

**KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ
SORUNLARI VE BANKACILIK
SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

**(Yüksek Lisans Tezi)
AYŞEN İNCİOĞLU**

Eskişehir - 2001

**KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ SORUNLARI
VE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

Ayşen İNCİOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Celil KOPARAL

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Mayıs 2001

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZÜ

KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ SORUNLARI VE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Ayşen İNCİOĞLU

İşletme Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mayıs 2001

Danışman: Prof. Dr. Celil KOPARAL

Artan sanayileşme, hızlı ekonomik ve sosyal yapılanma kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında giderek daha fazla oranda yer almasını sağlamıştır. Günümüzde Türk kadını üstün nitelik ve sorumluluk gerektiren birçok meslek alanında çalışabilmekte, görev üstlenmektedir. Çalışma hayatında kadın sorunları çok çeşitlidir. Aileden başlayan, önyargılı cinsiyetçi eğitime, eğitimde ve istihdamda fırsat eşitsizliğine, iş yerinde ayrımcı davranış ve uygulamalara, ev ve çalışma hayatını uyumlaştırmaya kadar birçok sorun, kadının çalışma yaşamında karşılaştığı güçlüklerden bazılarıdır. Kadınların üretime yaptıkları doğrudan katkının ülke ekonomisini ne denli etkilediği bilinen bir gerçektir. Eğer onlar, ekonomik yaşamda daha etkin olabilirler, yani çalışma yaşamına olan katkıları artarsa ulusal gelir kadar ülkenin yaşam düzeyi de yükselir.

Bu çalışma, çalışan kadınların iş yaşamlarında ve yükselmelerinde yaşadıkları zorlukları ortaya koymayı amaçlamaktadır. İlk bölümde, kadın hareketinin tarihsel gelişimi, ülkemizdeki kadın çalışanların durumu genel ve sayısal ifadelerle anlatılmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde, kadının çalışma hayatına girmeden önce zaten toplumda varolan çeşitli engeller incelenmeye çalışılmıştır. Üçüncü bölümde, kadının çalışma hayatına girmesiyle ortaya çıkan istihdamda fırsat eşitsizliği, işyerinde ayrımcı davranış ve uygulamalar, çalışma koşulları gibi pekçok konu anlatılmaya çalışılmıştır.

Son bölüm olan dördüncü bölümde ise, Eskişehir bölgesindeki özel banka şubelerinde çalışan kadın personele uygulanan anket çalışması ve değerlendirme sonuçları yer almaktadır.

ABSTRACT

Higher Licence Thesis

The problems of women's work life and an application in Banking sector

Ayşen İncioğlu

Branch of Administration Science

Anadolu University Institute of Social Sciences, May 2001

To increase industrialization, quick, economic and social arrangements for womens social lives are being obtained. These days, Turkish womens priorities and responsibilities are to have the abilities to work in many, areas of employment. In working life, womens problems are very varied and stem from the family, Sexual prejudice education, inequality in education and employment apportunities, different attitudes and applications in the work place, and multiple problems harmonizing home life and work life. Womens production performances are known to have a real, direct supplementary effect on the countrys economy and if they were able to be more active in the country's economy, so the national revenue could be supplemented. In the work sector, enough to raise and regulate it.

This study sets the target of raising and bringing to the centre the problems faced by women at work. In the first section, womens historical activity developments, womens work conditions in our country, general and numerical statements will be studied. In the second section, assorted social obstacles to womens actual entrance prior to work will be defined. In the third section, Women's working lives employment opportunities tnequalities will be brought to the centre and defined regarding attitudes and applications to similar working classes.

In the last section in the fourth section, Appraisals and conclusions will be made on Eskişehir sectional private banking sections report into working womens personnel applications.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Ayşen İNCİOĞLU'nun "Kadının Çalışma Yaşamındaki Sorunları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama" başlıklı tezi 27.11.2001 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca, İşletme Anabilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof. Dr. Celil KOPARAL

Üye

: Prof. Dr. Güneş BERBEROĞLU

Üye

: Prof. Dr. Cigdem KIREL

Prof. Dr. Mehmet ZAHİRİ AN

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Eylül 1994 yılında başladığım Yüksek Lisans eğitimimi şimdi tez konum olan sebeplerden dolayı yarım bırakmış olmama rağmen, eşimin ısrarları üzerine kaldığım yerden devam ederek tamamlama şansına sahip oldum. Bu yüzden herkesten önce bitmeyen sabrı, tükenmez sevgisi, her konuda teşviki ve sonsuz güveni için sevgili eşim Oğuz Hakan İNCİOĞLU'na teşekkür etmek istiyorum. İkinci olarak, henüz onyediy aylık olan canım oğlum Barış'ıma bakarak tez çalışmam için bana rahat bir ortam sağlayan, benden desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen anne ve babama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmam boyunca fikir aşamasından araştırma aşamasına, yazım aşamasından anketin yorumlanmasına kadar her aşamada bana destek olan arkadaşlarıma, bütün yoğunluklarına rağmen zaman ayırıp anketimi cevaplayan kadın çalışanlara teşekkür ederim.

Ve tabiki; bana her konuda yardımcı olan, fikirleriyle tezime yön veren, varlığı tezimi tamamlamama sebep olan sayın danışmanım Prof. Dr. Celil KOPARAL'a katkılarından dolayı en içten teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	iv
ÖNSÖZ	v
ÖZGEÇMİŞ	vi
TABLolar LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRK TOPLUMUNDA KADININ KONUMU VE KADIN ÇALIŞMASI

1. GENEL BİR BAKIŞ	2
2. KADIN HAREKETİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	4
2.1. Türkiye’de Kadın Hareketi	6
2.1.1. Osmanlı Toplumu	6
2.1.2. Cumhuriyet Toplumu	8
2.1.3. Ülkemizde Kadın Hareketinin Hız Kazanması	9
2.2. Dünyada Genel Görünüm	10
3. ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ STATÜSÜ	11
4. KADINLARIN İŞ YAŞAMINA KATILMA NEDENLERİ	13
5. TÜRKİYE’DE KADIN ÇALIŞANLARIN SAYISAL DURUMU	15

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATI ÖNCESİNDE KADIN İÇİN

VAROLAN SORUNLAR

1. KADININ TOPLUMSALLAŞMASI VE CİNSİYET KÜLTÜRÜ	17
1.1. Kadın Olma Gerçeği	17
1.2. Gelenek Çıkmazı	19
1.3. Kadının Statü Arayışları.....	20
2. KADININ EĞİTİMİ VE FIRSAT EŞİTLİĞİ	21
2.1. Kadın - Erkek Eşitliği	21
2.2. Kadınların Eğitimdeki Durumları	23
2.3. Sayısal Gerçekler	25

3. KADIN ÇALIŞMASININ ÇEŞİTLİLİĞİ	26
3.1. Kadınlık Rollerini	26
3.2. Ev Kadınlığı ve Ücretsiz Aile İşçiliği	27
3.3. Ev ve İş Çatışmaları	29
3.4. Anne Olmak	30
4. KADININ ÇALIŞMA SONUCUNDA KAZANIMLARI VE TOPLUMSAL DEĞİŞİME KATKILARI	31
4.1. Kadınların Karar Vermede Özgürleşmesi	31
4.2. Kadınların Çalışma İle İlgili Düşüncelerinde ve Beklentilerinde Değişim	32
4.3. Çalışma, Aile ve Çocuk Konusunda Değişen Yaklaşım	33
4.4. Yeni Kimlik Arayışlarının Gündeme Gelmesi	34
4.5. Ailenin ve Toplumun Kadının Çalışmasına Değişen Yaklaşımı	34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADININ ÇALIŞMA HAYATINDA ORTAYA ÇIKAN SORUNLARI

