabul ettirilir.

Toplumun bu şekilde içinde barındırdığı, cinsiyete dayalı ayrımcılık; bir erkeğe kadına ya da üçüncü cinsiyetten kişilere karşı yapılmaktadır. Yani, bir kişinin bir kadına/erkeğe, cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe/kadına davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi görünen davranış veya uygulamaların sonradan kadın/erkek üzerinde ayrımcı etkiler yaratması olarak tanımlanır.¹⁹

Cinsiyet dayalı ayrımcılık bu çalışmanın ana konusu olduğu için daha geniş bir şekilde ikinci kısımda anlatılacaktır. İkinci kısımda cinsiyete dayalı ayrımcılığın daha geniş şekilde tanımı, türleri, nedenleri, cinsiyete dayalı ayrımcılığa yaklaşımlar ele alınacaktır.

1.3. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsel ayrımcılık temel olarak belli bir varlığın karakteristik özelliklerinin her zaman kendine özgü sınırlar içinde kalmaya mahkûm olduğu düşüncesine dayanır. Kendi içinde ise; erkeğe, kadına, çift cinsiyetli olana ve cinsiyet değiştirene karşı ayrımcılık olarak bölümlendirilebilir. Bu türlerden her biri farklı bir tarihi gelişime sahiptir ve farklı davranış biçimleriyle kendini gösterir. Her karakteristik özelliğin kendine ait kesin sınırları olduğu düşüncesi, erkeği ve kadını ait oldukları sınıflara kesin bir şekilde ayırdığı gibi, her iki cinsiyete ait özellikleri gösteren bireyi de reddeder. Böylece bu düşünce; bir erkeğin diğer erkeklerden, bir kadınınsa diğer kadınlardan önemli bir farklı olabileceği ihtimalini de yok sayar.²⁰

Çevremizdeki bireyler, öncelikle, en 'görülebilir' özelliklerini dikkate alarak sınıflandırılır. Cinsiyet de 'görülebilirlik' söz konusu olduğunda üst sırada (belki de en üst sırada) yer alan özelliktir. Bireyler, diğerlerini kadınlar ve erkekler olarak sınıflandırdıktan sonra, artık ayrı birer grubun üyeleri olarak gördükleri bu bireylere ilişkin birçok kalıp yargı geliştirmekte, bu iki grubun üyeleri arasındaki bireysel farklılıklar abartılmakta, en önemlisi de, tümüyle biyolojik farklılıklara

¹⁹ ACAR Feride ve diğerleri, **Eğitimde Cinsel Ayrımcılık**, TC Başbakanlık KGSSM Yayınları, Ankara, 1999, s:5

²⁰ http://tr.wikipedia.org/wiki/Cinsel_ayr%C4%B1mc%C4%B1k (07/02/2007)

dayandırılmaktadır.²¹ Cinsiyete dayalı ayrımcılığa atfedilen bir diğer isimde cinsiyetçiliktir. Cinsiyetçilik, özellikle kadın cinsine karşı olumsuz tutumların eyleme dönüşmüş halidir.²²

Kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın, kadın erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınması kullanılması bunlardan yararlanılmasını engelleyen, ortadan kaldıran, cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet ve kısıtlamadır.²³

Dünya nüfusunun yarısını kadınlar diğer yarısını da erkekler oluşturmaktadır. Ayrıca her 12.000 kişiden 1'i erkekten kadına dönüşmüş eşcinsel, her 30.000 kişiden 1'ide kadından erkeğe eşcinsel olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁴ Bireylere cinsiyet açısından bakıldığında erkeklerin; bankacılık gibi hizmet sektörlerinde görseellik nedeniyle tercih edilmedikleri, iş yerinde daha uzun sürelerle çalışmaları, kadınların çalışma yaşamında daha az yoruldukları ve daha az iş yüküne sahip oldukları, kadınlara nazaran daha zor ve zahmet gerektiren işlerde çalıştıkları gibi gerekçelerle cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaştıkları tespit edilmiştir.²⁵ Ancak erkeklerin hem fiziki olarak daha güçlü yapıda olmaları, hem de ev ve ailevi sorumlulukları kadınlara bırakarak bu konularda sorumluluk almamaları, erkeklerin ayrımcılıktan gördükleri zararı elimine etmektedir. Bu nedenle cinsiyete dayalı ayrımcılıkta kastedilen kadına karşı ayrımcılıktır.

İnsanlara geleneksel kadın erkek özellikleri ve rolleri televizyon, kitap, müzik gibi iletişim araçlarından aktarılmaktadır. Örneğin bir araştırmada gazete ve dergilerde yer alan 1750 fotoğraf incelendiğinde erkeklerin portresinin kadınlarınkinden daha çok yayınlandığı görülmüştür. Portre diğer bir deyişle baş ve yüz; akıl, zeka, yetenek ve kimlik gibi geleneksel saygın nitelikleri temsil ettiğinden erkeklerle özdeşleştirilir. Kadınların iletişim araçlarındaki sunumuna ise daha çok duygular ve beden eşlik eder. Bu da iletişim araçlarının insanların algılarını ustalıklı etkilediğini ve kadın erkek

²¹ DEMİRTAŞ H. Andaç, **Cinsiyet Rolü Kalıp Yargıları, Androjenlik ve Diğer Cinsiyet Yönelimleri**, <http://www.accessmylibrary.com/> (23.01.2007)

²² UĞURLU Ozanser, www.ozanser.com (3.3.2007)

²³ TUSKAN ALİBSAH Aydeniz, "Kadın Hakları ve Yeni Medeni Kanun", **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt 81, Sayı 2007/2, s:561

²⁴ <http://www.amnesty.org.tr/print.php3?sindex=vifois1101200703> , (27.2.2007)

²⁵ TEKINAY Aşlı, "Kadınlar Niye Az Kazanır?", **Capital Dergisi**, 2000 http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=2729 (30/03/2007)

ayrımını teşvik ettiğini gösterir.²⁶ Günlük kullanım dilinde dahi bu tür ayrımcılık yapılmaktadır. Örneğin, “erkek gazeteci”, “erkek yazar” gibi kullanımlarla karşılaşılmazken, “kadın yazarlarımız”, “kadın ressamımız” ayrıca belirtilir. TUSIAD Başkanı Arzuhan DOĞAN YALÇINDAĞ için bugün gazeteler TUSIAD’ın “kadın” başkanı diyerek bahsediyorlar. Çünkü toplum buna ihtiyaç duyar, kadını erkeğin olmadığı yerde ikame, veya erkeğin karşıtı olarak görmektedir.²⁷

Ayrıca, sadece kadınlar ve erkekler değil diğer cinsiyetlere mensup kişilerde, ayrımcılığa maruz kalırlar. Eşcinseller, genel ahlaka aykırı yaşam, haysiyetsiz yaşam gibi ifadelerle cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar. Homoseksüeller sosyal ve cinsel tabular yüzünden ön yargılara maruz kalmıştır. Oldukça az yerel kurallar lezbiyen yada gaylerin ayrıma karşı haklarını savunmaktadır. 1986’da, Amerika’da, kendi rızası ile homoseksüelliği seçenlerin özel haklarının Anayasaca korunmayacağına hükmetmiştir. 1996’da Amerika, eyaletlerin homoseksüellere diğer insanlardan daha zor ayırım karşıtı yasa çabası uygulanamayacağına hükmetmiştir. 2003’te; 1986’daki yasamayı dönüm noktası bir kararla bozmuştur. Ancak bu yaşanan yasalar karmaşası eşcinsellerin ayrımcılığa maruz kalmalarını engelleyememiştir.²⁸ Çalışma yaşamında ise eşcinseller, işe alınmama, işten çıkarılma, sürgün edilme, istifaya zorlanma gibi uygulamalarla karşı karşıya kalmaktadırlar.²⁹

Girişte de bahsedildiği gibi sadece kadınlar değil erkekler ve diğer cinsiyetlere mensup kişilerde hem toplumsal hayat da hem de çalışma yaşamlarında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz bırakılırlar. Kadının kendini erkekten üstün hissetmesi de bir cinsel ayrımcılık türü olmasına rağmen, kavram yakın zamanda yaygınlaşmıştır.

Fakat bu cinsiyet gruplarından en fazla kadınlar ayrımcılığa maruz bırakıldığı ve en fazla zararı gördüğü için bu çalışmada cinsiyete dayalı ayrımcılık anlatılırken kastedilen; kadınlara karşı cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Kadınlara Karşı Ayrımcılık tanımı ise CEDAW tarafından yapılmıştır; “Kadına karşı ayrımcılık; siyasal, ekonomik, sosyal kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitline dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları be olursa olsun kadınlara

²⁶ Kaya Nusret, “**Kadın mısın erkek mi?**”, derKİ dergisi, www.derki.com/sayfalar8/kadinerkekçhtml (27.01.2007)

²⁷ **Sözcüklerde Gizli Cinsiyetçilik**,
www.geocities.com/sekizmart/cinsiyetçilik/sozcuk.html, (18.01.2007)

²⁸ <http://encarta.msn.com/encyclopedia761573635/Discrimination.html> (21.01.2007)

²⁹ <http://www.kaosgl.org/node/798-> (27.01.2007)

tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelir”.

1.3.1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Görüldüğü Alanlar

Cinsiyete dayalı ayrımcılık ile farklı grupların yer aldığı her alanda karşılaşmak mümkündür. Toplum bireyleri gruplandırmaya, bu gruplara göre sınıflandırmalar yapmaya her zaman eğilimli olmuştur. Yasalardan, politik yaşama, ev yaşantısından çalışma yaşamına kadar farklı birçok alanda cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşmaktadır.

Toplumlarda, cinsiyetler arası eşitsizliğin yaygın olduğu ortadadır. Bu eşitsizliğin kökeninde ekonomik, siyasal ideolojik ve kültürel nedenler yatmaktadır. Kısacası “Ayrımcılık” ve özelde “Cinsiyet Ayrımcılığı” bir toplumsal sistemdir. Başlangıç koşulları ne olursa olsun insanların yani kadın ve erkeklerin eşit koşullarda yaşama başlamaları ve eşit toplumsal sonuçlar elde etmelerinin sağlanması halinde eşitlikten söz edilebilir.³⁰

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın görüldüğü alanlarla ilgili özel bir sınıflandırma mevcut değildir. Ancak yapılan araştırmalar sonucu, eğitimde, siyasette ve çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılıkla sıklıkla karşılaşıldığı görülmektedir. Bu nedenle cinsiyet dayalı ayrımcılığın karşılaşıldığı alanlar bu üç grupta tarafımızdan ve bu çalışmaya özgü olarak sınırlandırılmıştır.

³⁰ GÜRKAN Ülker, “Türkiye’de Kadının Toplumsal Ve Hukuki Statüsü”, **Hukukta Kadın Sempozyumu Bildiri Kitabı**, 2006, s:41

1.3.1.1. Siyasette Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Siyasal katılma, sistemle toplum üyesi kişiler arasında bulunan ve kişilerin siyasal sistem karşısındaki durumlarını, tutumlarını, davranışlarını ifade eden bağlardır. Siyasal katılma, siyasal olaylara ilgi duymak, önemsemek, siyasal olaylar hakkında bilgi edinmek, eylemde bulunmak yani siyasal olaylar içinde aktif olarak yer almak gibi çeşitli biçim ve yoğunluklarda kendini gösterebilmektedir.³¹

İnsan haklarından yararlanmak konusundaki cinsiyetler arası eşitsizlik, en belirgin biçimde siyasal katılma alanında ortaya çıkmaktadır. Kadının siyasal katılımı, her alanda erkeğin katılımının gerisinde kalmakta ve özellikle seçilme hakkından yararlanma konusunda cinsler arası eşitsizlik, doruk noktasına ulaşmaktadır. Bu durum parlamentolarda kadının eksik temsiline yol açmaktadır.³² Bu durumu ikili rol yaklaşımı açıklamaktadır. Kadınlar ikili rol yaklaşımının savunduğu şekilde hareket ettiklerinde siyasal yaşamdan uzak kalmaktadırlar.³³

Tarihte bazı devletler kadınlarla ilgili siyasi engellemeler getiren kanunlara bile sahiplermiş. Örneğin Japonya’da 12.-14. yüzyıllar arası dönemde güçlü siyasi etkilere sahip, yasal haklarla mülkiyet hakkı kullanan yönetici kadınlara rastlanılmış fakat Kadının siyasi ve ekonomik gücü her zaman erkekten geride bırakılmıştır. 23 Mayıs 1795’te Avrupa’da Veraset Kanunuyla, kadınların herhangi bir örgüt ya da dernekte herhangi bir siyasi oluşumda yer almaları yasaklanmıştır.³⁴

Ancak BM’e gelindiğinde, BM’nin siyasi ve medeni haklar sözleşmesinin 25. maddesine göre, her birey doğrudan veya seçilmiş temsilciler aracılığıyla kamu hizmetlerine katılma, seçmenlerin iradelerini serbestçe ifade etmeleri güvence altına alan, gizli olarak oy verildiği, genel ve eşit oya dayanan ve belirli aralıklarla yapılan dürüst seçimlerde oy kullanma ve seçilme, genel eşitlik ilkesine uygun olarak ülkesinde kamu hizmetlerine girme haklarına sahiptir.³⁵ Yasalarda siyasal haklar konusunda cinsiyet ayrımı yapan hükümler mevcut değildir. Ancak yasalarda kadına karşı

³¹ ARASLI Oya, “Siyasal Katılma ve Kadın”, **Hukukta Kadın Sempozyumu**, s: 61

³² ARASLI, a.g.e., s: 61

³³ KARADAŞ Necla, “Ekonomide Kadın”, **İSMMMO Yayın Organı**, Sayı: 19, 1993, s:42

³⁴ MAYATÜRK Evrim, **Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Ve Bir Uygulama**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, 2007, s:36-42

³⁵ <http://ihami.anadolu.edu.tr/belgegoster.asp?num=33&dil=1> (1.2.2007)

ayrımcılık olmaması, uygulamada karşılaşılan gerçekleri değiştirmemektedir. Hala kadınların siyasette temsili çok düşük seviyededir.³⁶

Türkiye’ de ki durumda farklı değildir. Türkiye’deki yasalarda BM ile aynı doğrultudadır. 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanununun 83. maddesinde “siyasal partilerin, herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu prensibine aykırı amaç güdemeyeceği” bildirilerek, cinsiyet ayrımcılığına yönelik parti çalışmaları engellenmiştir. Ancak; aktif siyasete katılımında seçilme hakkını kullanma bakımından kadınlar gerek parlamento, gerekse yerel yönetimlerde temsil edilmede dezavantajlı durumdadırlar.³⁷

Kadınların siyasette eşit temsili konusundaki engeller, ilginç bir biçimde, gelişmiş veya az gelişmiş olsunlar tüm toplumlarda benzer bir nitelik göstermektedir. Parti ve aile desteğinin olmaması, politik yaşamın erkek niteliği, ataerkil zihniyetin ve kültürel geleneklerin hakimiyeti, finansal destek yokluğu, seçim sisteminin niteliği, siyasal partiler için kadın-erkek eşitliğinin merkezi bir değer olmaması şeklinde sayılabilir.³⁸

Kadınlara seçme ve seçilme hakkının gelişimine bakıldığında; Norveç’te 1907’de, Danimarka’da 1915’de, İsveç’te 1920 de verilmiştir. Türkiye bu ülkelerin ardından gelmektedir. Türkiye 1930 yılında yerel seçimlerde, 1934 yılında genel seçimlerde kadına seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. Ancak verilen hakkın hayata geçirilmesi için gerekli yapısal düzenlemeler yapılmamıştır, kadınların siyasete katılmasının önündeki engeller kaldırılamamıştır.

19. ve 20. yy başlarında kadınların tüm dünyada toplumun her alanında aktif bir yurttaş olmak için mücadele vermişlerdir. Tanzimat sonrasında ve özellikle meşrutiyet yıllarında pek çok kadın derneği kurulmuş, hak ve taleplerini vurgulayan çeşitli dergiler yayınlamışlardır.³⁹

1924 Anayasasında “Her erkek Türk seçme ve seçilme hakkına sahiptir.” şeklinde bir ifade mevcuttur. Cumhuriyet’in kuruluşuyla kadınlara medeni ve siyasi hakların önü açılmış ve bu ifade “her Türk” şeklinde değiştirilmiştir. Ancak 1934’de 18

³⁶ www.bianet.org/php/yazdir.php?DosyaX=../2006/08/11/83590.htm, (01/02/2007)

³⁷ GÖĞÜŞ Zeynep, “Siyasette Ürkütücü Kadın Eksikliği”, http://www.tempodergisi.com.tr/kose/zeynep_gogus/05039/ (29.01.2007)

³⁸ “Ulusal Kadın Politikası 2007 – 2011 Eylem Planı”, **Marmara Grubu Stratejik Ve Sosyal Araştırmalar Vakfı, AB Ve İnsan Hakları Platformu**, s: 9

³⁹ ÇAKIR Serpil, “Kadınların Politikada Temsili”, **Görüş Dergisi**, Eylül 2000, Sayfa 43

milletvekili ile parlamentoya giren kadınlar 2000’li yıllarda hala aynı yerde bulunmaktadır.

Kadınların bürokrasi içerisinde üst düzey karar verici konumlarda yer alması da oransal olarak düşüktür. Devlet Personel Başkanlığınca 2002 yılında derlenip, 2003 Haziran ayında kullanıma sunulan veriler kullanılarak, Kamuda orta ve üst düzey yöneticilerin unvanlarına göre dağılımında Genel Müdür Yardımcısı ve üstü unvandaki görevlerde kadınların %11.4 oranında, Daire Başkanı unvanındaki görevlerde ise %18.6 oranında yer aldıkları görülmektedir.⁴⁰

Sadece Türkiye’de değil, tüm dünyada kadınların siyasal temsili istenilen düzeyde değildir. Dünya’nın çeşitli ülkeleri incelendiğinde, günümüzün parlamentolarında dünya ortalamasının 10 erkeğe 1 kadın oranında olduğu görülmektedir.⁴¹ Kuşkusuz, parlamentolarındaki kadın temsiline bu oranın çok üstüne çıktığı bazı ülkeler vardır. Örneğin parlamentodaki kadın oranı İsveç’te % 40, Norveç’te % 34, İngiltere’de %18, oranlarına ulaşılabilmiştir. Buna karşın, parlamentodaki kadın temsiline % 10’un altında kaldığı ülkelerin sayısı da oldukça fazladır. Türkiye bugün % 4’lük temsil oranıyla bu tür ülkeler arasında yer almaktadır.⁴² Çünkü kadınlar politikayı yabancı bir mesele olarak görmek üzere sosyalleştirilmişlerdir. Annelik sorumlulukları, evle ilgili sorumluluklar kadının gün boyunca politikaya zaman ayırmasını engellemektedir, medyanın olumsuz etkisiyle nerdeyse cesaretlerini yitirirler. Ayrıca erkek partililer kadına karşı cinsiyetçi ya da kadını yok sayan tavırlarla hareket ederler ve “erkek işi” olarak adlandırırılar.⁴³

Cinsiyete dayalı iş bölümü anlayışı partilerde de geçerlidir. Partili kadınlar kurumsallaşmış siyasal alan dışında ev ve mahalle zemininde partilerin propagandasını yapmaktadır. Kadınların siyasal yaşamda etkin olabilmesi için kadınlara yönelik özel önlemlere başvurulması da gerekir. Bu politikalar; olumlu destek stratejileri ya da kota terimleriyle anılırlar. Olumlu destek politikalarında gönüllü biçimde veya hukuken zorlayıcılık altında genellikle ırk ve cinsiyetle tanımlanan belli grupların statülerini ve sayılarını arttırmak, korumak başlıca amaçtır. Bu amaç için kotalar, siyasal kurumların

⁴⁰ <http://www.kssgm.gov.tr/karar.html> , (31.01. 2007-)

⁴¹ ARASLI, a.g.e., s: 62

⁴² ARASLI, a.g.e., s: 62

⁴³ <http://www.kssgm.gov.tr/karar.html> , (31.01. 2007)

daha çok kadını içine alabilecek şekilde kadınlar için siyaset yapabilecek hale getirilmesidir.⁴⁴

Siyasal yaşama katılım gibi erkek egemen ortamlarda kadınlar için yapılan uygulamalarda devletler arasında ciddi yaklaşım ve uygulama farklılığı mevcuttur⁴⁵. Örneğin ; Kanada iki cinsin temsilinin en az % 50 olması şartını getirirken, Norveç işçi partisi, Danimarka ve Almanya Sosyal Demokrat Partileri de % 40 koşulunu benimsemişlerdir. Türkiye’de ise politikacılar özellikle parti liderleri kadınların toplumsal önemine vurgu yaparlar her zaman kadınlar olmadan demokrasi olmayacağını her zaman kadınların yanında olacaklarını vurgularlar ama bunu gerçekleştirmezler.⁴⁶

Türkiye’de de Kadın Dernekleri siyasal katılıma kota şartı getirilmesi için talepte bulunmaktadır. Ancak henüz bu yönde bir uygulama söz konusu değildir. AB ortalamasında kadın parlamenterin temsil oranı %25, Avrupa Konseyinde ise %30. Avrupa Konseyine üye ülkeler içinde kadınların siyasal temsilinde Türkiye’den sonra en kötü ülke Azerbaycan’dır.⁴⁷

Görüldüğü üzere hem Türkiye’ de hem de dünyada kadına karşı ayrımcılık siyasal yaşamda çok belirgin bir şekilde kendini fark ettirmektedir.

1.3.1.2. Eğitimde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Bir düşünür, “Bir ülkede kadın ve erkeğin eğitimi eşit olsaydı, onların güç ve başarıları da aynı olurdu” demiştir. Eğitimde, kadınlarla erkeklerin eşit imkanlara sahip olmadığı tarihin her döneminde ve dünyanın her yerinde görülmektedir. Eğitim de cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda yapılan bazı çalışmalar, ACAR 1999 ve TAN 1980 kadınının eğitimci sıfatıyla yaşadığı ayrımcılığı irdelemiştir. Eğitimcilikte kadına karşı yapılan ayrımcılık genelde görev dağılımında görülmektedir. Dünyadan alınan verilerde kadınların okullarda alt basamak sınıflara verildiği, erkeklerin ise üst sınıflarda

⁴⁴ GÖĞÜŞ Zeynep,” Siyasette Ürütücü Kadın Eksikliği”,
http://www.tempodergisi.com.tr/kose/zeynep_gogus/05039/ (29.01.2007)

⁴⁵ HABLEMİTOĞLU Şengül, “Toplumsal Cinsiyet Yazıları”, **Toplumsal Dönüşüm Yayınları**, 2004, s:20

⁴⁶ ÇAKIR, a.g.e., s:43

⁴⁷“Ulusal Kadın Politikası 2007 – 2011 Eylem Planı”, **Marmara Grubu Stratejik Ve Sosyal Araştırmalar Vakfı, AB Ve İnsan Hakları Platformu**, s: 9

görevlendirildiği görülmektedir.⁴⁸ Ancak, bu çalışmada eğitimde cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kastedilen eğitim alabilme hakkında karşılan ayrımcılıktır.

Toplumumuzda kız çocuklar ve kadınlar, çok kültürlü ve dinli bir imparatorluktan lâik bir ulus devlete dönüşümü sağlayan Cumhuriyet Devrimi ile birlikte yaygın ve örgün eğitim olanaklarına kavuşmuşlardır. 1927 yılında 6 ve daha yukarı yaşlardaki kadınların yüzde 95.4'ü okuma-yazma bilmiyordu. 1928 yılında Lâtin alfabesinin kabulü, kız ve erkek çocukların birlikte eğitim görecekları karma eğitim ilkesinin benimsenmesi ve Öğretim Birliği Yasası'nın desteği ile kadınlar için eşit eğitim fırsatı doğduğu gibi, tüm mesleklerin kapıları da ardına kadar açılmıştır.⁴⁹

1982 Anayasası 42. maddesinde “kimse eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılamaz” ifadesi yer almıştır.

Ancak kadınların bu temel haktan yararlanmaları bütün eğitim seviyelerinde erkeklerden çok düşüktür. En temel haklar söz konusu olduğunda bile yasalarda ve formal düzlemde belirtilmesi onların gerçekleştirilmelerini sağlamaya yetememektedir.⁵⁰ Okuma yazma oranının yükselmiş olması, eğitim öğretim kurumlarında kadınlarında eğitim alması için çıkarılan yasalar eğitim düzeyinin istenen noktaysa gelmesine yetememektedir.

Kısıtlı ekonomik olanaklar, ataerkil değerlerin sürüp gitmesi, olağan üstü bir iç göç yaşanması, çarpık kentleşme, öğretim birliği yasasının delinmesi, yani dinsel eğitimin lâik eğitim karşısında artan gücü; siyasal istikrarsızlık ve bölgesel dengesizlikler yüzünden okuma-yazma bilmeyen kadın oranı halâ yüzde 19.4 erkeklerde %6,1dolayındadır. (DİE,2000)

Okullaşma oranının dışında eğitimdeki ayrımcılığın bir diğer boyutu da eğitim görülen alanın seçilmesinde karşımıza çıkmaktadır. Kızların belirli bazı dallarda eğitim görmeye, toplumsal ya da yasal itilirle yönetilmesi hatta zorlanması, nedenleri ve sonuçları yönünden önemlidir. Nedenleri açısından, toplumun kadınları ne denli erkeklere eşit gördüğünü saptayan bir gösterge olduğu için çok önemlidir. Sonuçları açısından da, genellikle daha az para kazanan ve daha önemsiz mesleklere yönelen kadınlar, çalışma yaşamları boyunca erkeklerin egemenliği altında olmaya devam

⁴⁸ TAN Mine, **Kadının Ekonomik Yaşamı Ve Eğitim**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, s: 21

⁴⁹ ARAT Nejla, “Türkiye'nin Kadınları, Panel Konuşması”, <http://www.baskonsolosluk.ch/3633/>

⁵⁰ GÖK Fatma, “Türkiye’de Kadınların Eğitimi; Sorunlar ve Çözüm Önerileri” , **Kadın Eserleri Kütüphanesi Makale Arşivi**, No:6 GÖK, 99/829, s:1

etmeye neden olmaktadır. Kadınların iyi eğitimden geçmemiş olması, onların yeteneksizliğine bir kanıt olarak gösterilmektedir. Böylece, bir noktadan kırılması gereken bir kısır döngü içinde bulunmaktadır.⁵¹

Geleneksel olarak kadınlar mühendislik, matematik bilimleri gibi alanlarda eğitime yönelmezlerken, erkekler özellikle bu alanlarda eğitim almaya eğilimlidirler. Bu eğilimlerin nedeni yine toplumun küçük yaşlarda bireylere uyguladığı ayrımcı tutumlardır. Kız çocuklarına daha sosyal, daha nitel iş ve meslek grupları örnek gösterilirken, erkek çocuklara daha fazla zaman ve güç isteyen, kariyer imkanının daha fazla olduğu daha nicel işler gösterilir.⁵²

Uluslar arası CEDAW ve Pekin Protokolü çerçevesinde taraf devletlere eğitimde erkeklerle eşit hakka sahip olmalarını sağlamak için kadınlara karşı ayrımı önleyen bütün uygun önlemlerin alınması yükümlülüğü getirilmiştir. Dünya’da ki uluslar arası kuruluşlar, kadın-erkek arasında ki bu eğitim hakkından yararlanabilme eşitsizliğinin farkındadır. Eğitim dünyanın her yerinde sorunlu bir konudur. Özellikle bölgeler arası eşitsizlik ve bunun doğurduğu sonuçlar en önemli sorunlardandır. Bölgeler arası dengesizlikten en fazla kadınların etkilenmesi, eşitsizliği daha da artırıcı bir sonuç doğurmaktadır.⁵³

Türkiye’de ve dünyada kadının eğitim alma hakkıyla ilgili istatistiki bilgilere ikinci bölümde geniş olarak yer verilecektir. Bu kısımda ifade edilmek istenen, eğitim de kadına karşı ayrımcılığın varlığıdır.

1.3.1.3. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Kadınların çalışma yaşamına tam katılımı, onların kişisel ve sosyal kalkınmaları için anahtar bir rol oynar, ülke ekonomisine katkı sağlar. Kadınların iş gücü piyasasına katılımını, kadınların kişisel vasıfları, aile içindeki pozisyonları, içinde buldukları hukuksal ve ekonomik çevre gibi faktörler etkiler.⁵⁴ Kadınları çalışma yaşamına iten

⁵¹ ALKAN Türkan, Kadın Erkek Eşitsizliği Sorunu, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi** Yayın No; 475, s:47

⁵² ALVESSON, **a.g.e** s :18

⁵³ ALKAN, **a.g.e.**, s:45

⁵⁴ PALAZ Serap, “Women’s Labour Force Participation in Turkey”, **İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları, 50. Kitap**, İstanbul 2005, s:592

nedenleri ek gelir ihtiyacı, ekonomik bağımsızlık, sosyal ortam, kendini geliştirmek, eğitimini değerlendirmek gibi sıralanabilir.⁵⁵

Çalışma hayatında din, dil, ırk, siyasi düşünce, felsefi düşünce veya cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılamaz. İşverenin işe almadan, hizmet içi eğitime, terfiden işten çıkarmaya kadar her aşamada iş yerinde çalışanlara eşit davranması gerekmektedir.⁵⁶ Rekabetçi piyasanın bir gereği olarak bireylerin, mevkileri, pozisyonları, kazançları, arasında fark olması doğaldır. Ancak bu farklılıkların kaynakları, eğitim seviyesi, performans, verimlilik gibi kriterler olduğu sürece doğaldır. Farklılıkların nedenleri bu tip kriterler değil de kişilerin işle ilgisi olmayan özellikleri olduğunda eşitsizlik, ayrımcılık ortaya çıkmaktadır. Oysa kadınların çalışma yaşamında yer alması, kadınlar arasında girişimciliğin yaygınlaşması; kadınların kendi kazançlarını sağlayarak başkalarına bağımlılığını azaltır, onları özgürleştirir. Ücretli iş bulamayan kadınların emek piyasasına katılımını sağlar, yanında çalışanlarla genel istihdama katkıda bulunur.⁵⁷

Çalışma yaşamında yapılan cinsiyete dayalı ayrımcılık bu çalışmanın, ana konusu olduğu için daha geniş bir şekilde bundan sonraki bölümlerde anlatılacaktır.

1.4. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık; bir kişinin bir kadına/erkeğe, cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe/kadına davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi görünen davranış veya uygulamaların sonradan kadın/erkek üzerinde ayrımcı etkiler yaratması olarak da tanımlanmaktadır.⁵⁸

Bu tanıma göre cinsiyete dayalı ayrımcılık 2 türlü gerçekleşmektedir.⁵⁹ İlki dolaysız ayrımcılık; Kişiye onunla aynı veya benzer durumda olan başka bir kişiye nazaran daha az olumlu davranmaktır. Bir kişiye cinsiyetini veya cinsiyetle ilgili herhangi bir niteliğini öne sürerek onu işe almamak veya farklı ücret ödemek dolaysız cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak tanımlanır. Cinsiyet nedeniyle ayrımcılığa maruz

⁵⁵ FİDAN Fatma, “Çalışan Kadının Sorunu:Çalışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler”, **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Yayın no: 4567,2005, s: 191

⁵⁶ KURŞUN, a.g.e., s: 63

⁵⁷ “Ulusal Kadın Politikası 2007 – 2011 Eylem Planı”, **Marmara Grubu Stratejik Ve Sosyal Araştırmalar Vakfı, AB Ve İnsan Hakları Platformu**, s: 4

⁵⁸ ACAR, a.g.e., s: 5

⁵⁹ KURŞUN, a.g.e., s:64

kaldığı düşünölen işçinin; eğer kadın-erkek olmasaydı ayrımcılık teşkil ettiği iddia edilen işleme maruz kalmayacağı sonucuna varılıyorsa, kişiye cinsiyeti nedeniyle çalışma yaşamında ayrımcılık yapıldığından söz edilebilir.

İkincisi dolaylı ayrımcılık; Bir kanun, kural ya da işlemin ilgili herkese eşit bir şekilde uygulanması ancak toplumun bir bölümü üzerinde orantısız etkilere sahip olması ile ortaya çıkan cinsiyete dayalı ayrımcılık türüdür.⁶⁰ Bir başka tanımsa dolaylı cinsiyete dayalı ayrımcılığı; bir kişinin, kendisinden bir şey (örneğin iş) isteyen bir kadına, istenen şeyi vermeyi bir şarta bağlaması durumu olarak ifade eder. Bu tanıma göre söz konusu şartın aşağıdaki özellikleri taşıması halinde dolaylı cinsiyete dayalı ayrımcılıktan söz edilebilir. Söz konusu şart;

- Hem erkek hem de kadınlara uygulanacaksa,
- Şartı yerine getirebilecek kadınların oranı erkeklere nazaran daha az ise,
- Yerine getirmemek ilgili kadının zararına ise,
- Öne süren kişi şartı, uyguladığı kişilerin cinsiyetinden bağımsız olarak açıklayamıyorsa,

Ortamda dolaylı cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığından söz edilebilir.⁶¹

Toplum çocukluktan itibaren kadın ve erkeğe bazı yönlendirmelerde bulunur. Bu yönlendirmeleri yaparken, toplumun değer yargıları, gelenekler, çevresel etmenler de dikkate alınarak kadın ve erkeğe bazı roller yüklenir. Kişilerin toplumda nasıl bir rol oynayacaklarına yönelik bu önyargılı beklentilere cinsiyet rolü denilmektedir. Bu cinsiyet rollerine göre; bazı meslek ve pozisyonlar kadın işi olarak tanımlanıp kabul görürken bazıları ise erkek işi olarak tanımlanıp kabul görmektedir.⁶²

Aynen toplum gibi, çalışma yaşamı da bireylere cinsiyet rolleri yüklemiştir ve iş gücü piyasası cinsiyet temelinde bölünmüştür. Ancak önemli olan işverenlerinde cinsiyete dayalı ön yarıları sürdürmeleri ve hatta beslemeleridir. Belli işlere kadınların kabul edilmemesi, işe alma ve çıkarma, işyerinde görev dağıtımında ve sosyal toplantılara katılma erkeklerle eşit haklara sahip olmama, hizmet içi eğitimden yoksunluk, ücretlerin düşüklüğü, hamilelik dönemlerinde kadınların işten atılması vb olaylar cinsiyete dayalı ayrımcılığın örnekleridir. Kadınlar kariyerlerine başladıkları andan itibaren çıkmaz kariyer yollarına yönlendirilmekte, bu nedenle kariyerlerinin alt düzeylerinde plato

⁶⁰ KURŞUN, a.g.e. s: 65

⁶¹ ACAR, a.g.e., s:5

⁶² ACAR, a.g.e., s:6

halinde yığılmaktadırlar.⁶³ Bunlar kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılığın sonuçlarıdır. Çalışma yaşamında kadınların bu gibi durumlarla pek çok konuda karşılaştığı görülmektedir.

Amerika'da yapılan bir araştırmada, bir kadın ve bir erkeğin aynı anda bir işte çalışmaya başlamalarının ardından belirli bir süre geçtikten sonra kazanımları karşılaştırılmış. Sonuç olarak erkeklerin kadınlara göre ücret, kariyer imkanı tazminat, prim ve ikramiye ve sosyal imkanlar bakımından daha üst seviyede kazanımlar elde ettiği görülmüştür. Kadının erkekle aynı imkanlara sahip olabilmek için çok daha fazla çaba sarf etmesi, beceri ve yeteneklerini göstermek için çok daha fazla çalışması gerekmektedir.⁶⁴ Kadınların çalışma yaşamında oransal olarak erkeklerden daha az bir paya sahip olmaları, ev içinde eş ve çocuklara karşı olan sorumluluklar ve iş yükü nedeniyle part time çalışmaya mecbur kalmaları, eğitim imkanına sahip olamamaları ya da kariyer imkanı tanımayan dallarda eğitim almış olmaları ve son olarak ta toplumsal yaşamın her alanında olduğu gibi çalışma yaşamında da eşit muamele görmemeleri kadının çalışma yaşamında karşılaştığı en büyük sorunlardır.⁶⁵

Bu anlatılan alanlarda kadına karşı yapılan cinsiyete dayalı ayrımcılığın nedenleri düşünülecek olursa: Kadınların erkek kadar yetenekli, becerili, çalışma hayatının koşullarına uyabilecek donanım ve yapıya sahip olmadıkları yönünde inanışlar vardır. Yapısal olarak kadınların yönetim gibi üst kademe pozisyonlarında başarılı olamayacakları düşüncesi de kadınlara karşı yapılan ayrımcılığın nedenlerindedir.⁶⁶

Ayrıca kadının eş olma, anne olma, ev işlerinden sorumlu olma gibi yükümlülükleri de bu inanışları savunanlara destek olmaktadır. Çünkü hem bir iş de çalışmak hem de evde ki işlerle, çocukla ve eşle ilgilenmek zorunda kalan kadın, taraflara karşı sorumluluklarını aksatabilmekte, bu değişik roller arasında sıkışabilmektedir. Kadının bu kendini sadece iş hayatına adapte edememe durumu, iş verenlerce, kadınlara cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasına neden olan en büyük etmendir.⁶⁷ Toplum kadını evinde, çocuklarının başında görmek ister, iş yerinde ki

⁶³ PARASIZ, İlker, **Modern Emek Ekonomisi**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Mart 2002 s:181

⁶⁴ ALVESSON, a.g.e., s :22

⁶⁵ ALVESSON, a.g.e., s :23

⁶⁶ TOPBAŞ Ferhat, **Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı Ve Türkiye Örneği**,

Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi,2002 s:46

⁶⁷ EYUBOĞLU, a.g.e., s: 19

kadını kabul etmez, çalışma hayatında olmasına göz yumsa bile, kadını bulduğu her fırsatta yermektedir. Çünkü cinsiyete dayalı ayrımcılık kadının ev içindeki çalışmasının değerlendirme dışı tutulmasıyla başlar. Ayrıca kadın ücretli olarak ev dışında çalışsa dahi ev içindeki sorumlulukları devam etmektedir. İş gücü piyasasına erkeklerden sonra giren kadın, bu alanda kendisi için tanımlanmış işleri yapmak durumunda bırakılmıştır.⁶⁸

İşverenler, kadını erkek çalışanın yerine kullanılabilir ucuz iş gücü olarak görmektedirler. İşlerin birincil işler ikincil işler şeklinde ayrılması ve kadınların ağırlıklı olarak ikincil işlerde istihdam edilmesi de bu faktörün ispatıdır. Çünkü vasıfsız iş gücü gerektiren ikincil işlere kadınlar tayin edilmektedir ve vasıfsız işlere yeni personel bulmak birinci işlere bulmaktan daha kolay olacaktır. Her bakımdan kadın erkeğe göre daha çabuk vazgeçilebilen personeldir.