1. GENEL OLARAK KADINLARIN İSTİHDAM HAYATINDAKİ YERİ	36
1.1. Kadınların İşgücüne Katılımı	38
1.1.1. Kadın İşgücü ve Ekonomik Anlamı	43
1.1.2. Kadın İşgücü ve Toplumsal İşbölümü	45
1.1.3. Çalışan Kadın ve Sendikal Örgütlenme	48
1.2. Kadın ve İşgücü Kuramları	49
1.2.1. İkili Rol Yaklaşımı	50
1.2.2. İnsan Sermayesi Kuramı	50
1.2.3. İşgücü Piyasasının Bölümlenmesi	50
1.2.4. Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadın	51
1.2.5. Feminist Yaklaşım	51
1.3. Kadın İstihdamının Belirleyicileri	51
1.4. Kadın İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı	53
2. ÇALIŞMA KOŞULLARI	56
2.1. Mesai Saatleri ve Günleri	58
2.2. Sosyal Güvenlik Sistemi	58
2.3. Evde Üretim	59

2.4. Kadınların “Görünmeyen” Çalışmaları ve Mesleklerinin Statüye Kavuşturulması	60
2.5. Girişime Destek	61
2.6. Ücret Politikaları	61
2.7. Diğer Öneriler	62
3. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE KARIYER	62
3.1. İnsan Kaynağı Yaklaşımı	63
3.2. Pazar Koşulları Yaklaşımı	64
3.3. Geleneksel Yaklaşım	64
3.4. Örgütsel Faktörler Yaklaşımı	65
4. ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK	66
4.1. Kadın İşgücünün Eksik Değerlendirilmesi	67
4.2. Ücretli İşgücü Piyasalarında Kadınların Karşılaştıkları Olumsuzluklar	68
4.3. İşyerinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Uygulanan Alanlar	70
4.3.1. İşe Alınma	70
4.3.2. Ücret ve (Parasal ve Parasal Olmayan) Diğer Olanaklar	71
4.3.3. İşte Yükselme (Terfi, Kariyer)	71
4.3.4. İşte Başarı ve Güdülenme (Teşvik ve Takdir Edilme)	71
4.3.5. Eğitim Olanaklarından Yararlanma	72
4.3.6. İşe Devam (İzin ve Rapor Kullanımı)	72
4.3.7. Tayin (Yer Değiştirme)	72
4.3.8. İşten Ayrılma ve Emeklilik	73
4.3.9. Cinsel İstismar ve Cinsel Taciz	73
4.3.9.1. Cinsel Taciz Nedir?	74
4.3.9.2. Kurbanlar Kimlerdir?	74
4.3.9.3. Kimler Taciz Eder?	75
4.3.9.4. Cinsel Tacizin Etkileri	75
4.4. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Nedenleri	76

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ESKİŞEHİR İLİNDEKİ ÖZEL BANKA ŞUBELERİNDE ÇALIŞAN KADINLAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI	78
2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	78

3. ARAŒTIRMANIN EVRENİ	79
4. ARAŒTIRMA SONUÇ VE DEĐERLENDİRMEŒİ	80
4.1. Anket I Sonuçlarının Analiz ve Yorumu	80
4.2. Anket II Sonuçlarının Analiz ve Yorumu	97
SONUÇ	101
EKLER	
EK-1	104
EK-2	113
KAYNAKÇA	131

TABLOLAR LİSTESİ

		<u>Sayfa No</u>
Tablo 1	Kadınlar ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranları	42
Tablo 2	Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Yaş Gruplarına Göre Yüzde Dağılımı	81
Tablo 3	A.Y.B.Ş.Ç.K. Eğitim Düzeylerine Göre Yüzde Dağılımı	81
Tablo 4	A.Y.B.Ş.Ç.K. Yabancı Dil Bilgisine Göre Yüzde Dağılımı	81
Tablo 5	A.Y.B.Ş.Ç.K.Medeni Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı	82
Tablo 6	A.Y.B.Ş.Ç.K.Çocuk Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı	82
Tablo 7	A.Y.B.Ş.Ç.K.Anne ve Babalarının Eğitim Düzeyine Göre Yüzde Dağılımı	83
Tablo 8	A.Y.B.Ş.Ç.K.Eşlerinin Eğitim Düzeyine Göre Yüzde Dağılımı	83
Tablo 9	A.Y.B.Ş.Ç.K.Toplam İş Tecrübelerine Göre Yüzde Dağılımı	84
Tablo 10	A.Y.B.Ş.Ç.K.Mevcut İş Yerinde Çalışma Sürelerine Göre Yüzde Dağılımı	84
Tablo 11	A.Y.B.Ş.Ç.K.Buldukları Mevkiye Göre Yüzde Dağılımı	84
Tablo 12	A.Y.B.Ş.Ç.K.Bölgelerine Göre Yüzde Dağılımı	84
Tablo 13	A.Y.B.Ş.Ç.K.Önceliklerine Göre Yüzde Dağılımı.....	85
Tablo 14	A.Y.B.Ş.Ç.K.İdeal Yaşam Biçimine Göre Yüzde Dağılımı	86
Tablo 15	A.Y.B.Ş.Ç.K.Aile Yaşamındaki Olumsuz Etkilere Göre Yüzde Dağılımı	86
Tablo 16	A.Y.B.Ş.Ç.K.Evde Eşiyle Tartışma Nedenlerine Göre Yüzde Dağılımı	86
Tablo 17	A.Y.B.Ş.Ç.K.Ev İşlerine Yardım Eden Kişilere Göre Yüzde Dağılımı.	87
Tablo 18	A.Y.B.Ş.Ç.K.Tercih Ettiği Avantajlı Cinsine Göre Yüzde Dağılımı	87
Tablo 19	A.Y.B.Ş.Ç.K.Karşılaştıkları En Önemli Güçlüğe Göre Yüzde Dağılımı	88
Tablo 20	A.Y.B.Ş.Ç.K.İşe Ara Vermelerine Göre Yüzde Dağılımı	88
Tablo 21	A.Y.B.Ş.Ç.K.İş Yaşamında En Çok Endişelendikleri Konuya Göre Yüzde Dağılımı	89
Tablo 22	A.Y.B.Ş.Ç.K.Tercih Ettikleri Yönetici Cinsiyetine Göre Yüzde Dağılımı	89
Tablo 23	A.Y.B.Ş.Ç.K.En Önemli Çalışma Nedenine Göre Yüzde Dağılımı	90
Tablo 24	A.Y.B.Ş.Ç.K.Çalışma Hayatındaki En Çok Şikayet Nedenine Göre Yüzde Dağılımı	90

Tablo 25	A.Y.B.Ş.Ç.K.Kendilerine Farklı Davranıldığını Düşündükleri Konulara Göre Yüzde Dağılımı.....	91
Tablo 26	A.Y.B.Ş.Ç.K.Aldıkları Ücretleri Kullanma Şekline Göre Yüzde Dağılımı	91
Tablo 27	A.Y.B.Ş.Ç.K. Karşılaştıkları Uygunsuz Davranışlara Göre Yüzde Dağılımı	92
Tablo 28	A.Y.B.Ş.Ç.K.Öncelikle Çözülmesini İstedikleri Soruna Göre Yüzde Dağılımı	92
Tablo 29	A.Y.B.Ş.Ç.K.Yaş ve En Önemli Çalışma Nedeni Korelasyon Tablosu	93
Tablo 30	A.Y.B.Ş.Ç.K.Yaş ve En Çok Şikayet Nedeni Korelasyon Tablosu ...	94
Tablo 31	A.Y.B.Ş.Ç.K.Medeni Durumu ile Çalışmanın Aile Yaşamı Üzerine Olumsuz Etkileri Korelasyon Tablosu	95
Tablo 32	A.Y.B.Ş.Ç.K.Medeni Durumu ile Karşılaşılan En Önemli Güçlük Korelasyon Tablosu	96
Tablo 33	A.Y.B.Ş.Ç.K.Medeni Durumu ile Öncelikle Çözülmesi Gereken Sorun Korelasyon Tablosu	97
Tablo 34	A.Y.B.Ş.Ç.K.Genel Sorulara Verdiği Cevaplara Göre Yüzde Dağılımı.	98

GİRİŞ

Çalışma yaşamında kadın incelemeye alındığında, konu, süreç içinde, toplumsal ilişkiler ve kadının toplumdaki konumu üzerine değerlendirmelere kaymaktadır. Toplum içindeki konumu bakımından “ikincil” sayılan kadının, çalışma yaşamındaki konumu da böylece belirlenmiş olmaktadır. Kadının toplumsal konumunu anlamada ise; ataerkillik, kadının mülksüzlüğü ve kadın işgücü anahtar sözcükler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ataerkillik, maddi bir temele dayanan, yapısında erkekler açısından hiyerarşik ilişkilerin bulunduğu, erkeklerin kendi aralarında dayanışma içinde oldukları ve kendilerine kadınları denetleme gücü veren bir toplumsal ilişkiler bütünü olarak, yalnızca cinsiyet ve aile ilişkilerinde değil, üretimi de içermek üzere toplumun tümünde işleyiş göstermektedir. Kadınların mülksüzlüğü bütün dünyada yaygın bir olgudur. Kaynaklar, dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların, mülklerin dağılımında ancak %1’lik bir paya sahip olduklarını saptamış durumdadır. Kadın işgücüne bakacak olursak; kadın “ev kadınlığı” ortak paydasının yanında kırdaki veya kentte, ev içinde ve/veya ev dışında tarımda, sanayide ve hizmetlerde üretimde bulunmaktadır.

Kadınların geleneksel olarak kendilerine biçilen kadınlık ve annelik rollerinden sıyrılıp, ev kadınlığı dışında bir meslek edinme çabaları hem kadınlar için hem toplum için yeni ve ivedi olarak çözülmesi gereken sorunları gündeme getirmiştir. Kadınlar, meslek yaşamlarında erkek rakipleri ile yarışmalarının yanısıra kadınlık rollerini de aksatmamaya çalışarak; iki misli sorumluluk üstlenerek “özgürleşmelerinin bedeli”ni ağır bir şekilde ödemek durumundadırlar.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRK TOPLUMUNDA KADININ KONUMU VE KADIN ÇALIŞMASI

1. GENEL BİR BAKIŞ

Bir Çin Atasözü "Erkeğin büyüklüğü bilgisinden, kadının büyüklüğü ise bilgisizliğinden gelir!" der. İşte kadınların son çağlara kadar karşılaştığı eşitsizlik sorununun temeli olan bu düşünce, kadının bilgisiz olmasını, tek görevinin ise erkeğe hizmet etmek, onu hoşnut etmek olmasını öngören bir düşünce. Buna göre kadın aşağıda olacak, erkek yukarıda, erkek ona tepeden bakacak, aciz bir varlık olarak onu koruyacak. Oysa son yüzyıllarda bilimsel ve teknolojik gelişim, endüstri devrimi, kadının da bilinçlenme sürecini başlatacak ve kadınlar artık bu geleneksel düşünceye karşı çıkacaklardır. Kadınların eşitsizliğe karşı çıkmaya başlamaları, insana ait temel hak ve özgürlüklerin yalnızca erkeğe ait olmakla sınırlı olmayacağını belirtmeye başlamaları, "Kadın Hakları Mücadelesi"nin başlangıcı olacaktır. Son yüzyılların gelişiminin sonucu olan bu anlayış kadın ve erkeğin birbirlerine aşağıdan yukarıya ya da yukarıdan aşağıya bakmaları değil, karşı karşıya aynı düzeyde bakmaları anlayışı; bunun yanında dünya nüfusunun en az yarısını ilgilendiren, (çünkü o yarısının insan olarak temel hak ve özgürlüklerinden yararlanması amaçlanmaktadır.) bir anlayıştır¹.

İnsan denen varlık kadın ve erkek diye adlandırılan iki cinsten oluştuğu halde toplumların tümünde, erkek-insanın üstünlüğüne ve egemenliğine, kadın-insanın güçsüzlüğüne ve ezilmesine bağlı bir denge ya da dengesizlik yaratılmıştır. Erkek güçlüdür, üstündür, önderdir, yöneticidir, dediği dediktir; kadınsa zayıftır, güçsüzdür, akılsızdır, kötü ruhlu cadıdır!...

Yüzyıllardır insanlık bu betimlemelere binlerce yenisini ekleyegelmiş ve birbirinden biyolojik yapı dışında hiçbir farklılığı olmayan bu iki insan cinsini ezenle ezilen, sömürenle sömürülen olarak karşı karşıya getirmiştir.

¹ Zerrin Ediz, **Kadınların Tarihine Giriş (Hititlerden Günümüze)**, (Birinci Baskı. İstanbul: Adım Yayıncılık, 1995), s. 7.

Oysa kadın da erkek de aynı kafa yapısına, akla, yeteneklere, aynı yüreğe, aynı duygulara sahiptir ve aynı eğitimi alabildiklerinde kadınların her alanda erkekler kadar başarılı oldukları son derece açık ve somut olarak bilinen bir gerçektir².

Havva ve Adem'den bu yana, erkek-kadın ilişkileri çeşitli yönleriyle yalnız ilmi kuruluşlar tarafından değil, toplumsal kuruluşlar tarafından da araştırılmıştır.

Eski zamanlardan, hatta Havva anamızdan beri "zayıf cins" diye adlandırılan kadının, erkekler tarafından yönetilen toplumlarda daima "ikinci sınıf insan" muamelesi gördüğü bilinmektedir. Her ne kadar kadın ve erkeğin birbirini tamamlayan bir bütün olduğu baştan kabullenilmiş olsa bile.

Toplumların kültür ve eğitim düzeyleri yükselse de, kadın ve erkek ilişkilerinde düzelme de olsa, bu ilişkilerde kadın yönünden, yüzyıllara rağmen, hâlâ bugün de, olumsuz bir yönelme vardır³.

Bütün demokratik ülkelerin en yüksek ülkülerinden biri, vatandaşları arasında eşitlik sağlamaktır ama yeryüzündeki hiçbir demokratik ülkede kadınlar, erkeklerle eşit haklara sahip değildir⁴. Kadının tarihsel koşullar içinde erkeğe göre zayıf bir duruma düşmesi, büyük ölçüde ekonomik rolünün değişmesine bağlı gibi görülüyor. Kadının eve kapanması ve yalnızca ev içi işlerle ilgili duruma gelmesini doğuran koşullar, erkeği evi geçindiren bir role büründürmüş, toplumsal ve siyasal yaşamda da kadının rekabetinden uzaklaştırılmıştır. Bu durum giderek, gerek erkeğin genel olarak toplumdaki, gerekse aile içindeki konumunu güçlendirmiştir. Erkeğin "aile reisliği" tartışılmaz hale gelmiştir.