Kadının çalışma yaşamında karşılaştığı bu ayrımcılığa yalnızca karşı cins neden olmamaktadır. Kadının özellikle erkek egemen işlerde ve yönetsel görevlerde çalışmasına karşı olumsuz tutumlara erkeklerin yanı sıra kadınların da sahip olması, bir yandan iş gücü arzı ve meslek seçimi kararlarının diğer yandan kadınların işe alınması, eğitimi, ücretlendirilmesi, yükseltilmesi gibi istihdam kararlarını etkilemektedir.⁶⁹

Bazı mesleklerin erkek mesleği, bazılarının da kadın mesleği olarak tanımlanması da önemli bir ayrımcılık nedenidir. Sadece farklı mesleklerde değil, aynı meslek grubundaki çalışanlar arasında da cinsiyete dayalı ayrımcılık görülmektedir. Meslekler cinsiyetlere göre yatay ve dikey ayrışmaktadır. Yatay meslek ayrışması, bazı mesleklerin kadın bazı mesleklerinde erkek mesleği olarak belirlenmesidir. Bu ayrışma aynı iş yerinde bile görülmekte; bazı departmanlarda kadınlar, bazılarında erkekler çalıştırılmaktadır. Dikey meslek ayrışması ise, aynı iş yerinde çalışan, erkek meslektaşları ile benzer niteliklere sahip olan kadın çalışanların farklı tutum, davranış ve değerlendirmelerle karşı karşıya kalmalarını ifade etmektedir.⁷⁰

Görüldüğü üzere toplumun yaşayış biçimi, kültürü, kadının ve erkeğin yetiştirilmesi, çalışma yaşamının bölümlenmesi gibi bir çok faktör çalışma yaşamında kadına karşı yapılan cinsiyete dayalı ayrımcılığının nedenleri arasındadır.

⁶⁸ EYUBOĞLU, a.g.e., s: 13

⁶⁹ PARASIZ, a.g.e. s, 280

⁷⁰ EYUBOĞLU, a.g.e., s: 13

1.4.1. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Dayalı Ayrımcılığın Aşamaları

Erkeklerle oranla daha az bir eğitim imkanı bulabilen ve dolayısıyla çalışma yaşamında daha düşük vasıf düzeyine sahip olan kadınlar, işe alınmada, işte yükselmede, işten çıkarılmada ve iş yerindeki tutum ve davranışlarda cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşır.

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortaya çıktığı alanlar Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğünün 1999 yılında yayımladığı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Eğitim Sektörü Örneği, isimli kitapta üç ana kategoriye ayrılmıştır, bu kategoriler; mesleklere yönlendirmede, işe alımda ve işyerindeki tutum ve davranışlarda ayrımcılıktır. Ancak bu kitaptan bir yıl sonra hazırlanan Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Bankacılık Sektörü Örneği, isimli kitapta ise eğitim sektörü örneğindeki kategorilere ek olarak yedi kategori daha geliştirilmiş (ücret ve parasal olmayan imkanlarda, terfide, teşvik ve takdir edilmede, eğitim olanaklarından yararlanmada, işe devam da, tayin de ve emeklilik ve işten ayrılmada) ve toplamda on kategoride çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulanan alan belirlenmiştir. Ayrıca PARASIZ 2002 ve BİÇERLİ 2005’de de bu konuya değinilmiş ancak, Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık kitaplarındaki kadar geniş bir sınıflandırma yapılmamıştır.

Yabancı kaynaklarda _DELAAT 2000, ALVESSON 2006_ kadına karşı çalışma yaşamında mesleğe yönlendirme, mesleğe girişte, meslekte kariyer imkanı kullanımında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığı ayrıca kadının ev ve çalışma yaşamındaki sorumluluklarının (ikili rol teorisi) bir arada bulunduğu ifade edilmiştir. Türk literatüründe cinsiyete dayalı ayrımcılık üzerine yazılmış diğer kaynaklar incelendiğinde__ ki bu konuda çok fazla kitap kaynak bulunmamaktadır, bu nedenle yazılmış tezler incelenmiştir_ TOPBAŞ 2003, KURŞUN 2006, Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Eğitim Sektörü Örneği ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Bankacılık Sektörü Örneği isimli iki çalışmadaki sınıflandırmayı esas aldığı görülmektedir. Bu çalışmada kadınların ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıkları durumlar, mesleklere yönlendirilmede, işe alınmada ve örgüt içinde olmak üzere üç ana başlık altında incelenecektir. Adı geçen diğer konular bu üç başlık altında anlatılacaktır.

1.4.1.1. Mesleklere Yönlendirmede Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyet rolü normlarının etkisi, doğumdan hemen sonra çocuğa bir isim verilmesiyle alınan kıyafetlerin renginin belirlenmesiyle başlar. Anne babalar ve toplumun büyük çoğunluğu, erkek çocuklarda atılganlığı, akılcılığı, mantıksallığı, problemlerin kolayca üstesinden gelebilme becerilerine sahip olmayı; kız çocuklarda ise, iyi sosyal ilişkiler kurabilmeyi, sempatik olmayı, duygusal olmayı sorumluluk sahibi olmayı, edilgenliği pekiştirmek eğilimindedirler.⁷¹

Çocuk, anne babanın da yönlendirmesiyle gelecekte yapacağı mesleğe, üstleneceği rollere itilmektedir. Toplum, kadının ev dışında çalışması ile ilgili genel değerler, kız çocuklarını büyüdüklerinde oynayacakları roller konusunda önemli ölçüde yönlendirmektedir.

Kadınların iş gücü piyasalarındaki yerini belirleyen etmenlerin temelini cinsiyete dayalı iş bölümü belirlemektedir. Bu belirleyicilik iş gücü piyasaları içinde kadınların yerinin tanımlanmasında ve konumların belirlenmesinde etkili bir rol oynamaktadır.⁷² Kadınların çalışma yaşamına geç girmeleri, aradan geçen sürede erkek egemen bir çalışma hayatı oluşturmuştur. Oluşan bu piyasa da işler kadın ve erkek işleri olarak çoktan ayrılmış durumdadır. Bu ayrım toplumca kabul görmüş ve kızları yetiştiren aileler, onları etkileyen çevre bu kızları seçecekleri işler konusunda hayata gelinen ilk andan itibaren yönlendirmektedir.⁷³ Geleneksel olarak kadınların bazı mesleklere girmesi engellenmiş, bu durumda kadınların sınırlı sayıda yoğunlaşmalarına neden olmuştur.⁷⁴

1.4.1.2. İşe Eleman Alımında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

İş gücü piyasasında bazı işler kadın işi, bazı işlerde erkek işi olarak tanımlanmıştır. Bunun yanı sıra kadınların ev ve iş sorumluluklarının birlikte yürütmesi gerektiğinden işine daha az önem vereceği inancı da yaygındır. Bunun sonucu olarak

⁷¹ TEMEL, Ayşen ve Diğerleri, “Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Yıl,2006, Cilt:13 Sayı:1, s:28

⁷² ERYILMAZ SAY, Müjgan, **Kadın İşgücünün Enformel Sektördeki İstihdamı: Gündelik temizlik İşçisi Kadınların Enformel İşgücü Piyasası İçinde Yer Alış Biçimleri**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kadın Çalışmaları Bilim Dalı Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, İstanbul 2000, s: 12

⁷³ **Eğitimde Cinsel Ayrımcılık**, TC Başbakanlık KSSGM Yayınları , Ankara , 1999, s;8

⁷⁴ PARASIZ, a.g.e., s:164

işverenler işe elman seçiminde cinsiyet boyutunu göz önünde tutmaktadırlar.⁷⁵ İşverenler, kadına uygun gördükleri sektörlerde ve işlerde kadın işçi çalıştırılmakta tereddüt etmemişlerdir, fakat geleneksel olarak erkeklerin çalıştığı sektörlerde yada erkek işi olarak kabul görmüş, işlerde her ne kadar ucuz emek olsalar da gelenekleri bozarak kadın emeğini sömürmeyi seçmişlerdir.⁷⁶

Kadınların cinsiyet rollerinden ötürü bir takım işleri yapamayacakları ön yargısı kadını iş hayatında ikinci plana atmaktadır. Özel sektörde kadınlara karşı yapılan ayrımcılık bir yana, kamu sektöründe de bazı mesleklerde kadınlar için sınırlayıcı kontenjan bulunmaktadır ve işe almada doğrudan eşitsizlik bulunmaktadır.

Cinsiyet rolüne uygun olmayan bir meslek veya pozisyona girmeye çalışan kadınlar aynı durumlardaki erkeklere nazaran daha olumsuz durumdadırlar. Bunun ispatı kadın işsizlik oranlarının her zaman erkeklerinkinden yüksek olması gösterilebilir. Çünkü, kadınlar kendilerine toplum tarafından yüklenen sorumlulukları birlikte yürütebileceği işleri uygun görür ve bu nedenle sınırlı işlerde çalışma imkanı bulur.

Örneğin; Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) 2004/2 ve ek yerleştirme tercih kılavuzunda Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü merkez teşkilatına alınacak personele Jeoloji, Jeofizik, Elektrik-Elektronik, Fizik Harita, Kimya, Maden, Makine ve Petrol mühendisleri için yapılacak başvurularda ve işe alınmada erkek olma şartı getirilmiştir. Emniyet Genel Müdürlüğü kendi bünyesinde eğitim vermek ve çalıştırmak üzere her yıl yüzlerce polis adayını kurumuna dahil etmektedir, ancak yapmış olduğu sınav ve eğitime katılacak aday sayısını her yıl kadın adaylar erkek adayların % 10'undan az olacaktır şeklinde sınırlandırmıştır.

⁷⁵ KERESTECİOĞLU İnci, **Türkiye’de Kadının Toplumsal Konumu: Kazanımlar ve Sorunlar**”, **Türkiye’de ve Avrupa Birliğinde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar**, İstanbul, Ohan Matbaacılık, 2004, s:44

⁷⁶ ANSAL Hacer, “Çalışma Hayatında Cinsiyetçilik ve 1980’lerde Türk Sanayinde Ücretli Kadın Emeğinin Değişen Konumu”, **Kadın eserleri Kütüphanesi Makale Arşivi**, 9ANS/1978, 1999, s:19

1.4.1.3. Örgütlerdeki Tutum Davranış Ve Değerlendirmelerde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Örgütte kendisine yer bulabilen kadının sorunları işe başlayınca bitmemektedir. Örgüte girerken karşılaşılan sorunlar bu seferde kadını, çalışma alanında karşılamaktadır. Kadının örgüt içinde ücret, izin, tayin, terfi, mesleki eğitim, işten ayrılma ve cinsel istismar konularında cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar.⁷⁷

Kadınların öncelikli sorumlulukların evleri ve aileleri olduğu, bu nedenle işyerine daha az bağlı oldukları inancı işverenlerin önemli görevlerde erkekleri tercih etmelerine neden olmaktadır. Yapılan bir araştırmada personel yöneticileri kadınların en önemli özelliğini yumuşak başlı olarak belirtmekte ve erkeklerin daha çalışkan güvenilir, dakik ve işlerine daha bağlı olduklarını düşünmektedirler.⁷⁸

İşe kabul edilen kadın, tam bir kabul edilme tavrıyla karşılaşmamaktadır. Bu tavrı ilk göstergesi “ücret” konusunda yapılan eşitsizliktir. Uluslar arası normlarda ve ulusal yasalarda “eşit işe eşit ücret ilkesi” bulunmasına rağmen çalışma yaşamında halen kadınlar ve erkekler arasında ücret eşitsizliği sorunu sürmektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkı; sektöre, işteki statüye veya eğitim durumuna göre az veya çok olmakla birlikte, her durumda kadınların aleyhine olmaktadır.

Kadınlar, erkeklerle aynı mesleki alanlarda bile ortalama olarak daha düşük ücretle çalıştırılmaktadırlar. Düşük seviyede eğitim ve beceri, sık tekrarlanan iş değiştirmeler ve bunun sonucu sürekli olmayan çalışma yaşamı, kısa süreli çalışma saatleri gibi açıklamalar kadın ücretlerinin erkek ücretlerinden daha düşük olmasını sağlayıcı nedenler olarak sıralanmıştır. Bu noktada kadınların kazançlarının genellikle aile bütçesine katkı yapıcı özellikte görülmesi ve ailenin geçiminden sorumlu olan kişilerin erkekler olarak kabul edilmesi de etkili olmaktadır. Toplumun bu bakış açısının yanı sıra kadınlarında düşük ücretli işleri kabul etme eğiliminde olmaları, onların ucuz iş gücü olarak görülmesi fikrini kuvvetlendirmektedir. Bu gerçek olgu,

⁷⁷ EYUBOĞLU, a.g.e., s:10

⁷⁸ KERESTECİOĞLU, a.g.e., s:45

savaş sonrası ve sanayinin gelişimi dönemlerinde kadını, çalışma hayatına dahil etmiştir.⁷⁹

1987 yılında yapılan bir araştırmada ücret düzeylerini etkileyen faktörlerden yaş, deneyim, eğitim incelendikten sonra bile açıklanamayan önemli kısım, cinsiyet ayrımcılığı ile bağdaştırılabilmektedir.

Yasa karşısında erkeklerle eşit haklara sahip kadınlar söz konusu, gelişmiş ülkelerde dahi erkeklerin ücretinin ortalama %70'ini elde etmektedirler.⁸⁰

Görüldüğü gibi kadınların ücretlerini düşüren faktörlerin başında eğitim ve nitelikli durumlarının göreceli düşüklüğü gelmektedir. Kadınların ev işi yapma ve çocuk bakma sorumluluğunu yüklenen toplumsal kategori olmaları yüzünden onlara verilen doğum izni, kreş vb. sosyal hakların ücret maliyetlerini artırması ve aynı nedenlerle işi erkeklere göre daha fazla aksattıkları ve verimliliklerinin de düşük olduğu gerekçesiyle ücretleri aşağı doğru çekilebilmektedir.⁸¹

İşverenler aynı pozisyonda bulunan kadına erkek çalışandan farklı bir ücret verme eğilimi göstermemekte ve kadınları doğrudan ücret yönünden mağdur etmemektedirler. Ancak yönetim pozisyonlarında daha az kadın istihdam ederek, bu pozisyonların kişiye sağladığı imkanlardan kadınlar mahrum bırakılmaktadır.⁸² Sonuç olarak bir işveren kadın çalışana benzer erkek çalışanlardan daha düşük ücret veriyorsa "ayrımcılık" söz konusudur.⁸³

Kadın ve erkeklere eşit işte eşit ücret uygulanmasının gerekliliğini bilen işverenler, kadınları yönetici kadrolarına vermeyerek ve bu kadrolarda erkekleri istihdam ederek kadınları bu davranışlarıyla mağdur etmektedirler. Bu ve bunun gibi davranışlarla kadınlar cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar.⁸⁴

Kadınların işe alındıklarında, tayin edildikleri yerlere gitmeme konusundaki genel tavırlarını öne sürerek; örgütlerde özellikle doğum nedeniyle, yönetim tarafından kadınların çalışma yerlerinin değiştirilmesi de sıkça rastlanan bir olgudur.⁸⁵ Doğum izni

⁷⁹ MAYATÜRK Evrim, **Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Ve Bir Uygulama**, 9 Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim Organizasyon Programı Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, 2006, s: 89

⁸⁰ MAYATÜRK a.g.e., s: 90

⁸¹ KARADAŞ Necla, "Ekonomide Kadın", **İSMMMOMO Yayın Organı**, Sayı: 19, 1993, s:41

⁸² EYUPOĞLU, a.g.e., s:17

⁸³ PARASIZ, a.g.e., 163

⁸⁴ ACAR, a.g.e., s:10

⁸⁵ EYUBOĞLU, a.g.e., s:19

alan ve çalışmaya aylarca ara veren kadın, örgüte geri döndüğünde bıraktığı yerden devam edememektedir.

Ayrıca kadınların doğum dışında, aileye karşı sorumlulukları nedeniyle de izin kullanma eğilimi olduğu fikri, ayrımcılığa yol açan bir diğer unsurdur. İşyerlerinde kadınların daha çok izin ve rapor aldıklarına ilişkin yerleşik kanılar vardır. Bu kanıya varılmasının nedeni kadınların evle ilgili, eşleriyle ilgili, çocuklarıyla ilgili sorumlulukları nedeniyle izin almaya rapor almaya daha meyilli olmalarıdır. Ancak bu durumun sorumlusu tamamen kadınlar değildirler çünkü, toplum ev ve çocuk la ilgili tüm sorumlulukları kadına yüklemiştir. Kadın kendisine yüklenen bu sorumlulukların üstüne bir de iş hayatının sorumluluklarını üstlenince doğal olarak hem iş hem de evdeki sorumluluklarını aksatabilmektedir. Kadına yüklenen bu sorumluluklar göz ardı edilerek kadının devamlılık sorunu yaratacağı düşünülmekte ve kadına bu nedenle ayrımcılık yapılmaktadır.

İş yerinde çalışanlara verilen geliştirici eğitim programlarından kadın ve erkek çalışanların aynı derecede faydalanmadığı bilinen bir durumdur. Bu durumun nedenleri incelendiğinde, işverenlerin eğitim programlarına genelde erkekleri gönderme eğiliminde olmaları başı çekmektedir. Çünkü kadın çalışanın geçici olduğu, zaman içinde örgütten ayrılabilceği kanısı mevcuttur.

Performans değerlendirmelerinde de cinsiyete dayalı ayrımcılık göze çarpmaktadır. Geleneksel bir erkek işinde eşit üretkenlik söz konusu olduğunda, çoğunlukla erkeğin başarısının yeteneğe bağlanması yönünde bir eğilim var iken, kadının başarısının şans faktörü ile açıklanması yoluna gidilebilmekte; başarısızlık durumunda ise, erkeğinki şanssızlık olarak addedilirken, kadının yetenek veya beceri düzeyinin yetersizliği temel açıklama faktörü olarak kullanılmaktadır.⁸⁶

Örgütlerde kadınların ayrımcılıkla karşılaştığı alanlardan biri de terfidir. Kadınlar iş yaşamında erkeklerle eşit olanaklara sahip olamadıklarından , mesleki ilerlemelerinde aksaklıklar oluşabilmektedir.⁸⁷ Örgütlerde yükselmeye ilişkin kurallar herkes için uygulanmak üzere mevcuttur. Ancak hiyerarşiye bakıldığında kadınların erkeklerden daha az pozisyonda yer aldıkları görülmektedir. Yönetici pozisyonunda bulunan kadınların bu pozisyona gelebilmek için, aynı durumdaki bir erkek çalışandan çok daha fazla çaba harcaması gerekmektedir.

⁸⁶ EYUBOĞLU, a.g.e., s:15

⁸⁷ PARASIZ,a.g.e., 183

Terfide yaşanan ayrımcılık, “cam tavan” kavramıyla açıklanabilir. Cam tavan: kadınların örgüt içinde yükselmesine engel olan görünmez bir tavan etkisini, terfi etmemeleri için görünmeyen engelleri temsil eder.⁸⁸ Cam tavan, bireysel bir yetersizlik nedeniyle yükselememeyi değil, sadece kadın olmaktan dolayı yükseltilmemeyi ifade eder.⁸⁹

Kadın yöneticiler cam tavan arttığı zaman hemen hissetmekte ve bu durum onlar üzerinde stres yaratmaktadır. Kadın çalışanlar için gayri resmi terfi sınırı olan cam tavan, kuruluştan kuruluşa sektörden sektöre farklılık gösterir. Bankacılık gibi hizmet sektörlerinde bu sendrom daha fazla yaşanmaktadır. Bankacılık sektöründe yapılan araştırmalar, kadın ve erkeklere farklı politikalar uygulandığını ortaya koymuştur.⁹⁰ Söz konusu politikalar erkeklerin yönetim kadrolarına gelmelerini kolaylaştırmaktadır. Kadın yönetici statüsü almış olan kadınlar ise, bu statüye sahip olmalarına rağmen hem astlarından hem de üstlerinden farklı muamele gördüklerini, üst kademelerin erkekler için uygun olduğu ön yargılarıyla karşılaştıklarını dile getirmişlerdir.⁹¹

Kadınlar sendikalarda da ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Genç kadın işçiler, yabancı kadın işçiler gibi durumların getirdiği ayrımcılığının yanı sıra kadın oldukları için de bir ayrımcılık yaşamaktadırlar. Toplu sözleşmelerde erkekle tanımlanan işlerin, zor, mesleki bilgi ve yetki gerektiren değerli işler olduğu görülürken, kadın ağırlıklı işlerin “işin tabiatı” gereği daha az nitelik gerektiren o nedenle daha az ödeme yapılan işler olarak tanımlanmıştır. Toplu iş sözleşmelerinde kadın ağırlıklı mesleklerdeki sosyal yetkinlik, bağımsız çalışma, sorumluluk, esneklik, organizasyon yeteneği gibi özellikler ücretlendirme kriteri olarak hesaba katılmamaktadır.⁹²

Kadınların cinsiyetlerinden ötürü iş yerinde karşılaştıkları en yaygın sorunlardan biridir cinsel tacizdir. Cinsel taciz, genel olarak işyerinde karşı cinsten gelen, çoğunlukla beklenmedik ve istenmeyen, cinsellik içeren sözlü sözsüz yada fiziksel hareketler olarak tanımlanır. Küçük iş yerlerinden profesyonel örgütlere kadar her türlü iş ortamında karşılaşılmaktadır cinsel istismarla. Bu da kadınların çalışma koşullarını zorlaştırmakta hatta bazı kadın çalışanlar işe devam edememektedir.

⁸⁸ EYUBOĞLU , a.g.e., s:17

⁸⁹ MAYATÜRK, a.g.e., s: 90

⁹⁰ PARASIZ, a.g.e., s: 183

⁹¹ PARASIZ, a.g.e., 183

⁹² AKGÖKÇE Nejla, “Ayrımcılıktan Arındırılmış Toplu Sözleşmeler İçin...”, Petrol – İş Kadın Dergisi, Aralık 2005 Sayı 17, s;12

Kadınların üstlenmiş olduğu ev sorumlulukları, iş hayatına da yansımaktadır. Doğrudan bu nedenle işten çıkarılmasalar dahi, baskı altında olmak kadınların çalışmasını zorlaştırmaktadır. Emeklilik konusunda da kadınların ev sorumlulukları nedeniyle erken emekli olabilme imkanına sahip olmaları onlar için avantaj gibi görünse de aslında yükselme ve gelecekle ilgili kariyer planları yapma konusunda engel teşkil etmektedir.⁹³

Tarihte kadınla erkeğin çalışmaları nedeniyle eşit olduğu bir dönem vardır ki, o da kölelik dönemidir. Bu dönemde erkek ve kadın kölelerin sahiplerinden eşit muamele gördüklerine inanmaktayız. Sanırım çalışan nezdinde rastlayacağımız tek sosyal eşitlik bu eşitliktir. Çünkü, yapılan iş karşılığı ödenmiyor, kariyer farklılığı da yok; özellikle kölelere çile çektirmede eşit davranılmıştır.⁹⁴

Görüldüğü gibi kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık ile çalışma yaşamının her aşamasında karşılaşılmaktadır. Yukarıda ele alınanlar, ayrımcılığın çalışma yaşamının hangi aşamalarında ortaya çıktığını ve kadınları etkilediğini göstermektedir. Kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir de uygulayıcıları açısından sınıflandırılması yapılmıştır. GARY BECKER 1971 yılında yayımladığı eserinde ayrımcılığı uygulayan taraflara göre sınıflandırarak, literatüre kazandırmıştır. Bu sınıflandırma bu bölümde ele alınacaktır.

1.4.2. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Türleri

Ayrımcılığın iş gücü piyasasında ortaya çıkış şekli, algılanışları farklılık göstermektedir. Ayrımcılığı uygulayan ve ayrımcılığa maruz kalan taraflara göre de ayrımcılık değişiklik göstermektedir. Ayrımcılığın en önemli kaynağı, önyargı ve kişisel tercihlerdir, işverenler çalışanlar ve müşteriler belirli bir ırk veya cinsiyetten olanlarla birlikte olmaktan hoşlanmazlar.

Ön yargı ve kişisel tercihlerden kaynaklanan ayrımcılık Gary BECKER tarafından geliştirilen “ayrımcılık duyguları modeli” yoluyla açıklanmaktadır. Mükemmel olmayan bilgidен kaynaklanan ayrımcılık ve “istatistiksel ayrımcılık”,

⁹³ EYÜPOĞLU, a.g.e., s:18

⁹⁴ MENEMENLİ Feryal, **İstihdam Kadın İş Gücü Ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**, TİSK Yayınları Yayın No: 242, s:19

belirgin istekten çok kusurlu bir bilgiye dayanır. Tekel gücünün iş verene sağladığı avantajlara dayandırılan ayrımcılık ise “piyasa ayrımcılığı” olarak isimlendirilir.

Ayrımcılığın bu şekilde sınıflandırılışı, Gary BECKER’a dayandırılmaktadır. BECKER ayrımcılığın ön yargılardan kaynaklandığı noktasından yola çıkarak sözü edilen sınıflandırmayı yapmıştır.

1.4.2.1. Tercih Ayrımcılığı

Tercih ayrımcılığı teorisi, beyaz bir erkeğin ayrımcı duygulara sahip olduğu varsayımıyla yola çıkmaktadır. Bu duygudan kastedilen, beyaz erkeğin kadınlar ve siyahlardan ziyade diğer beyaz erkekleri istihdam etmek, onlarla çalışmayı istemek veya onların ürettikleri mal ya da hizmeti satın almak gibi bir tercihe sahip olmasıdır.⁹⁵

Gary BECKER tarafından alt yapısı kurgulanan “ayrımcılık duyguları modeli”nde ; cinsiyet ayrımcılığı belirli bir cinsiyete karşı kişisel bir ön yargı veya duygu biçiminde açıklanmaktadır.

Tercih ayrımcılığı teorisi, ayrımcı duyguların nasıl şekillendiğini açıklamaktadır. Duyguların tamamen ekonomik olmayan düşünceler tarafından belirlenmiş olduğu varsayılmaktadır. Ancak teorinin zayıf yanı, ayrımcı duyguların, ekonomik kararları nasıl etkilediğini göstermemesidir.⁹⁶

Sözü edilen etkiler; bu çeşit ayrımcı duygulara sahip olana taraflara göre; işveren ayrımcılığı, tüketici ayrımcılığı ve çalışan ayrımcılığı olarak gruplandırılmaktadır.

1.4.2.2. İşveren ayrımcılığı

Belirli bir kişi veya gruba karşı ayrımcı duygulara sahip olan bir iş veren, o kişi veya grubu istihdam etmenin kendisine parasal olmayan bir maliyeti olacağı düşüncesindedir. İşverenin kadınlara karşı ayrımcı duygulara sahip olduğu durumlar söz konusu olduğunda, iş başvurusu yapan adaylardan kadın olanları tercih etmeyecek,

⁹⁵ TOPBAŞ, a.g.e.s, 6

⁹⁶ TOPBAŞ, a.g.e., 7

kadın çalışan istihdam etse dahi daha az ücret ödemek isteyecek, daha vasıfsız bir göreve tayin edecektir.⁹⁷

1.4.2.3. Tüketici Ayrımcılığı

Müşteriler belirli bir cinsiyetten personelin ürettiği mal veya hizmetleri tercih etmiyorsa, o cinsiyetin mensupları istihdamda yer bulabilmek için diğer gruba nazaran çok daha fazla çaba harcamak zorunda kalacaklardır. Bu tür ayrımcılık üretici ve tüketicinin piyasa yerinde karşı karşıya bulunduğu durumlarda ortaya çıkmasıdır. Bu nedenle genelde hizmet sektöründe karşılaşılr. Böylece kadınlara karşı ayrımcı olan tüketicinin kadınlara karşı karşıya geldiği sektörlerde ve işlerde kadın istihdamı azalmakta, ücretleri düşmekte ve kadın emeği diğer sektör veya işlere kaymaktadır. Bu da mal veya hizmeti üreten kadın işçi ile müşterinin karşı karşıya gelmediği sektörlerde kadın istihdamının artmasına neden olmaktadır.⁹⁸

1.4.2.4. Çalışanların Ayrımcılığı

İşveren mevcut işçilerin hoşlanmadığı cinsiyete dahil olan bir kişiyi işe almak istemez, çünkü bu durum mevcut işçilerin performansını düşürecektir. Üstelik eğer mevcut işçiler vazgeçilemeyecek ya da en azından ikamesi zor olacak konumda iseler, o takdirde işveren mevcut çalışanların , kadın çalışan istemediği durumda, kadın çalışan istihdam etmeyecektir.⁹⁹

1.4.2.5. İstatistiksel Ayrımcılık

Tercih ayrımcılığı teorisinde, farklılıkların ayrımcılığın, işverenlerin, çalışanların ve tüketicilerin önyargılarının ifadesi olan zevklerinden ileri gelmektedir. Ayrımcılıkla ilgili başka bir teoride istatistiksel ayrımcılıktır. Bu teorideki anlayış, ayrımcılığın, eksik bilgilere sahip firmaların potansiyel iş gücünün niteliklerini değerlendirmede

⁹⁷ TOPBAŞ, a.g.e., 8

⁹⁸ TOPBAŞ, a.g.e., s:9

⁹⁹ TOPBAŞ, a.g.e., s:9

benimsedikleri süreçlerin sonucu olarak ortaya çıkabileceğidir.¹⁰⁰ Burada dikkat çekici unsur ayrımcılığın, bilinçli bir istek sonucu değil, kusurlu bir bilgiden kaynaklanmasıdır.

Ayrımcılığa, bir işe girmek için başvuru yapan bireylerin değerlendirilmesi sürecinde işverenlerin kullandıkları yöntem neden olmaktadır. İşveren başvuru yapan kişileri tek tek bireysel olarak değil, o kişinin ait olduğunu varsaydığı grubun niteliklerine göre değerlendirir. Cinsiyet,ırk,renk gibi nitelikler temelinde oluşturulan grupların genellikle ön yargılardan oluşan yanıltıcı nitelikler atfedilir. Tek tek kadın veya erkek adaylar değerlendirilirken, kişilerin kendine özgü niteliklerine, becerilerin, eğitim seviyelerine göre değil, ait oldukları cinsiyet grubunun özelliklerine göre değerlendirmeleri ayrımcılığa yol açar. Örneğin kadınların erkeklere nazaran daha sık devamsızlık yaptıkları, daha sık izin talebinde buldukları kanısı yaygındır. Bu niteliğe kadın cinsiyetine atfeden bir işveren kadın başvuru sahibini istihdam etmek istemeyecektir.¹⁰¹

Bir işe alma sürecinde, işverenin potansiyel iş adaylarının sadece eğitim, yaş ve diğer bazı somut nitelikleri hakkında bilgi sahibi olabilir. Ancak adayların iş başındaki performansları hakkında bilgisi eksiktir. Teoriye göre iş verenler bu aşamada, daha önceki tecrübelerine göre gruplara atfettikleri özellikleri göz önüne alarak personel seçimi yapmaktalar ve bu yöntemin uygulanmasından genellikle kadın adaylar mağdur olmaktadır.¹⁰²

1.4.2.6. Tekel Gücü

Tercih ayrımcılığı ve istatistiksel ayrımcılık teorilerinde , ayrımcılık iş gücü piyasasının talep tarafındaki faktörlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu teoride tek bir iş gücü alıcısı varsa, yani o alanda çalışılabilecek tek bir iş söz konusuysa, işveren her zaman için kadını ya daha düşük ücretle istihdam etmekte ya da hiç istihdam etmemektedir.¹⁰³

¹⁰⁰TOPBAŞ, a.g.e., s:11

¹⁰¹ TOPBAŞ, a.g.e., s:13

¹⁰² TOPBAŞ, a.g.e., s:15

¹⁰³ TOPBAŞ, a.g.e., s:15

Anlatılan kadına karşı ayrımcılık türleri nispeten, kadına karşı yapılan ayrımcılığı açıklamaya çalışmaktadır. Ancak kadına karşı yapılan ayrımcılığı iktisadi açıdan açıklamaya çalışan bazı yaklaşımlar mevcuttur. Bu yaklaşımlarla kadına karşı yapılan ayrımcılık birde iktisadi bakış açısından anlatılmaya çalışacaktır.

1.4.3. Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığa Yaklaşımlar

Farklı gelişmişlik düzeylerinde olsalar da, her ülkenin emek piyasasında cinsiyetçi eşitsizlik hüküm sürmektedir. Kadınların iş gücüne katılım oranları, aynı işte kadın/erkek ücret ayrımcılığı gibi değerler ülkeden ülkeye farklılık gösterebildiği gibi, kadın işi , erkek işi ayrışması da ülkeler arasında değişik kalıplar sergileyebilmektedir. Ancak tüm ülkelerde ortak olan tek nokta kadınların emek piyasasındaki konumlarının erkeklerden farklı olmasıdır.¹⁰⁴

İş gücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının teorik altyapısı Neo klasik iktisat okulunca oluşturulmuştur. Neo klasik iktisatçılar cinsiyet ayrımcılığını kadının işteki durumu ve kadın emeğinin istismar edilmesi şeklinde görmelerine rağmen, soruna iktisadi yönü ağır basan açıklamalar getirmektedirler.¹⁰⁵ Ancak yinede bu yaklaşımların ana kaynağı Neo klasik iktisatçılar olmuştur.

İş gücü piyasasında kadınlara yönelik olan ayrımcılık farklı yaklaşımlarla ele alınmıştır. Bu bölümde bu yaklaşımlar ele alınacaktır.

1.4.3.1. İkili Rol Yaklaşımı

Kadınlar ait oldukları toplumların özelliklerine göre belirli alanlar içerisinde tanımlanmıştır. Ataerkil toplumlarda bu alanların en yaygın olanı ev içi alanlardır. Kadınlar için tanımlanan roller genelde bu ev içi yaşamın barındırdığı rollerdir. Bu rollerden başlıcaları anne ve eş olmaktır. Bu roller bir kadının neredeyse tüm yaşamı boyunca devam eder. Kadın çalışıyor olsa bile, toplum tarafından yaptığı işle değil toplum tarafından atfedilen rollere göre değerlendirilmektedir. İkili rol yaklaşımı teorisi kadının çalışma yaşamına bu açıdan bakmaktadır.

¹⁰⁴ EYUBOĞLU, a.g.e, s: 10

¹⁰⁵ EYUBOĞLU, a.g.e, s: 26

İkili rol; ücretli kadın iş gücünün, işgücü piyasasındaki yerini açıklamak üzere ortaya atılan ilk yaklaşımdır. Kadının ev dışında çalışmasıyla birlikte ailedeki rolünün yanda iş yaşamında da bir rol üstlenmesi söz konusu olmuştur. Yaklaşım bu iki rolün aileye zarar vermeden nasıl bağdaştırılacağı sorusuna yanıt aramaktadır. Yaklaşım, kadının çalışmasının aile bütçesine yardım ve kadının işteki yerini kendisi açısından ikinci planda görmesiyle kabul edilebileceğini savunmaktadır.¹⁰⁶

1.4.3.2. İnsan Sermayesi Yaklaşımı

Eğitim ve öğretimin bireylere yapılan bir yatırım olduğu ve makineye yapılan yatırım gibi düşünülebileceği varsayımıyla Adam Smith tarafından geliştirilmiştir. Smith, eğitim ve öğretim düzeyleri ve dolayısıyla vasıfları farklı olan bireylerin ücretleri arasındaki farklılıkların, ilgili vasıfların maliyetini karşılamak için gerekli olan getirilerdeki farklılıklara denk düştüğünü söyler.¹⁰⁷

Neo klasik iktisat teorisi, erkeklerle aynı işi yaptıkları halde kadınların daha düşük ücretle istihdam edilmelerini ayrımcı olarak görmemekte, bu durumun kadınların özgür seçimleri sonucu ortaya çıktığını iddia etmektedir. Bu yaklaşıma göre, çalışanların aynı işte farklı ücret almaları verim farklarından kaynaklanır. Verimlilik farkı ise çalışanların beşeri sermayesinin gelişmişliğine bağlıdır.¹⁰⁸

İşveren açısından bakıldığında, kadın emeği, başka etmenlerle de düşük ücret ile ücretlendirilerek kadına karşı cinsiyet temelli ayrımcılık yapılmaktadır. Kadın, doğum, çocuk bakımı gibi nedenlerle iş yaşamını kesintiye uğratmaktadır. Bu durum iş yaşamında öğrenilenlerin unutulmasına, önemsenmemesine neden olmaktadır. Bu nedenlerle işveren kadına karşı ayrımcılık yapmayı olağan karşılamaktadır.¹⁰⁹

Modelin en zayıf noktası, kadın emeğinin zaman içine nitelikçe gelişme göstermesine karşın, kadın çalışanın durumunda iyileştirme olmamasıdır.¹¹⁰

¹⁰⁶ ÖZDAMAR, a.g.e. :s.:11

¹⁰⁷ ELLIOT, a.g.e., 148

¹⁰⁸ TOPBAŞ, a.g.e., s:14

¹⁰⁹ EYUBOĞLU, a.g.e., s:11

¹¹⁰ EYUBOĞLU, a.g.e, s: 11

1.4.3.3.Yedek İş Gücü Ordusu Ve Marksist Yaklaşım

Çalışma ekonomistlerinin bir çoğuna göre, kadınlar aileleri nedeniyle emek piyasasının dış yüzeyini oluşturmaktadır. Kadınlar özellikle yedek iş gücü olarak kullanışlı bir sermayedir.¹¹¹

Teoriye göre kapitalist sistem yedek iş gücü ordusu oluşturarak iş gücü piyasasını kontrol eder. Ekonomideki dalgalanmalara göre bu yedek iş gücü kullanılır. Kadınlarda bu grubun içindedir. Çünkü kadınların işten çıkarılmaları, ataerkil aile yapısı içinde ailenin koruyucu rolü nedeniyle fazla tepkiye neden olmaz.¹¹² Ataerkil yapının da koruduğu kadının kolayca işten çıkarılabilirliği, düşük ücretle çalıştırılabilirliği, ek gelir getiren kaynak olduğu, 20.yüzyılın başında da sonunda da kabul görmüştür.¹¹³

Teori neden öncelikle kadın iş gücü kullanılmadığını, ekonomide emek açığı olduğu dönemlerdeki eşit istihdam fırsatlarının neden emek arttığı dönemlerde ortaya çıkmadığını ve kadınların erkeklerden az ücret almalarının sebebini açıklamada yetersiz kalmaktadır.

1.4.3.4. İş Gücü Piyasasının Bölünmesi Yaklaşımı

İş gücü piyasasında herhangi bir düzeydeki beşeri sermayeye verilen ödüllerin firmalar arasında farklılaştığı görülür. Her firma eşit üretken özellikleri eşit bir şekilde ödüllendirmez. Gelişmiş sanayi ülkelerinde iş gücü piyasasının, beşeri sermayenin bir yanda iyi bir yanda kötü ödüllendirildiği iki sektöre ayrıldığı ileri sürülmüştür. İş gücü piyasası birincil ve ikincil olmak üzere iki parçaya bölünmüştür ve mevcut beşeri sermaye stokunun ve buna yapılan ilave katkıların getirileri birincil sektörde diğerine göre daha yüksektir.¹¹⁴

Yaklaşımına göre, birincil piyasa kararlı çalışma alışkanlıkları gerektirir ve geliştirir: işte beceriye sahip olunmalıdır, ücretler görece olarak yüksektir ve işte

¹¹¹ ALKAN Fatma deniz, **Women`s employment and income distribution by gender in Turkey**, ODTU, SOSYAL Bilimler Enstitüsü, 1995, s:26

¹¹² EYUBOĞLU, **a.g.e**, s:12

¹¹³ WICHTERICH Chirista, **Küreselleştirilen Kadın**, Türkiye Sosyal Bilimler Derneği Yayınları, 2005, Çeviren; Fusun –Tunç TAYANÇ, s: 25

¹¹⁴ ELLIOT, **a.g.e.**,s: 367

yükselme söz konusudur. İkincil işlerde, kararlı çalışma alışkanlıklarına gereksinim duyulmaz, ücretler düşüktür., işgücü devri yüksektir, işte yükselme olanakları azdır.

Kadınlara bir takım özelliklerinden dolayı iş gücü piyasasında ayrımcılık yapıldığı için birincil sektör işleri sunulmamaktadır. Kadınlar bu şekilde ayrımcılığa maruz bırakılmaktadırlar.