Dışarıda bir işi olmayan evli kadın, kocasından çok daha dar bir çerçevede yaşar. Değişik toplum kesimlerinin yaşam koşullarıyla ve toplumun genel koşullarıyla ilgili bilgisi kocasından daha azdır. Günlük alışverişin ötesine geçen bir boyutta ekonomiyi ve dar çevresini aşan bir boyutta toplumsal olayları değerlendirmesine olanak yoktur. Onun yaşadığı çevrenin koşulları daha ağır değiştiği için, geleneklere ve göreneklere daha çok bağlıdır, daha tutucudur⁵.

² Türkan Saylan, "Kadının Bilinçlenmesi ve Oy Sandığı", *Cumhuriyet*, (8 Mart 1993), s. 2.

³ Fevzi Aksoy, "Kadın Erkek ilişkilerinde Davranış Problemleri", *Kadın Gerçeklikleri*. Yayına Hazırlayan: Necla Arat (Birinci Basım. İstanbul: Say Yayınları, 1996), s. 87.

⁴ J. Mitchel, A. Oakley, *Kadın ve Eşitlik*. Çeviren: Fatmagül Berktaş (Üçüncü Baskı. İstanbul: Pencere Yayınları, 1998), s. 25.

⁵ Ahmet Taner Kışlalı, "Ulusal Egemenlik ve Siyasette Kadın", *Türkiye'de Kadın Olmak*. Yayına Hazırlayan: Necla Arat (İkinci Basım: İstanbul: San Yayınları, 1996), s. 77, 78.

Geleneksel toplumlarda kadın hakları yetersizdir. Modernleşme, çağdaşlaşma atılımlarına orantılı olarak kadın hakları konusunda bazı atılımlar yapılabilmektedir. Bu geleneksel toplumlarda gelenekselliğin ağırlığı dinsel nedenlere bağlıysa, kadının toplumsal statüsünün belirgin bir şekilde zayıf olduğu gözlemlenebilir. Batı dinsel gelenekselliği yaşarken de bu durum böyleydi. Bu nedenle laik düzenin kurulması, sürekliliği kadın haklarının sağlanması konusunda da ödün verilmeyecek bir ön koşuldur. Bu ülkemiz için tarihsel, toplumsal nedenlerle özelliğini koruyan bir gerçektir.

Atatürk döneminde Hukuk Devrimi ve oy hakkına kavuşmasıyla kadına sağlanan önemli haklar dizisi kadın eylemlerinin sonucu olmamış, devrimin bütünselliğinin önemli bir parçası olarak gerçekleşmiştir⁶.

2. KADIN HAREKETİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Kadın hareketi (diğer adıyla feminizm) yirminci yüzyılın en önemli ve etkili siyasal hareketlerinden biridir. Bu hareket, geleneksel siyasal ideolojinin cinsiyete dayalı ayrımcı, kadını ikincil konumda gören, onu kamusal yaşamdan dışlayan ve bunu kadınların büyük bir çoğunluğuna da içselleştirerek kabul ettiren bir tutuma karşı savaşım vermektedir. Kadın hareketi, kadınların konumunu değiştirmeyi isteyen bir toplumsal akımdır. Bu toplumsal akım, cinsler arasında toplumsal yaşamı belirleyen biyolojik bir karşılık olduğunu öne süren ideolojik görüşün aksine, kadınla erkek arasındaki toplumsal ilişkilerde bir çelişki ve ayrıklık olduğunu savunmaktadır.

Feminizm kadınların toplum içindeki yerlerini ve haklarını genişletmeyi öngören bir öğreti ve bu amaçla gerçekleştirilen eylemler dizisi olarak tanımlandığından kadın hareketinin adı olarak alınabilir. Feminizmin dünyadaki gelişmesine bir göz atıldığında, tarihsel perspektif içinde, hep seçkin ve simge kadınların, toplumlarında feminizmin öncülüğünü üstlenmiş oldukları görülmektedir. Bu öncü kadınlar, "kadınlar genelde varolan sistem ve yapının içinde nasıl daha eşit bir konuma kavuşabilir?" sorusuna yanıt aramışlardır.

Kadın sorununun kuşkusuz kültürel, dinsel, psikolojik ve geleneksel yönleri vardır.

Feminizmin ilgi odağı, kadınla erkek arasındaki toplumsal farklılık; bu farklılık olgusunun anlamı, nedenleri ve sonuçlarıdır. Bu toplumsal farklılık hiç kuşku yok ki geleneksel siyasal ideoloji tarafından yaratılmakta; pekiştirilmekte ve yeniden

⁶ Aynı, s. 14, 15.

üretilmektedir. Bu siyasal ideolojinin felsefi temellerini anımsamak, uygarlık tarihi boyunca kadına bakış açısını belirleyen düşünceleri kısaca görmek; kadın hareketinin karşı çıktığı cinsiyete dayalı ayrımcılık olgusunun anlamını, nedenlerini ve sonuçlarını kavramayı kolaylaştırır.

Düşünce tarihine bir göz atıldığında, Eski Yunan'da Atina Sitesinin ünlü düşünürü Platon'un bir sınıf olarak kadınların, bir diğer sınıf olarak erkeklerden daha aşağı olduğunu söylediği görülmektedir. Yine de Platon'un ilk feministlerden sayan yorumcular da vardır. Çünkü Platon, Atinalı kadınların hiç olmazsa "mayalarında altın bulunanlar"ını eviçi yaşam ile sınırlı olmaktan çıkartıp; onlara, kamusal yaşama girmeleri olanağı tanımıştır.

Aristoteles ise "Politika" adlı yapıtında Platon'un görüşlerine katılmadığını açıkça dile getirmektedir. Aristoteles'e göre dünya, yöneten ve yönetilenlerden oluşur. Kadınlar doğal olarak ikinci kategoriye girerler; çünkü zeka ve ahlak açısından erkeklerden aşağı düzeydedirler. Aristoteles'e göre "düşsel bir eşitlik ilkesi uğruna doğaya karşı çıkmak bireyin de toplum da çıkarına terstir".

Eski Yunan'dan Roma'ya geçildiğinde; Romalı kadının yurttaşlık hakkına sahip olmadığı; çünkü kamu yaşamında geçerli olan erdemlerin kadınların sahip olamayacakları değerler oldukları görülmektedir.

Ortaçağ boyunca da kadınlar çeşitli haksızlıklara konu olmuşlardır. Çünkü bu çağlar boyunca erkekler derebeylerin serfleri; kadınlar da bu erkeklerin köleleri olmuşlardır. Kadınların kamusal yaşamda hiçbir yerleri ve değerleri olmamıştır. Dövülmüşler, eziyet görmüşler ve yakılmışlardır⁷.

Gerçek anlamda "kadın hakları" için savaşım, insan hakları için savaşım ile birlikte başlamıştır. Mary Wollstoncraft 1792 yılında "Kadın Haklarının Doğrulanması" başlıklı kitabını yayınlamıştır. Kitap, kadınların insan olarak onurlarının tanınmasını isteyen; onlar için özgür eğitim ve ekonomik bağımsızlık hakkını talep eden bir çalışmadır. Kitabın uygulamaya yansıyan somut kazanımları olmamış; ama kitap kamuoyunun dikkatini bir iki cinsin eşit haklarına ve temel özgürlüklerine çekme açısından büyük yarar sağlamıştır⁸.

⁷ Dilek Eyuboğlu, **Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler**. (Ankara: Milli Produktivite Merkezi Yayınları, No: 637, 1999). s. 37, 38.

⁸ Aynı, s. 39.

Günümüzdeki kadın hareketlerinin belirleyici özelliği, kadının bin yıllar boyu geri plana itilmesine tepki niteliği taşıması değildir yalnızca. Söz konusu hareketler aynı zamanda organik bir oluşumdur ve göçüp gitmiş babaerkil çağlardan doğal bir gelişim sonucu ortaya çıkmıştır⁹.

2.1. Türkiye’de Kadın Hareketi

Etnolojik araştırmalara göre, Osmanlı öncesi göçebe aşiretlerinde kadınlar (diğer göçebe yaşantılarında da görüldüğü gibi) topluluk yaşantısına yoğun biçimde katılmaktadırlar. Yerleşik düzene geçiş, Osmanlı Devletinin kuruluşu ve Bizans Devletiyle ilişkiye geçilmesinin sonucunda kadının konumunda değişimler olmuştur¹⁰.

2.1.1. Osmanlı Toplumu

Batı’da kadın hakları ve kadın özgürlüğü sorunu sanayileşmenin ve bunun doğal sonucu olan kentleşmenin getirdiği bir olgudur. Oysa Osmanlılarda kadın hakları hareketi böylesi bir toplumsal gelişme doğrultusunda olmamıştır. Osmanlılarda sanayileşme ve kentleşmenin olanca ağırlığına karşın, kadınlar bu toplumsal gelişmeden bağımsız olarak ılımlı bir özgürleşme sürecine girme olanağı elde etmişlerdir¹¹.

Osmanlılar, köleci bir devlet olan Bizans’ın birçok kurumundan etkilenmişler ve kadın açısından önemi büyük olan "harem" kurumunu da onlardan almışlardır.

Harem’de yaşayan kadınlar üretim sürecinden koparlarken; reaya arasında kadınlar tarımsal üretime ve hatta yer yer kentlerde ticaret ve sanayi etkinliklerine katılmışlardır. ancak toplumsal bakımdan kadının konumu, haremde yaşadığı ve üretimden koptuğu için ikinci sınıf konumuna düşen saraylı kadının sahip olduğu konum tarafından belirlenmiştir. Bunun yanında Osmanlı toplumunda egemen kültür, devlet ve hukuk düzeni de İslâm dinine dayandığından; bu yapı da kadının ikincil konumunu desteklemiştir. Osmanlı tarihi boyunca, kültür ürünü veren çok az sayıda kadın yetişmesi bunun sonucudur.

Kadının konumunda yüzyıllarca süren bu durum on dokuzuncu yüzyılda Tanzimat hareketiyle değişmeye yönelmiştir. Batılı toplumlarda kapitalizmin getirdiği hızlı değişme

⁹ Gustav Hans Graber, **Kadın Psikolojisi**. Çeviren: Kâmuran Şipal (İkinci Baskı. İstanbul: Cem Yayınevi, 1998), s. 26.

¹⁰ Eyuboglu, a.g.e., s. 52.

¹¹ Ediz, a.g.e., s. 87.

karşısında geleneksel kurumlarını koruyarak varlığını sürdürmesi olanaksızlaşan Osmanlı toplumunda Tanzimat'la birlikte "Batılılaşma" süreci başlamıştır¹².

Osmanlı İmparatorluğu'nda bu dönemde Tanzimat Hattı Hümayunu ile yeni düzenlemeler yapılmış Batı ve özellikle Fransız etkisi yoğun olarak hissedilmiştir. Buna bağlı olarak eğitimde büyük ilerlemeler olmuş ve kadının yeri, hakları ve görevleri ile ilgili tartışmalar ve faaliyetler başlamıştır. Bu dönemde devlet eliyle kadınlara mesleki ve kültürel eğitim kapıları açılmıştır. Devrin önemli isimlerinden olan Namık Kemal, Şemsettin Sami, Fatma Aliye, Nigar Binti Osman kadının eğitiminin gerekliliği üzerinde durmuş, topluma kazandırılması gerekliliğini vurgulamış ve tek evliliği savunmuşlardır. Bu dönemde 1876'da ilköğretim her iki cins için zorunlu hale getirilmiştir ki bu da Avrupa ile başabaş bir uygulamadır. Kızlar için ilk olarak orta öğrenim hakkı sağlanmış, 1859'da kızlar için ilk Rüştüye, 1880'de ilk kız idadisi (lise) kurulmuştur. Tanzimat aynı zamanda kızlar için mesleki eğitimin başlangıcı olmuş ebelik, sınayi mektepleri ve kız öğretmen okulları kurulmuştur. Ve ilk mezunlar ilk bayan devlet memurları olmuşlardır. Aynı dönemde kadınlara yönelik birçok yayın çıkmıştır, bunların neredeyse tamamında bayan yazarlar vardır, bu yayınlarda kadının görevleri tanımlanmakta ve kadın hakları savunulmaktadır. Bu yayınların temel amacı kadınları eğitmektir. Hemen hemen hepsi İstanbul'da yayınlanmış ve kadın hakları konusunda zamanın düşüncelerine çok ters düşmemeye dikkat etmişlerdir. Bu yayınlar daha çok aydın hareketidir¹³.

Daha köklü bir değişime neden olan olay, Birinci Dünya Savaşının patlak vermesi olmuştur. Bu meydan okuyuş birdenbire sayısız peçeli ve o tarihe kadar Kaç-göç yöntemi gereğince yaşam sürdürmüş olan kadını kamu alanına itti, silah ve gıda fabrikalarında kadınlara açılan işyerleri işçi kadınları sınıfının çapını genişletti. Osmanlı Ticaret Nezareti tarafından bir çeşit "kadın amele ordusu"nun kurulması için bir kanun taslağı hazırlanmıştı¹⁴. Bu gelişime koşut olarak bankalar, PTT, merkezi ve yerel kamu yönetimi, hastaneler kadınlara kapılarını açtılar¹⁵.

¹² Eyuboğlu, a.g.e., s. 53.

¹³ Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, **Kastamonu'da İlk Kadın Mitingi'nin 75. Yıldönümü Uluslararası Sempozyumu**. (Ankara: 1996), s. 151.

¹⁴ Nermin Abadan-Unat, **Türk Toplumunda Kadın**. (Genişletilmiş İkinci Basım. İstanbul: Araştırma, Eğitim, Ekin Yayınları, 1982), s. 11.

¹⁵ Aynı, s. 11.

2.1.2. Cumhuriyet Toplumu

Kadınların toplumsal varlıklar olarak yerlerini almaları bir uygarlık aşamasıdır ve Atatürk ilke ve inkılâplarının en önde gelenidir. Bütün öteki yenilikler, kadını topluma toplumsal bir değer olarak yeniden kazandıran, kadın hakları inkılâbının başarısına bağlıdır.

Kadının toplumsal değerinin bilinmediği, anlaşılmadığı, azımsandığı dönemlerde toplumlar kalkınamamış, geri gitmişlerdir. Batı tarihinde bunun açık örnekleri görüldüğü gibi, Osmanlı Devletinin toplumsal bünyesindeki çöküşünde başlıca nedenini, kadınların toplumdan çıkarılmasında gören düşünürler vardır.