1.4.3.5. Cinsiyet Ekonomisi ve Feminist Yaklaşım

Feminist teoriler kadının iş gücü piyasasındaki ve evdeki pozisyonlarını ayırd etmezler. Onlara göre bunlar birbiri ile ilişkili ve kadını erkeğin emri altında gören kapsayıcı bir sosyal sistemin parçasıdır.¹¹⁵

Feministler diğer bütün kuram ve yaklaşımların, kadının hem ailedeki hem de toplum içindeki ikincil konumunu veri almalarına karşı çıkmaktadırlar. Bu yaklaşım, diğer yaklaşımlarda yansız oldukları ileri sürülen piyasa güçlerinin cinsiyetler karşısında yansız olmadıklarını, cinsiyetlerin toplumsal olarak oluşturduklarını ileri sürmektedir.¹¹⁶

1.4.3.6. Kurumsal Yaklaşım

Bu yaklaşım, özellikle, toplumda var olan kurumları veri olarak kabul eden ve inceleme dışı bırakan neoklasik iktisat modellerine eleştiri olarak geliştirilmiştir. Neo klasik iktisada göre asıl olan ücretin değişimin gerçekleştiği iş gücü piyasasını dengeye getirmesidir. Bu bağlamda kurumların farklılığı fark yaratmaz. Kurumsal yaklaşımın araştırma konusu toplumsal kurumlardır. İşgücü piyasasındaki cinsiyetçi ayrımının kurumsal engellerden kaynaklandığı ileri sürülür. Bu engeller cinsiyet, ırk ve değişik fiziksel ve toplumsal niteliklere karşı önyargı ve ayrımcılık biçiminde olabilir.¹¹⁷

Temel sorumluluk alanı ev ve aile olarak değerlendirilen kadınlar, ev ile ilgili tek sorumlu olarak kendilerini görmekte, iş çıkışı hemen ev işlerine yönelmektedirler. Bu nedenle çalışma yaşamının bir çok gereğini (eğitim, odaklanma, performans) yerine

¹¹⁵ ALKAN, a.g.e., s:12

¹¹⁶ EYUBOĞLU, a.g.e, s.12

¹¹⁷ TOPBAŞ, a.g.e.,s,14

getirememekte ve bu gereklerin yokluğundan kaynaklanan sorunlar yaşamaktadırlar.¹¹⁸ Yukarıda anlatılan teorik yaklaşımlar kadının bu algılanışından kaynaklı ortaya çıkmışlardır.

Bu bölümde cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili yaklaşımları incelenerek teoride cinsiyete dayalı ayrımcılığın nedenleri nispeten gösterilemeye çalışılmıştır. Bir sonraki bölümde hem bu yaklaşımlarla bağıntılı olarak hem de günlük hayattaki durum göz önüne alınarak çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın nedenleri anlatılacaktır.

1.4.4. Çalışma Yaşamında Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Önleme Çalışmaları

Kadın hakları insan haklarıdır, kadınların birey olarak doğrudan sahip oldukları insan onur ve kişiliğın gelişmesi için gerekli olan, hak eşitliğı temeline dayanan hiçbir ayrıma bağılı olmaksızın özellikle politik, sosyal, ekonomik ve kültürel sahalarda olmak üzere bütün alanlarda sahip oldukları insan hakları ve temel özgürlüklerdir. Kadınların sadece yasal ve ayrımcılığın önlenmesi bağlamında değil kadınların kalkınma sürecine fiilen katılan, gerçekleştiren hak, sorumluluk ve fırsatlarda eşitliğe yani her anlamda eşitliğe ihtiyacı vardır.¹¹⁹

Kadınlar, uluslararası mekanizmalar, konferanslar, sivil toplum kuruluşlarının çalışmalarıyla bugün eskiye nazaran daha iyi bir statüde bulunmaktadır.Yapılan dünya Kadın Konferansları, kadınlara karşı ayrımcılığı önleme sözleşmeleri gibi çalışmalar sonucunda, kadınların haklarının korunmasının; yoksullukla mücadele, ekonomiyi geliştirme, gelişmiş ülke olabilme gibi hedeflere ulaşmada önemli bir faktör olduğunun anlaşılmasını sağlamıştır.¹²⁰

Ayrımcılığın önlenmesine yönelik çalışmalar, ayrımcılığın yasaklanmasından, fırsat eşitliğini gerçekleştirmeye yönelik politikalara ve eşitlik hedeflerine varmak için olumlu ayrımcılık politikalarının devreye sokulmasına kadar biz dizi kurumsal politika üretilmiştir. Devletler bu alanda zorlayıcı ve denetleyici mekanizmalar, çok farklı

¹¹⁸ FİDAN Fatma, “Çalışan Kadının Sorunu:Çalışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler”, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Yayın no: 4567,2005, s: 201

¹¹⁹ TUSKAN a.g.e. s:561

¹²⁰“**Dünyayı Eşitlik Kalkındırarak**”, 1 Haziran 2005 ACTİVELİNE, no: 63, (www.makalem.com) (15/03/2007)

biçimlerde gündeme gelen kota uygulamaları, kadınların kamusal yaşamda varlıklarını arttırmaya yönelik teşvikler gibi çeşitli yollar oluşturmaya çalışmışlardır. Yasal ve kurumsal düzeyde oluşturulan kadınları destekleyici mekanizmaların dışında siyasi partiler, sivil toplum kuruluşları ve çeşitli özel kurumlar da kendi iç örgütlenmelerinde, bu konuda yaratılan baskı ölçüsünde ayrımcılıkla mücadele yapabilmektedirler.¹²¹

Günümüzde pek çok ülkede, kadın sorunlarını temel alan, cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedefleyen resmi düzeyde kurumlar oluşturulmuştur. Ancak bunların bir kısmı etkili bir katılımın yolunu açarak, bir cinsiyet eşitliği politikasını uygulamaya sokabilmiştir.¹²² BM, Uluslararası çalışma örgütü gibi örgütler özellikler 1960'lardan bu yana üye devletleri, ayrımcılık yasakları koymaya bunu uygulamaya geçirecek mekanizmalar yaratmaya zorlamaktadırlar. BM'nin konu ile ilgili birimi olan "The Commission on the Status of Women" (Kadının Statüsü Komisyonu) kadın sorunları politikaları ile ilgilenecek yapılanmaları anlatmak üzere "Kadınların ilerlemesi için ulusal politika mekanizması" terimi kullanılmaktadır. "Ulusal Mekanizma" kavramı, hükümet düzeyinde etkili bir cinsiyet eşitliği politikasının varlığı panelinde oluşturulan siyasi, idari veya yargısal nitelikteki devlet kurumlarını kapsamaktadır. Cinsiyet eşitliği ile ilgili ulusal mekanizmaların oluşturulması eğilimi, cinsiyet eşitsizliklerinin, yasal eşitliğin ötesinde bir sorun olarak algılanması sürecinin ürünü olmuştur. Bu çerçevede Avrupa ülkelerinde özellikle 1970'li yıllardan itibaren kadın erkek eşitsizliği konusunda politikaların yürütülmesinden sorumlu ulusal mekanizmaların yaygınlık kazandığı görülmektedir. Bu birimler, kadın erkek arasındaki fiili eşitsizliklerin gözler önüne serilerek bu alanda bir toplumsal duyarlılık oluşturulması, cinsiyet ayrımcılığının her düzeyde önüne geçilmesi ve yasal eşitliğin ötesinde fiili bir eşitliğin sağlanması amacıyla gerek araştırma, yayın ve kampanya faaliyetleri, gerekse eylem planları ve yasalaraştırma faaliyetleri yürütmektedir.

Bu ulusal çalışmalarla beraber, uluslararası geçerliliği olan, BM'ce Dünya Ülkelerinin katılımıyla gerçekleştirilen Kadın konulu konferanslar da mevcuttur. Bu anlamda Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı önleme çalışmaları anlatılırken öncelikle birkaç ülke ve Türkiye'de ki durum anlatılacak, konuyla ilgili kurulmuş komisyonlar hakkında bilgi verilecek, ardından BM'nin Uluslar arası konferansları

¹²¹ ÖZTAN Ece, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları Ve Olumlu Ayrımcılık", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Sayı: 59/1, Ocak-Mart 2004, s. 203-236.

¹²² ÖZTAN, a.g.e., 203-236

anlatılacak ve bu konferanslarda oluşturulmuş olan ve Kadına karşı ayrımcılığı önleme çalışmalarından en önemlisi olan CEDAW anlatılacaktır.

1.4.4.1. Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Karşıtı Ulusal Çalışmalar

Kadına Karşı cinsiyete dayalı ayrımcılığı önleyebilmek, eşit imkanlar yaratabilmek için, bazı ülkelerin ulusal bazda çalışmaları vardır. Bu çalışmaların yürütülmesi için bazı komisyonlar kurulmuştur. Söz konusu ulusal komisyonlar ve çalışmaları hakkında bu bölümde açıklamalarda bulunulacaktır.

Fransa’da bu alanda 1980’li yıllarda, doğrudan bir bakanlık örgütlenmesi oluşturulmasına rağmen, belli dönemler dışında istikrarlı ve kararlı bir toplumsal cinsiyet eşitliği politikası oluşturulamamış, bakanlık en aktif olduğu dönemlerde bile hükümet içinde marjinal bir konumda kalmıştır.

İtalya’da 1980’li yıllarda Başbakanlığa ve Çalışma Bakanlığına bağlı olarak oluşturulan “Eşit statü ve Eşit Fırsat Komisyonu” ile “Eşit Statü Komitesi” de kadın örgütleri ile gerçek bir dayanışma ve etkileşim içine girememeleri nedeniyle istikrarlı bir eşitlik politikasını devreye sokamamışlardır.

İngiltere’de 1975 yılında Cinsel Ayrımcılık Yasası ile kurulan Fırsat Eşitliği Komisyonu, İtalya ve Fransa’da ki örgütlenmelerden farklı olarak dönem dönem kadın örgütleri ile yakın ilişkiler kurmuş ve bazı önemli yasaların çıkartılmasına ön ayak olmuştur. Örneğin İngiliz İşçi Partisinin 1990’lı yıllardan itibaren gündemine aldığı ve uygulamaya çalıştığı olumlu ayrımcılık ve kota politikasını yasalaştıran 2002 tarihli Cinsel Ayrımcılık Yasasının hazırlanması ve kabulünde Eşit Statü Konseyinin çalışmaları etkili olmuştur.¹²³

Cinsiyet eşitliği politikalarının kurumsallaşmasında etkili olabilecek ulusal birimler arasında başarılı bir model olarak görülen Norveç’teki Eşit Statü Konseyinin kökeni 1949 yılında oluşturulan Eşit Ücret Komitesi’ne kadar dayanmaktadır. Norveç’teki model, kadın politikasının üst düzey bir bakanlık veya birimin

¹²³ ÖZTAN, a.g.e, s: 8

sorumluluğuna vermenin ötesinde, eşit statü hedefini bütün bakanlıklar ve idari örgütlenmeler için bir “ana akım” haline getirmek amacıyla yerel bölgesel ve ulusal düzeyde, işbirliğine katılmak açık bir ağ oluşturmak temelinde dayanmaktadır.

Türkiye’de ise cinsiyet eşitliği politikaları alanında faaliyet gösteren, 1990 yılında Çalışma Bakanlığına bağlı olarak kurulmuş olan “Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü”, diğer ülkelerdeki örneklerine benzer bir ulusal mekanizma olarak düşünülmüştür. 1991 yılında Başbakanlığa bağlanan birim bu güne dek yayın, eğitim ve araştırma faaliyetleri ile çeşitli sivil toplum kuruluşları ile kadın örgütleri arasında belli konularda işbirliği gibi alanlarda önemli çalışmalar yapmasına rağmen, bu alanda ulusal düzeyde kararlı bir toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının devreye sokulmamış olması nedeniyle yetersiz kalmaktadır.¹²⁴

1.4.4.2. Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Karşıtı Uluslararası Çalışmalar

Kadın hakları tüm dünya kadınlarını ilgilendiren önemli bir konudur. Bu hakların ulusal bazda korunmasının imkânsızlığı, birçok ülkedeki kadınların bazı haklarının olduğundan bihaberliği gibi nedenlerle BM tarafından Dünya Kadın Konferansları düzenlenmiştir.

Bu konferanslarda amaç kadına karşı ayrımcılığa dikkat çekmek ve bu durumun önüne geçebilmek için, küresel bir işbirliği oluşturmaktır.

BM kadına karşı ayrımcılıkla mücadele edebilmek için, dünya ülkelerinin de katılımlarıyla ilki 1975, ikincisi 1980, üçüncüsü 1985 ve dördüncüsü 1995 yılında olmak üzere dört adet konferans gerçekleştirmiştir. Bu konferansların ardından durum takibi amaçlı, Pekin+5 toplantısı 2000 yılında gerçekleştirilmiştir. Konferanslar esnasında Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığı Önleme Yasası oluşturulmuştur. Bu bölümde bu konferanslar ve söz konusu yasa anlatılacaktır.

¹²⁴ ÖZTAN, a.g.e., s: 9

1.4.4.2.1. Birleşmiş Milletler Birinci Dünya Kadın Konferansı

BM tarafından 1975 yılında Mexico City’de düzenlenmiştir. Bu ilk konferansın ardından 1975–1985 yılları arası dönem “Kadın On Yılı” olarak ilan edilmiştir. Bu on yıllık dönemde “Eşitlik, Kalkınma ve Barış” amaçlanmıştır. Bu amaçlar ışığında yürütülen çalışmalar kadınların özellikle “İstihdam, Sağlık ve Eğitim” alanlarında iyileştirilmesi için yürütülmüştür. Söz konusu çalışmalar sonucunda 127 ülkede eşitlik mekanizmaları kurulmuştur, BM bünyesinde “Kadının İlerlemesi İçin Araştırma Ve Eğitim Enstitüsü (INSTRAW)” kurulmuştur. BM bünyesinde de “BM Kadın İçin Kalkınma Fonu (UNIFEM)” oluşturulmuştur.

1.4.4.2.2. Birleşmiş Milletler İkinci Dünya Kadın Konferansı

Kadın on yılı olarak belirlenen dönemin, ilk yarısındaki gelişmeleri gözden geçirmek için 1980 yılında Kopenhag’da İkinci konferans düzenlenmiştir. İkinci konferansta, ilk konferanstaki hedeflere ulaşabilmek için alınacak önlemleri belirleyen “Hareket Planı” kabul edilmiştir.

1979 yılında “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)”, Genel Kurul tarafından kabul edilmiş ve 1980 yılında yapılan bu ikinci konferansta üye ülkelere imzaya açılmıştır.

1.4.4.2.3. Birleşmiş Milletler Üçüncü Dünya Kadın Konferansı

15-26 Temmuz 1985 tarihlerinde Nairobi’de Kadın için Eşitlik Kalkınma ve Barış konularında BM kadın On Yılı’nın başarılarının gözden geçirilmesi ve değerlendirilmesi konusunda 3. konferans gerçekleştirilmiştir. 3. konferansta üç kategoride kadına yönelik önlemler alınacağına dair kararlar alınmıştır, bunlar;

- Kurucu ve yasal adımlar,
- Sosyal katılımıda eşitlik,
- Siyasi katılımıda ve karar almada eşitlik.

1.4.4.2.4. Birleşmiş Milletler Dördüncü Dünya Kadın Konferansı

4–15 Eylül 1995 tarihlerinde BM, Ekonomik ve Sosyal Konseyin kararıyla Pekin’de bir “taahhütler konferansı” olarak planlanan 4. konferans gerçekleştirilmiştir.

Bu konferansın sonunda “Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu” isimli iki belge kabul edilmiştir.¹²⁵

Pekin Deklarasyonu; Hükümetleri, kadının güçlenmesi ve ilerlemesi, kadın erkek eşitliğinin geliştirilmesi ve toplumsal cinsiyet perspektifinin ana politika ve programlara yerleştirilmesi konularında yükümlülük getirmiştir.

Deklarasyonda katılımcı hükümetler, daha önceki 3 konferansta alınan kararları, dördüncü konferansta alınan kararları kabul ettiklerini ve kendi ülkelerinde kadınların cinsel ayrımcılığa maruz kalmalarının önüne geçilmesi için eylemlerde bulunacaklarını, kadınların statülerinin iyileştirilmesi için girişimlerde bulunacaklarını, kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik makasının daraltılması için çalışmalarda bulunacaklarını taahhüt etmişler ve Dördüncü konferansta ilan edilen eylem platformunu kabul etmişlerdir.

Eylem Platformu; Kadının güçlendirilmesinin gündemi olarak tanımlanmıştır. Söz konusu platform, kadının özel ve kamusal alana tam ve eşit katılımı önündeki engellerin kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi karar alma pozisyonlarında ve mekanizmalarında yer almaları yoluyla ortadan kaldırılabilceğini ifade etmektedir.

Eylem Platformunda kadınlarla ilgili ilgileneilmesi gereken 12 kritik nokta belirlenmiş ve bu noktalar üzerinde çalışılarak, ne tür sorunlar içerdikleri belirlenmiş, çözüm önerilerinde bulunulmuş, bu öneriler ışığında hükümetler, kamu ve özel kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları gibi kuruluşların yapması gerekenler belirtilmiştir.

Eylem platformu açık bir şekilde kadınların her şekilde ve her toplumda ırk, dil, etnik köken, din, özgürlükten kaynaklanan eşitsizlik, cinsel ayrımcılık, ve imkansızlıklarla karşılaştığını kabul etmiştir. Söz konusu bu durumlarla mücadele edebilmenin yollarını aramış, stratejik çözüm önerileri geliştirmiştir.

Platformda belirlenen 12 kritik alan şunlardır;

¹²⁵ Kadın 2000; 21. yy. İçin “**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kalkınma Ve Barış (Pekin+5)**” TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü , Temmuz 2000, Ankara, s;3

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| 1. Kadın ve yoksulluk, | 7. Karar alma mekanizmalarında |
| 2. Kadın ve eğitim, | kadın, |
| 3. Kadın ve sağlık, | 8. Kadın ve ulusal mekanizmalar, |
| 4. Kadın ve şiddet, | 9. Kadın ve insan hakları, |
| 5. Kadın ve silahlı çatışmalar, | 10. Kadın ve medya, |
| 6. Kadın ve ekonomi,* | 11. Kadın ve çevre, |
| | 12. Kız çocukları. |

1.4.4.2.5. Kadın 2000; 21. yy. İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kalkınma Ve Barış (Pekin+5)

Dördüncü Dünya Kadın konferansından 2000 yılına kadar geçen 5 yılda, meydana gelen gelişmeleri değerlendirmek ve gerekli revizyonları yapmak amacıyla, BM Genel Kurulu'nun kararıyla özel oturum şeklinde gerçekleştirilmiş bir toplantıdır.

Oturumun sonunda, Dünya Kadın Konferanslarında alınmış kararlar yapılmış planlar çerçevesinde bir siyasi deklarasyon ve bir sonuç belgesi yayınlanmıştır.

1. Siyasi deklarasyon;¹²⁶

Katılımcı hükümetler, özellikle 3. ve 4 Dünya Kadın Konferanslarında alınan kararlara ve belirlenen hedeflere olan bağlılıklarını yinelemiş, Pekin Eylem Platformunda yer alan 12 kritik alanda verdikleri taahhütleri teyit etmişlerdir.

Siyasi deklarasyonla;

- Toplumsal cinsiyet eşitliği, kalkınma ve barış hedeflerine ulaşılmasında BM kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi ve ortadan kaldırılması sözleşmesinin tartışılmaz önemi,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği, kalkınma ve barış hedeflerine ulaşılmasında sivil toplum kuruluşlarının vazgeçilmez rolü,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği, kalkınma ve barış hedeflerine ulaşılmasında erkeğin rolü ve katkısının gerekliliği,
- Toplumsal cinsiyet bakış açısının temel politika plan ve programlarına yerleştirilmesinin önemi,

Vurgulanmıştır;

¹²⁶ KSSGM, a.g.e.,s;4

- Kadının insan haklarının tanınması, korunması ve geliştirilmesi için ulusal ve uluslar arası planda ortamın oluşturulması,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ancak toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin ana plan, politikalara yerleştirilmesi ile mümkün kılınacağı, hususlarının altı çizilmiştir;
- 2005 yılında yeni bir değerlendirmenin yapılması,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kalkınma ve barış hedefinin önümüzde durduğu, ifade edilmiştir.

Sonuç Belgesi;¹²⁷ Belge de Pekin Deklarasyonunda ve Eylem Platformunda yer alan hedeflere daha çabuk ulaşılmasını sağlayacak girişimler bulunmaktadır. Söz konusu belge ; kamusal ve özel alanda, ulusal ve uluslar arası alanda kadının her açıdan hayatını , toplumdaki statüsünü etkileyen siyasi, sosyal ekonomik ve kültürel gelişmeleri değerlendirip, kadınların hemen her alanda karşılaştıkları sorunların tespiti ve bu sorunların çözümü yapılabilecekleri kapsamaktadır. Ayrıca Pekin Deklarasyonunda yer alan 12 kritik alanda 5 yıl içinde gerçekleşen gelişmeler, kazanımlar, karşılaşılan engeller belirtilmiştir.

1.4.4.3. Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığı Önleme Yasası (CEDAW)

CEDAW, kadın haklarına dair kanun tasarısı olarak tanımlanmıştır. “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme” başlıklı 14 Ekim 1985 tarihinde yürürlüğe giren sözleşmenin birinci maddesinde “kadınlara karşı ayırım” deyimi, «kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın-erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan haklarının ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen, ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama» olarak tanımlanmaktadır. Kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmalarını önlemeyi ve konumlarını iyileştirmeyi amaçlayan bu sözleşme, Türkiye’de birtakım kurumsal gelişmelere kaynaklık etme işlevini görmektedir.

¹²⁷ KSSGM, a.g.e.,s;5

CEDAW' a göre, Yaşam hakkı, kadın erkek eşitliği, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi, cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi, ayrımcı olmayan ve eşit eğitim hakkı, karar alma mekanizmalarına eşit katılım, özgürlük ve bireyin güvenlik hakkı, adil, uygun eşit iş koşulu ve ücret, kanun önünde eşit korunma hakkı, insanlık dışı muamele ve aşağılayıcı davranışlara maruz kalmama hakkı; kadın haklarının temelini oluşturmaktadır.¹²⁸

Uluslararası platformda kadınların cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşmalarını önlemeye ve konularını iyileştirmeye yönelik pek çok kuruluş ile karşılaşılabilir: Birleşmiş Milletler Örgütü, Avrupa Konseyi, Avrupa İşbirliği ve Kalkınma Örgütü, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı ve Uluslararası Çalışma Örgütü...vb. Toplumsal işbölümü sürecinde kadının erkeğe göre farklı bir konumla karşı karşıya kalmasını aşmak, biyolojik olarak erkekten farklı olan kadının sosyolojik olarak farklılaşmasını önlemek ya da tarihsel sürecin bu sonucunu eşitlik doğrultusunda değiştirmek, bu uluslararası kuruluşların amaçları arasında yer almaktadır. Hatta 2007 yılı her kes için eşitlik yılı olarak Berlin'de yapılan AB Çalışma ve Sosyal İşler Bakanları bilgilendirme toplantısında ele alınarak konu üzerinde bugün ısrarla durulmaktadır.¹²⁹

Görüldüğü gibi, dünyanın her yerinde kadın karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık mevcuttur ve bunun önüne geçebilmek için hem ulusal hem de uluslar arası çalışmalar yapılmıştır, yapılmaya devam etmektedir. Yapılan çalışmaların boyutu ne kadar büyük olursa olsun yinede kadına karşı yapılan cinsiyet ayrımcılığı önlenememiş değildir.

Bugün hala kadınların toplumdaki statülerinin iyileştirilmesi, toplumsal haklara sahip olabilmeleri yolunda yapılacak çok şey vardır. Çünkü hala bilinçsiz ve eğitimsiz olmaları nedeniyle bir çok kadın sağlıksız şartlarda hayatını devam ettirmektedir, bu şartlar altında şiddete maruz kalmakta, doğumlar esnasında hayatlarını kaybetmektedirler, hala okuma yazma bilmeyen kadın sayısı çok fazladır, hala kadınlar işe yönlendirmeden, işe başvurmayla işe girişten işten ayrılmaya kadar bir çok alanda cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.

¹²⁸ TUSKAN, a.g.e., s:562

¹²⁹ AB Haber 23.01.2007 Brüksel

İKİNCİ BÖLÜM
ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADININ TARİH BOYUNCA YERİ

2.1. Giriş

Çalışmanın konusu, muhasebe meslek mensubu kadınlar olduğu için, kadının tarih içinde Türkiye ve diğer Dünya ülkeleri üzerindeki statüsü anlatılacaktır. Ancak, kadının sosyal, toplumsal vs. her alanda ki statüsü değil çalışmanın amacı nedeniyle işçi statüsü ile çalışma yaşamına katılımı anlatılacaktır.

Statü, bir insanın ve insan topluluğunun, içinde yaşadığı toplumun diğer üyeleri ve gruplarına oranla sahip olduğu sosyal derece ve düzey olarak tanımlanmaktadır.¹³⁰ Kadın cinsinin toplumda farklı bir grup olarak görülmesi ve erkeklerden farklı bir statüde yer alması tarih boyunca görülmüştür. Bu farklılık her alanda olduğu gibi ücretli istihdam alanında da kadını erkekten daha düşük bir statüye mahkum kılmıştır.

Kadının çalışma yaşamında yer almasının tarih sürecindeki yeri, ilk önce Dünya daha sonrada Türkiye çerçevesinde anlatılacaktır.

2.2. Dünya Kadınlarının Çalışma Yaşamındaki Tarihsel Gelişimi

Kadınlar tarihin her döneminde, dönemlerinin koşul ve niteliklerine göre, değişik biçim ve statülerde ekonomik faaliyetlerin içerisinde yer almışlardır.¹³¹ Bu uzun tarih sürecini kesin çizgilerle bölümlendirebilmek oldukça güçtür. Ancak, sanayileşmenin ve buna bağlı olarak “Modern Sanayi Toplumunun” doğup gelişiminin temel etmeni olarak kabul edilen “Sanayi Devrimi” çalışma açısından bir sınır çizgisi olara kabul edilebilmektedir. Çünkü Sanayi Devrimi ile birlikte iş gücünün yapısında önemli değişiklikler olmuş, iş gücünün iş kolu, meslek, statü, sektörel dağılımı ile cinsiyet, yaş ve diğer demografik etmenlere dayalı yapısı önemli ölçüde değişmiş ve günümüzdeki anlamıyla bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır.¹³² Bu nedenle sanayi devrimine kadar olan süreç bir başlıkta, devrimden bugüne kadar olan süreç ikinci bir başlıkta ele alınacaktır.

¹³⁰ Göksel, Burhan, Çağlar Boyunca Türk Kadını Ve Atatürk, Kültür Bakanlığı Yayınları, No;906, s;7

¹³¹ EKMEKÇİ, a.g.e., s;14

¹³² ALTAN Zühdü, **Kadın İşçiler ve Türkiye’de kadın İşçilerin 1475 sayılı İş Kanunu ile Korunması**, Eskişehir 1980, s;10

2.2.1. Sanayi Devriminden Önceki Dönem Ve Kadın

Günümüzdeki anlamıyla işçi kavramı, Sanayi devrimi ile birlikte doğmuştur. Bu nedenle, kadının çalışma yaşamına bugün anladığımız anlamda işçi statüsü ile katılımının Sanayi Devrimin'in doğuşu ile birlikte başladığı ve sanayileşmenin gelişimiyle beraber ilerleme kaydetmiştir. Ancak kadının çalışma hayatına girişi yalnız Sanayi Devrimi'nin doğurduğu ücretli işçi anlamında düşünülmemelidir. Çünkü kadın işçilerin çalışma yaşamında yer almasının tarihsel kökenleri daha eski dönemlere dayanmaktadır.

Bu dönemlerde kadınların köle, çırak, kalfa gibi konumlarda çalışma hayatının içinde yer aldıkları bilinmektedir. Bundan yola çıkarak, kadınların sanayi devrimi öncesindeki konumları ilkel toplum düzeninde, kölelik ve tutsaklık düzeninde ve derebeylik ve lonca düzeninde kadın başlıkları altında incelenebilmektedir.¹³³

2.2.1.1. İkel Topumlarda Kadın

Tarih öncesi devirlere yapılan kazı çalışmaları ve araştırmalar insanlık tarihinin milyonlarca yıl süren ve insanların avcılıkla ve toplayıcılıkla karınlarını doyurduğu yontma taş devrinde ortalama insan ömrünün 20-23 yılı geçmediğini göstermektedir. Bulunan kemiklerden kadınların ömürleri boyunca 4-5 kez doğum yaptıkları anlaşılmıştır. Kısa ömürlerinin büyük bir bölümünü hamile geçiren kadın erkeğe göre daha hareketsiz, daha pasif olarak yer almasına neden olmuştur. Kadınların hareket olanaklarının kısıtlılığı onları çevrelerindeki bitki ve kökleri toplamaya yöneltirken erkekler avcılıkla ve daha aktif koruma, toplama işleriyle uğraşmışlardır.¹³⁴ Bu bulgular kadın ve erkeğin aile ve toplumsal rol paylaşımlarının tarihin ilk çağlarından beri var olduğunu, bu paylaşım içinde kadının pasif rol oynadığını göstermektedir.¹³⁵

İnsanoğlu zamanla göçebe hayatı bırakıp yerleşik düzene geçmiştir. Böylelikle toplumların ekonomik ve sosyal yapılarında değişiklikler meydana gelmiştir. Üretim

¹³³ ALTAN, a.g.e., s;12-17

¹³⁴ **Toplumsal Yaşamda Kadın**, Açık Öğretim Yayınları, Yayın No: 2416 s;27

¹³⁵ EKMEKÇİ Yeşim, **Türkiye`De Kadın İşgücünün Gelişimi Ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller**, 2004, s;15

araçlarının gelişimi ile tarımsal faaliyetler gelişmeye başlamış, balıkçılık, madencilik, gibi yeni iş kolları yaratılmıştır. Değişim (mübadele) ekonomisi doğmuş ve ticaret başlamıştır. Yerleşik düzene geçişle beraber, erkeğin toplumsal statüsü giderek güçlenmiştir.¹³⁶ Cinsler arasındaki, cinsiyet farklılığına dayalı bu iş bölümü, kadın ile erkeğin aile ve toplum içerisindeki konumunu ve davranışlarını değiştirmiştir. Bu yeni koşullar altında kadına, erkeğe oranla daha pasif bir değer yüklenirken, sürülere silahlara, ürünlere sahip olan erkek toplumsal konumunu güçlendirmiştir.¹³⁷

2.2.1.2. Kölelik ve Tutsaklık Düzeninde Kadın

Bu dönemde iş gücü gereksinimi, büyük ölçüde aile üyeleri ve kölelerle karşılanıyordu. Bu köleler genellikle savaşlardan elde ediliyorlardı ve bunların çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktaydı. Köle olarak kadın önemli bir ekonomik değer taşımaktaydı.¹³⁸

“Köle erkek ile kadın arasında ise hiçbir ayırım yoktur, her ikisi de emeği sömürülen kölelerdir. Üretim araçları ve özgürlükleri yoktur.”¹³⁹ Ataerkil aile düzenin egemen olduğu bu yıllarda, ailenin reisi olan erkek, aile bireylerinin olduğu gibi aynı zamanda kölelerinde mutlak hakimiydi.¹⁴⁰ Kadın köleler, erkek kölelerle birlikte aynı performansı göstererek üretimde yer almışlardır. Ancak Kadınlar tarihin bu döneminde, çalışma hayatında bu şekilde yer almalarına rağmen diğer dönemlerde olduğu gibi bir kazançta sahip olamamışlardır.

2.2.1.3. Ortaçağ, Derebeylik ve Lonca Düzeninde Kadın

Feodal dönemde feodal beylerin derebeylerin egemen olduğu bu dönemde kırsalda tarımsal faaliyetler, kentlerde çeşitli zanaat mensuplarının aralarında

¹³⁶ AYTAÇ Serpil, SEVÜLTEKİN Mustafa ve Diğerleri, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde, Kadın İş Gücünün Konumu; Bursa Örneği**, Ankara TİSK Yayınları , Yayın No;219, Mart 2002, s,18

¹³⁷ Altan, Zühtü, Kadın işçiler ve s;14

¹³⁸ EKMEKÇİ, a.g.e., s;16

¹³⁹ Fusun TAYANÇ, Tunç TAYANÇ, **Dünyada Ve Türkiye De Tarih Boyunca Kadın** , Toplum Yayınevi, No;961, Ankara, Kasım 197, s;30

¹⁴⁰ AYTAÇ, a.g.e., s;18

örgütlenerek oluşturdukları loncalar tarafından gerçekleştirildiği bilinmektedir.¹⁴¹ X. yy dan sonra sona eren kölelik düzeninin ardından gelen bu dönemde, özellikle tarım faaliyetlerinde, senyörlerin mutlak egemenliğinde, kadınların iş gücünden yoğun olarak faydalanılmıştır. Buna ek olarak kadınlar ve kızlar, evlerde hizmetçi ve uşak olarak çalıştırılmışlardır. Bu dönemde kadınların bu işler karşılığında ücret almaya başladıkları görülmektedir. Ayrıca lonca düzeninde kadınların bazı sanayi kollarında çalıştıkları, çalışma ve ev yaşamında etkin konuma sahip oldukları da görülmektedir.¹⁴²

2.2.2. Sanayi Devriminden Sonraki Dönem Ve Kadın

18. yy. insanlık tarihi için ekonomik faaliyetler açısından bir çok değişikliğin yaşandığı bir yy. olmuştur. Bu değişimlerin üzerinde Sanayi Devriminin büyük etkisi vardır.¹⁴³ Sanayi devrimi, buhar makinesinin icadı ile 1760'larda İngiltere'de başlamıştır. Sanayi Devriminden önce sanayi evde zanaat temelinde gerçekleştirilmektedir. Dokumacının kulübesi, aynı zamanda işyeriydi ve tüm ailesi uzun saatler çalışmak ile meşguldü. Sanayi devrimi bu modeli değiştirdi, dokumacılık ve eğirmecilik kulübelerden çıkıp fabrikalara taşınmıştır.¹⁴⁴ İlk kez İngiltere de dokuma sektöründe başlayan Sanayi Devrimi, daha sonraki yıllarda diğer batı Avrupa ülkelerine de yayılmıştır.

Sanayi Devrimi'nin önemli getirileri olmuştur. Kırsal yörelerde büyük çoğunluğu tarım ve hayvancılıkla uğraşan nüfus artık farklı bir çalışma şekline sahip olmuş ve yeni bir çalışan sınıf da doğmuş bulunmaktadır. Fabrika sahiplerinin nam ve hesabına, onlara ekonomik ve mesleki yönden bağımlı olarak, emeklerini ücret geliri karşılığında makinelerin kullanıldığı fabrikalarda değerlemeye çalışan, üretim araçlarından yoksun bu kişiler "işçi sınıfı" denilen yeni bir sınıfı oluşturmuşlardır.¹⁴⁵ Bu getirilerden biri gittikçe artan sayıda kadının çalışma yaşamına katılmasıdır. Özellikle dokuma sanayinde çalışanların büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır.

¹⁴¹ EKMEKÇİ, a.g.e., s;16

¹⁴² AYTAÇ, a.g.e., s;19

¹⁴³ AYTAÇ, a.g.e., s;20

¹⁴⁴ HUNPHRIES Barbara, **Kadın ve Kapitalizm**, Mayıs 2001, s;2 . (www.Marksist.com/kad)

¹⁴⁵ ALTAN, a.g.e., s;19

¹⁴⁶ Ancak bunun dışında kadınların, madencilik, kadın giyim, dantel ve seramik sanayilerinde de yoğun olarak çalışmışlardır. ¹⁴⁷

Sanayi devriminden önce kadın, ev işi yemek ve çocuk bakımı gibi geleneksel ve ekonomik karşılığı bulunmayan aile işçiliği gibi faaliyetlerle uğraşırken, kadının bugünkü anlamda ücret karşılığı çalışmaya başlaması Sanayi Devrimi ile birlikte gerçekleşmiştir. Kadının ücret karşılığı çalışması, çalışma alanlarında cinsiyet uygun yeni işlerin doğmasına yardımcı olmuştur. Kadın iş gücünde ki istihdamındaki artış ile beraber tarım sektöründen hizmetler sektörüne doğru iş gücü akımı olmuştur. Kadınlar başlangıç da yetenek ve becerileri (beşeri sermayeleri) 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 yönlü düşüncenin ağırlık kazanmasına neden olmuştur. Dolayısıyla da kadınların işgücüne katılımı ile eğitim arasındaki ilişki daha da belirginleşmiştir. ¹⁴⁸ Ancak kadının çalışma yaşamında erkekler ile aynı şartlara sahip olamamıştır. O dönemde hakim olan iktisat anlayışının, “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” sloganı ile ifade edilen katı bir liberal anlayışa dayalı olması, kadın işgücünün ücretlerinin erkeklerden çok düşük olmasına yol açmıştır. Bu bakımdan, bu dönem; kadın işgücünün düşük ücretler ve çok ağır çalışma koşulları altında çalışmalarını sonucunu doğurmuştur. Kısacası, bu dönemde, kadın işgücünün üretim sürecinde, yoğun bir sömürüye maruz kalmıştır. ¹⁴⁹ Öyle ki, fabrika sahipleri, teknik buluşlara daha büyük yatırımlarda bulunabilmek, fabrikalarını büyüterek üretimi çoğaltabilmek ve serbest rekabet düzenindeki fiyat rekabeti nedeni ile diğer fabrikalarla rekabet edebilmede daha güçlü duruma gelebilmek için aşırı kar ve kapital birikimine yönelmişlerdir. Bu yöneliş ise maliyetlerin düşürülmesini kaçınılmaz hale getirmiştir. ¹⁵⁰

Maliyetleri düşürebilmek için, bütün dikkatler emeğin maliyeti üzerine toplanmıştır. Önce çalışma süreleri uzatılmış, işler ağırlaştırılmış daha sonrada ücretler düşürülmüştür. Ücretler düşünce aileler tüm bireyleriyle birlikte tabii kadınlar da çalışmak zorunda kalmışlardır. İşte bu zorunluluk iş verenler tarafından kötüye kullanılmıştır. Sanayi devriminin ilk yıllarında çalışanları tüm aile üyeleri ile birlikte

¹⁴⁶ AYTAC, a.g.e., s;20

¹⁴⁷ ALTAN, a.g.e., s;25

¹⁴⁸ AYTAC, a.g.e., s;20

¹⁴⁹ AYTAC, a.g.e., s;20

¹⁵⁰ ALTAN, a.g.e., s;19

bir yaşam savaşına iterek, ekonomik ve toplumsal nitelikte pek çok sorunu beraberinde getirmesi, bu yeni düzene karşı başkaldırılarına çatışmalara yol açmıştır, bu ortamda kadın çalışanlar erkeklere göre daha uysal ve güçsüz olduklarından tercih nedeni olmuşlardır. İşverenleri kadın istihdamına özendirilen ikinci etmen ise, daha önceki dönemlerde de olduğu gibi, kadın işçilerin yetişkin erkek işçilere oranla daha ücret alma geleneğidir.¹⁵¹

Ancak, XIX. yüzyılın ortalarından itibaren, özellikle sanayi devriminin yaşandığı batılı ülkeler başta olmak üzere, liberal devlet anlayışında meydana gelen değişim ile birlikte karışımçı-müdahaleci ve katılımcı devlet anlayışına geçiş, kadın işgücünün çalışma yaşamında maruz kaldığı pek çok olumsuz koşulu ortadan kaldırılmaya yönelmiştir. Nitekim, bu dönemde, bu söz konusu ülkelerde, çalışma sürelerinin yasalarla sınırlandırılması, bazı işyeri ve işkollarında kadınların çalışmalarının yasaklanması v.b. gibi koruyucu sosyal politikalar uygulanmaya başlamıştır. Bir diğer ifade ile sosyal politika biliminin doğuş ve gelişimi içinde kadın iş gücünün sömürülmesi de etken olmuştur.