Atatürk'ün kendine özgü bir "kadın" anlayışı vardır. Bugün dünya aydınlarının birleştiği ve Birleşmiş Milletler Teşkilatının yaymaya çalıştığı ileri düzeydeki görüşü, Atatürk, daha çok önceleri dile getirmiştir.

1923'te İzmir'deki konuşmasında şöyle der: "Şuna inanmak lazımdır ki, dünya yüzünde gördüğümüz her şey kadının eseridir."¹⁶

Türkiye, kadına erkekle hukuksal eşitlik statüsü sağlamış ilk müslüman ülkedir. Geçmiş yerle bir eden Türkiye, bu alanda Mustafa Kemal'in etkisiyle, Tunus'ta yapılanlar bir yana bırakılırsa, hiç bir islâm ülkesinde, hiç olmazsa Ortadoğuda ve Akdeniz havzasında bugün bile dengi bulunmayan köktenci bir devrimi gerçekleştirme yürekliliğini göstermiştir. Bu ülkelerin hiçbiri, hukukta, kadının durumunu böylesine kesin bir biçimde dönüştüren bir Yurttaşlar Yasasını kabul edememiş, ya da kabul etmesi gereğini düşünememiştir¹⁷.

Cumhuriyet, kadınlarımızı onlar tüm insan ve yurttaşlık haklarını kazandırarak onurlandırmıştır.

Cumhuriyet, bu hakların etkin bir biçimde kullanılmasını kolaylaştıracak hukuksal, eğitsel ve kültürel fırsat alanları açmıştır. Kadın-erkek eşitliğini kabul etmiş, özellikle aile hukukunu kadınla erkeğin eşit insan ve yurttaş haklarına sahip olmaları temeline dayandırarak kadınlarımızı onurlandırmıştır.

¹⁶ Emel Doğramacı, **Türkiye'de Kadının Dünü ve Bugünü**. (Üçüncü Baskı. Ankara: T. İş Bankası Kültür Yayınları, 1997), s. 79.

¹⁷ Bernard Caporal, **Kemalizm Sonrasında Türk Kadını III (1923-1970)**, Çeviren: Ercan Eyüboğlu (Yeni Gün Haber Ajansı Basın ve Yayıncılık A.Ş., 2000), s. 105.

Cumhuriyet, yozlaşmış geleneksel yapıları yıkan, gelenekselden sıyrılıp geleceği savunan devrimci yaklaşımıyla kadınlarımıza çağdaş ve yeni bir kimlik kazandırmış, birey olarak öne çıkmalarını, bastırılmış, gizlenmiş ve sınırlanmış yeteneklerini açarak yeni bir kimlikle yeniden doğmalarını sağlamıştır. Bu bağlamda Cumhuriyet, bizim toplumumuzda kadınların Rönesansı'dır¹⁸.

Türk kadını, gelişmekte olan diğer ülkelerin, özellikle de İslâm ülkelerinin kadınlarıyla karşılaştırıldığında, hatırı sayılır sivil ve politik haklara sahiptir; kamusal alanda daha belirgin bir rol oynamaktadır. Türkiye'de daha 1920'lerde kendi eşlerini seçme, boşanma davası açma ve çocuklarının velayetini isteme gibi yasal haklara kavuşmuş olan kadınlar için 1923 yılında ücretsiz temel eğitim zorunluluğu da getirilmiştir. Kadınlara 1930 yılında yerel seçimlerde, 1934 yılında da genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. Bu haklar bütün kadın nüfus tarafından eşit düzeyde kullanılamasa da, birçok kadın eğitim, siyasal katılım ve istihdam fırsatı elde etmiş, sanayileşmiş ülke kadınlarına benzer haklar kazanmıştır. Gerçekten de, Türkiye'de kadınların mesleklerdeki temsiline ilişkin istatistiksel göstergeler, birçok Batı ülkesindekinden çok daha çarpıcıdır. 1970 istatistikleri Türkiye'de her beş avukattan ve her altı doktordan birinin kadının olduğunu göstermektedir¹⁹.

2.1.3. Ülkemizde Kadın Hareketinin Hız Kazanması

Toplumumuzda feminizme ilişkin yoğun tartışmalar, Birleşmiş Milletlerce "Kadın On Yılı" ilan edilen 1975-1985 yılları arasında yoğunlaşmıştır. Kadın hareketleri ise 1980 sonrasında yeni ve değişik bir ivme kazanmıştır²⁰.

Toplumumuzda kadınlar toplumsal-siyasal yaşama yaygın olarak katılmadıkları için, bizde Batı benzeri kitlesel kadın hareketlerine ancak 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren rastlanılmaya başlanmıştır. Aralık 1975'te yapılan ve 27 kadın derneğinin ortak çalışması olan Ankara Kadın Kongresi, yeni oluşumların ışığında, Türkiye'de kadının lehine yasal değişiklik ve yeni yasal düzenleme önerilerinin dile getirildiği bir zemin oluşturmuştur.

¹⁸ Necla Arat, "Yaşanan Örneklerinde Şeriat ve Kadın", **Kadınların Gündemi**. Yayına Hazırlayan: Necla Arat (birinci Basım. İstanbul: Say Yayınları, 1997), s. 9, 10.

¹⁹ Zehra F. Arat, "Kemalizm ve Türk Kadını", **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**. T. İş Bankası Tarih Vakfı Yayınları (İstanbul: 1998), s. 51.

²⁰ Eyuboğlu, a.g.e., s. 56.

Mayıs 1978'de Uluslararası Nüfus Konseyi ile Türk Sosyal Bilimler Derneği "Türk Toplumunda Kadın" seminerini düzenlemiştir; bu seminerde Üçüncü Dünya ülkelerindeki kadınların sorunları tartışılmıştır.

Ocak 1980'de yine Türk Sosyal Bilimler Derneği "Türkiye'de Kadın Sorunlarına Yaklaşım ve Öneriler" seminerini gerçekleştirmiştir. 1980 yılında düzenlenen Kopenhag Konferansında benimsenen "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması" belgesi, Türkiye'de ilk kitlesel kadın hareketinin çıkış noktası olmuştur, Türkiye bu sözleşmeyi 1985 Ekim'inde kabul etmiştir, Mart 1986'da değişik siyasal görüş ve konumdaki binlerce kadın sözleşmenin "tüm insanların vazgeçilmez hakları" olarak tanımladığı haklardan kadınların tam ve eşit olarak yararlanmalarını sağlayacak önlemlerin alınması ve söz verilen konuların yerine getirilmesi için bir imza kampanyası başlatmışlar ve "Kadınlar Dilekçesi"ni TBMM'ye göndermişlerdir.

1989 yılı yürüyüş, kampanya, kurultay, seminer ve panellerin birbirini izlediği ve kadın sorunlarının hep odakta olduğu bir yıl olmuştur. 1989 yılında 800'e yakın kadının izlediği "Kadın Kurultayı" yapılmıştır.

Aralık 1989'da İstanbul'da "Kadınların Siyasal Yaşama Katılımı" semineri düzenlenmiştir.

1989 yılı içinde Üniversitelerin bünyeleri içinde "Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi" adı verilen birimler oluşturulmaya başlanmıştır.

1990 yılında İstanbul'da "Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi" kurulmuştur²¹.

2.2. Dünyada Genel Görünüm

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 1975 yılını "Uluslar Arası Kadın Yılı" kabul etmesi, Meksika deklarasyonu ile "Dünya Eylem Planı"nın devreye girmesi dünya kamuoyunda kadının yerinin daha net olarak ortaya çıkmasına imkan tanımıştır. Nitekim ILO'nun verilerine göre 1975 yılında Dünyada Ekonomik aktivite içinde bulunan kadın sayısı 575 milyon iken 2000 yılında bu rakamın 900 milyona çıkacağı öngörülmüştür. 1980-1992 yılları arasında OECD ülkelerinde kadın işgücü sayısındaki artışın erkeklere oranla iki kat olması da bu öngörüye destek vermektedir (Dünya genelinde 1995 yılı itibariyle işgücüne katılım oranı erkeklerde % 82, kadınlarda % 53 olmasına rağmen).

²¹ Aynı, s. 56, 57.

Dünyada çalışan kadınları destekleyen yasaların ve uygulamaların devreye girmesi, kadınlarla ilgili eğitim imkanlarının artması, toplumun kadınların çalışmalarına yönelik tutumundaki müsbet değişimi, çocuk bakımı ve diğer kıymetlerdeki gelişmeler kadının ekonomideki yerinin kuvvetlenmesine önemli ölçüde katkıda bulunmuştur.

1980 yılında Birleşmiş Milletler Teşkilatının "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"ni gündeme getirmesi ve 1981'de yürürlüğe girmesiyle çalışma hayatında temel haklarla ilgili her türlü ayrımcılığın bertaraf edilmesinin önü açılmıştır. Nitekim peyderpey üye ülkeler bu sözleşmeyi onaylayarak ülkelerinde devreye sokmuşlardır. Türkiye de 1985 yılında sözleşmeyi 3232 sayılı kanunla uygun görüp 24 Temmuz 1985 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile onaylamıştır.

Avrupa Konseyi üyesi ülkelerin 1961 yılında Torino toplantısıyla "Avrupa Sosyal Şartı"nı imzalamaları neticesinde çalışan kadınların, korunmasına yönelik önemli güvenceler sağlanmıştır.

Uluslar Arası Çalışma Örgütü 1994 yılında kabul ettiği Philadelphia Bildirisi ile "Tüm insanlar; ırk, dil, din ya da cinsiyet farkı gözetilmeksizin gelişmelerini sağlama hakkına sahiptir." diyerek ve anayasasına dahil ederek 100 ve 111 sayılı sözleşmeleri devreye sokarak kadın erkek arasındaki "ücret eşitliğinin sağlanması", meslek ayrıcalığını kaldırmaya yönelik adımı atması önemli gelişmelerin kaydedilmesini sağlamıştır²².

3. ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ STATÜSÜ

Kadının davası kadının ve insanın varolduğu günden başlamıştır. Tarihi gelişim içinde, toplum yaşantısına göre bir çizelge gösteren kadın yaşantısı, bazan toplumun, bazan yöneticilerin bazan da kadınların çaba ve işaretleri ile değişmiş ve gelişmiştir²³.

Kadının ev dışında çalışma yaşamına atılması, bireysel işgücü ve emeği karşılığında kazancı olmasının kadının özgürlüğüne katkıda bulunacağı ve kadının özgürlüğünün temelinde ekonomik bağımsızlığının yattığı gibi savlar her ne kadar geçerliyse de, özellikle Türkiye gibi bir geçiş ülkesinde bunların uygulamada kadının psikososyal kimliğine her zaman yeterli bir katkıda bulunmadığını da gözlemler göstermektedir.

²² Selahattin Sarı, "Kadının Ekonomideki Yeri", **Hukukta Kadın Sempozyumu**. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (Ankara: 2000), s. 30, 31.

²³ Günseli Özkaya, **Tutsaklıktan Özgürlüğe Kadınların Savaşı** (İstanbul: Garanti Matbaası, 1970).

Türkiye, bugün önemli bir geçiş dönemi yaşamaktadır. Gerek kırsal kesimden kentlere iç göç, gerekse yurtdışına; özellikle Batı Avrupa ülkelerine dış göç ile yaşanan ortam ve konum değişikliği ve ayrıca çok hızlı yaygınlaşmış olan iletişim araçları ile haberleşmenin ülkenin her yöre ve kesimine ulaşması, bu geçiş sürecini hızlandırmakta olduğu kadar karmaşıktır.

Kadının sosyal ve ekonomik güvencesini evlilikte gören, bir başka deyişle kadına meslek olarak evliliği öngören bir düşünce hâlâ toplum genelinde yaygın bir kavramdır. Bu görüş kadının psikososyal kimlik oluşumunu önemli ölçüde etkilemekte, kimi zaman kadını bir cinsel kimlik bunalımına sürüklemekte, kadın erkek ilişkilerinde karmaşıklığa ve çatışmalara yol açmaktadır²⁴.

Değişimin varolmadığı bir toplum düşünmek mümkün değildir. Her toplum sürekli bir dinamizm ve değişme içerisindedir. Bu bağlamda toplumsal değişme, toplumun yapısını oluşturan sosyal ilişkiler ağının ve bunları belirleyen sosyal kurumların değişmesidir. Toplumsal değişme, toplumun yapısında ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, değişme toplumun yapısını meydana getiren nüfusun nitelik ve niceliğinde, sosyal tabakalaşmada ve yerleşme şekillerinde görülebilmektedir. Ayrıca, değişme ile birlikte bireyler ve sosyal gruplar arasındaki sosyal ilişkilerde farklılıklar meydana gelmektedir.

Kuşkusuz, toplumsal değişme sürecinde kadının statüsü ve sosyal ilişkilerinde de farklılaşmalar olmaktadır. Kadının aile ve toplum içindeki rolü ve konumu en başta eşlik ve annelik görevleriyle bağlantılı olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla kadın açısından toplumsal değişimin önemi, toplumun sosyo-ekonomik ve kültürel koşullarının kadına eşlik ve annelikten doğan geleneksel rol ve görevlerinin ötesindeki rolleri ne ölçüde yerine getirme olanağı tanıdığı konusunda ortaya çıkmaktadır. Kadın statüsünde görülen yetersizlik büyük ölçüde, aslında kadının varlık ve etkinliğinin aile ortamına dayalı ve sınırlı tutulmasına bağlıdır. Bu yüzden, kadının ev-içi alandan çıkabilme derecesi bir bakıma onun bağımsızlık ve statü kazanışının göstergesidir²⁵.

Sanayileşme, her toplumda, değişme ve gelişme için itici bir güç olmuştur. Sanayileşme hareketi, önemli problemleri beraberinde getirmekle birlikte, modernleşmeyi

²⁴ Günsel Koptagel-İlal, "Toplumsal Değişim İçinde Türk Kadının Psiko-Sosyal Kimliği", **Her Yönüyle Türkiye'de Kadın Olgusu**. Yayına Hazırlayan: Necla Arat: (İkinci Basım. İstanbul: Say Yayınları, 1995), s. 103.

²⁵ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği** (Ankara: 1999), s. 9, 10.

de yaratmıştır. Geleneksel kalıplar yıkılarak, çağdaş normlar ve değerlere yönelinmiştir. Aile yapısı ve kadının aile içindeki rolü de, bu gelişmeye paralel olarak sürekli değişmiştir.