Koruyucu çalışmaların gelişmeye başladığı bu dönemde ortaya çıkan savaşlar kadın çalışanların lehindeki çalışmaları yavaşlatmıştır. XIX. Yy.'da batılı ülkelerin çoğunda sanayileşme doküma imalatı ile başlarken toplam iş gücünün önemli bölümünü kadınlar oluşturmuştur. Aynı yüzyılın sonlarına doğru metalürji, kimya ve otomotiv sektörlerindeki hızlı gelişme, üretim sürecinde yer alan kadın işgücü sayısını geçmişe oranla, büyük ölçüde sınırlandırmıştır.¹⁵² Buna karşılık, I. ve II. Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllara gelindiğinde, kadın işgücünün ekonominin tüm kesimlerinde sayıca arttığı, özellikle de savaş sanayinde silah altında bulunan erkek işgücünün yerini aldığına tanık olunmaktadır. Bu dönemde kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme, kadınların toplam işgücü içindeki oranlarını hızla arttırmıştır. Ayrıca, II.Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası sosyal politikanın gelişiminde de önemli adımlar atılması, kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici hukuksal düzenlemelerin geliştirilmesine yol açmıştır.

Nitekim, 1950'li yıllarda, istatistiksel verilere göre, 15-64 yaş grubundaki kadın nüfusun, gelişmekte olan ülkelerde % 50'si, gelişmiş ülkelerde ise, %47 ekonomik

¹⁵¹ ALTAN;a.g.e. s;21

¹⁵² TOKOL Aysen, "Dünyada Kadın İş Gücü", **Türkiye'de Kadın İş Gücü Seminerleri 1-2**, Ankara TİSK Yayınları Yayın No; 192, Aralık 1999, s;19

olarak aktif, yani çalışma yaşamı içinde yer almaktadır.¹⁵³ Kısaca kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya katılması, endüstrileşme ile başlamışsa da, özellikle II. Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. Bu hızın nedeni, silâh altına alınan erkeklerin yerinde kadınların çalıştırılmasıdır.¹⁵⁴

1950’li yıllardan günümüze dek kadın işgücü açısından dikkati çeken en önemli nokta; çalışma yaşamında aktif olarak yer alan kadın sayısındaki artıştır. 1950’de 15-64 yaş grubundaki kadın nüfusun gelişmekte olan ülkelerde % 50’si, gelişmiş/endüstrileşmiş ülkelerde % 47’si ekonomik olarak aktif görünmektedir. Buna karşılık; gelişmekte olan ülkelerde aktif görünen kadınların %87’si tarım sektöründe yer alırken; endüstrileşmiş ülkelerde % 47’si tarım sektöründe yer almaktadır. Gelişmiş ülkelerde 1950 yılında aktif nüfus içinde kadınların oranı %36.7 iken, 1975’te % 40.6, 1985 yılına gelindiğinde ise; % 41.4 olmuştur. Yine, gelişmiş ülkelerde; 1985’lere gelindiğinde; kadınların hem tarım dışı sektörlerde çalışmasının yaygınlaştığı, hem de aktif kadın nüfusun oranının % 47’den % 58’e yükseldiği görülmektedir. Buna karşılık; 1985 yılında, gelişmekte olan ülkelerde aktif kadın nüfusun oranı % 49 dur. Hizmet sektöründeki gelişmelerin de bunda büyük rolü bulunmaktadır. Nitekim, 1990’lı yıllarda Latin Amerika’da kadın işgücünün % 71’i, Asya ve Pasifik Ülkelerinde % 40’ı hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Ancak, günümüzde kadın işgücü sayısının artmasında, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra, birbiriyle ilişkili pek çok faktörün etkili olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerin başlıcaları şunlardır:

- Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,
- Demografik gelişmeler,
- Eğitim olanaklarının artması,
- Standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,
- Aile boyutunun giderek küçülmesi ve çekirdek ailelerin yaygınlaşması,
- Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,
- Toplumların kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler olarak sıralanmaktadır.

¹⁵³ AYTAC, a.g.e, s;22

¹⁵⁴ ALTAN, a.g.e, s; 33

Tüm bu gelişmeler, günümüz literatürüne mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramından sonra “pembe yakalı işgücü” kavramının da eklenmesine yol açmıştır (Koray,2000;215). Nitekim, bu kavram günümüzde kamu ve özel sektörde büro vb. gibi işlerde çalışan ve sayıları gün geçtikçe artan kadın işgücünü nitelendirmektedir.¹⁵⁵

2.3. Türk Kadınlarının Çalışma Yaşamındaki Tarihsel Gelişimi

Dünya kadınlarının çalışma yaşamındaki yeri, Sanayi Devrimi ölçütünde bölümlendirilmişti. Türk kadınlarının da çalışma yaşamında yer alışı ve artışı ile sanayinin doğuşu ve gelişimi arasında ilişki vardır. Türk kadını için sanayileşme hareketleri Osmanlı döneminde başlamış ve Cumhuriyet ile birlikte hız kazanmıştır.

Türk kadınının hak ve statüsündeki gelişmeleri inceleme dönemlerini, İslamiyet’ten önce ve eski Türklerde kadın, İslamiyet’in kabulünden sonra Türk kadını, İslamiyet’e girişten Tanzimat dönemine kadar, Cumhuriyet döneminde kadın ve günümüzde Türk kadını başlıkları altında incelenebilmektedir.¹⁵⁶

2.3.1. İslamiyet’ ten Önce ve Eski Türklerde Kadın

Türklerin İslamiyet’e girişlerinden önceki Mitolojik çağda ve daha sonraki “Yazılı Eser” döneminde diğer milletlerden çok farklı bir yaşam tarzı vardır. İnsanlarda “inanç” duygusu ve gereksinmesi, onun “yeme içme” kadar eskidir. Mitolojik Çağda, Türk’ün kadını anlayışı pek zarif ve bugünün yaşayan toplumlarından bile çok ileridedir. Oğuz Kaan Destanı, kadına çok yer verir. Orhun Kitabelerine göre, Göktürklerin yeniden “Millet” oluşunda Asena olarak adlandırılan kadınların hizmetleri anlatılıyor. Bilge Kaan’ın annesi, devletin kuruluşuna etken olan isimdir.¹⁵⁷

Kadın ve erkeğin eşit olması esastır. O devrin bu anlayışı ile İslamiyete girişin ilk dönemlerinde bu konuya benzeyiş vardır. Türklerin kadın anlayışındaki bu safhaya Ana Kültürü dönemi denilmektedir. Dede Korkut hikâyelerinde bu dönemle ilgili sık

¹⁵⁵ AYTAC, a.g.e., s;21

¹⁵⁶ GÖKSEL Burhan, **Çağlar Boyunca Türk Kadını Ve Atatürk**, Kültür Bakanlığı Yayınları Yayın No; 906, s;111

¹⁵⁷ GÖKSEL, a.g.e., s;112

sık kadından bahsedilir. Has Hacip Yusuf'un 1069'da yazdığı Kutadgu Bilig isimli eserde kadın ve kızların değerinden bahsedilirken “nadir” deyiimi kullanılır.¹⁵⁸

İslamiyet'ten önceki Türklere ait bilgiler Milattan 4000 yıl gerilere kadar ulaşır. Bu köklü bilgiler arasında, kadının temel nitelikleri “Ana”lık ve “Kahramanlık”tır. Kadın ata binme, silah kullanma ve savaşıbilme gücü ile de değerlemeye tabidir. Erkek avcılıkla uğraşırken, kadın bitki, meyve, sebze ve tohumlarla uğraşmış ve zamanla tarım gelişmiş yerleşik hayata geçilmiştir. M.Ö yıllarda Anadolu'daki küçük büyük yerleşim yerlerinde görülen ticaret ve ilgili satış anlaşmalarında Anadolu' lu kadınların adlarına rastlanmakta ve bu kadınların, eşleri yokken onların işlerini devam ettirdikleri belirlenmiştir. Türk kadını İslami yaşama geçmeden evvel toplumca korunmuş, hem ailede hem de toplumda makul iş bölümü yapılmıştır. Ancak kadının bu iş bölümünde ki görevleri ağırlıklı olarak ev içinde olmaktadır.

Türk kadının genellikle ev içinde görev almasının yanında, tarihte ilk devlet başkanlığı yapan kadınlar da Türklendir. Delhi Türk devletinde; Razıya Sultan, Kirmanda Kutluk Türk Devletinde Türkan Hatun gibi.

Daha yakın tarihimizde kadının, erkeğin sorumluluklarını hep paylaştığı görülür. Atilla gelenekleri sürdürür, elçileri karısıyla beraber karşılar ve ağırlar.¹⁵⁹

Türk toplumuna her dönemde yön veren kadın olmuştur. Bu bir eski Türk inancıdır. Bu inancı kadın hakları ve sosyal değerlendirmelerinden çok, Türk ulusunun dilinde, edebiyatında, sanatında, folklorunda, bütünüyle kültürümüzde izlemek mümkündür. Bu bakımdan, Türk kültürü çok kuvvetli bir görünüm arz eder. Türk kültüründe kadın, özellikle analık sıfatıyla kutsaldır.¹⁶⁰

2.3.1. İslamiyet Düzeninde Kadın

İslamiyet öylesine kötü bir ortamda doğmuştur ki, her manevi anlayışın düştüğü ve ahlak kurallarının sifira indiği bir dönemdir. Bu dönem “Cahiliye Devri” denilmektedir. Arabistan'da İslamiyet'in doğduğu günlerde kız çocukları diri diri toprağa gömülerek öldürülmektedir. Kız çocuk doğuran anneler cezalandırılır. Kadın

¹⁵⁸ GÖKSEL, a.g.e. s;114

¹⁵⁹ GÖKSEL, a.g.e., s;116

¹⁶⁰ GÖKSEL, a.g.e., s;117

mal gibi satılır, kocası ölen kadın miras olarak kalır. Ancak bu olaylar Türk devletlerinde, Türk milletinde görülmemiştir.¹⁶¹

Tarihte, en büyük Türk devleti olarak kabul edilen “Karahanlılar” ve “Hakaniler” İslam dinini kendi istek ve arzuları ile hiçbir zorlama olmadan kabul etmişlerdir.¹⁶² İslamiyet’in 10. yy den itibaren yeni bir din olarak benimsenmesi, Türk aile düzeninde bazı değişikliklere zemin hazırlamıştır. İslamiyet’te, kadının sosyal ve siyasi hayata katılımı konusunda açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, çeşitli sahalardaki faaliyetleri hoş karşılanmaktadır. Hastalara bakma ve yardım amacıyla ilk kadın topluluğu Hz. Muhammed’in savaşları zamanında oluşturulmuştur.

Ayrıca İslamiyet’in hâkim olduğu topluluklarda kadın yöneticilere rastlanmaktadır. İslamiyet’in kabulü ile birlikte Türk kadının hayatında bazı değişiklikler meydana gelmiştir. Bu gelişme içinde temasa geçilen Bizans ve Arap kültürlerinin etkileri de olmuştur. Ancak bu tür etkileşimler, Türk kadının sosyal, siyasi ve iktisadi faaliyetlerini sürdürmesine engel olmamıştır. İslami inanç ve yaşam şekli Türk kadınına saygınlık, değer ve yeni faaliyet sahalarına girmede imkânlar sunmuştur.¹⁶³

Son yıllarda, dindar çevreler içine de yansıyan ve “İslamcı Feminizm” adı verilen olgunun ortaya çıkmasına yol açan gelişmeler sonucunda, İslam bilginleri İslam’da insan hakları ve kadın-erkek eşitliği konusunda çalışmalar yapmaya başlamışlardır. Hemen tüm Müslüman ülkelerde gözlenen bu olgu, Türkiye’de de kendisini göstermiş ve bazı İslam bilginleri cinsler arası eşitlik kavramını İslam açısından irdelemeye ve İslam’a uyarlamaya koyulmuşlardır.¹⁶⁴

2.3.2. Osmanlı Döneminde Kadın

Tarih boyunca Türk kadınının konumu incelendiğinde birçok farklılıklar gözlenmektedir. Göçebelik döneminde Türk kadını, devrinin erkek tipine

¹⁶¹ GÖKSEL, a.g.e., s;121

¹⁶² GÖKSEL, a.g.e., s;120

¹⁶³ KURNAZ Şefika, **Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını**, TC. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, Ankara, 1999, s; 13

¹⁶⁴ GÜLCAN, Saadettin, **İşletmelerde Kadın Erkek Ayrımcılığı Ve Cinsel Taciz**, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü ,İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, 2004, s;12

yaklaşmaktadır. Onun gibi ata bindiği, kılıç kullandığı düşmanla savaştığı bilinmektedir. Yerleşik düzene geçişle beraber Türk kadını erkekten daha pasif konumdadır.¹⁶⁵

Osmanlı dönemi'nde kadına bakıldığında, kadının toplumsal gelenek ve görenekler çerçevesinde yerini koruduğu ve evinde ailenin geçimine katkıda bulunduğu görülmektedir. Bu dönemde ekonomik yaşam 19 yy başlarına kadar tarım, hayvancılık, ticaret, el ve ev sanatlarına dayalı olmuştur. Dokuma, maden,savaş sanayi gibi geleneksel sanayi kollarında ücret karşılığı çalışan kadınlar da yer almıştır.¹⁶⁶ Kadın emeğinden en fazla yararlanan sanayi kolu dokumacılıktır. 1860 yıllarında Bursa İpek Fabrikalarında Müslüman kadınlar çalıştırılmaya başlanmıştır. İzmir ve civarındaki yaklaşık 300 tezgahta, sürekli olarak 3000 civarında kadın işçi çalıştırılmıştır.¹⁶⁷

Fabrika sanayinde ilk kez çalışmaya başlayan kadınların büyük bölümünün önceleri gayri Müslim kökenli olma olasılığı vardır. Çünkü bu dönemin ekonomik, toplumsal, kültürel ve hukuki koşulları göz önüne alındığında, henüz kurulmaya başlayan fabrikalara, Türk-Osmanlı- Müslüman kadının katılmasındaki güçlük açıkça görülebilmektedir. Zaten bu dönemde işçi sınıfı içinde etnik gruplarının varlığı dikkat çekicidir. Örneğin, o dönemde Türk halkının %15'i katılırken iş gücüne, Rumların %60'ı, Ermenilerin %15'i, Yahudilerin %10'u katılmaktadır.¹⁶⁸

Yabancı sermayenin giderek etkinleşmesi ve dış ekonomilere bağlanmanın sonucu olarak, 19. yy başlarında Osmanlı yerli sanayi, önce bir duraklamaya ve daha sonrada çöküşe başlamıştır. Henüz emekleme evresinde olan sanayi kurtarmak üzere 2. Mahmut döneminde başlatılan ve Abdülmecit döneminde sürdürülen sanayileşme hareketleri, Osmanlı toplumunda Müslüman –Osmanlı ilk sanayi işçilerinin de özünü oluşturmuştur. Devletin; yapı, deri, cam, halı, dokuma, bez ve özellikle askeri nedenlerle kurmaya çalıştığı savaş donatım sanayi imparatorlukta işçi çalıştırılan ilk sanayi alanları olmuştur.

1839'da Tanzimat ile birlikte toplumdaki kültürel gelişmelerle koşut olarak, kadınların toplumdaki konumu tartışılmaya başlanmıştır. Tanzimat ile başlayıp 1. ve 2.

¹⁶⁵ DOĞRAMACI Emel, **Türkiye'de Kadının Dünü Ve Bugünü**, Türkiye İş Bankası Yayınları, 3 Baskı, Ekim 1997, s;3

¹⁶⁶ AYDIN Olcay, **Yasal Açıldan Kadın İş Gücü**, , Türkiye'de Kadın İş Gücü Seminerleri 1-2, Ankara, TİSK Yayınları, Yayın No 192, 1999, s: 73

¹⁶⁷ AYDIN , **a.g.e.**, s: 73

¹⁶⁸ ALTAN , **a.g.e.**;s:47

Meşrutiyet ile devam eden yıllarda, Batı etkisiyle Türk kadınları, toplumda belli bir yere gelmek ve özgürleşmek isteyen kadın için eğitimin önemini ve gerekliliğini daha iyi kavramaya; kız çocukları da eğitim olanağına sahip olmaya başlamışlardır. Bu dönemden başlayarak, kadınların kendilerine ait gazete, dergi gibi yayınlar çıkardıkları ve yazın alanından oldukça iyi yararlandıkları ve başarılı oldukları bilinmektedir. Özellikle 2. Meşrutiyet ilanından sonra, kadın konusu ekonomik ve kültürel anlamda ele alınmaya başlanmıştır. Kadın dernekleri kurulmuş, İttihat ve Terakki Cemiyeti tarafından kadınların bilinçlenmesi için çalışmalar yapılmıştır.¹⁶⁹

Müslüman – Osmanlı kadın emeğinin, fabrikalarda kullanılmaya başlanması, ülkemizde fabrika sanayinin doğuşuna bağlı olarak hemen hemen aynı dönemlerde, 19. yy ortalarında başlar. 1850’den sonra özellikle dokuma işlerinde kadın emeği yaygın ve yoğun biçimde kullanılmıştır. 1860’larda Bursa İpek fabrikalarında Müslüman kadınlar işçi olarak çalışmaya başlamıştır. 1867’de mekanik halı tezgahlarında çok sayıda kadın işçinin çalıştığına ilişkin bilgilerde mevcuttur.¹⁷⁰ 19. yy sonlarında işçi statüsü ile çalışanların sayılarındaki çoğalma ve işçi kitlesi arasında doğan meslek bilinci artık toplu işçi hareketlerini ve direnişlerini başlatabilecek kadar gelişmiş bulunmaktadır. Bu dönemde erkek işçilerle birlikte kadın işçiler de, sayısal ve oransal olarak çoğalmış hatta bazı fabrikalarda kadın işçiler çoğunluğu oluşturmaya bile başlamışlardır. Örneğin, 1897’de İstanbul Kibrit Fabrikasının 201 işçisinden 121’i, Bakırköy Bez fabrikasının 1000 işçisinin yarısından fazlasının kadınlardan oluştuğu bilinmektedir.¹⁷¹

Bu dönemde iş ilişkilerini ve yaşamını düzenleyen yasa Mecelle’dir. Mecelle’de işçinin emeğinin karşılığının ödenmesinden bahsedilirken, işçi erkek olarak kabul edilmiştir, kadının da bir işçi olduğu emek sarf ettiği göz önüne alınmamıştır. Sadece “Süt Analık” için kadına ücret verilmesine değinilir. Ayrıca, bir koruyucu madde de bulunmamaktadır.¹⁷² Kadınlar günden güne daha yoğun olarak çalışma yaşamına girmişler ancak erkeklerden daha düşük ücretle çalıştırılmaları bu dönemde de devam etmiştir. Örneğin; 1910’lu yıllarda gıda sanayinde erkek işçilerin gündelikleri 17–30

¹⁶⁹ ELMAS Yasemin, **Türk Toplumunda Kadının Çalışmasına Yönelik Varolan Yaygın Değer Yargıları ve Yansımaları**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, İstanbul 1995, s;9

¹⁷⁰ ALTAN, a.g.e., s; 50

¹⁷¹ ALTAN, a.g.e., s; 51

¹⁷² ALTAN, a.g.e. s; 52

kuruş, kadın işçilerin günlük ücretleri 8-10 kuruştur. Kimya sanayinde erkeklerin günlüğü 12–15 kuruş iken, kadınların günlüğü 2–5 kuruştur.¹⁷³

Önce Balkan, daha sonrada Birinci Dünya ve Ulusal Kurtuluş Savaşları nedeniyle savaşa katılan erkeklerde boşalan iş alanlarının doldurulması gereksinimi ve ekonomik zorunluluklar, kadının çalışma alanının genişlemesine yol açmıştır.1. Dünya Savaşına giden erkeklerden boşalan devlet dairelerine toplu olarak kadın memurlar alınmıştır.

Osmanlı dönemi 19.yy başlarında başlayan küçük sanayileşme hareketleriyle beraber kadın çalışanlara yer vermiş daha sonra savaşlar nedeniyle mecburi olarak kadınlar çalışma yaşamına katılmışlardır. Örneğin; Savaş dönemlerinde kadınlara zorunlu hizmet yasası çıkartılarak askeri malzeme üreten fabrikalarda çalıştırılmışlardır.¹⁷⁴

Bu dönem, kadınlar açısından söz konusu olan gelişim ve değişimler ile uğrunda savaşılmaya başlanan özgürlükler açısından önemlidir. Bunlar Cumhuriyet dönemine bir yatırım özelliği taşımaktadır.

2.3.3. Cumhuriyet Döneminde Kadın

Osmanlı döneminde kadının en büyük görevi analık olarak kabul edilmiş ve bu anlayış korunmuştur. Ancak Osmanlı döneminde de bu anlayışla birlikte, bunun eğitimle daha iyi hale getirilmesi savunulmuştur. 1908-1918 yıllarında Batı'ya paralel olarak kadın hareketleri başlamış, belirgin bir kamuoyu oluşturulmuş ve bu durum Cumhuriyet için uygun bir zemin hazırlanmasına sebep olmuştur.¹⁷⁵

Cumhuriyet döneminde çağdaş kadın kimliğinin kuruluşunda batılı devletlerdeki kadın örnek alınmıştır. 2. Dünya savaşı sonrasında Batı toplumlarında gelişen muhafazakarlığa paralel olarak kadınlar eve ve geleneksel rollerine itilmeye çalışılmıştır. Bu konuda özellikle siyasal açıdan iş birliği içinde bulunan Amerika

¹⁷³ ALTAN, a.g.e., s; 61

¹⁷⁴ ALTAN, a.g.e., s:61

¹⁷⁵ TAŞKIRAN Cemalettin, **Atatürk İlke ve İnkılapları**, Türkler Ansiklopedisi, Cilt 16, Yeni Türkiye Yayınları, s:400

örnek alınmıştır.¹⁷⁶ Ancak, tüm bu etkileşim çalışmalarına rağmen, Cumhuriyet ile birlikte Türk kadını, toplumda hak ettiği statüye kavuşma yönünde gelişmeler yaşamaya başlamıştır. Özellikle yasal gelişim açısından, Cumhuriyet dönemi önemli bir dönüm noktasıdır. Ancak eğitim, giyim kuşam ve laiklik gibi yasalar dışında, diğer yasa maddeleri kadınıla erkeğin aile işi konumunu düzenlemeye yönelik maddelerdir.

Kadınların bir önceki Osmanlı döneminden farklı bir konumda oldukları, ancak bu farkın çok da büyük olmadığı görülmektedir. 1926 yılında medeni kanunun yürürlüğe girmesiyle kadınlara bir çok hak verilmiş, bu haklardan cesaret alan kadın sosyal ve siyasal yaşamda kendini göstermeye başlamıştır.¹⁷⁷

Kadınlar yine belli sektörlerde yoğunlaşmakta ve yine düşük ücretler ile çalıştırılmaktadırlar. Kadınların büyük çoğunluğu bu dönemde de ücretsiz aile işçisidir. Kamuda çalışan kadınlara bakıldığında da kadınların daha çok alt ve orta kademelerde yoğunlaştıkları görülmüştür.¹⁷⁸

Dünyada ve Türkiye’de kadının gelişimine bakıldığında 1970’lerden başlayarak hızlanan kadın hareketleri, kadının çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından olumlu etkiler gerçekleştirmiştir. Bu olumlu etkiler, uluslar arası arenada elde edilen Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Dünya Kadın Konferansları, Kadının Gelişmesi İçin İleriye Yönelik Temel Stratejiler, BM kadın Statüsü Komisyonunun Çalışmaları gibi kazanımlar ile özellikle 1980’lerde yoğunlaşan feminist hareketin etkisiyle görülen eylemler, kadınların daha çok bilinçlenip, haklarını daha iyi savunma sağlanması, kadının gelişimin örnekleridir.

Cumhuriyet dönemi ile birlikte, kadınların çalışma hayatı içerisinde daha yaygın ve yoğun bir biçimde yer alabilmelerine olanak veren ekonomik, hukuki ve kültürel ortamda yaratılmaya başlamıştır. Kadın işçilerin sayısı ve oranlarında da artış gözlenmeye başlamıştır. Artarda geçirilen savaşların yeni döneme devrettiği ağır ekonomik yükler ve fiziksel çöküntü ile özellikle yetişkin erkek nüfus kayıplarının giderilebilmesi, artık toplumda kadın erkek çalışma çağında bulunan tüm nüfusu aktif iş gücü durumuna dönüştürmeyi gerekli görmekte, zorunlu kılmaktadır.¹⁷⁹

¹⁷⁶ KARADOĞAN DORUK, Ece, “Toplumsal Cinsiyet İdeolojisinin Türk Kadınlarının Siyasal ve Toplumsal Yaşamına Etkisi”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 2005, s:165

¹⁷⁷ ÖZKAYA Yücel, *Atatürk Dönemi ve Atatürk İnkıpları Türkler Ansiklopedisi*, Cilt 16, Yeni Türkiye Yayınları, s:371

¹⁷⁸ ELMAS, a.g.e., s:14

¹⁷⁹ ALTAN, a.g.e., s:63

1919-1920 yıllarında İstanbul'da 13 fabrikada 2850 işçi çalışmakta idi. Erkek, kadın ve çocuk işçiler beraber çalıştırılmaktaydılar. Çalışma saatleri her üç grup çalışan için eşit iken ücretlendirme de erkeklere ortalama aylık 25 lira ücret, kadınlara ve çocuk işçilere aylık ortalama 10 lira ücret verilmekte idi.¹⁸⁰

İşçi ve kadın işçi sayılarının çoğalmasına yol açan, ekonomik gelişmelerin yanı sıra, Cumhuriyet dönemi ile birlikte süre giden hukuk sistemi içerisinde de kadın erkek eşitliği doğrultusunda kısa sayılabilecek bir sürede önemli reformlar gerçekleşmiştir. İsviçre Medeni kanunundan esinlenerek 1926'da yürürlüğe giren Türk Medeni Kanunu ile, özellikle aile ve kişinin hukukunda erkeklere tanınan ayrıcalıklar kaldırılarak kadın erkek hakları arasında bir denge kurulmuştur. Kadınlara 1934 yılında seçme ve seçilme hakkını elde etmiştir.¹⁸¹

Tüm bu ekonomik, yasal ve kültürel değişimler sonucu, ülkemizdeki işçilerin ve bunlar arasındaki kadınların sayılarında artış olmuştur. 1927 yılında Türkiye'de sanayi kesiminde çalışanların dörtte biri kadınlardan oluşmaktaydı. Ancak, kadın işçi ücretlerinin, erkek işçi ücretlerine göre daha düşük olma özelliği, Cumhuriyet Döneminde de devam etmiştir.

Türkiye'de işçilerle ilgili sosyal mevzuatın gelişmesi sosyal, insancıl ve ekonomik düşüncelerle Cumhuriyet dönemi ile birlikte başlamıştır. Devletin; korunmaya muhtaç sınıfların ekonomik istismarını önlemenin, ülke ve toplum çıkarları açısından gerekli ve yararlı olduğu inancı ile çalışma koşullarının mevzuat yolu ile düzenlemek üzere çalışma yaşamına müdahale ettiği görülmüştür. Ancak, devletin kadın işçilerin korunmasına yönelik hukuki ve düzenleyici nitelikte herhangi bir müdahalesine Cumhuriyet dönemi başlarında rastlanmamaktadır.¹⁸²

Buraya kadar anlatılan Cumhuriyet dönemiyle ilgili gelişmeler, Cumhuriyetin başlangıcında yaşanan gelişmelerdir.

Yakın geçmişte ve günümüzde yaşanan gelişmeleri kadının nüfus, eğitim ve istihdamdaki yerini Türkiye'den sayısal veriler ile bir sonraki bölümde anlatılacaktır.

¹⁸⁰ ÜNÜVAR Süleyman, **Milli Mücadele Döneminde Çalışma Hayatı ve Ekonomi Türkler Ansiklopedisi**, Cilt 16, Yeni Türkiye Yayınları, s:132

¹⁸¹ ALTAN, a.g.e.,s:66

¹⁸² ALTAN, a.g.e. s:68

2.4. Günümüzde Türk Kadını

Türk Devletinin kadına yönelik her bildirme, sözleşme anlaşma ve eylem planlarını cömertçe imzalayıp, yürürlüğe koyduğu halde, gereklerini yerine getirmemektedir. Eşitlik sorununa kadınların meselesi diye bakmaktadır. Oysa modern ve çağdaş demokrasiler bunu bir demokrasi sorunu olarak ele almaktadırlar ve gereklerini yerine getirmektedirler.¹⁸³

Genel olarak değerlendirildiğinde bütün gelişmelere karşın ülkemizde, çağdaş anlamda ücretli çalışmanın, kadınlar için yaygınlaşmadığı görülmektedir. Önceleri tarım sektöründe ve küçük ev zanaatlarında çalışan kadın ancak Sanayi Devriminden sonra ücretli işçi olarak çalışma hayatına girmiştir. Elbette ki Türk kadını içinde bu durum geçerlidir. Erkekler, çok zaman tarımsal alet ve makineleri kullanırken, kadınlar daha çok hasat dönemlerinde emek yoğun işlerle uğraşmıştır.¹⁸⁴

Özetle Kadının ücretli iş gücü olarak iş gücü piyasasında yer alması, tarihsel olarak, ekonominin kadın iş gücüne gereksinme duyduğu zamanlarda ortaya çıkmıştır.¹⁸⁵

Günümüzde çalışan kadınlar konusunda eskiye oranla büyük çapta gelişmeler yaşanmıştır. Bu gelişmeler sadece çalışma yaşamı açısından değil nüfus içindeki pay açısından, eğitim açısından, sağlık şartları açısından gibi alanlarda gözlenmiştir. Ancak bu çalışmada, kadının nüfus içindeki payındaki gelişmeler, eğitimdeki gelişmeleri ve son olarak da istihdamdaki gelişmeleri, anlatılacaktır.

2.4.1. Türkiye’de Nüfusta Kadının Yeri

Bugün dünyadaki bütün milletler, iktisadi ve sosyal gelişmelerini mümkün mertebe hızlandırmayı ve neticede mensuplarının hayat ve refah seviyesini yükseltmeyi amaçlamıştır. Bu amaçla şiddetli bir iktisadi mücadele içinde bulunmaktadır. İktisadi faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için gerekli olan emeğin kaynağı ise nüfustur.

¹⁸³ GÜRKAN, a.g.e. s:38

¹⁸⁴ UNAT, Nermin, **Türk Toplumunda Kadın**, Ekin Yayınevi, İstanbul Mart 1982, 2. Baskı, s:139

¹⁸⁵ ÖZDAMAR, a.g.e., s:9

Türkiye Cumhuriyeti kurulduğu ilk yıllardan itibaren nüfusunu artırmaya yönelik çabalar içine girmiş ve hükümet planlarında aktif nüfus politikasına yer verilmiştir. Atatürk devrinde nüfusun hızla artırılmasına çalışılmış, memurlara çocuk zammı, altı çocuklu ailelere ikramiye verilerek doğumlar teşvik edilmiştir.

Tablo 1 Nüfus Sayımları (1997–2007)

Sayım yılı	Toplam	Kadın	Erkek
1927	13 648 270	7 084 391	6 563 879
1935	16 158 018	8 221 248	7 936 770
1940	17 820 950	8 922 038	8 898 912
1945	18 790 174	9 343 594	9 446 580
1950	20 947 188	10 374 631	10 572 557
1955	24 064 763	11 831 342	12 233 421
1960	27 754 820	13 590 932	14 163 888
1965	31 391 421	15 394 457	15 996 964
1970	35 605 176	17 598 190	18 006 986
1975	40 347 719	19 602 989	20 744 730
1980	44 736 957	22 041 595	22 695 362
1985	50 664 458	24 992 483	25 671 975
1990	56 473 035	27 865 988	28 607 047
2007	70,586,256	35,209,723	35,376,533

Kaynak; DİE, Nüfus İstatistikleri 2008

Ancak Tablo 1'e bakıldığında, tüm çabalara rağmen nüfus 1927- 1935 yılları arasında 13.648 binden 16.158 bine çıkarak sadece % 2,1 oranında artmıştır. Sonraki 5 yılda %1,7, bir sonraki 5 yılda % 1,6'ya kadar düşen bir artış hızı sergilemiştir. Nüfusun büyük kısmının kırsal alanda yaşıyor olması, tıbbi araç ve tedbirlerin yetersizliği ve genel olarak fakirlik nüfusta hedeflenen artışlara ulaşamamasına neden olmuştur.

1950 -1960 yılları arasında nüfus %2,8 oranında artmıştır. Bu dönemde ölüm oranlarında ki azalış, salgın hastalıklardaki azalış bu artışa nedenlerindedir. Tablo - 1'den görüldüğü gibi, 1985 yılında 50.664 bin kişidir. Bu nüfusun, 25.672 bini erkek (50,7), 24.992 bini (49,3) kadındır. 1960'lı yıllardan itibaren hemen her yıl 5 milyonluk bir nüfus artışı yaşanmıştır ülkemizde, ancak kadın nüfusun artışının engellenmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Nüfusun cinsiyete göre dağılımının bilinmesi o ülkedeki üretken olan emek unsurunun belirlenmesi bakımından anlamlıdır. Ayrıca, nüfusun

cinsiyet dağılımının bilinmesi, çalışma şartları, çalışma süreleri, istihdam edilenler işsizler, iş gücü mobilitesi gibi birçok faktörü yakından ilgilendirmektedir.

Nüfusun veya iş gücünün, cinsiyet dağılımının bu kadar önemli ve gerekli olması nüfus veya iş gücündeki kadın ve erkeklerin tutum, davranış ve hareketlerine yön veren dinamiklerin farklı olmasına dayanmaktadır. Nüfusun cinsiyet dağılımının, bir ülkedeki toplam iş gücüne katılma oranını etkilemesi dikkatleri nüfusun cinsiyet dağılımı- iş gücü ilişkisine çekmektedir. Diğer taraftan, toplam nüfusun cinsiyet itibarı ile dağılımı genellikle biyolojik kanunlar tarafından belirlenmesine rağmen iş gücünün cinsiyet dağılımı farklı faktörlerin etkisi altındadır.¹⁸⁶

Bilindiği gibi dünya üzerindeki bütün toplumlarda doğumda erkek çocuk sayısı kız çocuğu sayısından fazladır ve 100 kız doğumuna karşılık 102-109 erkek çocuk doğmaktadır. Yani erkek çocuk doğumu kabaca %5 fazladır. Bunun bilimsel açıklaması henüz kesinleşmiş değildir. Buna karşılık her yaş grubunda erkeklerde ölüm oranları daha fazla olduğundan doğumdaki bu erkek fazlalığı yaşlar ilerledikçe azalmakta, 20-39 yaşlar arasında dengelenmekte ve daha ileriki yaşlarda ise kadınların çoğunluğu artmaktadır. Ülkemizde 1940 yılına kadar kadın nüfusun erkek nüfusa oranla fazla olduğu görülmektedir. Nitekim 1927'de 100 kadına 92.6 erkek düşerken, denge 1940'da kurulmuş ve bu değer 99.7'ye kadar yükselmiştir. Bundan sonraki sayım yıllarında 100 kadına düşen erkek sayısı giderek kadınlar aleyhine değişmiştir.¹⁸⁷

Bir ülkenin nüfusunun cins bileşimi demografik nedenlerden çok toplumsal bazı olaylarla ilgilidir. Bunlardan en önemlisi savaşlar ve göçlerdir. Gerçekten tarihin en eski dönemlerinden beri savaşlara istisnalar dışında hep erkek nüfus katılır ve yine bu nüfus kütlesi yitirilir. Örneğin; bugün Almanya, İngiltere ve Japonya gibi ülkelerin nüfuslarında çok belirgin bir erkek nüfusu azlığı vardır. Türkiye'de ise 1940'lara kadar önce kadın nüfus fazla olduğu halde, daha sonraki yıllarda erkek nüfus toplam kadın nüfusumuza üstünlük sağlamıştır. Şüphesiz bu durumun ortaya çıkmasında I. Dünya savaşında ve Milli Mücadele yıllarında kaybettiğimiz erkek nüfus miktarının fazlalığı en önemli etkidir. Nüfusumuzun cinsiyet yapısında ortaya çıkan bu genel tablo ancak global bilgi vermekte ve diğer ülkelerle karşılaştırmak bakımından faydalı olmaktadır.

Oysa konu, bölgeler, iller ve hatta köyler bakımından incelendiğinde genel

¹⁸⁶ GÖKDEMİR, Aysel, **Türkiye'de Kadın İş Gücü**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, İstanbul 1992 s;10

¹⁸⁷ GÜMÜŞ Ergin **Türkiye'nin Nüfusu**, Anadolu Üniversitesi, Açık Öğretim Yayınları, s; 70

nüfus planlamalarına ışık tutabilecek anlam taşır. Nitekim göç veren illerimizin hemen hemen yarısında kadın nüfus oranı yüksektir. Geri kalan yarısında ise Genel Cinsiyet Oranı 100'ün üzerinde olmasına rağmen çoğunun önemli miktarda asker nüfusunu barındırmasını dikkat çekicidir. Göç alan illerin tümünde istisnasız erkek nüfus miktarı daha fazladır. Hatta Tekirdağ ve Bilecik gibi hem göç alan, hem de sınırları içinde büyük askeri birliklerin bulunduğu illerde cinsiyet oranı daha da artmaktadır. (Tekirdağ 115,0, Bilecik 107,6) Genel Cinsiyet oranının en düşük olduğu illerimiz ise 100 kadına düşen 90,6 erkek ile Sinop ve 91,7 erkek ile Gümüşhane'dir. Diğer taraftan yine ülke içi göç ile ilgili olarak kırsal alanlarda kadın, şehirsiz yerleşmelerde ise erkek nüfusunun fazla olduğu görülmektedir.¹⁸⁸

Türkiye'de Cumhuriyetle birlikte geliştirilen Nüfus Politikasının¹⁸⁹ genel eğilimi, nüfusu artırmaya dönük bir nitelik göstermiştir. Ancak bu politikalarda kadın nüfusa ayrımcı bir uygulama söz konusu değildir. Örneğin Eski çağlarda olduğu gibi, özellikle İslamiyet öncesi dönemde kız çocuklarının diri diri gömülmesi gibi insaniyet dışı hareketlerde bulunulmamış, nüfus artış ısrarla teşvik edilmiştir.

Ancak nüfus artışıdaki gelişmeler eğitim ve sosyal olanaklarda iyileştirmeleri beraberinde getirdiği söylenemez. Nüfustaki gelişimden sonra eğitim alanında kadının yeri incelenecektir.

2.4.2. Türk Eğitim Sisteminde Kadının Yeri

Eğitim, bütün vatandaşlar için sınıf dil ırk cinsiyet ve inanç ayrımı gözetmeden sağlanması gereken temel bir haktır. Nitekim eğitim, diğer hak ve özgürlüklerin kazanılması ve kullanılmasında etkin olabilmektedir. Anayasanın 42. maddesinde "kimse eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz" ifadesi yer alır.

Atatürk döneminde, eğitim öncelikli konulardan olmuştur, ancak asla kız veya erkek çocukların eğitimi diye ayırım yapılmamıştır. Atatürk özellikle "kız ve erkek çocuklarımız aynı surette, bütün tahsil süreçlerinden geçebilmelidir." demiştir. Ancak o günden bugüne eğitim de kız ve erkek çocukların eşitliği yeteri kadar yol kat edilememiştir. Bugün verilere bakıldığında Türk kadının eğitimdeki yeri görülmektedir.

¹⁸⁸ GÜMÜŞ Ergin, **Türkiye'nin Nüfusu**, Anadolu Üniversitesi, Açık Öğretim Yayınları, s;71

¹⁸⁹ ARI Kemal, **Cumhuriyet Dönemi Nüfus Politikası**, , www.lozanmubadilleri.org/kemal%20_2html

Ayrıca eğitimde kız çocuklarının iki türlü ayrımcılığa maruz kaldıkları söylenebilir; ilki eğitimden aldıkları pay açısından, ilköğretimden ortaöğretime, yüksek öğretime geçildikçe kız çocuklarının sayısının erkeklere oranla daha az olduğu görülmektedir.¹⁹⁰ Bugün yaklaşık on beş milyon çocuk dünya üzerinde okula gitmemektedir. Eğitim görmeyen bu çocukların yüzde 60'ı kız çocukları ve okuma yazma bilmeyen 876 milyon yetişkinin üçte ikisi kadındır.¹⁹¹ İkinci olarak eğitim sistemi içerisine girebilen kız çocuklarının eğitim süreci içinde farklı toplumsal konumlara göre eğitildiği, farklı meslek gruplarına hazırlık yaptırıldığıdır.

Kadınların eğitim düzeyinin artması kadının kendisine sağlayacağı katma değerden, daha sağlıklı nesiller yetiştirilmesine, daha sağlıklı toplumlar yetiştirilmesine kadar önem arz etmektedir. Ayrıca toplumun önemli dinamiklerinden olan eğitim, kadının ev dışında ücret karşılığı çalışabileceği bir meslek kazanmasına ve kentsel yaşamın pek çok alanında daha fazla yer almasında potansiyelini ortaya çıkarmasına yardımcı olacaktır.¹⁹² Kadının da kendisinin istediği türden bir yaşam sürebilmesinin bir insan hakkı olduğunu düşünürsek, kadının eğitimindeki ayrımcılığın nedeni kaynağı daha iyi görülebilecektir. 1995 yılında Amerika'da yapılan bir araştırmada, 25-64 yaş arasındaki 4-5 yıl yüksek öğrenim görmüş olan kadınların % 75'i çalışma yaşamına katılmışlardır.¹⁹³ Bu araştırmadan görüldüğü üzere kadının eğitim düzeyinin çalışma yaşamına katılımında büyük rolü vardır.

Ancak Türkiye'de ki araştırma sonuçlarına bakıldığında bu temel hakkın gerçekleştirilmesinde yetersizliklerin ve ayrımcılığın olduğu görülmektedir. Aslında söz konusu ayrımcılıklar; sosyal, ekonomik ve kültürel politikaların doğal bir sonucudur.¹⁹⁴

¹⁹⁰ MAYATÜRK, a.g.e., s:8

¹⁹¹ ARIN Tülay, "İnsani Gelişme ve Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi", **Nejla ARAT'a Armağan Kitabı**, 2003, s:56

¹⁹² KAYA Gazanfer, **Kadının Kentsel Yaşama Katılmasında Toplum Merkezleri**, www.sosyalhizmetuzmani.org.kadinkentselyasami.htm

¹⁹³ PALMER Margeret, HYMAN Beverly, **Yönetimde Kadınlar**, (Çeviren Vedat ÜNER), ROTA Yayınları, 2000, s:13

¹⁹⁴ MAYATÜRK, a.g.e., s:8

Tablo 2: Öğretim Yılı, Okul Grubu ve Cinsiyete Göre Okullaşma Oranı (%)

Eğitim Seviyesi	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
İlköğretim					
Erkek	95,15	93,62	92,37	93,2	93,57
Kadın	85,53	87,78	87,04	88,47	90,21
Ortaöğretim					
Erkek	42,81	43,87	47,29	48,07	50,24
Kadın	35,27	36,06	38,77	39,01	42,41
Yükseköğretim					
Erkek	12,68	12,26	12,58	13,98	14,18
Kadın	10,52	10,61	11,07	11,96	11,95

Kaynak: DİE 2005

Tablodan da görüldüğü üzere kız çocuklarının eğitime katılımları erkeklerin katılım oranlarından tüm eğitim seviyelerinde düşük kalmıştır. Yıllar ilerledikçe farkın büyüklüğü azalmış olsada, yukarıda bahsedilen eğitim süreci içinde kız çocuklarının farklı eğilimlere yönlendirilmesi gerçeği bu tablolarda görülmemektedir. Ayrıca zaman serilerine bakıldığında 1999 yılından 2004 yılına kadınların okullaşma oranı erkeklerin en düşük olduğu seviyelere dahi ulaşamamıştır. 1999 yılında ilköğretim de ki erkek oranı % 95,15 iken kadınları en yüksek oran olan 2004 yılında dahi % 90 seviyelerindedir. Kadınlar gösterdiği gelişime rağmen her zaman erkeklerin gerisinde kalmıştır.

Türkiye’de kadınların eğitim seviyesi ortalama 5 yıl, erkeklerin ki ise 8 yıl civarındadır. Okula gitmeme nedenlerine baktığımızda. ailenin izin vermemesi nedeniyle okula gitmeme kız çocuklarında 29.9 arkadaşlar, erkek çocuklarda da 2.9. Dolayısıyla kadınların eğitimde kaçırdıkları fırsatlar incelenirken başlangıç noktasının lise, meslek lisesi ya da üniversite değil, kırılmanın görüldüğü ilköğretimden mezuniyet noktasına öncelikle geri dönülmesi gerekir.

Görüldüğü üzere kadınlar eğitimde de diğer alanlarda olduğu gibi küçük yaşlardan itibaren engellenmeye başlanmaktadır.

2.4.3. Türk Çalışma Yaşamında Kadının Yeri

Kadının gerçek anlamda ücret karşılığı olarak iş hayatına girişi 19. yüzyılın ikinci yarısında Sanayi Devrimiyle birlikte olmuştur. Bu dönemde kadın emeğini bir ücret karşılığında işverenlere tahsis etmiştir. Ancak, bu dönemde kapitalizmin katı kuralları karşısında kadınlar erkeklere nazaran çok düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmışlardır. Sanayi Devriminin bu alışkanlıkları bir sosyal gen olarak önümüze çıkmış olmalı ki, iş dünyasında kadın erkek eşitliği hala tartışılmaktadır. Kadının bütün yönüyle iş dünyasında yer alması İkinci Dünya Savaşı sonrası olmuştur. Savaş sonrası genç erkek nüfusunun azalması ve hem sonraki endüstrileşme hareketlerinin hızlanması, kadını iş dünyasına çekmiştir.¹⁹⁵

Nüfus istatistiklerine bakıldığında, savaş sonrası yıllarda kadının oransal olarak farkı görülmektedir. Ancak sadece nüfustaki erkek eksikliğinden kaynaklanan bu kadın yoğun çalışma yaşamı profili bugün devam etmemektedir. Öyle ki Türkiye nüfusunun yarısının kadın olmasına rağmen, ekonomik kalkınmaya olan katkıları çok azdır. Değer yargılarına göre, Türkiye’de kadınlar evde çocuklara ilgilenip ev işi yaparlar. Bu inanış resmi istatistiklere de yansımıştır.¹⁹⁶ Faal kadın nüfusu olarak adlandırılan çalışan kadınların büyük bir bölümü ücretsiz aile işçisi, altı milyon kadarı da ücretsiz tarım işçisi olarak çalıştırılmaktadır. 2000 yılında Türkiye’de 15 ve 64 yaş üzerindeki kadınların yalnızca dörtte biri ücretli bir işte çalışmaktadır.

Herhangi bir şekilde çalışma yaşamına girmek isteyen kadına önce meslek seçiminde yönlendirmelerde bulunan toplum aynı eğilimi girişimci kadına da göstermektedir. Girişimci kadınların iş dünyasına girebilmesi için hukuksal, ekonomik ve kültürel alanlardan kaynaklanan engeller vardır. Bunlara örnek verilecek olursa, kadın girişimci bir iş yapan, bilmek için evli ise eşinin olurluğunu alması yani onun girişimi kabul ettiğini belgelemesi gerekmektedir. Ticaret Kanunu ve Bankalar Kanunu bunu gerekli kılmaktadır.¹⁹⁷

¹⁹⁵ MENEMENLİ Feryal, **İstihdam Kadın İş Gücü Ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu**, TİSK Yayınları Yayın No: 242

¹⁹⁶ TANSEL Aysit, “Economic Development And Female Labour Force Participation İn Turkey; Time Series Evidence And Cross Province Estimates”, **Economic Research Center Working Papers**, Middle East Technical University, Ankara, 2005

¹⁹⁷ KARADAŞ Necla, **Ekonomide Kadın**, İSMMMO Yayın Organı, Sayı: 19, 1993, s:43

Tablo 3 İşteki Durum Ve Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler

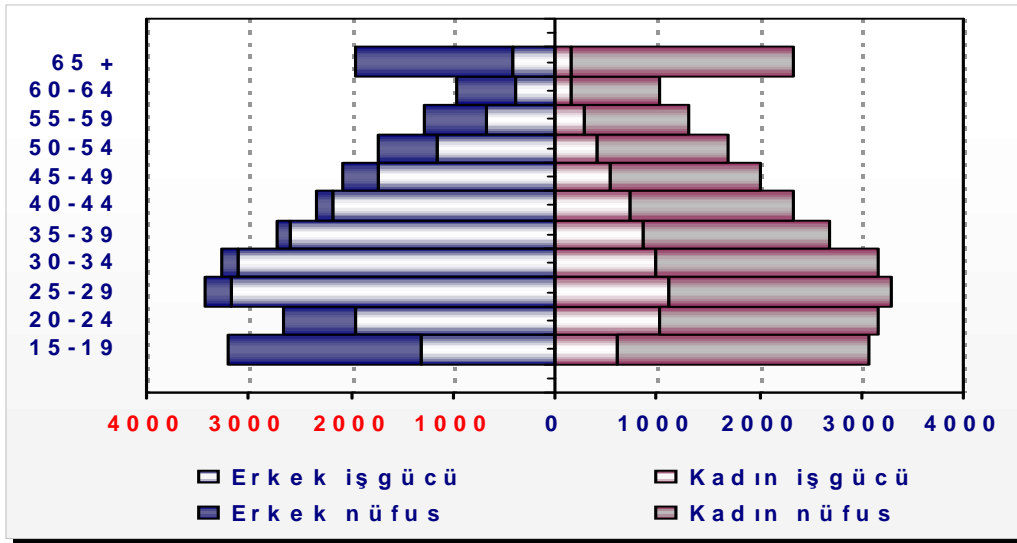
	Erkek				Kadın			
	2005 Eylül		2006 Eylül		2005 Eylül		2006 Eylül	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Toplam	16.760	100,0	16.990	100,0	5.806	100,0	6.138	100,0
Ücretli	8.416	50,2	8.813	51,9	2.193	37,8	2.386	38,9
Yevmiyeli	1.368	8,2	1.414	8,3	383	6,6	387	6,3
İşveren	1.099	6,6	1.164	6,9	48	0,8	72	1,2
Kendi hesabına	4.680	27,9	4.515	26,6	751	12,9	736	12,0
Ücretsiz aile işçisi	1.197	7,1	1.084	6,4	2.431	41,9	2.558	41,7
Ekonomik Faaliyetler	16.760	100,0	16.990	100,0	5.806	100,0	6.138	100,0
Tarım	3.611	21,5	3.418	20,1	3.050	52,5	3.145	51,2
Sanayi	3.533	21,1	3.710	21,8	830	14,3	819	13,3
İnşaat	1.250	7,5	1.360	8,0	25	0,4	43	0,7
Hizmetler	8.367	49,9	8.503	50,0	1.901	32,7	2.132	34,7

Kaynak; 2006 DIE Hane Halkı İşgücü Verileri

Kadının çalışma yaşamındaki yerini gösteren tablo incelendiğinde; 2005 yılında iş gücü piyasası aktörleri ücretli, yevmiyeli, işveren, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak sınıflandırılmıştır. 2005 yılında iş gücüne katılan toplam erkek sayısı, 16 760 iken kadınlar erkeklerin yalnızca üçte biri kadar, 5.806 kişi çalışma hayatında yer almaktadır. 2006 yılında ise erkekler yüzde 0,98 artış göstererek, 16 990 kişiye ulaşırken , kadınlar 5806 kişiden yüzde 0,94 artış göstererek 6138 kişiye ulaşmışlardır. Özellikle iş veren ve kendi hesabına çalışanlar incelendiğinde 2005 yılında erkeklerin 5 779'u, kadınların ise sadece 431'i kendi hesabına çalışan ve işveren konumunda çalışmaktadırlar. 2006 yılında ise erkeklerin 5599, kadınların ise 808'i kendi hesabına

çalışan ve işveren konumunda iş gücüne katılmaktadır. Ancak ücretsiz aile işçisi olarak iş gücüne katılanları incelediğimizde ise, erkeklerden ortalama 1200 kişi, kadınlardan ise ortalama 2500 kişi ücretsiz aile işçisi olarak kayıtlara geçmiştir. Görüldüğü gibi kadınlar kendi hesabına ve iş veren olarak çalışanlar olarak erkeklere göre çok alt seviyelerde iken, aile işçisi olarak çalışanlara bakıldığında kadınların neredeyse yarısı ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Şekil 1 : Sivil Nüfus Ve İşgücünün Yaş Piramidi



Kaynak: TUIK Haber Bülteni 2006

Şekil 1'e bakıldığında; Erkeklerin işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu yaş grubu 30-34 iken (% 95,5), kadınların işgücüne katılımının en yüksek olduğu yaş grubu 25-29'dur (% 33,4).

Kadınların evlilik ile birlikte işten ayrılmaları çok sık karşılan bir durum olduğu düşünüldüğünde, kadınların iş gücüne katılımının yüksek olduğu 25- 29 yaş grubu daha anlaşılır bir hal almaktadır. 25-44 yaş grubunda % 90'ın üzerinde olan erkek işgücüne katılım oranı 45 yaşından sonra azalmaktadır. Kadınlarda ise işgücüne katılım tüm yaş grupları için nüfusun oldukça gerisinde kalmaktadır.

İstihdam edilenlerin;

- % 73,3'ü erkek, % 26,7'si kadın nüfustur.
- % 61,9'u lise altı eğitimidir.
- % 55,4'ü ücretli, maaşlı ve yevmiyeli, % 28,1'i kendi hesabına ve işveren, %

16,5'i ücretsiz aile işçisidir.

- % 64,2'si "1-9 kişi arası" çalışanı olan işyerlerinde çalışmaktadır.
- % 3,2'sinin ek bir işi vardır.
- % 4,8'i mevcut işini değiştirmek veya mevcut işine ek olarak bir iş aramaktadır.
- Ücretli olarak çalışanların % 85,6'sı sürekli bir işte çalışmaktadır.

2006 yılın, verilerine göre, tarım sektöründe daralma olmasına rağmen, Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, geçen yılın aynı dönemine göre değişmeyerek % 49,5 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,9 puanlık bir azalışla % 72,9, kadınlarda 0,9 puanlık bir artışla % 26,5'tir. Kentsel yerlerde işgücüne katılma oranı 0,1 puanlık azalışla % 46,1, kırsal yerlerde ise 0,5 puanlık artışla % 55,4'tür.

İşgücünün eğitim ve yaş dağılımları ise;

- Toplam işgücünün % 19,1'ini 15-24 yaş grubundakiler oluşturmaktadır.
- Lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı % 48,8 iken yüksekokul mezunlarında bu oran % 76,9'dur.
- Lise altı eğitimlilerde erkeklerin işgücüne katılma oranı % 72,9 iken, kadınlarda % 23,7'dir.
- Lise ve dengi okul mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 74,4 iken, kadınlarda % 31,8'dir.
- Yüksekokul ve fakülte mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 83 iken, kadınlarda % 67,3'tür.¹⁹⁸

Görüldüğü gibi kadınlar çalışma yaşamında eğitim seviyeleri ne olursa olsun erkeklerin gerisinde kalmışlardır.

¹⁹⁸ **TUIK Haber Bülteni**, Sayı:184, Yayınlanma Tarihi, 20 Kasım 2006 (29/02/2008)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE MUHASEBE MESLEĞİ VE KADININ YERİ

3.1.Giriş

Muhasebe mesleğinin mensupları çalışmanın ana konu başlığı olmasından dolayı çalışmanın son teorik bölümü olan bu bölümde; muhasebeye, muhasebe mesleğine, mesleğin mensuplarına değinilecektir.

3.2. Muhasebenin Tarihsel Gelişimi

Bu bölümde Muhasebenin genel olarak gelişimi, Dünya'dan örnek ülkeler, Türkiye'de ki tarihi gelişimi, muhasebe mesleği, mesleğin yasal boyutu, muhasebe meslek mensubu olabilmenin şartları, meslekteki istatistiksel dağılım ve son olarak da meslek mensubu kadınların meslek içindeki konumu anlatılacaktır.

3.2.1. Dünyada Muhasebe Mesleği

Muhasebe mesleğinin tarihi gelişiminin irdelendiği bu bölümde mesleğin dünyadaki gelişimi için bazı ülkelerden örnekler verilerek anlatılmaya çalışılmıştır.

3.2.1.1.Amerika Birleşik Devletleri

1897 yılında Ruhsatlı Kamu Muhasebecileri Yasası ile meslek yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur. Kamu Muhasebecisi olmayanlar ve Kamu Muhasebecileri (Certified Public Accountants – C.P.A.) olmak üzere iki meslek unvanı kullanılmaktadır. Mesleki sınavları; Meslek Örgütü tarafından oluşturulan Sınav Kurulu yapar. Bir çok yasa ile meslek mensuplarına verilen yetkilere dayanarak, meslek mensupları daha çok gösterme rapor düzenleme, kanaat belirtme ve işletmelerini muhasebe ilke ve kuralları ile ilgili yasalara uyup uymadığı konusunda görüş bildirme görevlerini yaparlar.¹⁹⁹

3.2.1.2. İngiltere

Meslek 1880 yılında yasal düzenlemeye tabi tutulmuş. Ruhsatlı Muhasebeci, Yeterlilik Belgeli Muhasebeci, Maliye ve İşletme Muhasebecisi, Muhasebeci unvanlarıyla çalışan meslek mensupları, bu unvanlara, tahsil şartına bağlı olmadan üç aşamalı sınavı kazanarak sahip olabilirler. Sınavlar Meslek Örgütlerince oluşturulan

¹⁹⁹ BAŞER Metin, **Muhasebe Mesleğinin Örgütlenmesinde Türkiye**, www.turmob.org.tr (05.01.2008)

sınav kurulu tarafından yapılır. Bir çok yasa ile meslek mensuplarına yetkiler verilmiştir. İngiltere’de Muhasebe ve Denetim işleri belli meslek mensupları tarafından yürütülür.

3.2.1.3. Almanya

Meslek 1900 yılında yasal düzenlemeye tabi tutuldu. 1961 yılında çıkartılan bir yasayla İşletme Denetimcileri ve Yeminli Muhasebe Denetçileri, aynı yıl çıkartılan ayrı bir yasayla Vergi Danışmanı ve Vergi Yetkilisi’ni düzenlemiştir.

Meslek mensupları üç ayrı meslek örgütüne bağlı olarak çalışmaktadırlar. Meslek, Federal İktisat Bakanlığı gözetimindedir. Almanya’da staj süresi oldukça uzundur. Sınavlar, Federal İktisat Bakanlığı tarafından oluşturulan farklı kuruluşların temsil edildiği bir kurul tarafından yapılır. Almanya’da bir çok yasa ile meslek mensuplarına çok önemli denetim ve gözetim yetkileri verilmiştir.

3.2.1.4. Fransa

Meslek 1927 yılında yasal düzenlemeye tabi tutulmuştur. 1942 ve 1945 yıllarında çıkartılan yasalarla meslek son şeklini almıştır. Uzman Muhasebeci ve Temsile Yetkili Muhasebeci olmak üzere iki unvan bulunmaktadır. Meslek Mensupları üç ayrı meslek örgütüne bağlıdır. Meslek, İktisat Bakanlığı’nın gözetimindedir. Meslek unvanına sahip olabilmek için en az lise mezunu olmak ve sınavda başarılı olmak gereklidir. Sınavlar Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılır. Meslek Mensuplarına çeşitli yasalarla yetkiler verilmiştir.

3.2.1.5. Diğer Ülkeler

Japonya’da meslek, Amerika paralelinde yasal gelişme göstermiş, Belçika’da Fransa’daki duruma benzemekte, Hollanda’da İngiltere ve Almanya’da olduğu gibi yıllar önce yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur. Ayrıca, Avusturya, İspanya, İtalya,

Finlandiya, Danimarka, Norveç, Portekiz, İsveç, İsviçre, Lüksemburg, İrlanda gibi ülkelerde de meslek, yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur.

3.2.2. Muhasebenin Türkiye’de ki Gelişimi

Muhasebenin tarihi iktisat tarihi kadar eskidir; hesaplaşmanın, ticaretin doğuşundan daha eski olduğu bilinmektedir. İnsanoğlunun yeryüzünde yaşantısını sürdürebilmesi için ihtiyaç duyduğu maddelerin sağlanması, korunması ve tüketimi ile ilgili işlemlere başlandığı dönemlerde, adı bilinmemekle birlikte bir hesap ve kuralları net belirlenmemiş bir muhasebe ortaya çıkmıştır. Zaman ilerlemiş, asırlar asırları izlemiş, insanoğlu bilinçlenmiş, ihtiyaçları yeni durumlar meydana getirmiş, sonra yazı icat olmuş, bu defa muhasebe işlemlerini kayıtlara geçirme işlemleri başlamıştır.²⁰⁰

Asırlar önce varolmaya başlamış olan muhasebenin başlangıcının tespit edilmesinde önemli güçlükler vardır. Muhasebenin köklerinin Eski Mısır’da, Mezopotamya’da arandığı bilinmektedir. Muhasebe tarihçileri, Eski Mısır ve Mezopotamya’da yazının ve sayıların kullanılmaya başlanması ile muhasebenin başlangıcını özdeşleştirmeye çalışmaktadırlar. Bu durum M.Ö. 3400 yılına kadar gitmeye imkan tanımaktadır. Muhasebe kayıtlarının ilki Babil Kralı Hammurabi (M.Ö.1728-1686)’nin adıyla anılan Hammurabi Kanunları’nda görüldüğü söylenmektedir. Söz konusu kanunun 104.-126. maddeleri alış verişi ve bu alışverişlerin kayıtları ile ilgili konulara ayrılmıştır.

Muhasebenin önemi zamanla anlaşılmış, bunu anlayan devlet yetkilileri saraylara “katiplik” müessesesini getirmişlerdir. Devlet sistemi içinde katipler defter tutmak ve bütçe denkliğinden sorumlu tutulmuşlar, devrin en itibarlı kişileri olarak kabul edilmişlerdir.

Paranın icadından sonra trampa devri kapanmış ve mal karşılığı paranın verilmesi imkanı ortaya çıkmıştır. Muhasebe alanındaki gelişmeler de, bu eğilime paralel olarak gelişmiştir. Örneğin ticaretin geliştiği ülkelerde paranın giriş ve çıkışını takip için kasa hesabı, mallar içinde mal hesabı kullanılmaya başlanmıştır. Ancak bu hesaplar basit kayıt yöntemi ile tutulmuştur. Oysa muhasebenin esası çift yanlı kayıt hesabına

²⁰⁰ SÜRMEYEN Yusuf, **Muhasebe 1**, Akademi Kitabevi, 2006, s:1

dayanmaktadır. Muhasebede çift yanlı kayıt yöntemine ne zaman geçildiği bilinmemektedir. Muhasebe üzerine ilk eser, İtalyan Fra Luca PACIOLI tarafından yazılmış ve 1494 yılında yayınlanmıştır. Bu eserde çift yanlı muhasebe sistemi hakkında bilgi verilmiştir.²⁰¹

İtalya’da yaşanan bu gelişmeler İtalya’ya komşu olan ve o zamanlar iktisadi ve ticari yönden önemli bir yere sahip bulunan öteki ülkelerde de, bu alanda ilerlemeler yaşanmıştır. Türkiye ve doğu açısından bakıldığında ise PACIOLI’den önce bazı gelişmelerin yaşandığı görülmektedir. PACIOLI’nin yaşadığı dönemde İtalya’da sayılar rakamla değil harfle ifade edilmektedir, bu kullanılan harflere roma rakamları denilmektedir ve son derece kullanışsızdır. Çünkü sıfır rakamı yoktur, sıfır rakamı olmadan muhasebede hesap yapmak, muhasebe ilmini kurmak imkansızdır. Sıfır rakamını ilk bulan Bilginin Türk HARİZMİ.(870-950) olduğu bilinmektedir²⁰²

PACIOLI’nin eserini yayınladığı 1494 yılı, Osmanlı İmparatorluğunda Padişah II. Beyazıd zamanına rastlamaktadır. (1481-1512) Bu dönemden önce gerek sarayda, gerekse diğer birimlerde çift yanlı kayıt yöntemine uygun olmasa bile, her türlü malın muhasebesi tutulmaktadır. Türk ve Doğu dünyasında geliştirilen muhasebe Avrupalılarla yapılan ticari ilişkiler yoluyla da Orta çağ Avrupa’sına aktarılmıştır. Buna ait bazı emarelerde mevcuttur.; örneğin PACIOLI ‘nin eserinin bir çok yerinde “...Anadolu’da olduğu gibi” ifadesini kullandığı bilinmektedir. Buda Risale-i Felekiye, Kitap-us Siyaqat gibi eserlerin 137-187 yıl daha önce yazıldığını göstermektedir.²⁰³ Bu da muhasebenin gelişimine Türk katkısını göstermektedir.

Türkiye’de Muhasebe mesleğinin tarihi gelişiminin anlatılacağı bu bölümde, Cumhuriyetin kuruluşu esas alınacaktır. Mesleğin ülkemizdeki gelişimi Cumhuriyet öncesi dönem ve Cumhuriyet sonrası dönem olmak üzere iki grupta anlatılacaktır.

3.2.2.1. Cumhuriyet ‘ten Önceki Dönem

Cumhuriyet kurulmadan önceki dönemi irdelendiğinde; Türklerin iktisadi, sosyal ve siyasal yaşamları; Anadolu’ya girişleri ve Müslümanlığı kabul etmeleri ile önemli

²⁰¹ SÜRMEŒ, a.g.e., s:2

²⁰² SÜRMEŒ, a.g.e., s:3

²⁰³ SÜRMEŒ, a.g.e., s:4

değişiklik göstermiştir. Orta Asya, Anadolu ve Avrupa'da kurulmuş Türk devletlerinden en eski olanlarında (Büyük Hun İmparatorluğu MÖ.220–MS.216, Batı Hun İmparatorluğu, MS.374 – 496) gerek Orta Asya bozkırlarında yaşanan göçebe hayat ve ticaretin Türk'ler arasında yaygınlaşmaması sebebiyle muhasebe ile ilgili herhangi bir belgeye rastlanmamaktadır. Hun devletlerinin ardından kurulan devletler; Göktürk Devleti, Uygur Devleti, Karahanlılar Devleti, Gazneliler Devleti, Selçuklu Devleti, Moğol İmparatorluğu Altınordu Devleti, İlhanlı devleti ve son olarak ta Osmanlı İmparatorluğu dönemlerinde iktisadi yaşamın gelişimine paralel olarak muhasebe de gelişmeler yaşanmıştır.²⁰⁴

Göktürklerden itibaren ise Türkler sürekli devlet kurarak dünya tarihinde kendilerini göstermişlerdir. Muhasebe düzeninin devlet muhasebesi biçiminde gelişmesi de, peş peşine kurulan bu devletler sayesinde kolaylaşmıştır. Söz konusu Türk Devletlerindeki gelişmeler incelenecek olursa;

Eski Türk Devletlerinde ilk yazılı belgelere *Göktürk Devletinde* rastlanmaktadır. Göktürkler zamanında, mübadelede kürk kullanımından paraya geçilmesiyle beraber kayıt düzeninde daha fazla gereksinim duyulmuştur. Alış veriş sayısı arttıkça işlemleri akılda tutmak güçleşmekte, kayıt düzenine gereksinme duyulmaya başlamıştır. Yani paranın kullanılmaya başlanması ile, Türklerde ticaret gelişmeye başlamış ve ticari işlem kayıtları bugünkü şekliyle olmasa da tutulmaya başlanmıştır.²⁰⁵

Uygur'lar MS. 745 yıllarında bağımsız bir devlet olarak yaşamlarını sürdürmeye başlamışlardır. Yerleşik düzene geçen ilk Türk Devleti olma özelliği ile Uygurlar dönemi Muhasebe Tarihi açısından da önem arz etmektedir. Uygur Devletinden günümüze ulaşan belgelerden, daha çok devlet harcamaları ile ilgili bir belge düzeninin mevcut olduğu anlaşılmaktadır, bunlar arasında, devlet adına seyahat eden beyler ve elçilerin, konakladıkları yerlerde yeme, içme ihtiyaçlarının halk tarafından karşılanması ve bunların ne şekilde kaydedileceğini açıklayan belgeler bulunmaktadır. Ancak Uygurlardan günümüze ulaşan belgeler daha çok hukuki nitelik taşımakta ve Uygurların belirli bir hukuk düzenine sahip olduğunu göstermek dışında, düzenli bir

²⁰⁴ GÜVEMLİ Oktay, **Türk Devletleri Muhasebe Tarihi, Osmanlı İmparatorluğuna Kadar 1. Cilt**, İYMMO Yayınları, 1998, s:152

²⁰⁵ GÜVEMLİ, **a.g.e.**, ;1998, s:156

muhasabe kaydı niteliği taşımamaktadırlar.²⁰⁶ Halbuki Uygurların ticarete Göktürklerden çok daha fazla önem verdikleri hatta bazı ticaret antlaşmalarının bile olduğu günümüze ulaşan bilgiler arasındadır. Devletin mali işlerini takip etmesi ve kayıtların tutulması için TUDUN ismi verilen görevlilerin olduğu bilinmektedir.²⁰⁷

Müslümanlığı kabul eden önemli büyüklükteki ilk Türk topluluğu olan *Karahanlılar*, Araplarla yakın ilişkiler içinde olmuş ve dolayısı ile Arap dili ve kültürünün etkisi altında kalmışlardır. Karahanlılar döneminde yazılan en önemli yazılı yapıtlardan biri olan "Kutadgu Bilig", devlet işleri ile ilgili olarak, hesap düzeni ve muhasebeciye dönük ilk ciddi görüşleri ortaya koymaktadır. Bu eserde açıklıkla hesap işleri düzeni, devlet içinde olsa gündeme gelmekte ve devlet yönetiminde muhasebenin, kayıt düzeninin önemi belirtilmiştir.²⁰⁸

Gaznelilerin, devlet yönetiminde mali düzeni Karahanlılara ve Selçuklulara benzediği bilinmektedir.

İlhanlılar döneminde, muhasebenin genel kabul görmüş ilke ve kavramları arasında sayılabilecek bazı yeni kurallar, bu dönemde vergi ve ziraattaki yolsuzlukları önleyici tedbirler olarak düşünülüp uygulamaya konmuştur. Kayıt sistemindeki ortak değer ölçüsünün tek bir para birimi olarak alınması ve kayıtların dönemsellik kavramı çerçevesinde tutulması gibi İlhanlılarda gerçekleştirilen düzenlemeler günümüzde de muhasebenin temel kavramları arasında yer almaktadır. İlhanlılar Devlet Muhasebesi üzerinde geliştirdikleri bu kuralları, o tarihlerde pek çok kitap içerisinde de açıklamışlardır.²⁰⁹

Orta Asya bozkırında ve giderek batı Asya'ya doğru yayılan Türk devletlerinin ipek yolunun üzerinde olmalarının da etkisiyle ticaretlerinin geliştiğini, bu ticaretlerin kendine özgü, hesaplaşmaya dayalı basit muhasabe ilkelerin bulunduğunu, ancak, gümrük vergileri dışında mahalli pazarlardaki alışverişlerden, çoğu mahalli giderleri karşılamak üzere, alınan küçük parasal gelirlerin ya da mal paylarının basit muhasabe usulleri ile yürütüldüğünü unutmamak gerekir. Bu basit muhasabe usulleri ile hem mal-

²⁰⁶ AVDER Erdoğan, **Muhasebenin Ülkemizdeki Tarihi Gelişimi Ve Tek Düzen Hesap Planı** (05/12/2006) www.muhasabe.tr.com. 05/01/2008

²⁰⁷ GÜVEMLİ, **a.g.e.**, 1998, s:167

²⁰⁸ GÜVEMLİ, **a.g.e.**, 1998, s:190

²⁰⁹ AVDER Erdoğan, "Muhasebenin Ülkemizdeki Tarihi Gelişimi Ve Tek Düzen Hesap Planı" www.muhasabe.tr.com. (05/01/2008)

para değişiminin hem de mal ile mal değişiminin, yani takasın muhasebesi yapılmıştır.²¹⁰

Osmanlı'da devlet kesimi muhasebesinin geleneksel muhasebe düzenine göre yürütüldüğü görülmektedir. Bu düzen, batının basit kayıt düzenine benzememektedir, Osmanlının kendine özgü muhasebe sistemidir. Çift yanlı kayıt sistemi ile Osmanlı'nın tanışması 19.yüzyılın ikinci yarısında olmuş ve Osmanlı Batının basit muhasebe düzenini tanımadan, basit muhasebe kayıt yönteminin deneyimine dayanarak geliştirilmiş olan çift yanlı kayıt düzenine uyum sağlamak durumunda kalmıştır.²¹¹

Osmanlı İmparatorluğu'nun muhasebe teori ve uygulamaları, Fransız mevzuatının ve yayınlarının etkisi altında gelişme göstermiştir. Muhasebenin yasal düzenlemelerle ilişkisi, 1850 yılında "Kanunname-i Ticaret" adında, aslında Fransız Ticaret Kanununun bir tercümesinden başka bir şey olmayan yasadaki, tüccarların tutmak zorunda olduğu defterlerle ilgili hükümler ile kurulmuştur. Bu yıllarda muhasebe ile ilgili yayınların bir çoğunun, Fransızca eserlerin tercümeleri olduğu görülmektedir.

3.2.2.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem

Cumhuriyet kurulduktan sonraki gelişmeler, 1923-1950, 1950-1960, 1960-1980, 1980-2000 sonrası olarak bölümlendirilecektir.

3.2.2.2.1. 1923–1950 Dönemi

1923 yılından 1950 yılına kadar geçen süreçte; Alman etkisiyle geçmiştir. Bu etkinin dışında yaşanan yasal gelişmeler muhasebenin gelişimine etkilemiştir. Bu dönemde yaşanan gelişmeler daha çok "muhasebe"nin gelişimini etkileyecek yönde olmuştur, meslek mensubunun haklarıyla yetki ve görevleriyle ilgili gelişmelere fazla rastlanmamıştır.

²¹⁰ GÜVEMLİ Oktay, *Türk Devletleri Muhasebe Tarihi, Tanzimat'tan Cumhuriyet'e*, 3,Cilt, İYMMO Yayınları, 2000, s:196

²¹¹ GÜVEMLİ, a.g.e., 2000, s:190

1923 yılında İzmir iktisat kongresi bu yılların önemli gelişmelerinden olmuştur. 1926 yılında Alman Ticaret kanunundan alınarak, yürürlüğe giren **Ticaret Kanunu'nda**; şirket hesaplarının tutuluş şekli ile kârın hesaplanması üzerinde durulmuş, ayrıca hesap dönemleri ile sınırlı olarak envanter çalışmaları, bilanço ve K/Z tablolarının düzenlenmesi gibi hususlarda belli esaslar getirilmiştir. 1933 yılından itibaren, devletçilik tatbikatına bağlı olarak iktisadi devlet teşekküllerinin temelini teşkil etmek üzere kurulan **Türkiye Sanayi ve Maden Bankası** ile buna bağlı fabrikaların muhasebe organizasyonu, daha sonra ise Sümerbank'ın genişleyen faaliyetlerinin doğal bir sonucu olarak Almanlar tarafından yapılan maliyet muhasebesine ilişkin çalışmalar, hem kamu hem de özel sektör çerçevesinde faaliyette bulunan işletmelere örnek olmuştur.

İktisadi devlet teşekküllerinin faaliyetlerini düzenlemek üzere 1938 yılında yürürlüğe girmiş bulunan 3460 sayılı kanun aynı zamanda “işletme bütçesi” tatbikatına yol açmakla gelişmeleri daha da ileri götürmüştür. Burada özellikle 2. Dünya Savaşı'nın devam ettiği yıllarda, devletçe yapılan fiyat kontrolüne ilişkin uygulamalar işletmeleri ayrıca maliyet hesaplama usulleri ile muhasebe konuları üzerine eğilmek durumunda bırakmıştır. 2.Dünya Savaşı'nın sona ermesinin ardından savaş ekonomisinden çıkılarak batı ülkeleri ile artmaya başlayan ilişkilerle birlikte ülkemiz yeni iktisadi ve mali sorunlarla karşı karşıya kalmıştır.²¹²

Muhasebe öğretisine ve uygulamalarına baktığımızda 1880'li yıllardan 1930'lu yıllara Fransız öğretisi ve uygulamalarının etkisinde bir gelişme sağlanmıştır.

1930'lardan itibaren Nazi Almanya'sından kaçarak Türkiye'ye gelen işletme, ekonomi, hukuk ve muhasebe bilim adamları ve uygulayıcıların etkiyle muhasebe öğretisi ve uygulamaları Alman muhasebe öğretisi ve uygulamalarının etkisine kalmıştır. Alman Ticaret Kanunu'nu esas alarak 1926 yılında İkinci Türk Ticaret Kanununun çıkarıldığı görülmektedir. Ardından 1932 yılında İlk Muhasebe Meslek Kanun Tasarısı'nın hazırlanması ile karşılaşılmaktadır. Devlete ait şirketlerin Alman uzmanlar tarafından muhasebe sistemlerinin düzenlenmesi 1937 yılında yaşanan gelişmelerdir.

²¹² AVDER, a.g.e., s:2

1942 yılına gelindiğinde Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği kurulmuştur. 1949 yılında Muhasebe mesleğinin yasal dayanağa kavuşması teklifi Parlamento'da reddedilmiştir. Bu kararın ardından yayınlanan Dünya Bankası tarafından Türkiye'de muhasebe mesleğinin eksikliğini ve ekonomik yapıya etkilerini ortaya koyan rapor gündeme gelmiştir.

Görüldüğü gibi 1923- 1950 yılları arasındaki dönemde Almanlarla olan devlet ilişkileri hakimdir.²¹³

3.2.2.2.2. 1951–1960 Dönemi

2. Dünya Savaşı'nın sona ermesinin ardından savaş ekonomisinden çıkılarak batı ülkeleri ile artmaya başlayan ilişkilerle birlikte ülkemiz yeni iktisadi ve mali sorunlarla karşı karşıya kalmıştır.

Özellikle 1950 yılında yürürlüğe girmiş bulunan gelir vergisi reformuna ilişkin mevzuat, eskisine kıyasla çok geniş bir mükellef zümresini muhasebe konularıyla yakından ilgilenme durumunda bırakmıştır.

Aynı dönemde, bankalarla sigorta şirketlerinin faaliyetlerini düzenleyen yeni mevzuatla buna ilişkin uygulamalar, bilanço ve K/Z tablolarının düzenlenmesi bakımından hem söz konusu müesseseleri hem de özellikle bankalardan kredi talep eden işletmeleri belli muhasebe standartları uymak durumunda bırakılmıştır.²¹⁴ Bu standartlara uyumu sağlanması konusunda muhasebecilere önemli sorumluluklar yüklenmiştir.

Amerikan ve Türk bilim adamları bir araya gelerek bu dönemde muhasebe sistemlerinin ıslahına yönelik bir çalışma yapmışlar ve bir rapor yayınlamışlardır. Böylece Amerikan etkisi 1950 li yıllarda kendisini göstermeye başlamıştır.

²¹³ TÜRKER Masum, "Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Tarihçesi" TURMOB Yayınları, www.turmob.org.tr (15/01/2008)

²¹⁴ AVDER, a.g.e., s:4

3.2.2.2.3. 1961-1980 Dönemi

1960 yılından sonra ülkemizde başlayan planlı kalkınma dönemi ile birlikte, gerek kamu sektöründe, gerekse özel sektörde faaliyette bulunan işletmelerden, özellikle plan hedeflerine uygun yatırım harcamalarına girişenleri, yeni muhasebe tekniklerini de izlemek mecburiyetinde bırakmıştır.

Özellikle 1964 yılında iktisadi devlet teşekküllerinin mali işler ve muhasebe düzenlerini tarihi gelişimi içinde inceleyip tüm teşekküllerde uygulanabilir yeknesak bir sistem geliştirmek amacıyla muhasebe teorisi ile uğraşanlarla uygulamacılardan oluşan bir çalışma komisyonu kurulmuştur.²¹⁵

“Tek Düzen Muhasebe Uygulama Komisyonu” tarafından hazırlanan Tek Düzen Muhasebe Sisteminin Genel Muhasebe bölümü 1972 yılında uygulamaya konmuştur. 1974 yılında Tek Düzen Muhasebe Sisteminin uygulanmasında karşılaşılan güçlükler ve noksanları inceleyerek sonuçlandırmak üzere bir komisyon kurulmuştur. Bu komisyonun yaptığı çalışmalar sonucu 1976 yılında maliyet muhasebesi hesap çerçevesini ihtiva eden “Tek Düzen Maliyet Muhasebesi Rehberi” hazırlanmış ve 1977 yılından itibaren uygulanmaya başlanmıştır.

Bu dönemde Türk- Amerikan etkisi özellikle hissedilemeye başlanmıştır. 1971 yılında Amerikan Dış Ticaret Bankası Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği üyeleri tarafından denetlenmiştir. 1960’lı yıllardan itibaren öğretilerde anglo-sakson öğretisinin ve özellikle amerikan öğretisinin dayanağı olan Amerikan Muhasebeciler Birliği’nin (AICPA) etkisi artmıştır. Diğer taraftan o yıllarda hızla artan ve bugünlerde sayısı 10 bini aşana yabancı sermayeli şirketlerin muhasebe uygulamalarının etkisiyle muhasebe kuralları gelişmiştir.²¹⁶

1968-1970 yıllarında Dünya Bankası desteğinde, yerli ve yabancı uzmanlar tarafından Devlete ait şirketler için tekdüzen muhasebe sistemi, genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri ve kuralları ile yönetim amaçlı rapor sisteminin kurulmuştur.

1972 yılında KİT’ler için zorunlu tutulan Tek Düzen Muhasebe Sistemi çalışması yürürlüğe girmiştir.

²¹⁵ AVDER, a.g.e., s:3

²¹⁶ TÜRKER Masum, “Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Tarihçesi” TURMOB Yayınları, www.turmob.org.tr erişim tarihi 15/01/2008

3.2.2.2.4. 1981-2000 Dönemi

1980'den sonraki dönem AB etkisine girmiştir. Türk Ekonomisinde pazar ekonomisi uygulamasına geçiş ve dışarıya açılma hareketleri yabancı sermayenin ülkemize girmesinin yoğunlaşması ile Türk Ekonomisinde meydana gelen bu yapısal değişim 1981'de amacı, "tasarrufların menkul kıymetlere yatırılarak halkın iktisadi kalkınmaya etkin ve yaygın bir şekilde katılmasını sağlamak sermaye piyasasının güven, açıklık ve kararlılık içinde çalışmasını, tasarruf sahiplerinin hak ve yararlarının korunmasını düzenlemek ve denetlemek" olan Sermaye Piyasası Kanunu'nun çıkmasına ve ardından da 1982 yılında kuruluş amacı, "Menkul Kıymetler ve Sermaye Piyasası" ile ilgili kuruluşlar hakkındaki kanunun aydınlatılması, borsanın gelişmesine ve yaygınlaşmasına zemin hazırlanması, Sermaye Piyasası'nda sağlıklı gelişme eğilimlerini önlemek, ilgili kuruluşları yurt ekonomisi yararına yönlendirmek ve halkın iktisadi kalkınmaya etkin ve yaygın bir şekilde katılmasını sağlamak" olan Sermaye Piyasası Kurulu'nun oluşmasına neden olmuştur.

Yabancı sermayenin ülkemize girmesi, yabancı denetim şirketlerinin ülkemizde faaliyet göstermeleriyle sonuçlanmıştır. Bu denetim şirketleri, denetim işlevlerini belirli standartlarla yapabilmeleri için Sermaye Piyasası Kanunu'na tabi A.Ş.'lerin Standart Hesap Planı'na sahip olmasını gerektirmiştir. 1989'da Sermaye Piyasası Kurulu amacı, "kanun kapsamına giren kurumların düzenlemek ve yayımlamak zorunda oldukları mali tabloların çıkarılmasında yardımcı olmak, rtakların mali durumlarının güvenilir bir şekilde izlenmesine imkan hazırlamak" olan Standart Hesap Planı'nı çıkarmıştır.²¹⁷

Uluslararası muhasebe Standartları, 1982 yılından itibaren Türkiye'de uygulanmaya başlamıştır.

Denetim işlevini yapacak olan organlar, denetim işlevi hakkında Sermaye Piyasası Kurulu'nca düzenlemeler yapılmıştır.

SPK kamunun aydınlatılması amacıyla, genel ve özel nitelikte kararlar almak; özellikle bilanço, kar/zarar tablosu, yıllık raporlar, denetim raporları ve diğer tablolar hakkında standartlar tespit etmek ve bunları tebliğlerle duyurmak üzere çalışmalarda

²¹⁷ AVDER, a.g.e. s;4

bulunmuştur. SPK örgütü içinde Muhasebe Standartları Dairesi kurulmuştur. 1989 yılında ise 3568 sayılı meslek yasası çıkartılmıştır.²¹⁸

1989 yılından günümüze kadar olan süreç değerlendirildiğinde önemli gelişmeler olduğu görülmektedir. TÜRMOB'un kurulup örgütlenmesi ve 1993 yılında Temel Eğitim ve Staj Merkezi'nin (TESMER) kurulması ve faaliyetlerini yaygınlaştırması önemli bir süreçtir. Meslek unvanlarının kullanımına ve uygulamalara ilişkin yönetmeliklerin yayınlanması, tek düzen hesap planının yasal kullanım zorunluluğu ve Yeminli Mali Müşavirlik sürecinin aktifleştirilmesi diğer olumlu gelişmelerdendir.

Meslek mensuplarının mesleki sorumluluklarını belirleyen 3568 sayılı yasanın yanı sıra, 213 sayılı V.U.K.'un mükerrer 227. maddesi 1994 yılında yasalaşarak çeşitli tartışmalara neden olmuş ve meslek mensuplarına müteselsilen sorumluluk yüklemiştir. Mükerrer 227. madde muhasebe mesleğinin çağdaş boyutunu tanımladığı gibi, muhasebe mesleğinin kamu görevi niteliğini de ortaya çıkarmıştır.

Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartlarının oluşturulması için yapılan çalışmalar ve Uluslararası Muhasebe Standartlarına (UMS) uyum çalışmaları mesleğin vizyonunda belirleyici rol oynamıştır. Aynı süreç içerisinde 1994 yılında TÜRMOB'un Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu'na (IFAC) üye olması, örgütün dünya ile entegrasyonu süreci etkileyen bir diğer gelişmedir.

Diğer önemli gelişme ise SPK'nın halka açık şirketlerin denetimi zorunluluğunun mesleğe ciddi talepler getirmesidir. Denetçilerin Yeminli Mali Müşavirlik veya Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ruhsatına sahip olmaları gerekmektedir. Bu gelişmelerle birlikte Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu (TUMUDESK) yasal statüye kavuşmuştur.²¹⁹

2003 yılında 5024 sayılı yasa ile Enflasyon düzeltmesi uygulamasının vergi yasalarıyla zorunlu hale getirilmesi Enflasyon Muhasebesi bilgisini gerektirmiş ve uluslararası standartların uygulanmasındaki eksikliklerin giderilmesinde etkisi

²¹⁸ 3568 sayılı yasa ilerleyen bölümde detaylı olarak anlatılacaktır.

²¹⁹ ERTÜRK Cihat, **Muhasebecilik Ve Mali Müşavirlik Mesleğinin Vizyonu**, 09/10/2006
www.muhasebe.tr.com,(15/01/2008)

olmuştur. Bu düzenleme muhasebecilik mesleğinin teknik ve düzenli güncel bilgi gerektirdiğinin bir kez daha anlaşılmasını sağlamıştır.

2000’li yıllarda internetin etkisinin artmasıyla birlikte vergi beyannameleri için e-beyanname, sigorta bildirimleri için e-bildirge sistemlerinin oluşması, meslek birliğimizin sunduğu internet tabanlı LUCA muhasebe programının kullanılmaya başlaması meslek mensuplarının teknolojiyle bütünleşmelerini gerektirmiştir. Tüm bunların yanı sıra meslek mensupları için Internet, bilgiye anında ulaşabilme aracı olmuştur.²²⁰

Muhasebenin gelişiminin ardından muhasebenin tanımı ve meslek olarak muhasebe bir sonraki bölümde anlatılacaktır.

3.3. Muhasebenin Tanımı

Muhasebe bakış açılarına bağlı olarak değişik şekillerde tanımlanmıştır. Kimileri muhasebeyi “bilim” olarak kimileride “sanat” olarak kabul etmekte ve o şekilde tanımlamaktadırlar. Muhasebeyi bilim olarak kabul edenlerden, Nurettin YELKEN “muhasebe; endüstriye, finansman ve ticarete ilişkin tüm ekonomik faaliyetlerin sonucu ile ilerde meydana gelmesi beklenen ekonomik olayları daha önceden tespit eden bilimdir.”, Leon BATARDON “muhasebe; bir veya birkaç kişi tarafından icra edilen ekonomik faaliyetlerin kaydına imkan veren kuralları öğreten bir bilimdir.” Şeklinde, Özcan ÖZAL ise” muhasebe; ticari işlemler dolayısıyla sermaye faktörlerinde değerlerin oluşumunu ve değişimleri tespit eden, izleyen ve verdiği sonuçlar ile işletmenin geleceğine ışık tutan bir bilim koludur.” Şeklinde tanımlamışlardır.

Muhasebenin “sanat ve teknik” olduğunu savunanlardan Hüseyin Edip USTA “muhasebenin bir veya birkaç kişi tarafından yapılan ekonomik ve ticari faaliyetlerin değer hareketlerini para birimiyle kaydına imkan veren, işletmenin başlangıç durumuyla belli bir dönem sonunda son durumunu tespit eden ve bu durumun analizini yapan bir tekniktir.” Şeklinde, mahzar HİÇŞAŞMAZ “değişmeyen akılcı ilkelerden hareket ederek, yönetimi düzenleyip, yürüten, yönetimin devamlılığını sağlayan bir

²²⁰ ERTÜRK Cihat, **Muhasebecilik Ve Mali Müşavirlik Mesleğinin Vizyonu**, 09/10/2006
www.muhasebe.tr.com, (15/01/2008)

sanattır.” Ve Robert F. MEIGS- Walter B. MEIGS ise “ekonomik faaliyeti ölçme, tanımlama ve yorumlama sanatıdır.” şeklinde tanımlamışlardır.²²¹

Bir başka tanıma göre, “muhasabe; teknik ve ekonomik ölçülerin temeli olan muhasabe standartları, kuralları ve prosedürlerine dayanan ve muhasebeciler, araştırmacılar, bilim adamları ve uygulayıcılar için ekonomik bilgi sağlayan bilgi sistemidir.²²²

İktisadi açıdan muhasabe; işletmeler arası karşılıklı ilişkiler ve işletme içi olaylar sebebi ile işlemenin varlıklarında ve kaynaklarında değişme meydana getiren tamamen veya kısmen mali nitelikteki işlemlere ait bilgileri kaydeden, sınıflandıran ve anlamlı biçimde özetleyerek, varılan sonuçları yorumlayan ve böylece işletme ilgililerine, amaçlarına uygun yararlı bilgileri sağlayan bilimdir.²²³

Muhasabe; kıt kaynakların optimum dağılımına ve örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olacak şekilde, kullanıcıların bilinçli ve sistemli yargılarda bulunmasına ve kararlar vermesine olanak sağlamak üzere belirli bir ekonomik birim hakkında niceliksel bilgiler üreten ve ileten bir bilgi sistemidir.²²⁴

En yaygın kullanılan ve bilinen tanımıyla muhasabe; varlık, borç, özsermaye, gelir ve gider meydana getiren işletme faaliyetlerin kaydedilmesi, sınıflandırılması ve finansal tablolarda özetlenmesi sürecidir.²²⁵

Günümüzde evrimsel bire süreci yaşamakta olan muhasabe, geleneksel olarak, işletme ve eylemlerini kayıtlama, sınıflama, özetleme ve raporlama işlevini korumaktadır. Bu işlev temelinde muhasabe, işletme içindeki ve dışındaki kişilere gereksindikleri bilgileri sağlamayı amaçlar. Bu amacı yerine getirmeye yöneltilmiş muhasabe işlevi, ham veriyi finansal bilgiye dönüştüren bir grup bileşenden oluşan bir sistemdir.²²⁶

²²¹ SÜRMEŒ, a.g.e., s; 7

²²² TÜRÖ, Zeynep, **Muhasabe Meslek Ahlakı**, Nobel Kitabevi, 2004, s:38

²²³ SÜRMEŒ, a.g.e., s; 7

²²⁴ “Türkiye’de Muhasabe Mesleği Ve Geleceği Üzerine Bazı Düşünceler”
http://www.serafettinsevrim.net/kose.htm (01.05.2008)

²²⁵ TÜRÖ, a.g.e., s:38

²²⁶ ERDOĞAN Melih, “Teknolojik Gelişmelerin Muhasabe Mesleğine ve Muhasabe Eğitime Etkileri”, **Muhasabe ve Bilim Dünyası Dergisi**, Cilt:2, Sayı:4, Aralık 2000, s:114

3.4. Muhasebe Mesleği

Muhasebe mesleği, ekonomik ve teknik ölçümleri belirli kurallar, standartlar ve prosedürlere dayanarak gerçekleştirme işi ve uğraşdır. Bir işin veya uğraşın meslek kabul edilebilmesi için belirli özellikleri taşıması gerekmektedir. Bu özellikler; sürekli gelişen bir bilgi yapısının olması, mesleki yargının kullanılmasını gerektirmesi, kamuya karşı mesleki bir sorumluluğun bulunmasıdır.²²⁷ Muhasebe mesleği bu belirtilen özellikleri taşımaktadır, bu nedenle önemli ve saygın bir meslek dalıdır.

Muhasebenin, uygulama sonuçları itibariyle, toplumun tüm kesimlerini etkileyebilecek nitelikte olması, muhasebe meslek mensuplarının sorumluluk duygusu ile hareket etmelerini yararlı olmaktan çok zorunlu kılmaktadır.²²⁸

Muhasebe mesleği hem işletmeler hem de toplum açısından önem arz etmektedir. İşletmeler açısından; Bir işletme ilk kuruluşunda bir sermayeyi ve bu sermayenin değerini para cinsinden gösteren bir bilançoya gereksinim duyar. İşletme kurulduktan sonra ise, tedarik, üretim ve pazarlamayı kapsayan faaliyetleri para olarak değerlendirecek ve takip edecek bir sistem olmazsa bir işletmenin varlığından söz edilemez, işletmenin verimli ve karlı olarak faaliyetini sürdürebilmesi için, mevcutlarının borçlarının ve alacaklarının kesintisiz olarak takip ve kontrol edilmesi gerekir. Bu takip ve kontrol aracı işletmece yürütülen muhasebe işlemlerinin sonucudur.

Toplum açısından; muhasebe mesleği, çift yanlı kayıt yöntemi ile ekonomik gelişmeyi sağlayan işletmelerin bir özü niteliğindedir. İşletmelerin verimli çalışmasındaki katkısıyla muhasebe mesleği, toplumun kalkınmasında ve ekonomik sistemin işleyişinde dolaylı olarak önemli rol üstlenmektedir.²²⁹

²²⁷ TÜRK, a.g.e., s:39

²²⁸ AKBULUT Yıldız, “Meslek Ahlakı Kriterleri ve Muhasebe Mesleği Üzerine Bir Araştırma”, **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, Cilt 1, sayı 1, Nisan 1999 , s:125

²²⁹ ERTAŞ Fatih Coşkun, **İşletmelerde Muhasebe Organizasyonu Ve Muhasebe Mesleği**, Seçkin Yayıncılık, s:118

3.4.1. Muhasebe Mesleğinin Yasallaşması

Türkiye’de muhasebe mesleğini yasal çevreye oturtma çabalarının bir geçmişi vardır. Cumhuriyet Türkiye’si’nin ilk yıllarına kadar uzanan bu çabalar, altmış yıla yakın süre devam etmiştir. İlk kez 1932 yılında ele alınan bu konu, 1989 yılında yayımlanan 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik kanunu ile yasal çerçeveye oturtulmuştur.

Bu süreç incelenecek olursa;

Türkiye’de muhasebecilik mesleğinin gelişmesi ve örgütlenmesi için gerekli çabalar özel teşebbüsün gelişmesiyle birlikte paralel hale gitmemiştir. Muhasebe mesleğinin beklide ilk gelişmesi ve ortaya konulması, 1950’den beri Türkiye’de muhasebe standartlarının gelişmesinde öncü rolü olan Maliye Bakanlığı kaynaklı olmuştur. Zira o yıllarda, Gelir Vergisi Kanunu, Kurumlar Vergisi Kanunu, Vergi Usul Kanunu ve maliye Bakanlığının Kararname ve Tebliğleri, muhasebe uygulamaları ile birlikte mesleki konuları da kapsamıştır. Bu durum muhasebecinin vergi hesabı yapan bir memur gibi görünmesine neden olmuştur.

Türkiye’de meslek mensuplarının örgütlenme çabaları, 1883 yılında açılan Mekteb-i Ali’nin zamanla isim değiştirerek Yüksek Ticaret Mektebi ismini almasıyla başlamıştır. Okulun mezunları 1936 yılında Yüksek Ticaretliler Derneğini kurmuş ve 1938’den itibaren, meslek yasasının çıkartılması için çalışmaya başlamışlardır.

1950’den 1989’da Muhasebecilik Kanununun yasallaşmasına kadar olan bu dönemde, çok fazla etkin olmayan ve yaptığı işin niteliği belirlenmemiş bir meslek faaliyeti söz konusudur. Türkiye’de muhasebe alanındaki en önemli gelişme muhasebecilik mesleğinin kanunlar dahilinde yetki ve sorumluluklarının belirlenip, bir örgüt haline getirilmesidir. 3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle muhasebecilik mesleğinde yeni bir dönem başlamıştır.

3568 Sayılı kanunun amacı, işletmelerde faaliyetlerin ve işlemlerin sağlıklı ve güvenilir bir şekilde işleyişini sağlamak, faaliyet sonuçlarını ilgili mevzuat çerçevesinde denetlemeye, değerlendirmeye tabi tutarak gerçek durumu ilgililerin ve resmi mercilerin istifadesine tarafsız bir şekilde sunmak ve yüksek mesleki standartları

gerçekleştirmek üzere, “Serbest Muhasebecilik”, “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik”, “Yeminli Mali Müşavirlik” meslekleri ve hizmetleri ile, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli mali Müşavirler Odaları Birliği’nin (TURMOB) kurulmasına, teşkilat faaliyet ve denetimlerine, organlarının seçimlerine dair esasları düzenlemek olarak belirlenmiştir.²³⁰

3.4.2. Muhasebe Meslek Mensubu

Muhasebe meslek mensubu dendiğinde çok geniş bir yelpazeden söz edilmektedir. Meslek mensupları herhangi bir kuruluştaki çalışan muhasebe elemanından, mesleğin uygulamadaki en üst noktası olan yeminli mali müşavire kadar kapsamaktadır.²³¹ Muhasebe meslek mensubunun tanımı farklı şekillerde yapmak mümkündür; “Muhasebeci aldığı eğitim ve uygulamada edindiği muhasebe bilgi ve beceri ve deneyimlerini, müşterilere muhasebecilik mesleği ile ilgili yasaların ve mesleki kuruluşların öngördüğü sınırlar içinde sunarak yaşamını sürdüren bir profesyoneldir.”²³² “Muhasebeci, bir işletmedeki finansal nitelikli işlemleri kaydeden, sınıflandıran, özetleyen, analiz edip, yorumlayan ve bu bilgilere gereksinimi olan ilgililere raporlayan kişidir.”²³³

Mesleğin konusu kanunda iki temel grupta toplanmıştır. Birinci grupta muhasebecilik ve mali müşavirlik, ikinci grupta yeminli mali müşavirlik ele alınmıştır. Her iki grup tarafından yapılan hizmetler; muhasebe ve defter tutma hizmetleri, denetim, müşavirlik ve tasdiktir. Serbest muhasebeciler bu hizmetlerden birincisini, serbest muhasebeci mali müşavirler ilk üçünü yeminli mali müşavirler ise son üç hizmeti yapmakla yükümlüdürler.

SPK’nın 1987’de yayınladığı Bağımsız Dış Denetleme hakkındaki tebliğde muhasebe meslek mensubunun amacı “...Kamunun aydınlatılmasını sağlayarak,

²³⁰ 3568 Sayılı Meslek Yasası ve Son Değişikliklerle Yönetmelikler, TURMOB Yayınları, Yayın No:330, 2007, 16

²³¹ MUGAN ŞIMGA Can, **Ahlak Toplumsal ve Kişisel Değerler: Muhasebe Mesleği ve Eğitimi Üzerindeki Etkileri**, Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, Cilt:1, Sayı 2, Haziran 1999, s:3

²³² TÜRK, a.g.e.s: 39

²³³ AVDER, a.g.e. , s:3

sermaye piyasasına güven, açıklık ve kararlılık içinde çalışmak...” olarak belirtilmiştir.²³⁴

Muhasebe meslek mensupları bağımsız karar alabilen, kurallara bağlı olmakla beraber muhasebe uygulamasını yaklaşımlara bağlı olarak gerçekleştirebilen, mesleki yargıya sahip uzman kişiler olmalıdırlar.²³⁵

Ülke ekonomisinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi ve devamlı gelişme içinde bulunması ile meslek mensuplarının, ekonomik faaliyetlerin her aşamasında etkin rolü vardır. Meslek mensuplarının ülke ekonomisi içinde en önemli rollerinden biri vergilemede ve denetimde etkinliği sağlamasıdır. Bugün herkes tarafından bilinen bir gerçek vardır ki o da, meslek mensuplarının devletin en önemli finansman kaynağı olan vergi gelirlerinin sağlıklı bir şekilde toplanması ve takip edilmesinde oynadığı etkin roldür.

2000 yılında Genel Bütçe Vergi Gelirleri içindeki Gelir Vergisi Gelirlerinin payı %23,4; Kurumlar Vergisi gelirlerinin payı %8,9; KDV gelirlerinin payının %31,6 olduğu²³⁶ görüldüğünde bu vergilerin beyannamelerinin hazırlanarak tahakkukunun yapılmasında meslek mensuplarının önemli rolü olduğu unutulmamalıdır.²³⁷

3.4.3. Muhasebe Mesleğinde Unvanlar

3568 sayılı meslek kanununda belirtilen muhasebe hizmetleri, yine kanunla belirlenen meslek unvanına sahip kişilerce yerine getirilir denmişti. Bu unvanlar ve görev alanları bu bölümde anlatılacaktır.

Kanun profesyonel muhasebecileri üç farklı unvan ile şu şekilde belirlemiştir.

- Serbest Muhasebeci,
- Serbest Muhasebeci Mali Müşavir

²³⁴ MUGAN, a.g.e., s:7

²³⁵ SOLAŞ Çiğdem, “Muhasebe Mesleğinde Mesleki Yargı”, **Muhasebe ve Bilim Dünyası Dergisi**, Cilt:8, Sayı: 4, Aralık 2006, s: 12

²³⁶ www.gelirler.gov.tr (09/2/2007)

²³⁷ FIRAT Hüseyin, “**Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Açısından Muhasebe Mesleğinin Misyonu Ve Vizyonu**”, <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/Sempozyum/05.SEMPOZYUM/14-20HUSEYIN%20FIRAT.doc> (20.04.2008)

- Yeminli Mali Müşavir

Türkiye’de bir meslek yasasının olması, muhasebe mesleğini ve muhasebe denetimini serbestçe icra edenlerin bir meslek yasası şemsiyesi altında örgütlenmesini zorunlu hale getirmiştir.

01.06.1989 tarihinde kabul edilen 3568 sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” işletmelerde faaliyetlerin ve işlemlerin sağlıklı ve güvenilir bir şekilde işleyişini sağlamak, faaliyet sonuçlarını ilgili mevzuat çerçevesinde denetlemeye, değerlendirmeye tabi tutarak gerçek durumu ilgililerin ve resmi mercilerin istifadesine tarafsız bir şekilde sunmak ve yüksek mesleki standartları gerçekleştirmek üzere “Serbest Muhasebecilik,Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavir Odaları, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir Odaları Birliği’nin” kurulmasına, teşkilat, faaliyet ve denetimlerine, organlarının seçimlerine dair esasları düzenlemek amacıyla meslek mensuplarını;

-Genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutan, bilanço, kâr/zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenleyen ve benzeri işleri yapanlar serbest muhasebeci,

-Yukarıdaki işlerin yanı sıra muhasebe sistemlerini kuran, geliştiren,işletmecilik, muhasebe,finans,mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenleyen veya bu konularda müşavirlik yapan, konusu geçen belgelere dayanarak inceleme, tahlil, denetim yapan, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş veren, rapor ve benzerlerini düzenleyen, bilir kişilik ve benzeri işleri yapanlara Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, diye adlandırılmaktadır.

Yukarıdaki ilk madde hariç ikinci maddede sayılan işlere ek olarak kanunun 12. maddesine göre çıkarılacak yönetmelik çerçevesinde tasdik işlerini yapanlara Yeminli Mali Müşavir olarak adlandırarak 3 sınıfta gruplandırmaktadır.²³⁸

²³⁸ AVDER, a.g.e. , s:3

3.4.3.1. Serbest Muhasebeci

Serbest muhasebeci gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri ile ilgili mevzuat hükümleri gereğince defter tutmak, bilanço, kar-zarar tablosu ve beyanname ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzer işleri yapmak ile yetkilidir.²³⁹

Serbest Muhasebecilerin yapacakları işler 3568 sayılı Kanununun 2/a maddesinde kısaca şu şekilde tanımlanmıştır: "Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço, kâr-zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak."

Bu tanıma göre muhasebe mesleği ile uğraşanların geniş anlamda yaptıkları işler şunlardır:²⁴⁰

- 1- İşletme ana politikasına, uzun ve kısa vadeli plan ve yıllık iş programlarına uygun olarak tek düzen hesap planlarının yapılması,
- 2- Muhasebe işlemlerinin gerektirdiği bilgi akışının düzenlenmesi,
- 3- Kullanılacak bilgisayar veya defter sisteminin belirlenmesi,
- 4- Muhasebe kayıtlarının gereği gibi yapılması,
- 5- Aylık geçici mizanların çıkarılması,
- 6- Personel giriş ve çıkışlarının formalitelerinin yapılması,
- 7- Sosyal güvenlik bildirge ve bordrolarının hazırlanması,
- 8- Kesin mizanın çıkarılması,
- 9- Envanter listelerinin hazırlanması,
- 10- Dönem sonu ayarlayıcı kayıtların yapılması,
- 11- Kâr ve zararın hesaplanması, ödenecek vergi karşılığının ilgili hesaplara devri,
- 12- Dönem Bilançosunun hazırlanması,
- 13- Dönem Gelir Tablosunun hazırlanması,
- 14- Satışların maliyeti tablosunun hazırlanması,

²³⁹TÜRK, a.g.e.,s: 41

²⁴⁰TÜRKER Masum, "Muhasebe Mesleğinin Bugünkü Konumu Ve Geleceği", s:4
<http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/32MaliCozum/04-MASUMTURKER16.doc>
 (20.04.2008)

- 15- Fon Akım Tablosu, Nakit Akım Tablosu, Öz Sermayedeki Değişiklikler ve Kâr Dağıtım Tablosu'nun hazırlanması ,
- 16- Katma Değer Tablosu'nun hazırlanması .
- 17- İşletme faaliyet bütçesinin hazırlanması, uygulama ve kontrol işlemlerinin düzenli bir işleyiş içinde yürütülmesi,
- 18- Finansal planlama ile ilgili işletme politikalarının tespiti için gerekli çalışmaları yapmak, koordine ederek yönetmek,
- 19- Yatırım kararlarına katılmak,
- 20- Kanuni ve vergi sorumluluklarını yerine getirmek,
- 21- Finansman yönetimine ilişkin işlemlerin zamanlı ve uygun maliyetli bir işleyiş içinde olmasını sağlamak,
- 22- Tüm karar kademelerinin kararlarına temel olacak matematik verilerin hazırlanıp periyodik raporlar halinde teslimi,
- 23- Matematik sonuç hasıl eden her çeşit işletme faaliyetlerinin yorumlanması ve değerlendirilmesi yoluyla optimizasyon konusunda bir uyan merkezi olarak faaliyet gösterilmesi amacıyla gerekli çalışmalar yapmak,
- 24- Birim mâliyetleri hesaplamak,
- 25- Maliyet Muhasebesinin işleyişini planlamak ve kontrol etmek,
- 26-. VUK.'nun 227'nci maddesine göre vergi beyannamelerini imzalamak, ön denetim yaparak raporunu düzenlemek.

3.4.3.2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir

Serbest muhasebeci mali müşavir, gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri ile ilgili mevzuat hükümleri gereğince defter tutmak, bilanço, kar – zarar tablosu ve beyanname ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzer işleri yapmak,

Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlemleri düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak,

İkinci maddedeki konularda, belgelere dayanılarak inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzeri düzenleme tahkim bilirkişi ve benzeri işleri yapmakla yetkilidir.²⁴¹

3.4.3.3. Yeminli Mali Müşavir

Yeminli Mali Müşavirlik unvanı ile tanımlanan mesleki faaliyet ülkemize özgü olup, başka hiçbir ülkede uygulaması yoktur.²⁴² SM ve SMMM'lerin yaptığı tüm işlemler ve mali tabloların ve beyannamelerin mevzuat hükümleri, muhasebe ilkeleri ile muhasebe standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına göre incelendiğini tasdik etmekle yetkilidir.²⁴³

Yeminli Mali Müşavirler, esas itibariyle Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerden 2 noktada ayrılmaktadırlar. Birincisi 3568 sayılı Yasanın 12'nci maddesinde tanımlanan tasdik işleridir. İkincisi ise, Yeminli Mali Müşavirlerin, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin ve Serbest Muhasebecilerin defter tutma işleri yapmaları, muhasebe bürosu açmaları veya muhasebe bürolarına ortak olmaları yasağıdır.

Yeminli Mali Müşavirlerin tasdik işlemlerinin esasları, 3568 sayılı Yasa' nın 12'nci maddesinde şu şekilde belirlenmiştir: "Yeminli Mali Müşavirler gerçek ve tüzel kişilerin veya bunların teşebbüs ve işletmelerinin mali tablolarının ve beyannamelerinin mevzuat hükümleri, muhasebe prensipleri ile muhasebe standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına göre incelendiğini tasdik ederler.

Yeminli Mali Müşavirlerin tasdik edecekleri belgeler, tasdik konuları ile tasdike ilişkin usul ve esaslar, gerçek ve tüzel kişilerin mükellefiyet şekilleri, iş kolları ve ciroları, döviz kazandırıcı işlemleri, ithalat ve ihracatları, yatırım miktarları ve

²⁴¹ TÜRK a.g.e., s: 41

²⁴² TÜRKER, a.g.e., s:4

²⁴³ TÜRK, a.g.e, s: 41

nevileri ile belgelerin ibraz edileceği merciler esas alınmak suretiyle Maliye Bakanlığı'nca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.²⁴⁴

Kanunları gereğince, kamu kurum ve kuruluşlarına verilen tasdik edilmiş mali tablolar, kamu idaresinin yetkili memurlarınca, tasdikin kapsamı ölçüsünde, incelenmiş bir belge olarak kabul edilir. Ancak, çeşitli kanunlarla kamu idaresine tanınan teftiş ve inceleme yetkilerinin kullanılmasına ve gerektiğinde tekrarına ait hususlar saklıdır.

Yeminli Mali Müşavirler yaptıkları tasdikin doğruluğundan sorumludurlar. Yaptıkları tasdikin doğru olmaması halinde, tasdikin kapsamı ile sınırlı olmak üzere, ziyana uğratılan vergilerden ve kesilecek cezalardan mükellefle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olurlar. Yeminli Mali Müşavirler yaptıkları tasdikin kapsamını düzenleyecekleri raporda açıkça belirtirler."

3.5. Muhasebe Meslek Kuruluşları

Muhasebe mesleğinde zorunlu ihtiyaçlardan hareketle çeşitli örgütlenmeler sağlanmıştır. 3568 sayılı meslek yasasının yürürlüğe girmesinden bugüne kadar SM ve SMMM'lerin ülke ekonomisi içinde hak ettikleri yere gelebilmeleri, mesleğin sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi ve meslek ile meslek mensuplarının problemlerinin çözüme kavuşturulabilmesi aşamasında en etkin görevi Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Odaları üstlenmiştir.²⁴⁵

1940'lı yıllarda başlayan meslek mücadelesi, 1942 yılında "Eksper Muhasipler ve İşletme Organizatörleri Derneği"nin kurulması ile önemli bir işlev kazanmıştır. 1967 yılında bugünkü "Muhasebe Uzmanları Derneği" adını alan meslek örgütü, enstitü özelliği ile çalışmalarda bulunmuş, gönüllü meslek örgütü işlevini üstlenmiştir.²⁴⁶

İller düzeyinde örgütlenen bağımsız muhasebeci derneklerinden 1972 yılında Eskişehir merkezli Türkiye Muhasebe Dernekleri Federasyonu (TUMFED) adını alan

²⁴⁴ TÜRKER, a.g.e., s:5

²⁴⁵ FIRAT, a.g.e.

²⁴⁶ SUSMUŞ Türker, "Muhasebe Meslek Odalarının İşlevleri Üzerine Bir Araştırma", **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, Cilt:6, Sayı:4, Aralık 2004, s: 76

örgüt kurulmuş ancak varlığını koruyamamıştır.²⁴⁷ Bir anlamda bugünkü, Odalar ve Odalar Birliği statüsünde TURMOB 1990 yılından itibaren görev üstlenmiştir.

TURMOB, meslek örgütlerini tek çatı altında 1990 yılından beri bir arada tutmaktadır. İllerde oluşturulan Meslek odaları aracılığıyla meslek mensuplarını bir arada tutan kurumdur.

3.6. Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensupları İstatistikleri

Çalışmamızın konusu olan muhasebe meslek mensuplarının Türkiye’de ki sayısal durumu incelenecek olursa;

TURMOB’un 2007 verilerine göre Türkiye’de çalışanlar kütüğüne kayıtlı bulunan toplam 70 733 muhasebe meslek mensubu bulunmaktadır. Bunların 29 131’i SM, 41 828’i SMMM, 3.774’ü YMM unvanına sahiptir.

Tablo 4 Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvanlarına Göre Dağılımı

Unvan	Sayı
Serbest Muhasebeci (SM)	29.131
Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)	41.828
Yeminli Mali Müşavir (YMM)	3.774
Toplam	74.733

Kaynak: TURMOB 2007

²⁴⁷ ARIKAN Yahya, **Development of Accounting Proficiency in Turkey**, WCOA 2006 İstanbul, Mart Matbaacılık Sanatları, 2006, s:11

Tablo 5 Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Unvan	Kadın	Erkek	Toplam
Serbest Muhasebeci (SM)	5.013	24.118	29.131
Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)	9.214	32.611	41.828
Yeminli Mali Müşavir (YMM)	234	3.540	3.774
Toplam	14.461	60.269	74733

Kaynak: TURMOB 2007

Tablo 6 Muhasebecilerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Unvan	İlköğretim	Meslek Lisesi	Ön lisans	Lisans	Lisans üstü	Toplam
SM	2.290	14.047	5.312	7361	121	29.131
SMMM	0	0	0	40.095	1.733	41.828
YMM	0	0	0	2.921	853	3.774
Toplam	2.990	14.047	5.312	50.377	2.707	74733

Kaynak: TURMOB 2007

Tablo 5 ve tablo 6 incelendiğinde muhasebecilerin %82'sinin erkek %18'inin kadın, %40'ını serbest muhasebeci, %55'inin serbest muhasebeci mali müşavir, %5'inin ise yeminli mali müşavir olduğu, %4'ünün ilköğretim mezunu, %18'inin meslek lisesi mezunu, %7'sinin ön lisans mezunu, %67'sinin lisans mezunu ve %4'ünün ise lisans üstü eğitimi aldığı görülmektedir.

Tablolardan görüldüğü üzere muhasebe mesleğinde kadınların sayısal azlığı dikkat çekicidir. Araştırmamızın uygulama sahası olan İstanbul için ise istatistikler aşağıdaki gibidir.

Tablo 7 İstanbul İli Meslek Mensubu Cinsiyet Dağılımı

	SM	SMMM	YMM	TOPLAM
ERKEK	6082	12049	-	18131
KADIN	1470	3922	-	5392
TOPLAM	7552	15971	1916	25 439

Kaynak: TURMOB 2007

İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası kayıtlarına göre 2007 yılında toplam 23 523 meslek mensubu mevcuttur. Üyelerden 5392'si kadın, 18131'i erkek meslek mensubudur. Türkiye genelinde olduğu gibi İstanbul ilinde de kadın meslek mensubu sayısı erkek meslektaşlarının gerisinde kalmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

**MUHASEBE MESLEK MENSUBU KADINLARIN CİNSİYETE DAYALI
AYRIMCILIK NEDENİ İLE YAŞADIĞI MESLEKİ SORUNLAR VE
İSTANBUL İLİ SAHA ARAŞTIRMASI**

4.1.Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın uygulaması için oluşturulan hipotezler, sınırlılıklar, araştırmanın amacı, önemi ve yöntemi, anket bulgularının sonuçları ve analizleri, analizlerin sonuçları bu bölümde anlatılacaktır.

4.1.1. Araştırmanın Problemi

Muhasebe, varlık, borç, öz sermaye, gelir ve gider meydana getiren işletme faaliyetlerin kaydedilmesi, sınıflandırılması ve finansal tablolarda özetlenmesi sürecidir. Bu süreci işleten, devamlılığını sağlayan ise Muhasebe Meslek Mensuplarıdır.

Muhasebe Meslek Mensupları, mesleğin karmaşık yapısı dolayısıyla bir çok sorunla karşılaşmaktadır. Mesleğin kadın mensupları ise söz konusu sorunları erkek meslektaşlarına oranla daha fazla hissetmektedirler. bunun nedeninin cinsiyet olduğu varsayımıyla, Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık nedeniyle yaşadıkları mesleki sorunlar araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

4.1.2. Araştırmanın Amacı

Cinsiyete Dayalı ayrımcılık bir kişinin bir kadına/erkeğe, cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe/kadına davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi görünen davranış veya uygulamaların sonradan kadın/erkek üzerinde ayrımcı etkiler yaratmasıdır.

Kamuoyu, işletmeler ve mesleğin erkek mensuplarınca erkek mesleği olarak görülen muhasebe mesleği cinsiyete dayalı ayrımcılığın yoğun orak görüldüğü mesleklerden biridir. Mesleklerin kadın erkek mesleği olarak sınıflandırıldığı literatürde görülmektedir.

Muhasebe mesleğinde kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığını tespit etmek ve hangi alanlarda yoğunlaştığını tespit etmek çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

4.1.3. Araştırmanın Önemi

Muhasebe mesleği işletmelerin en çok etkileşimde buldukları mesleklerden biridir. Söz konusu mesleği icra eden kişilerin profili, kadınların meslekteki yeri önem arz etmektedir.

Günümüzün önemli konu başlıklarından biri olan ayrımcılık ve spesifik olarak kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık kadınların sosyal yaşantısında olduğu kadar iş yaşantısında da kendisini göstermektedir.

Kadınların iş yaşamında genel olarak yaşadıkları sorunları birçok çalışmada görmek mümkündür; ancak kadın muhasebecileri ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmamız, kadın muhasebecinin, hiç ele alınmamış bir yönüyle önem arz etmektedir.

Aynı zamanda kadınların karşılaştıkları sorunları dile getirmede ki zayıflıkları kadınlarla ilgili yazılmış birçok kaynakta altı çizilerek anlatılmıştır. Bu çalışmada da kadınların şifahen var olduğunu söyledikleri bir çok sorunla bilimsel formatta karşılaştıklarında kabul etmediklerini, bundan çekindiklerini bir kez daha gösterme fırsatı edinilmiştir.

4.1.4. Araştırmanın Hipotezi

Çalışma yaşamında kadınlara karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık ardır varsayımıyla, çalışmanın ana hipotezi “Muhasebe meslek mensubu kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle mesleki sorunları vardır.” şeklinde oluşturulmuştur.

Ana hipotezi desteklemek üzere oluşturulan yardımcı hipotezler ise aşağıda sıralanmıştır;

H1: Muhasebe meslek mensubu kadınların *meslek unvanı* ile *muhasebe meslek mensubu kadınlar cinsiyetleri nedeni ile müşteri bulmada zorlanırlar* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Muhasebe meslek mensubu kadınların *meslek unvanı* ile *çalışma yaşamında kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Muhasebe meslek mensubu kadınların *meslek unvanı* ile *kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarıyla rekabet etmede zorlanırlar* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Muhasebe meslek mensubu kadınların *meslek unvanı* ile *muhasebe mesleği erkek mesleği olarak algılanmaktadır* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Muhasebe meslek mensubu kadınların *eğitim durumu* ile *kadının çalışması uygun değildir*, varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Muhasebe meslek mensubu kadınların *eğitim durumu* ile *kadın çalışan erkek meslektaşlarının ikamesidir* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır

H7: Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların *medeni durumları* ile *muhasebe mesleğinde diğer mesleklere oranla cinsel istismara maruz kalma ihtimali daha fazladır* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H8: Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların *medeni durumları* ile *muhasebe meslek mensubu kadınlar erkek meslektaşlarına oranla daha fazla stres altındadır* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H9: Muhasebe meslek mensubu kadınların *medeni durumu* ile *mesleğin yoğunluğu ailevi problemler doğurur* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır

H10: Muhasebe meslek mensubu kadınların *mesleki deneyimleri* ile *kadın muhasebe meslek mensupları mesleği icra ederken ayrımcılık içeren tutum ve davranışlarla karşılaşılırlar* varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır

4.1.5. Araştırmanın Kapsam Ve Sınırlılıkları

Muhasebe meslek mensubu kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle yaşadıkları mesleki sorunların varlığını tespit etmeye yönelik olan bu çalışma, muhasebe mesleğinde faaliyet gösteren SM ve SMMM kadınları kapsamaktadır. Anket uygulamasına YMM'ler dahil edilmemiştir. Bu şekilde ayırım yapılmasının nedeni, YMM meslek mensuplarının çok uzun yıllarla ifade edilen tecrübeye sahip olmaları, bir çok sorunu elimine etmiş konuma gelmiş olmaları, mükellef portföylerinin çok üst seviyede olması, araştırmamızda sözü edilen mesleki sorunlarla karşılaşmıyor olmalarıdır.

Araştırmanın ana kütesini İstanbul ilçelerinde faaliyet gösteren Kadın Muhasebe Meslek Mensupları, örnekleme ise ana kütle içerisinde kendilerine ulaşılabilen ve görüşmeyi kabul eden Kadın Muhasebe Meslek Mensupları oluşturmaktadır. Kendilerine ulaşılabilenlerle yapılmasının nedeni, muhasebe meslek mensuplarının bağlı bulunduğu Muhasebeciler Odalarının üyelerine ulaşmak için herhangi bir iletişim bilgisi vermemeleri ve muhasebe mesleğinde reklâm yasağı olması nedeniyle muhasebecilere ulaşmanın mümkün olmamasıdır. Ankete katılan kişiler tesadüfi olarak büro tabelalarından tespit edilerek ankete dahil edilmişlerdir.

Sonuç olarak ankete İstanbul ilçelerinde faaliyet gösteren 100 muhasebe meslek mensubu kadın katılmışlardır.

4.1.6. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın konusunu kapsayan literatür taramasının ardından, çalışmanın uygulama safhası için anket yöntemi seçilmiştir. Anket soruları için yaklaşık 20 kadın muhasebe meslek mensubu ile telefonla ve yüz yüze görüşülmüştür. Bu görüşmelerden elde edilen soru başlıkları literatür bilgileriyle de zenginleştirilerek 18 ana başlık ve toplamda 50 soru hazırlanmıştır. Anket yöntemi ile elde edilen verilere güvenilirlik, yüzde (%) ve analizleri uygulanmıştır.

4.1.7. Araştırma Verilerinin Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan ölçeğe güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik y Analizinde ölçülen güvenilirlik, ölçülmek istenen bir değişkenin, sürekli olarak aynı ölçeklerin kullanılması halinde, ölçme sonuçlarının birbirlerine yakınlık derecesidir. Verilerin güvenilirliği bilimsel çalışmanın ilk şartıdır ve veri toplama aracının da güvenilirliğinin göstergesidir.

Yapılan analiz sonucunda genel güvenilirlik düzeyi Cronbach alfa (α) değeri 0,76 belirlenmiştir. Bu değer ölçeğin çok yüksek olmasa da oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.²⁴⁸ Güvenilirlik Cronbach alfa (α) değerleri; **kadının çalışmasına önyargılar** (% 88), **mesleğe başlarken kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık** (%61) ve **mesleğini icra ederken kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık** (%9) **aile ve ev sorumluluklarının paylaşımında kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık** (%25) olmak üzere 4 gruptan oluşmaktadır. Elde edilen değerler gruplar itibariyle genel güvenilirliğe paralel bir seyir izlerken **mesleğini icra ederken kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık ve aile ve ev sorumluluklarının paylaşımında kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık soru gruplarının güvenilir olmadığı tespit edilmiştir.** Ancak genel olarak oldukça güvenilir olduğu için bu soru grupları da kabul edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen değerler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 8 : Analiz Sonuçlarının Güvenilirlik Değerleri

Bölümler	İfade Sayısı	Cronbach Alfa (α) Değerleri
Çalışma yaşamında kadının çalışmasına karşı kamuoyunun benimsediği önyargılarla ilgili ifadelere katılma derecesi	5	0,889
Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleğe başlarken kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle sorunlar yaşamalarıyla ilgili ifadelere katılma derecesi	11	0,6142
Kadınların muhasebe mesleğini icra ederken kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle sorun yaşamalarıyla ilgili ifadelere katılma derecesi.	14	0,098
Kadın muhasebe meslek mensuplarının, aile ve ev sorumluluklarının paylaşımında kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasıyla ilgili ifadelere katılma derecesi.	5	0,250
Genel güvenilirlik	35	0,761**

²⁴⁸ Kazım ÖZDAMAR, **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi-1: MINITAB, NCSS, SPSS**, Genişletilmiş 5. Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir, 2004,s.633.

0,00 ≤ α ≤ 0,40 ise ölçek güvenilir değildir.

0,40 ≤ α ≤ 0,60 ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

0,60 ≤ α ≤ 0,80 ise ölçek oldukça güvenilirdir.

0,80 ≤ α ≤ 1,00 ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

4.1.8. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmada kullanılan anketin sorunları, araştırmacı tarafından; muhasebe meslek mensubu kadınlarla yapılan yüz yüze görüşmeler, daha önce kadının çalışma hayatında karşılaştığı problemler konulu benzer araştırmalardan yararlanılarak hazırlanmıştır. Demografik sorular için gruplandırılmış seçenekler hazırlanmıştır, fikir belirtilme istenen sorular için ise beşli likert ölçeği hazırlanmıştır.

Verilen cevaplar kontrol edilmiş, bilgisayarda SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 16.0 paket programı programının yardımıyla çözümlenmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri için “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Fikrim Yok”, “Katılıyorum”, “Tamamen Katılıyorum”, sorulardan biri içinde “Evet”, “Hayır” şeklinde frekanslar verilmiş olup bu frekansların yüzde değerleri hesaplanmıştır.

Frekansların programa girişinde Tablo 10 daki şekilde numaralandırma yapılmıştır.

Tablo 9 : Likert Ölçeği Soru Gruplarının Numaralandırılması

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Evet	Hayır	-	-	-

Verilerin analizinde istatistiksel tekniklerden güvenilirlik analizi, yüzde analizi (%) ve ki-kare analizi kullanılmıştır.

4.1.9. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Saha araştırması için hazırlanan anket sorularına verilen cevaplar bu bölümde analiz edilecektir. Analiz için öncelikli demografik sorulara verilen cevaplar incelenecek, ardından hipotezlerimizi test etmeye yönelik olarak sormuş olduğumuz soruların cevapları incelenecektir.

4.1.9.1. Ankete Katılan Meslek Mensubu Kadınların Meslek Unvanı

Ankete katılan muhasebe meslek mensubu kadınların ilk olarak meslek unvanı belirlenmiştir. Ankete katılanların % 39'u SM, % 61' i ise SMM unvanına sahiptir. Ankete katılanların unvanlarının homojen dağılım göstermesi araştırma için önemlidir.

4.1.9.2. Ankete Katılan Meslek Mensubu Kadınların Yaşları

Ankete katılan muhasebe meslek mensubu kadınların yaşları sorularak örneklemin betimlenesi detaylandırılmaya çalışılmıştır. Ankete katılanlarının yaş piramidi: soruna bakış açısı ve meslekte tecrübesi açısından ipucu vermektedir. Ankete katılan kadınların % 51'i 31 – 40 yaş aralığında, % 31'i 20-30 yaş aralığında, % 13'ü 41-50 yaş aralığında, % 3'ü 51-60 yaş aralığında ve % 1'i ise 61 yaş üzerindedir. Buna göre katılımcıların yarısından fazlası 30 yaş ve üzerindedir.

Tablo 10 : Ankete Katılan Meslek Mensubu Kadınların Yaşları

Yaş Aralığı	Frekans	Yüzde
20- 30	32	32
31-40	51	51
41-50	13	13
51-60	3	3
61 ve üzeri	1	1
Toplam	100	100

4.1.9.3. Ankete Katılan Meslek Mensubu Kadınların Eğitim Durumları

Ankete Katılan Meslek Mensubu Kadınların Eğitim Durumu incelendiğinde; katılımcılarının % 68'inin lisans, % 16'sının orta öğretim, % 13'ünün ön lisans, %2'sinin ilköğretim ve %1'ininde yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. % 68 gibi büyük bir oranın lisans mezunu olması, mesleğin eğitimi gerektirdiğini gösterir. % 2'lik ilköğretim oranı yaşları 50'nin üzerindeki katılımcılara aittir. Ancak ortaöğretim mezunu olan atılımcıların ön lisans katılımcılarından fazla olması hala ticaret lisesi

mezunlarının meslekteki varlıklarını, mesleki ön lisans ve lisans eğitimini almadan devam ettirdiklerini göstermektedir.

Tablo 11 : Ankete Katılan Meslek Mensubu Kadınların Eğitim Durumları

	Frekans	Yüzde
İlköğretim	2	2,0
Orta öğretim	16	16,0
Ön lisans	13	13,0
Lisans	68	68,0
Yüksek Lisans	1	1,0
Doktora	0	0
Toplam	100	98,0

4.1.9.4. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Medeni Durumları, Çocuk Sayıları, Eşlerinin Eğitim Durumları

Kadınların evli olup olmamalarının iş performanslarını, kariyer gelişimini etkilediği varsayımıyla, katılımcılara medeni durumları sorulmuştur. Ankete katılan muhasebe meslek mensubu kadınların medeni durumları incelendiğinde katılımcıların %54'ü bekar, % 46'sı ise evlidir. Katılımcıların yarısının evli olması, yani iş dışında farklı sorumluluk alanlarının var olması sorunların boyutunu artırmaktadır. İş yükü evli kadın için iki kat daha fazla olmaktadır. Ayrıca eşin eğitim durumu, yetiştiği yer gibi faktörlerde kadının bu problemlerinin boyutunu etkilemektedir.

4.1.9.5. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Yetişme Döneminde Yaşadıkları Yer

Ankete konu olan kadınlarının sorunlarının bir çoğu geleneksel anlayıştan kaynaklanan sorunlardır. Bu nedenle katılımcıların yetişme döneminde yaşadıkları yerin sorunları kabullenmedeki düzeyini etkileyeceği düşünülmüştür. Ancak katılımcıların % 91'inin kentte yaşamış olması bu iddiamızı kanıtlamamızı imkânsız hale getirmiştir.

4.1.9.6. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Mesleki Deneyimleri

Ankete katılan kadınların mesleki deneyimleri sorunlarla karşılaşmış olma ihtimalleri açısından önemlidir, bu nedenle katılımcıların kaç yıldır mesleğin içinde olduklarını inceledik. Katılımcıların %55'i 1-10, % 37'si 11-20, %6'sı 21-30 ve %2'si ise 31-40 yıldır mesleği icra etmekte olduklarını belirttiler. 41 yıldan daha fazla mesleği icra eden bir katılımcı bulunmamaktadır. 1-10 ve 11-20 yıldır mesleği icra ediyorum diyenlerin toplam ağırlığı %92, yani katılımcıların % 92'si ortalama 10 yıldır mesleğin içindeler ve araştırmanın problemi olan sorunlarla karşılaşmış olma ihtimalleri yüksek. Bu durumda araştırmanın güvenilirliği açısından önemlidir

4.1.9.7. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Mükellef Sayıları ve Ortalama Gelirleri

Müşteri sayısı ve ortalama aylık gelir açısından bakıldığında, katılımcıların % 81'inin 10-50 müşterisi, % 17'sinin 51-100 müşterisi ve % 2'sinin ise 101 den fazla müşterisi olduğu görülmektedir.

Aynı şekilde ortalama gelire bakıldığında, katılımcıların % 52'si ayda 2000 YTL'den fazla kazandıklarını ifade etmişlerdir. % 24'ü 1501- 2000 YTL arası, % 17'si 1001-1500 YTL arası ve son olarak ta % 7'si 1000 YTL'den az kazandıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların % 76'sı 1500 YTL'den fazla, % 24'ü ise 1500 YTL'den az kazanmaktadırlar. Müşteri sayısı ile birlikte düşünüldüğünde katılımcıların müşteri sayılarına orantılı olarak gelir elde ettikleri görülmektedir. Buda fiyat standardının hemen hemen var olduğunu gösterir ki, katılımcıların yaş ve eğitim, tecrübe profilleri oldukça farklı olmasına rağmen kazanç sonuçlarının birbirine yakın olması kadınlara kendi içlerinde ayrımcılık yapılmadığını gösterir.

Tablo 12 Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Mükellef Sayıları

	Frekans	Yüzde
10-50	81	81,0
51-100	17	17,0
101-150	2	2,0
150-+	0	0,0

Tablo 13 Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Aylık Ortalama Gelirleri

YTL	Frekans	Yüzde
500-1000	7	7,0
1001-1500	17	17,0
1501-2000	24	24,0
2000 -+	52	52,0

4.1.9.8. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Çalışma Yaşamında Kadının Çalışmasına Karşı Kamuoyunun Benimsediği Önyargılardan Aşağıdaki İfadelerin Varlığına Katılma Dereceleri

Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların kamuoyunda kendilerine karşı benimsenen önyargılarının varlığı hakkındaki fikirleri araştırıldığında, “Kadının çalışması uygun değildir” önyargısının varlığına kesinlikle katılmadıkları, “Kadın erkek meslektaşlarının ikamesidir ve kadın çalışma yaşamının gereklerine sahip değildir” önyargılarının varlığına katılmadıkları, “Çalışma yaşamında kanda karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır ve Çalışma hayatında kadına güven duyulmaz. ” önyargısının varlığına katıldıkları görülmektedir.

Tablo 14 Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Çalışma Yaşamında Kadının Çalışmasına Karşı Kamuoyunun Benimsediği Önyargılardan Aşağıdaki İfadelerin Varolduğuna Katılma Dereceleri (%)

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Kadının çalışması uygun değildir.	60,0	12,0	3,0	21,0	4,0	100
Çalışma yaşamında kanda karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır.	29,0	12,0	4,0	37,0	18,0	100
Kadın çalışma yaşamının gereklerine sahip değildir.	49,0	16,0	1,0	28,0	6,0	100
Kadın, erkek meslektaşlarının ikamesidir.	42,0	21,0	4,0	29,0	4	100
Çalışma hayatında kadına güven duyulmaz.	19,0	12,0	2	63,0	4,0	100

4.1.9.9. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Mesleğe Başlarken Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeniyle Yaşadıkları Sorunların Varolduğuna Katılma Dereceleri

Bu soru grubunda katılımcıların mesleğe başlarken cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle karşılaştıkları sorunların varlığına katılma dereceleri araştırılmış, katılımcılar “Kadın muhasebe meslek mensuplarına karşı önyargı vardır, muhasebe mesleği erkek mesleği olarak algılanmaktadır, kadın muhasebe meslek mensupları meslekte kendilerini kabul ettirmekte sorun yaşarlar, kadınlar muhasebe mesleğinde ikincil iş gücü olarak görülürler, Kadın muhasebe meslek mensupları kadın oldukları için müşteri bulmada sorun yaşarlar.” varsayımlarının varlığını kabul etmişler, “Kadın muhasebe meslek mensupları iş yeri kiralamada sorun yaşar, araç gereç temininde sorun yaşar, müşteri ilişkilerinde tecrübesizdirler, personel bulmada sorun yaşar.” varsayımlarının varlığını reddetmişler, “Erkek muhasebe meslek mensupları kadınların mesleğe girişlerini hoş karşılamazlar, Kadın muhasebe meslek mensupları meslek örgütleriyle sorun yaşarlar” varsayımlarına kararsız kalmışlardır. Söz konusu değerlere ilişkin veriler Tablo 22’de yer almaktadır.

Tablo 15 Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Mesleğe Başlarken Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeniyle Yaşadıkları Sorunların Varolduğuna Katılma Dereceleri

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Kadın muhasebe meslek mensuplarına karşı önyargı vardır.	fr	9	15	3	56	17	100
	%	9,0	15,0	3,0	56,0	17,0	100
Muhasebe mesleği erkek mesleği olarak algılanmaktadır.	fr	8	20	0	55	17	100
	%	8,0	20,0	0,0	55,0	17,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları iş yeri kiralamada sorun yaşarlar.	fr	40	35	7	18	0	100
	%	40,0	35,0	7,0	18,0	0,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları araç gereç temininde sorun yaşarlar.	fr	31	49	3	15	2	100
	%	31,0	49,0	3,0	15,0	2,0	100
Erkek muhasebe meslek mensupları kadınların mesleğe girişlerini hoş karşılamazlar.	fr	10	40	10	38	2	100
	%	10,0	40,0	10,0	38,0	2,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları müşteri ilişkilerinde tecrübesizdirler.	fr	9	38	19	32	2	100
	%	9,0	38,0	19,0	32,0	2,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları meslekte kendilerini kabul ettirmekte sorun yaşarlar.	fr	14	16	3	65	2	100
	%	14,0	16,0	3,0	65,0	2,0	100
Kadınlar muhasebe mesleğinde ikincil iş gücü olarak görülürler.	fr	19	21	7	32	22	100
	%	19,0	21,0	7,0	32,0	22,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları kadın oldukları için müşteri bulmada sorun yaşarlar.	fr	18	33	3	42	4	100
	%	18,0	33,0	3,0	42,0	4,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları meslek örgütleriyle sorun yaşar.	fr	33	19	1	47	0	100
	%	33,0	19,0	1,0	47,0	0,0	100
Kadın muhasebe meslek mensubu personel bulmada sorun yaşar.	fr	66	20	1	13	0	100
	%	66,0	20,0	1,0	13,0	0,0	100

4.1.9.10. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Muhasebe Mesleğini İcra Ederken Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeniyle Yaşadıkları Sorunların Varolduğuna Katılma Dereceleri

Bu soru grubunda katılımcıların mesleğe başlarken cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle karşılaştıkları sorunların varlığına katılma dereceleri araştırılmış, katılımcılar “Mükellefler kadın meslek mensuplarına güven duymazlar, kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarıyla rekabet etmede zorlanırlar., kadın muhasebe meslek mensuplarının mükellef sayısı erkek meslektaşlarına oranla daha azdır, kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarına oranla daha düşük gelir elde ederler, kadın muhasebe meslek mensupları ayrımcılık içeren tutum ve davranışlarla karşılaşılır, muhatap olunan müşteri portföyünün eğitim ve kültür seviyesi kadına karşı ayrımcılığa neden olur” varsayımlarının varlığını kabul etmişler, “Kadın muhasebe meslek mensuplarının pazarlık gücü azdır, Kadın muhasebe meslek mensupları muhasebe mesleğinin sorumluluğunu taşıyabilecek donanımda değildirler. Kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarına oranla daha fazla stres altındadır, Kadın muhasebe meslek mensupları müşterilere odaklanmada sorun yaşarlar. Kadın muhasebe meslek mensuplarının iş performansları düşüktür, Kadın muhasebe meslek mensupları cinsiyetleri nedeniyle yaşadıkları sorunları elimine etmek için erkek bir meslektaşla ortak çalışır.” varsayımlarının varlığını kabul etmemişler, “Mesleğin çalışma saatlerinin belirsizliği kadınlara ağır gelmektedir, Muhasebe mesleğinde cinsel istismara maruz kalma ihtimali daha yüksektir.” varsayımlarının varlığı konusunda kararsız kalmışlardır.

Tablo 16 Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Muhasebe Mesleğini İcra Ederken Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeniyle Yaşadıkları Sorunların Varolduğuna Katılma Dereceleri

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Kadın muhasebe meslek mensuplarının pazarlık gücü azdır.	fr	41	35	5	18	1	100
	%	41,0	35,0	5,0	18,0	1,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarıyla rekabet etmede zorlanırlar.	fr	16	29	1	42	12	100
	%	36,0	29,0	1,0	32,0	2,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları müşterilere odaklanmada sorun yaşarlar.	fr	59	31	2	8	0	100
	%	59,0	31,0	2,0	8,0	0,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları muhasebe mesleğinin sorumluluğunu taşıyabilecek donanımda değildirler.	fr	39	22	1	38	2	100
	%	39,0	22,0	1,0	38,0	2,0	100
Mükellefler kadın meslek mensuplarına güven duymazlar.	fr	10	31	0	55	4	
	%	10,0	31,0	0,0	55,0	4,0	
Kadın muhasebe meslek mensuplarının mükellef sayısı erkek meslektaşlarına oranla daha azdır.	fr	7	21	10	62	0	100
	%	7,0	21,0	10,0	62,0	0,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarına oranla daha düşük gelir elde ederler.	fr	0	17	18	65	0	100
	%	0,0	17,0	18,0	65,0	0,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarına oranla daha fazla stres altındadır.	fr	20	34	14	31	0	100
	%	20,0	34,0	14,0	31,0	0,0	100
Kadın muhasebe meslek mensuplarının iş performansları düşüktür.	fr	41	42	16	1	0	100
	%	41,0	42,0	16,0	1,0	0,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları ayrımcılık içeren tutum ve davranışlarla karşılaşır.	fr	1	23	0	76	0	100
	%	1,0	23,0	0,0	76,0	0,0	100
Muhatap olunan müşteri portföyünün eğitim ve kültür seviyesi kadına karşı ayrımcılığa neden olur.	fr	8	21	4	67	0	100
	%	8,0	21,0	4,0	67,0	0,0	100
Mesleğin çalışma saatlerinin belirsizliği kadınlara ağır gelmektedir.	fr	9	33	8	50	0	100
	%	9,0	33,0	8,0	50,0	0,0	100
Muhasebe mesleğinde cinsel istismara maruz kalma ihtimali daha yüksektir.	fr	25	31	30	14	0	100
	%	25,0	31,0	30,0	14,0	0,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları cinsiyetleri nedeniyle yaşadıkları sorunları elimine etmek için erkek bir meslektaşla ortak çalışır.	fr	29	33	23	15	0	100
	%	29,0	33,0	23,0	15,0	0,0	100

4.1.9.11. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Aile ve Ev Sorumluluklarının Paylaşımında Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yapılmasıyla İlgili Aşağıdaki İfadelere Katılma Derecenizi Belirtiniz.

Bu soru grubunda katılımcıların mesleğe başlarken cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle karşılaştıkları sorunların varlığına katılma dereceleri araştırılmış, katılımcılar “Muhasebe mesleğinin yoğunluğu ailevi problemler doğurur. evdeki sorumluluklar kadının muhasebe mesleğindeki kariyerine engeldir, kadının eşinin eğitim durumu muhasebe mesleğine girip girmemesini etkiler.” varsayımlarını kabul etmişler, “Mesleği icra ederken karşılaşılan sorunlar nedeniyle kadınlar işi bırakmayı düşünebilirler.” varsayımını reddetmişler ve “Kadınlar mesleki eğitimlerine önem veremez, unvanlarını yükseltemezler.” varsayımına kararsız kalmışlardır.

Tablo 17 Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Aile ve Ev Sorumluluklarının Paylaşımında Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yapılmasıyla İlgili Aşağıdaki İfadelere Katılma Dereceleri (%)

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Muhasebe mesleğinin yoğunluğu ailevi problemler doğurur.	6,0	12,0	3,0	21,0	58,0	100
Evdeki sorumluluklar kadının muhasebe mesleğindeki kariyerine engeldir.	4	19	16	60	1	100
Kadının eşinin eğitim durumu muhasebe mesleğine girip girmemesini etkiler.	9	30	11	49	1	100
Kadınlar mesleki eğitimlerine önem veremez, unvanlarını yükseltmezler.	11	35	7	27	20	100
Mesleği icra ederken karşılaşılan sorunlar nedeniyle kadınlar işi bırakmayı düşünebilirler.	51	36	13	0	0	100

4.1.9.12. Ankete Katılan Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Şuan ki Konumlarından Memnun Olma Durumları

Bu soru ile katılımcıların mesleki konumlarından memnun olup olmadıkları test edilmeye çalışıldı, ancak katılımcıların sadece % 10'u memnuniyetsizliklerini ifade etmişlerdir.

Memnun olmadığını ifade eden 10 katılımcının memnuniyetsizlik nedenleri sınıflandırılacak olursa ;

- İşlerin çok yoğun olması,
 - Yeteri kadar kazanamam,
 - Bilgi ve tecrübeme oranla hak ettiğim yerde değilim,
 - Piyasada çok fazla meslektaşım var,
 - Sistem katipliğe itiyor,
 - Kendimden kaynaklanan mesleki yetersizlik.
- olarak ifade edilmiştir.

4.1.9.13. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Meslek Unvanı İle Muhasebe Meslek Mensubu Kadınlar Cinsiyetleri Nedeni İle Müşteri Bulmada Zorlanırlar Varsayımı Arasında İlişki

Araştırmada “**H₁**: “Muhasebe meslek mensubu kadınların **meslek unvanı** ile **muhasebe meslek mensubu kadınlar cinsiyetleri nedeni ile müşteri bulmada zorlanırlar** varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezine ilişkin X^2 değeri 24,349 çıkmıştır. Bulunan X^2 değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 8 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan değeri tablodaki değerden ($X^2_{2=9,49}$) büyük çıktığı için, Muhasebe meslek mensubu kadınların meslek unvanı ile cinsiyetleri nedeni ile müşteri bulmada zorlanırlar varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve **H₁** hipotezi kabul edilmiştir.

4.1.9.14. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Meslek Unvanı İle Çalışma Yaşamında Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Vardır Varsayımı Arasında İlişki

Araştırmada “**H₂**: “Muhasebe meslek mensubu kadınların **meslek unvanı** ile **çalışma yaşamında kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır** varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 19,575 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 4 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_{2} = 9,49$) büyük çıktığı için, muhasebe meslek mensubu kadınların meslek unvanı ile çalışma yaşamında kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır varsayımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve **H₂** hipotezi kabul edilmiştir.

4.1.9.15. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Meslek Unvanı ile Kadın Muhasebe Meslek Mensupları Erkek Meslektaşlarıyla Rekabet Etmede Zorlanırlar Varsayımı Arasındaki İlişki

Araştırmada “**H₃**: “Muhasebe meslek mensubu kadınların **meslek unvanı** ile **kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarıyla rekabet etmede zorlanırlar** varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 14,357 çıkmıştır. Bulunan X^2 değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 8 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_{2} = 15,507$) küçük çıktığı için, muhasebe meslek mensubu kadınların meslek unvanı ile kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarıyla rekabet etmede zorlanırlar varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığına karar verilerek **H₃** hipotezi reddedilmiştir.

**4.1.9.16. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Meslek Unvanı İle
Muhasebe Mesleği Erkek Mesleği Olarak Algılanmaktadır
Varsayımı Arasındaki İlişki**

Araştırmada “**H₄**: “Muhasebe meslek mensubu kadınların **meslek unvanı** ile **muhasebe mesleği erkek mesleği olarak algılanmaktadır** varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 2,878 çıkmıştır. Bulunan X^2 değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 6 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_{2} = 12,592$) küçük çıktığı için, muhasebe meslek mensubu kadınların meslek unvanı ile muhasebe mesleği erkek mesleği olarak algılanmaktadır varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığına karar verilerek **H₄** hipotezi reddedilmiştir.

**4.1.9.17. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Eğitim Durumları
İle Kadının Çalışması Uygun Değildir Varsayımı Arasındaki
İlişki**

Araştırmada “**H₅**: “Muhasebe meslek mensubu kadınların **eğitim durumu** ile **kadının çalışması uygun değildir** varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 35,722 çıkmıştır. Bulunan X^2 değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 16 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2 = 26,296$) büyük çıktığı için, muhasebe meslek mensubu kadınların eğitim durumu ile kadının çalışması uygun değildir varsayımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve **H₅** hipotezi kabul edilmiştir.

4.1.9.18. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Eğitim Durumları İle Kadın Erkek Meslektaşlarının İkamesidir Varsayımı Arasındaki İlişki

Araştırmada “**H₆**: “Muhasebe meslek mensubu kadınların **eğitim durumu** ile **kadın çalışan erkek meslektaşlarının ikamesidir** varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 31,725 çıkmıştır. Bulunan X^2 değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 16 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_{2} = 26,296$) büyük çıktığı için, muhasebe meslek mensubu kadınların eğitim durumu ile kadın çalışan erkek meslektaşlarının ikamesidir varsayımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve **H₆** hipotezi kabul edilmiştir.

4.1.9.19. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Medeni Durumları İle Muhasebe Mesleğinde Diğer Mesleklere Oranla Cinsel İstismara Maruz Kalma İhtimali Daha Fazladır Varsayımı Arasındaki İlişki

Araştırmada “**H₇**: “Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların **medeni durumları** ile **muhasebe mesleğinde diğer mesleklere oranla cinsel istismara maruz kalma ihtimali daha fazladır** varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 8,035 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 3 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_{2} = 7,815$) büyük çıktığı için, muhasebe meslek mensubu kadınların medeni durumları ile muhasebe mesleğinde diğer mesleklere oranla cinsel istismara maruz kalma ihtimali daha fazladır varsayımı arasında istatistiksel açıdan

anlamli bir iliŒki vardir varsayimi arasinda istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki olduğu sonucuna varilmıŒ ve H_7 hipotezi kabul edilmiŒtir.

4.1.9.20. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Medeni Durumları İle Muhasebe Meslek Mensubu Kadınlar Erkek Meslektaşlarına Oranla Daha Fazla Stres Altındadır Varsayımı Arasındaki İliŒki

AraŒtırmada “ H_8 “Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların **medeni durumları** ile **muhasebe meslek mensubu kadınlar erkek meslektaşlarına oranla daha fazla stres altındadır** varsayımı arasinda istatistiksel açıdan anlamli bir iliŒki vardır” hipotezine iliŒkin X^2 analizinde X^2 değeri 7,886 ıkmıŒtır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 3 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karŒılaŒtırılmıŒ, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_{2} = 7,815$) büyük çıktığı için, “muhasebe meslek mensubu kadınların medeni durumları ile muhasebe meslek mensubu kadınlar erkek meslektaşlarına oranla daha fazla stres altındadır varsayımı arasinda istatistiksel açıdan anlamli bir iliŒki vardır” varsayımı arasinda istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki olduğu sonucuna varilmıŒ ve H_8 hipotezi kabul edilmiŒtir.

4.1.9.21. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Medeni Durumları İle Mesleğin Yoğunluğu Ailevi Problemler Doğurur Varsayımı Arasındaki İliŒki

AraŒtırmada “ H_9 : “Muhasebe meslek mensubu kadınların **medeni durumu** ile **mesleğin yoğunluğu ailevi problemler doğurur** varsayımı arasinda istatistiksel açıdan anlamli bir iliŒki vardır.” hipotezine iliŒkin X^2 analizinde X^2 değeri 11,625 ıkmıŒtır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 3 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karŒılaŒtırılmıŒ, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2 = 7,815$) büyük çıktığı için, muhasebe meslek mensubu kadınların medeni durumu ile mesleğin yoğunluğu ailevi problemler doğurur

varsayımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmış ve H_9 hipotezi kabul edilmiştir.

4.1.9.22. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Mesleki Deneyimleri İle Kadın Muhasebe Meslek Mensupları Mesleği İcra Ederken Ayrımcılık İçeren Tutum ve Davranışlarla Karşılaşmalar Varsayımı Arasındaki İlişki

Araştırmada “ H_{10} : “Muhasebe meslek mensubu kadınların mesleki deneyimleri ile kadın muhasebe meslek mensupları mesleği icra ederken ayrımcılık içeren tutum ve davranışlarla karşılaşmalar varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır” hipotezine ilişkin X^2 analizinde X^2 değeri 8,170 çıkmıştır. Bulunan ki-kare değeri ile serbestlik düzeyi (df) = 6 ve $\alpha = 0,01$ önem düzeyinde kritik X^2 değerleri tablosundaki değer karşılaştırılmış, hesaplanan X^2 değeri tablodaki değerden ($X^2_{2} = 12,592$) küçük çıktığı için, muhasebe meslek mensubu kadınların mesleki deneyimleri ile kadın muhasebe meslek mensupları mesleği icra ederken ayrımcılık içeren tutum ve davranışlarla karşılaşmalar varsayımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığına karar verilerek H_{10} hipotezi reddedilmiştir.

4.2. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Çalışmanın amacı doğrultusunda, muhasebe meslek mensubu kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığına bakış açıları ve cinsiyete dayalı ayrımcılıktan dolayı karşılaştıkları mesleki sorunlar araştırılmıştır. Bu amaçla İstanbul ilçelerinde faaliyet gösteren 100 kadın muhasebe meslek mensubuna 13 adet demografik, 36 adet seçimli soru içeren anket formu sunulmuş ve verdikleri cevaplardan hareketle aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

- Katılımcıların % 61’i SMMM, % 39’u ise SM unvanına sahiptir; mesleğin araştırılan her iki unvan grubundan da katılımın olması ve bu dağılımın homojenlik göstermesi önemlidir.

- Katılımcıların % 51'i; 31- 40 yaş aralığında, % 32'si; 20-30 yaş aralığında dağılım göstermektedir. Ayrıca araştırmada 20- 60 yaş aralığında her yaşta katılımcı mevcuttur.
- Katılımcıların % 68'i lisans mezunu olup, 1 katılımcı yüksek lisans, 2 katılımcı ilköğretim seviyesinde eğitimlidir. Katılımcıların ağırlıklı olarak lisans seviyesinde eğitim almış olması araştırmanın güvenilirliği ve katılımcıların sorunlara bakış açısı bakımından önemlidir.
- Katılımcıların % 54'ü bekar % 46'sı evlidir; evli olanlardan %37'si çocuk sahibidir. Medeni durum ve çocuk sahibi olmak, katılımcıların meslekte olası karşılaştıkları sorunlar üzerinde etkilidir. Öyle ki mesleğin yoğun temposu, mesai saati mefhumunun olmayışı katılımcıların evlerinde kendilerini bekleyen sorumluluklarının aksamasına neden olmaktadır.
- Katılımcıların % 92'si ortalama 10 yıldır mesleği icra etmektedir, % 6'sı 21-30 ,% 2'si 31-40 yıldır mesleğin içindedir. Katılımcıların meslek tecrübeleri mesleki sorunlarla karşılaşma olasılıklarını ve bu sorunlara bakış açılarını etkilemektedir.
- Katılımcıların % 81'inin mükellef sayısı 1-50 arasındadır. Mükellef sayısı 50'den fazla olan katılımcı yüzdesi çok düşüktür. Katılımcıların aylık ortalama gelirleri incelendiğinde, % 24'ünün aylık ortalama geliri 1.500 YTL ve üzerindedir, katılımcıların %52'si ise 2.000 YTL'den daha fazla kazanmaktadır. Mükellef sayıları ile karşılaştırarak bakıldığında katılımcıların kazanç seviyelerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu da katılımcıların meslekte memnuniyetsiz olmalarına neden olmaktadır. Bu durumu kadın olmalarıyla bağdaştıran katılımcılar azımsanmayacak kadar fazladır: %46
- Ankete Katılan Kadın Muhasebe Meslek Mensupları Kamuoyunun "Çalışma yaşamında kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır, çalışma

hayatında kadına güven duyulmaz” önyargılarının varlığını kabul etmişlerdir. Ayrıca aşağıdaki sayılan sorunların da varlığını kabul ederek ana hipotezimizi desteklemişlerdir.

“Kadın muhasebe meslek mensuplarına karşı önyargı vardır, muhasebe mesleği erkek mesleği olarak algılanmaktadır, kadın muhasebe meslek mensupları meslekte kendilerini kabul ettirmekte sorun yaşarlar, kadınlar muhasebe mesleğinde ikincil iş gücü olarak görülürler, kadın muhasebe meslek mensupları kadın oldukları için müşteri bulmada sorun yaşarlar.”

“Mükellefler kadın meslek mensuplarına güven duymazlar, kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarıyla rekabet etmede zorlanırlar, kadın muhasebe meslek mensuplarının mükellef sayısı erkek meslektaşlarına oranla daha azdır, kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarına oranla daha düşük gelir elde ederler, kadın muhasebe meslek mensupları ayrımcılık içeren tutum ve davranışlarla karşılaşılır, muhatap olunan müşteri portföyünün eğitim ve kültür seviyesi kadına karşı ayrımcılığa neden olur.”

“Muhasebe mesleğinin yoğunluğu ailevi problemler doğurur, evdeki sorumluluklar kadının muhasebe mesleğindeki kariyerine engeldir, kadının eşinin eğitim durumu muhasebe mesleğine girip girmemesini etkiler.”

Çalışma yaşamındaki konularından memnun olmadığını ifade eden katılımcılar özellikle mesleğin ücret bakımından tatminkar olmadığını, kırtasiyecilik işi yapmak zorunda olduklarını ve mesleğin çok fazla mensubu olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılardan bir tanesi kendisinden kaynaklı meslekli yetersizliği ifade etmiş ve bu durumun kadın olmaktan dolayı kaynaklandığını dile getirmiştir.

X^2 analizleriyle Muhasebe meslek mensubu kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle yaşadıkları sorunlarla meslek unvanları, mesleki deneyimleri, eğitim seviyeleri ve medeni durumları arasındaki ilişkiler test edilmeye çalışılmıştır. Buna göre; katılımcıların meslek unvanları SM'den SMMM'ye yükseldikçe çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğuna ve müşteri bulmadaki zorlukların kadın olmaktan kaynakladığına katıldıkları görülmüştür. Ancak erkek meslektaşlarıyla

rekabet etmede zorlandıkları ve mesleğin erkek mesleği olarak görüldüğü ifadelerine olan katılımlarının meslek unvanıyla ilişkili olmadığı anlaşılmıştır.

Katılımcıların eğitim seviyesi yükseldikçe, kadın meslek mensubu erkek meslektaşının ikamesidir ve kadının çalışmasının uygun değildir önyargılarının varlığına dair katılma derecelerinin yükseldiği görülmüştür.

Kadın muhasebe meslek mensubunun medeni durumu ile mesleğin yoğunluğunun ailevi sorunlar doğurur ve diğer mesleklere oranla daha fazla cinsel istismara maruz kalır ifadeleri ilişkilendirildiğinde, evli kadınların söz konusu yargılara daha fazla katıldıkları görülmüştür.

Muhasebe meslek mensubu kadınların mesleki deneyimleri ile kadın muhasebe meslek mensupları mesleği icra ederken ayrımcılık içeren tutum ve davranışlarla karşılaşmalar varsayımı arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, katılımcıların mesleki deneyimleri arttıkça söz konusu problemin varlığını kabul edişlerinin arttığı görülmüştür.

Sonuç olarak analizler sonucunda kadının eğitim seviyesi arttıkça, meslek unvanı bir üst seviyeye çıktıkça, mesleki deneyim süresi arttıkça ve iş yaşamının sorunlarına ailevi faktörlerde etkilenince karşılan sorunların yelpazesi genişlemekte, sorunların algılanma seviyesi yükselmektedir. Ayrıca tüm bunlar sorunlarla karşılaşma ihtimalinin yanı sıra katılımcılar birebir bu sorunlarla karşılaşmasalar dahi ayrımcılıktan kaynaklanan sorunların var olduğunu kabul ediş oranının da yükseldiği görülmüştür.

Araştırmanın sonucunda yapılan literatür taramaları, muhasebe meslek mensupları ve muhasebe öğretim elemanları ile yapılan görüşmeler ve son olarak anket çalışmasının sonucunda bulunan tüm bulgular tez çalışmasının ana hipotezini desteklemiş ve hipotezimiz ispatlanmıştır.

4.3. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Tez çalışmasının amacı muhasebe mesleğini icra eden kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşp karşılaşmadıklarını tespit etmektir. Muhasebe mesleği geniş üye yelpazesine sahip mesleklerdendir. Meslek mensuplarının profili incelendiğinde her yaştan, her eğitim seviyesinden, her türlü çevreden meslek üyesi mevcuttur. Bu çeşitlilikte üye portföyüne sahip olan muhasebe mesleğini hem kadınlar hem de erkekler tercih etmektedirler. Ancak mesleği tercih eden kadın ve erkek sayısı istatistiksel olarak karşılaştırıldığında kadınların sayıca azlığı dikkat çekmektedir. TURMOB verilerine göre Türkiye’de ki muhasebe meslek mensuplarının yalnızca % 15’i kadındır.

Çalışmamız, muhasebe meslek mensuplarının cinsiyet dağılımındaki dikkat çekici bu farklılıktan yola çıkmıştır. Söz konusu farklılığa neden olan bir çok faktör olduğu kesindir. Ancak bu tez çalışmasında olumsuz ayrımcılığın spesifik olarak da cinsiyete dayalı ayrımcılığın muhasebe mesleğinde ki kadın azlığının ana faktörlerden biri olduğu kabul edilmiştir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık Türkiye gibi özellikle geleneksel normların yaşatıldığı ülkelerde bir davranış şekli gibi algılanmaktadır. Eğer öyle olmasaydı ülkemizde her alanda kadın varlığındaki sayısal azlık söz konusu olmazdı. Eğitimden, sosyal yaşama, siyasal katılımdan kişisel kararlar almadaki özgürlüğe kadar kadınlar bir çok konuda cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.

Sayılan tüm bu nedenlerden hareketle kadın muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle yaşadıkları sorunlar araştırmanın problemini oluşturmuştur. Tümünden gelim yöntemiyle teorik yapısı oluşturulan çalışmanın anahtar kelimeleri, cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadın ve muhasebe meslek mensubudur. Bu nedenle her üç anahtar kelime için bir bölüm ayrılarak tez çalışmasının teorik alt yapısı oluşturulmuştur.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık için yapılan araştırmada, dünya genelinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığının kesin kabul gördüğü, söz konusu ayrımcılığı önlemek için çalışmalar yapıldığı, muhasebecilik, inşaat mühendisliği, maden mühendisliği,

askerlik, polislik gibi erkek kadın ayrımcılığı kolay yapılabilen mesleklerde kendisine yer edindiği görülmüştür. Dünya ülkelerinde olumsuz ayrımcılığa engel olmak amacıyla “pozitif ayrımcılık” gibi mekanizmalar oluşturulmaya çalışılsa da, tam olarak kadınların çalışma yaşamında adaletli bir yere sahip oldukları söylenemez. Dünyanın bir çok yerinde ve ülkemizde kadına karşı ayrımcılık yapılmasına dair hiçbir yasa, sözleşme maddesi bulunmamaktadır. Hiçbir yazılı kaynakta ayrımcılığa dair iz bulunmasa da, yazılı olmayan kanunlarla, görünmez bir el aracılığıyla kadına karşı dolaylı ayrımcılık yapılmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık için yapılan araştırmada ulaşılmak istenilen ana amaç, söz konusu ayrımcılığın dolaylı yada doğrudan kesinlikle var olduğunu göstermektir.

Tez çalışmasının anahtar kelimelerinden ikincisi kadındır, bu bölümde; kadının tarihi gelişimi, ilk insanlıktan bu yana kadının toplumdaki yeri, ülke nüfusu sayımlarına dahil edilmesi, siyasi katım hakkı edinmesi, çalışma yaşamına önce ücretsiz aile işçisi olarak girmesi ve ardından ücretli çalışan personel sıfatını ile çalışma yaşamının bir unsuru olmasına kadar geçirdiği tüm süreç anlatılmıştır. Bu bölümde amaçlanan, Tarihten bugüne tüm kadınların ilk bölümde anlatılmaya çalışılan cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaştığını ve etkilendiğini göstermektir.

Son teorik anlatım muhasebe mesleği için yapılmıştır. Bu bölümde asıl amaç muhasebe mesleğini tanıtmak ve mesleğin sorunlarını a değinerek bunlardan kadın olmaktan dolayı kaynaklananlara dikkat çekmektir. Ancak bu yönde yapılmış herhangi bir çalışma bulunmadığından dolayı, bu bölümde yalnızca muhasebenin tarihi ve muhasebe mesleği tanıtılmıştır. Ayrıca TURMOB’dan alınan bilgilerle muhasebe meslek mensuplarının ülkemizde son sayısal durumu gösterilmiştir.

Muhasebe meslek mensubu kadınlar ve sorunları ile ilgili çalışmalar mevcut olmadığından dolayı veri eksikliğini gidermek için bir veri toplama yöntemi olan anket ile uygulama yapılmıştır. Anket sorularının hazırlanmasında, teorik kaynaklardan, çalışan kadının karşılaştığı sorunla ilgili anketlerden, muhasebe meslek mensubu kadınlarla yapılan görüşmelerden faydalanılmıştır. Tez konumuza en yakın çalışma Doç. Dr. Ahmet Burçin YERELİ tarafından yapılmıştır. Söz konusu çalışmaya göre Türkiye’de kadınların mesleğe katılımının çok düşük olduğu tespit edilmiş, ancak nedenleri ve çözüm önerileri üzerinde durulmamıştır.

Tüm bu araştırmalardan sonra, hazırlanan ankette kadınların medeni durumları, yaşları, eğitim seviyeleri, mesleki deneyimleri, gibi demografik özellikleri hakkında sorular sorularak katılımcılar için bir profil oluşturulmuştur. Anketin diğer bölümlerinde ise kamu oyunun kadının çalışmasına karşı geliştirdiği önyargıların varlığına katılıp katılmadıkları ile ilgili sorularla , ayrımcılığın çalışma yaşamında kendisini gösterdiği aşamalara göre; mesleğe girişte, mesleği icra ederken ve aile faktörü ile ilgili sorularla muhasebe mesleğinde cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle mesleki sorunlar yaşıyıp yaşamadıkları test edilmeye çalışılmıştır.

Yüz yüze yapılan görüşmelerde ve anketlere verilen cevaplarda meslek mensupları bir çok sorunla karşılaştıklarını bunlardan bir kısmının mesleğin genel problemleri olduğunu ancak bazılarının özellikle kadın olmaktan kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Özellikle meslek mensubu kadınlar mesleğe başlarken destek görmediklerini, meslekte ikincil görüldüklerini, kendilerini kabul ettirme sorunu yaşadıklarını, müşteri bulmada zorlandıklarını, mükelleflerle ilişkilerinde zorlandıklarını, erkeklere oranla daha az gelir elde ettiklerini, mesleğin yoğun çalışma şekli gibi nedenlerle sorun yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

Bu çalışmanın sonunda muhasebe meslek mensubu kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle yaşadıkları sorunların elimine edilebilmesi için önerilerimiz şunlardır;

- Meslek yasasının çok geç yürürlüğe konmuş olmasından dolayı mesleğin genel olarak çok fazla sorunu mevcuttur. Bu sorunlar kadın olsun erkek olsun meslek mensuplarının mesleği tercih etmelerini ve devam ettirebilmelerini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle öncelikle meslek kuruluşu TURMOB'un mesleğin icrasını kolaylaştırıcı, meslek mensuplarını koruyucu çalışmalarda bulunması gerekmektedir. Kadın meslek üyeleri için pozitif ayrımcılık uygulaması en azından bir gelişme süreci yaratılabilmesi için düşünülebilir.
- İl örgütlerinin daha sık eğitim programları, seminerler vererek meslek üyelerini bilgilendirmesi gerekmektedir. Ayrıca bu tür etkinlikler aynı çevrede faaliyet gösteren meslek üyelerinin birbirlerini tanımasını, birbirleri ile bilgi alış verişinde bulunmasını, deneyimlerini paylaşmasını

sağlayacaktır. Araştırmamız esnasında, Kütahya ilinde faaliyet gösteren sadece 5 kadın muhasebe meslek mensubu bulunmasına rağmen, söz konusu 5 meslek üyesinin de birbirlerini hiç tanımadıkları gerçeği ile karşılaşılmıştır. Buna neden olarak yoğun iş temposu, iş çıkışı evde bekleyen sorumlulukları göstermişlerdir. Bu nedenle meslek örgütünün bu tür etkinliklerle meslek üyelerini bir araya getirmesi gerekmektedir.

- Toplumda kadının muhasebe mesleğini yapamayacağına dair ön yargılar vardır. Kadınların her mesleği olduğu gibi muhasebe mesleğini de tüm gerekleriyle yerine getirebileceğine toplumun inanması gerekmektedir. Bunun için meslek üyelerinin ve meslek örgütlerinin katkılarıyla reklam ve tanıtım çalışmaları yapılabilir. Medya aracılığıyla uzun yıllara yayılmış şekilde yapılacak bir çalışma ile toplumdaki kadın muhasebeciye güvensizlik ön yargısı kırılabilir.
- Mesleğin erkek mensupları da toplumun geneli gibi, kadınları muhasebe mesleğinde görmekten hoşnut değillerdir. Bu hoşnutsuzluk mükelleflere yansıdığına, daha önce bir erkek muhasebe meslek mensubu ile çalışmış olan mükellef kadın meslek mensubuna karşı ön yargılı olmasına neden olmaktadır. Bu nedenle mesleğin erkek üyelerinin kadın meslektaşlarının önüne engel olacak şekilde değil, meslek etiğine yakışır biçimde hareket ederek, onları desteklemeleri gerekmektedir.
- Muhasebe meslek mensubu kadınlar mesleği tercih ederken ailelerinden destek görmediklerini ifade etmektedirler. Anne babalar kız çocuklarını meslek tercihi sırasında kadın işi- erkek işi şeklindeki önyargılardan uzak bir şekilde yönlendirmelidirler.
- Meslek unvanını alıncaya kadar stajyer olarak meslek mensuplarına başvuran kadın meslek adayları, kadın oldukları için kabul görmediklerini ifade etmişlerdir. Vergi dairesine gidilmesi gerektiğinde, mükellefler ve diğer taraflarla büro dışında görüşülmesi gerektiğinde kadın stajyerlerin faydası olmayacağı düşüncesi ortadan kaldırılmalıdır.

- Mükelleflerin büyük çoğunluğunun erkek olması nedeniyle kadın muhasebe meslek mensubu yanlış anlaşılmaktan çekindiği için erkek meslektaşları kadar girişken olamamaktadır. Bu da mükellef sayısının az olması, gelirin az olması ve sonuç olarak da mesleki tatminsizlik beraberinde getirmektedir. Kadın meslek mensubu yanlış anlaşılmaktan korkmaktadır, bunun nedeni de kamuoyunun yanlış bakış açısıdır. Mesleki anlamda kadına karşı bulunan güvensizlik duygusu ile birlikte bu ön yargılarında kaldırılması gerekmektedir.
- Cinsiyete dayalı ayrımcılık soyut bir kavramdır, önüne geçmek için yazılı yaptırımlı yasalar çıkartılması yeterli olamayabilir. Ancak cinsiyete dayalı ayrımcılık dolaylı olarak yani görünmeyen yollardan yapıldığı için bu sorunun çözümünde öncelikle toplumun düşünce yapısındaki kalıp yargıları değiştirmek gerekmektedir.
- Kadın meslek mensubu ister evli olsun ister bekar olsun, mesleğin yoğunluğu sebebiyle ailevi sorunlar yaşayabilmektedir. Bazı meslek mensupları ev yaşantıları ile ilgili problemler nedeniyle meslek değiştirmeyi düşündüklerini hatta bunu gerçekleştiren meslektaşları olduğunu dile getirmişlerdir. Bunun önüne geçilebilmesi için toplumun aile ve ev ile ilgili tüm sorumluluğu kadına bırakmaktan vazgeçmesi gerekmektedir.

Son olarak bu çalışma esnasında yapılan görüşmelerde özellikle anket uygulaması için yapılan yüz yüze görüşmelerde kadın muhasebe meslek mensuplarının sorunları görmezden gelmeye çalıştıklarına, bu sorunların varlığıyla işlerini devam ettirdiklerini şahit olundu. Bir çok sorunu kabul etmemelerine rağmen katılımcıların tamamının bürosunda erkek personel sayısının fazla olması, büro dışı işleri için erkek personelle çalışmayı ifade etmiş olmaları aslında sorunların varlığının ne kadar net olduğunun bir göstergesidir. Sorunların varlığını kabul etmek onları aşmanın ilk ve en büyük adımı olacaktır.

Tüm literatür taramaları, teorik çalışmalar, araştırmalar ve İstanbul ilinde faaliyet gösteren 100 katılımcıya uygulanan anket sonucunda “Muhasebe meslek mensubu kadınlar cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle mesleki sorunlar yaşamaktadır” ana hipotezimiz kabul edilmiştir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- 3568 Sayılı Meslek Yasası ve Son Değişikliklerle Yönetmelikler**, TURMOB Yayınları, Yayın No:330, 2007
- ARIKAN Yahya, **Development of Accounting Proficiency in Turkey**, WCOA 2006 İstanbul, Mart Matbaacılık Sanatları, 2006
- ACAR Feride ve Diğerleri, **Eğitimde Cinsel Ayrımcılık**, TC Başbakanlık KGSSM Yayınları, Ankara, 1999
- ALKAN Türkan, **Kadın Erkek Eşitsizliği Sorunu**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayın No; 475,1995
- ALTAN Zühdü, **Kadın İşçiler Ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması**, Eskişehir 1980
- ALVESSON Mats; BILLING Y.Due, **“Gender Managers And Organizations”**, Walter De Gruyter, Berlin-Newyork, 1994
- AYTAÇ Serpil, SEVÜLTEKİN Mustafa ve Diğerleri, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İş Gücünün Konumu; Bursa Örneği**, Ankara TİSK Yayınları Yayın No;219, Mart 2002
- AYTEKİN Yılmaz, **Etnik Ayrımcılık**, VADİ Yayınları, 1994
- ÇOLAK Ömer Faruk, **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İş Gücü Arzı; Şanhurfa Örneği**, Türkiye İşverenler Federasyonu Yayınları, 1999
- DOĞRAMACI Emel, **Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü**, Türkiye İş Bankası Yayınları, 3 Baskı, Ekim 1997
- ERTAŞ Fatih Coşkun, **İşletmelerde Muhasebe Organizasyonu ve Muhasebe Mesleği**, Seçkin Yayıncılık, 2002
- GÖKSEL Burhan, **Çağlar Boyunca Türk Kadını Ve Atatürk**, Kültür Bakanlığı Yayınları, Yayın No;906, 1993
- GÜMÜŞ Ergin, **Türkiye'nin Nüfusu** , Anadolu Üniversitesi, Açık Öğretim Yayınları, Yayın No: 594, 1998
- GÜVEMLİ Oktay, **Türk Devletleri Muhasebe Tarihi, 12.yüzyıla Kadar 1.Cilt**, İYMMO Yayınları, 1998
- GÜVEMLİ Oktay, **Türk Devletleri Muhasebe Tarihi, Osmanlı İmparatorluğuna**

Kadar, 2,Cilt, İYMMO Yayınları, 2000

GÜVEMLİ Oktay, Türk Devletleri Muhasebe Tarihi, Tanzimat'tan Cumhuriyet'e, 3,Cilt, İYMMO Yayınları, 2000

GÜVEMLİ Oktay, Türk Devletleri Muhasebe Tarihi, Cumhuriyet Dönemi, 4.Cilt, İYMMO Yayınları, 2001

HABLEMİTOĞLU Şengül, Toplumsal Cinsiyet Yazıları, Toplumsal Dönüşüm Yayınları, 2004

KARABINAR Selahattin, Kültür muhasebe Etkileşimi Açısından Muhasebe İklimi, Seçkin Yayıncılık, 2005

KERESTECİOĞLU İnci, Türkiye'de Kadının Toplumsal Konumu:Kazanımlar ve Sorunlar; Türkiye'de ve Avrupa Birliğinde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar, İstanbul, Orhan Matbaacılık, 2004

KURNAZ Şefika, Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını, TC. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, Ankara, 1999

ÖZALP Güven, Avrupa Parlamentosu Kadın Hakları Raporu, 2005,

ÖZDAMAR Serpil, Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, TC. Başbakanlık KSSGM Yayınları, 2000

PALMER Margeret, HYMAN Beverly, Yönetimde Kadınlar, Çeviren Vedat ÜNER, ROTA Yayınları, 2000

PARASIZ İlker, Modern Emek Ekonomisi, Ezgi Kitap Yayın, Bursa, 1999

SÜRMEYEN Yusuf, Muhasebe 1, Akademi Kitabevi, 2006

TAN Mine, Kadının Ekonomik Yaşamı Ve Eğitim, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları,2000

TAYANÇ Fusun, TAYANÇ Tunç, Dünyada Ve Türkiye De Tarih Boyunca Kadın, Toplum Yayınevi, Yayın No;961, Ankara 1977

TOKOL AYSEN, Dünyada Kadın İş Gücü;Türkiye'de Kadın İş Gücü Seminerleri 1-2, Ankara TİSK Yayınları Yayın No; 192, Aralık 1999

Toplumsal Yaşamda Kadın, Açık Öğretim Yayınları, Yayın No: 98

TÜRK Zeynep, Muhasebe Meslek Ahlakı, Nobel Kitabevi, 2004

Ulusal Kadın Politikası 2007 – 2011 Eylem Planı, Marmara Grubu Stratejik Ve

Sosyal Araştırmalar Vakfı, AB Ve İnsan Hakları Platformu

UNAT Nermin, **Türk Toplumunda Kadın**, Ekin Yayınevi, İstanbul, 2. Baskı, 1982

ÜNÜVAR Süleyman, **Milli Mücadele Döneminde Çalışma Hayatı ve Ekonomi**, Türkler Ansiklopedisi, Cilt 16, Yeni Türkiye Yayınları

WICHTERICH Chirista, **Küreselleştirilen Kadın**, Türkiye Sosyal Bilimler Derneği Yayınları, Çeviren; Fusun –Tunç TAYANÇ, 2005,

4.Eğitim Kurultayı Sonuç Raporu, Eskişehir, 2006

Kadın 2000; 21. yy. İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kalkınma Ve Barış (Pekin+5) TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Temmuz 2000, Ankara

Makaleler

AKBULUT Yıldız, “Meslek Ahlakı Kriterleri ve Muhasebe Mesleği Üzerine Bir Araştırma”, **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, Cilt 1, sayı 1, Nisan 1999

AKGÖKÇE Nejla, “Ayrımcılıktan Arındırılmış Toplu Sözleşmeler İçin...”, **Petrol-İş Kadın Dergisi**, Aralık 2005 sayı 17

ANSAL Hacer, “Çalışma Hayatında Cinsiyetçilik ve 1980’lerde Türk Sanayinde Ücretli Kadın Emeginin Değişen Konumu”, **Kadın eserleri Kütüphanesi Makale Arşivi**, 9ANS/1978, 1999

ARASLI Oya, “Siyasal Katılma ve Kadın”, **Hukukta kadın Sempozyumu Bildiri Kitabı**, 2006

ARIN Tülay, “İnsani Gelişme ve Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi”, “**Nejla ARAT’a Armağan Kitabı**”, 2003

AVDER Erdoğan, “Muhasebenin Ülkemizdeki Tarihi Gelişimi Ve Tek Düzen Hesap Planı”, **www.muhasabe.tr.com**. Erişim tarihi 05/01/2008

AYDIN Olcay, “Yasal Açıdan Kadın İş Gücü”, **Türkiye’de Kadın İş Gücü Seminerleri 1-2**, Ankara, TİSK Yayınları, Yayın No;192, 1999

ÇAKIR Serpil, “Kadınların Politikada Temsili”, **Görüş Dergisi**, Eylül 2000

ERDOĞAN Melih, “Teknolojik Gelişmelerin Muhasebe Mesleğine ve Muhasebe

Eğitimine Etkileri”, **Muhasebe ve Bilim Dnyasy Dergisi**, Cilt:2, Sayı:4, Aralık 2000

ERTÜRK Cihat, “Muhasebecilik Ve Mali Müşavirlik Mesleğinin Vizyonu”, **www.muhassebe.tr.com**, (15/01/2008)

FİDAN Fatma, “Çalışan Kadının Sorunu:Çatışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler,” **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Yayın No: 4567, 2005

GÖĞÜŞ Zeynep, “Siyasette Ürkütücü Kadın Eksikliği”,**Tempo Dergisi**, 29.01.2007

GÖK Fatma, “Türkiye’de Kadınların Eğitimi; Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Kadın Eserleri Kütüphanesi Makale Arşivi**, No:6 GÖK, 99/829

GÜRKAN Ülker, “Türkiye’de Kadının Toplumsal Ve Hukuki Statüsü”, **Hukukta Kadın Sempozyumu Bildiri Kitabı**, 2006

KARADAŞ Necla, “Ekonomide Kadın”, **İSMMMO Yayın Organı**, Sayı: 19, 1993

KARADOĞAN DORUK Ece, “Toplumsal Cinsiyet İdeolojisinin Türk Kadınlarının Siyasal ve Toplumsal Yaşamına Etkisi”, **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, 2000

MUGAN ŞIMGA Can, “Ahlak Toplumsal ve Kişisel Değerler: Muhasebe Mesleği ve Eğitimi Üzerindeki Etkileri”, **Muhasebe Bilim Dnyasy Dergisi**, Cilt:1, Sayı 2, Haziran 1999

ÖZTAN Ece, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları Ve Olumlu Ayrımcılık”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 59/1, 2004

PALAZ Serap, “Women’s Labour Force Participation in Turkey”, **İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları, 50. Kitap**, İstanbul 2005

SOLAŞ Çiğdem, “Muhasebe Mesleğinde Mesleki Yargı”, **Muhasebe ve Bilim Dnyasy Dergisi**, Cilt:8, Sayı: 4, Aralık 2006

SUSMUŞ Türker, “Muhasebe Meslek Odalarının İşlevleri Üzerine Bir Araştırma”, **Muhasebe Bilim Dnyasy Dergisi**, Cilt:6, Sayı:4, Aralık 2004

TANSEL Aysit, Economic Development and Female Labour Force Participation in Turkey;Time Series Evidence and Cross Province Estimates, **Economic Research Center Working Papers Middle East Technical University**, Ankara

TEKINAY Aslı, “Kadınlar Niye Az Kazanır?”, **Capital Dergisi**, 2006

TEMEL Ayşen ve Diğerleri, “Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa

Yansıması”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:13 sayı:1, 2006

TUSKAN ALİBSAH Aydeniz, “Kadın Hakları ve Yeni Medeni Kanun”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt 81, sayı 2007/2

TÜRKER Masum, “Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Tarihçesi” **TURMOB Yayınları**, www.turmob.org.tr 15/01/2008

UNSAL Salim, “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleğinin Konumu ve Geleceği Konusunda Uygulamalı Bir Yaklaşım”, **Muhasebe ve Bilim Dünyası Dergisi**, Cilt 3, Sayı 3 Eylül 2000

YERELİ Ahmet Burçin, “Muhasebe Meslek Mensupları Anketi: Mesleki Profil, Sorunlar, Çözüm Önerileri”, www.alomaliye.com.tr.

Uzmanlık Tezleri

BOLCAN Aybike Elif, AB’ye Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında **Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, 2000

EKMEKÇİ Yeşim, **Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi, Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, 1996

ELMAS Yasemin, **Türk Toplumunda Kadının Çalışmasına Yönelik Varolan Yaygın Değer Yargıları ve Yansımaları**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, İstanbul 1995

ERYILMAZ SAY Müjgan, **Kadın İşgücünün Enformel Sektördeki İstihdamı: Gündelik temizlik İşçisi Kadınların Enformel İşgücü Piyasası İçinde Yer Alış Biçimleri**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kadın Çalışmaları Bilim Dalı Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, İstanbul 2000

GÖKDEMİR Aysel, **Türkiye’de Kadın İş Gücü**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1992

GÜLCAN Saadettin, **İşletmelerde Kadın Erkek Ayrımcılığı Ve Cinsel Taciz**, DPU, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, 2002

KURŞUN Özgü, **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Ve Cinsiyet Temelli Ayrımcılık**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Eskişehir, 2006

MAYATÜRK Evrim, **Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Ve Bir Uygulama**, 9 Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim Organizasyon Programı Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, 2006

TOPBAŞ Ferhat, **Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ve Türkiye Örneği**, , Trabzon, KTU Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, 2003,

İnternet Kaynakları

KAYA Nusret, “Kadın mısın erkek mi?”, DERKİ dergisi,
www.derki.com/sayfalar8/kadinerkekçhtml. (27/01/2007)

KAYA Gazanfer, Kadının Kentsel Yaşama Katılmasında Toplum Merkezleri,
www.sosyalhizmetuzmani.org.kadinkentselyasami.htm

DEMİRTAŞ, H. Andaç, “Cinsiyet Rolü Kalıp Yargıları, Androjenlik ve Diğer Cinsiyet Yönelimleri”, www.accessmylibrary.com, (23/02/2007)

ARAT Nejla, Türkiye'nin Kadınları, Panel Konuşması,
http://www.baskonsolosluk.ch/3633/ (03/03/2007)

ARI Kemal, Cumhuriyet Dönemi Nüfus Politikası,
www.lozanmubadilleri.org/kemal%20_2html (25/02/2007)

“Dünyayı Eşitlik Kalkındıracak”, 1 Haziran 2005 ACTİVELİNE, No: 63,
www.makalem.com (20/01/2007)

HUNPHRİES Barbara, Kadın ve Kapitalizm, Mayıs 2001
www.Marksist.com/kad (21/012007)

UĞURLU Ozanser, www.ozanser.com (03/03/2007)

Sözcüklerde Gizli Cinsiyetçilik,
www.geocities.com/sekizmart/cinsiyetçilik/sozcuk.html, (18/01/2007)

AB Haber, Brüksel, www.abhaber.tr. (05/02/2007)

http://tr.wikipedia.org/wiki/Tersine_Ayr%C4%B1mc%C4%B1lık
(07/01/2007)

http://encarta.msn.com/encyclopedia_761573635/Discrimination.html (05/02 2007)

http://tr.wikipedia.org/wiki/Irk%C3%A7%C4%B1lık (05/02/2007)

www.canaktan.org/hukuk/insan_haklari/yirminciyuzyilda/din_veya_inanca.htm
(05/02/2007)

http://www.canaktan.org/hukuk/insan_haklari/yirminciyuzyilda/din_veya_inanca.htm (09/05/2007)

http://www.humanrights.gov.au/languages/Complaint_Guide_Turkish.htm (07/02/2007)

<http://www.sosyalhizmetuzmani.org/engeliler.htm> (01/01/2007)

http://www.humanrights.gov.au/languages/Complaint_Guide_Turkish.htm (07/02/2007)

http://encarta.msn.com/encyclopedia_761573635/Discrimination.html 20/2/2007

<http://www.amnesty.org.tr/print.php3?sindex=vifois1101200703> (27/01/2007)

http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=2729

www.derki.com/sayfalar8/kadinerkekçhtml (27/01/2007)

<http://encarta.msn.com/encyclopedia761573635/Discrimination.htmlm>. (21/012007)

<http://www.kaosgl.org/node/798-> (27/01/2007)

<http://ihami.anadolu.edu.tr/belgegoster.asp?num=33&dil=1> (01/02/2007)

www.bianet.org/php/yazdir.php?DosyaX=../2006/08/11/83590.htm (01/02/2007)

<http://www.kssgm.gov.tr/karar.html> (31.01. 2007)

http://tr.wikipedia.org/wiki/Cinsel_ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1k (20/01/2007)

EK 1**ANKET SORULARI****Sayın İlgili ,**

Söz konusu anket Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Muhasebe – Finansman Bilim Dalına ilişkin yüksek lisans tezini Yrd. Doç. Dr. Ahmet AĞCA danışmanlığında hazırlamakta olan Neriman YALÇIN tarafından hazırlanmıştır. Sorulara vereceğiniz yanıtlar araştırmaya büyük katkı sağlayacak ve gizli kalacaktır. İlginize teşekkür ederiz.

ANKET SORULARI**1. Meslek unvanınız?**

SM SMMM YMM

2. Yaşınız?

20-30 31-40 41-50 51-60 61 ve üzeri

3. Eğitim durumunuz?

İlk Öğretim Orta Öğretim Önlisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

4. Medeni Durumunuz?

Bekâr Evli Diğer

5. Eşinizin eğitim durumu?

İlk öğretim Orta öğretim Önlisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

6. Eşinizin mesleği?

Serbest meslek Kamu çalışanı Özel sektör Çalışmıyor

7. Çocuk sayısı?

Yok 1 2 3 4 ve üzeri

8. Yetişme döneminde yaşadığınız yer?

Köy İlçe Kent

9. Mesleki deneyiminiz?

1-10 yıl 11-20 21-30 31-40 40 ve üzeri

10. Muhasebecilik mesleğine başladığınızdan bugüne kadar gerçekleşen unvan sıralamanızı lütfen belirtiniz.

- 1)..... SM
2)..... SMMM
3)..... YMM

11. Muhasebe mesleğini bilfiil icra ediyor musunuz?

Evet Hayır

12. Mükellef sayınız?

10-50 51-100 101-150 150 ve üzeri

13. Aylık ortalama geliriniz ne kadardır?

500-1000 1001-1500 1501-2000 2000 ve üzeri

Bu bölümdeki verilen ifadelere katılma derecelerini aşağıdaki şekilde numaralandırınız.

Kesinlikle katılmıyorum	1
Katılmıyorum	2
Fikrim yok	3
Katılıyorum	4
Tamamen katılıyorum	5

14. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Çalışma Yaşamında Kadının Çalışmasına Karşı Kamuoyunun Benimsediği Önyargılardan Aşağıdaki İfadelerin Varlığına Katılma Derecenizi Belirtiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Kadının çalışması uygun değildir.					
2. Çalışma yaşamında kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır.					
3. Kadın çalışma yaşamının gereklerine sahip değildir.					
4. Kadın çalışan erkek meslektaşlarının ikamesidir.					
5. Kamuoyu çalışma hayatında kadına güvensizdir.					

15. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Mesleğe Başlarken Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeniyle Yaşadıkları Sorunların Varolduğuna Katılma Derecenizi Belirtiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Kadın muhasebe meslek mensuplarına karşı önyargı vardır.					
2. Muhasebe mesleği erkek mesleği olarak algılanmaktadır.					
3. Kadın muhasebe meslek mensupları iş yeri kiralama da sorun yaşarlar.					
4. Kadın muhasebe meslek mensupları araç gereç temininde sorun yaşarlar.					
5. Erkek muhasebe meslek mensupları kadınların mesleğe girişlerini hoş karşılamazlar.					
6. Kadın muhasebe meslek mensupları müşteri ilişkilerinde tecrübesizdir.					
7. Kadın muhasebe meslek mensupları meslekte varlıklarını kabul ettirmede sorun yaşarlar.					
8. Kadınlar muhasebe mesleğinde ikincil iş gücü olarak görülürler.					
9. Kadın muhasebe meslek mensubu sırf kadın olduğu için fazla müşteri bulamaz.					
10. Kadın muhasebe meslek mensupları meslek örgütleriyle sorunlar yaşar.					
11. Kadın muhasebe meslek mensupları personel temininde sorun yaşarlar.					

16. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Muhasebe Mesleğini İcra Ederken Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeniyle Yaşadıkları Sorunların Varolduğuna Katılma Derecenizi Belirtiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Kadın muhasebe meslek mensuplarının pazarlık gücü azdır.					
2. Kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarıyla rekabet etmede zorlanırlar.					
3. Kadın muhasebe meslek mensupları müşterilere odaklanmada sorun yaşar.					
4. Kadınlar muhasebe mesleğinin sorumluluğunu taşıyabilecek donanımda değildirler.					
5. Mükellefler kadın meslek mensubuna güven duymazlar.					
6. Kadın meslek mensuplarının mükellef sayısı erkek meslektaşlarına göre daha azdır.					
7. Kadın meslek mensupları erkeklere oranla düşük gelir elde ederler.					
8. Kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarına göre daha fazla stres altındadırlar.					
9. Kadın muhasebe meslek mensupları iş performansları erkeklere göre daha düşüktür.					
10. Kadın muhasebe meslek mensupları mesleği icra ederken ayrımcılık içeren tutum ve davranışlarla karşılaşır.					
11. Muhatap olunan müşteri portföyünün eğitim ve kültür seviyesi, kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılığa neden olur.					
12. Mesleğin çalışma saatlerinin belirsizliği bir kadına ağır gelmektedir.					
13. Muhasebe mesleğinde cinsel istismara maruz kalma ihtimali diğer mesleklerden daha fazladır.					
14. Kadın meslek mensupları cinsiyetleri nedeniyle yaşadıkları sorunları elimine etmek için erkek bir meslektaşla ortak çalışmalıdır					

17. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Aile ve Ev Sorumluluklarının Paylaşımında Kadına Karşı Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yapılmasıyla İlgili Aşağıdaki İfadelere Katılma Derecenizi Belirtiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Mesleğin yoğunluğu ailevi problemler doğurur					
2. Kadının evdeki sorumlulukları mesleki kariyerine engeldir.					
3. Kadının eşinin eğitim durumu çalışıp çalışmamasını etkiler.					
4. Kadınlar evdeki sorumluluktan dolayı mesleki eğitim programlarına (konferanslara, sempozyumlara) fazla katılım gösteremezler.					
5. Mesleği icra ederken karşılaştığım sorunlar nedeniyle işi bırakmayı düşünebilirim.					

18. Çalışma hayatınızdaki şu anki konumunuzdan memnun musunuz?

Evet Hayır

Cevabınız hayır ise sebebini yazınız.

.....

.....

.....

.....

DİZİN

A

Anket, Xxii, 110

Ayrımcılık, 1, III, İX, X, Xiii, Xiv,
Xvi, xviii, 2, 3, 4, 6, 9, 10, 11, 14,
15, 18, 20, 21, 25, 26, 28, 29, 30, 33,
35, 42, 43, 44, 107, 117, 118, 119,
120, 121, 123, 127, 134, 135, 137,
138, 143, 144, 145

B

Birleşmiş Milletler, Vi, Vii, X, Xi, 45,
46, 49

C

CEDAW, VI

Cinsel Taciz, 32

Cinsiyet, X, Xi, XV, 2, 3, 10, 11, 12,
14, 18, 22, 25, 26, 28, 36, 40, 42, 44,
46, 47, 65, 71, 72, 104, 135, 136,
137, 138, 139

Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, İX, Xi,
2, 25, 26, 146, 106, 117,

D

Din, İX, 7

Dünya Kadınları, 52

E

Eğitim, Xi, Xiii, Xiv, XV, Xvi, 10,
18, 19, 20, 25, 38, 45, 58, 71, 72, 73,
81, 90, 103, 114, 124, 125, 135, 136,
141

G

Gazneliler, 83

I

İrk, İX, 3, 6, 139

İktisadi Devlet Teşekkülleri, 86

İnsan Hakları, 7, 8, 12, 41, 47, 61

İslamiyet', Xi, 59

K

Kadın, V, Vi, X, Xi, XV, Xvi, Xxi, 2,
3, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 21,
22, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 39, 40, 42,
44, 45, 46, 47, 48, 48, 49, 53, 54, 55,
56, 57, 58, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66,
67, 69, 70, 71, 74, 75, 76, 104, 111,
113, 118, 119, 120, 121, 122, 124,
126, 128, 130, 131, 135, 136, 137,
138, 139, 140, 143, 144, 145, 147

Karahanlılar, 61, 83, 84

Kız Çocukları, 47

M

Medeni Kanunun, 66

Meslek Unvanı, XiX, XX, 79, 108, 113,
122, 123, 124, 130

Meslek Yasası, V

Mesleki Sorunlar, Iı, Xii, 106

Muhasebe Meslek Mensubu, Iı, Xii, 106

N

Nüfus, Xv, Xvii, 69, 71, 74, 76, 139

Okullaşma Oranı, Xv, 73

P

PACIOLI, 82

S

Sanayi Devrimi, Xi, 52, 53, 55, 56, 59

Siyaset, 15, 21, 137

SM, V

SMMM, V

Şiddet, 47

T

TESMER, 90

Tudun, 84

Türk Eğitim Sistemi, Xi

Türk Kadını, Xi, 52, 59, 61, 68, 134,
135

TÜRMOB, 90, 91

U

Uygur, 83, 84

Ücret, IX, 2, 9, 23, 44, 77, 139

Y

YMM, 27, 28, 30, 127, 128, 129, 130,