Türkiye, Atatürk dönemiyle birlikte, hızlı bir sanayileşme hamlesi başlatmıştır. Yeterli sermaye birikimi olmamakla birlikte, eskiye oranla, sanayileşme alanında büyük gelişme yaşanmıştır. Bu da toplumsal değişmeyi ve buna paralel olarak da kadının statüsünü ve aile yapılarını değiştirmiştir.

Kadınların çalışma hayatının düzenlenmesinde, en önemli aşama 1936 İş Kanunu'dur. 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilen bu yasayla, erkek, kadın ve çocukların çalışma koşulları yeniden düzenlenmiştir.

O tarihe kadar kadınların çalışma hayatını düzenleyen bir kanun bulunmuyordu. Cumhuriyet'le birlikte iş hayatına katılan kadınların sayısındaki artıştan sonra, İş Kanunu düzenlenirken, kadınlarla ilgili hükümler de bu kanuna dahil edilmiştir. Bu kanunun ilk maddesinde "işçi"nin tanımı yapılmış ve "Bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseye işçi denir, "denilmiş, hayatını emeği ile kazanmakta olan kadınlar da bu tanımın içinde alınmıştır²⁶.

4. KADINLARIN İŞ YAŞAMINA KATILMA NEDENLERİ

Kadının çalışması; toplumsal yaşama katılmak, boş zamanı değerlendirmek gibi kültürel nitelikte psikolojik bir gereksinmeden kaynaklanabileceği gibi, aile başkanlığı (reisliği) görevini sürdürme veya aile ekonomisine katkıda bulunma zorunluluğuna veyahut aile ekonomisi düzeyini yükseltme isteğine dayalı olabilir. Özellikle temel ve mesleki eğitimden yararlanabilmiş kadınlar için kültürel etkenler bir çalışma nedeni olabilmektedir. Ancak bu halde kadının, esasen böyle bir amaç için hazırlandığı ve bilinçlendiği eğitim süreci sonunda, temel ve mesleki eğitimin gerekli olduğu işlerde meslek sahibi olarak ya da hizmet kesimi ve bürokrasi içerisinde kadınlara özgü hale gelmiş daktiloluk, sekreterlik, hemşirelik, santralculuk gibi belirli meslek dallarında daha çok statü hukukuna tabi bir iş ilişkisi içerisine girdiği görülmektedir²⁷.

²⁶ Leyla Kırkpınar, "Türkiye'de Toplumsal Değişme Sürecinde Kadın", *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. T. İş Bankası Tarih Vakfı Yayınları (İstanbul: 1998), s. 24, 25.

²⁷ Ömer Zühtü ALTAN, *Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 sayılı İş Kanunu ile Korunması* (Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 224/147, 1980), s. 77, 78.

Çalışan kadınlar üzerinde aşağı yukarı yirmi yıl arayla her ikisi de devlet memuru kadınlar arasında yapılmış bulunan iki araştırmanın bulguları arasında büyük benzerlikler görülmektedir. Her iki araştırma da esas olarak evli ve çocuk sahibi kadınlar için çalışma hayatına girmek ve bu hayatı sürdürmenin çok zor olduğu ortaya çıkarmışlardır.

Kadınlar esas olarak "aile için bir ek gelir sağlamak amacıyla, yani ekonomik zorlukların baskısıyla çalışma hayatına girmekte olup kazançlarının tamamını aile bütçesine katma eğilimi taşımaktadırlar. Hatta çalışan kadınlar arasında kazandıkları parayı "başkalarına" (çoğu zaman koca) teslim etme eğilimi de oldukça yüksektir. Çalışma hayatının kadına ekonomik bakımdan bağımsızlık kazandırdığını savunmak bu gözlemler karşısında oldukça zorlaşmaktadır. Gerçi mesleğe bağlılıkla, eğitim düzeyi arasında güçlü bir ilişki saptanmış ve öğrenim düzeyi yükseldikçe kadınların, çalışmaktan zevk aldıkları için çalıştıkları ve çalışma hayatını sürdürmekte belirli bir kararlılık gösterdikleri de ortaya çıkmıştır. Ancak çalışmak için ekonomik zorunluluğun kalmaması ile evlilik ve çalışma hayatlarının birbirleriyle çatışması halinde kadınların önemli bir çoğunluğu işten ayrılmak isteyeceğini belirtmiştir. Yüksek öğrenim görmüş kadınlar arasında bile, çalışma ve aile yaşantısının çatışması halinde işi bırakma eğiliminin yüksek olduğu görülmektedir²⁸.

Kadınları çalışmaya iten etmenleri (a) zorlayıcı nitelikteki ekonomik etmenler, (b) toplumsal ve tinsel etmenler adı altında iki ana grupta toplayabiliriz. Hiç kuşku yok ki toplumumuz kadını çalışma yaşamına iten etmenler arasında itici ve zorlayıcı rolü, ekonomik zorunluluklar oynamaktadır. Aile geçimine tek gelir kaynağının yeterli olmayışı, kadını dışarda ek gelir sağlayacak bir uğraş edinmeye itmektedir. Yani genelde kadınlar, aile gelirine ek gelir sağlamak için çalışmaktadırlar.

Nitekim 1981 ve 1990 yıllarında İzmir'de yapılan araştırmada çeşitli kesimlerde çalışan kadınların "Niçin çalışıyorsunuz?" sorusuna verdikleri yanıtlar, ekonomik koşulların baskın rolünü ortaya çıkarmaktadır. Ama, 1981-1990 arasında geçen 9 yıllık sürede "Niçin çalışıyorsunuz?" sorusuna "Ekonomik özgürlüğümü kazanmak için" ve "Mesleki tatmin için" yanıtını verenlerin oranı da artmıştır²⁹.

²⁸ Şirin Tekeli, *Kadınlar ve Siyasal toplumsal Hayat* (İstanbul: 1981), s. 229, 226.

²⁹ Necla Arat, *Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri* (İstanbul: 1991), s. 11.

5. TÜRKİYE'DE KADIN ÇALIŞANLARIN SAYISAL DURUMU

Türkiye hala tarıma dayalı bir toplum olduğu için, istihdamdaki toplam nüfusun yarısı (50.5) tarımda çalışmaktadır. DİE'nin verilerine göre (DİE, 1999), istihdam edilen kadınların % 69.5'i tarımda yer almaktadır. Bu oranlar yaklaşık 6 milyon çalışan kadın içinde 5 milyonun kırsal kesimde, kalan 1 milyon kadının ise kentlerde diğer sektörlerde çalışmasına karşılık gelmektedir³⁰. 1955 yılında çalışan nüfusun % 55'e varan bölümü ücretsiz aile işçisi, % 13'lük bölümü de ücretli olarak çalışmakta iken, 1990'da bu oranlar her iki kesim için de % 38 olarak değişmiştir. Bu değişim, örgütsüz tarım sektöründen, örgütlü bir istihdam yapısına sahip sanayi sektörüne geçişin bir başka ifadesi olarak düşünülebilir. Ayrıca, yukarıda belirtilen ücretsiz aile işçiğinden ücretli istihdama geçişin, cinsiyetler ayrımında dengeli bir şekilde olmadığını da burada belirtmekte yarar vardır. 1990 yılına dair bilgilere göre kadın çalışanların % 75'i hala ücretsiz aile işçisidir ve büyük oranda tarım sektöründe çalışmaktadırlar³¹. Dolayısıyla kadının işgücüne katılım oranı % 26.4 olarak gözükmese de, bu oran tarımsal kesimdeki ücretsiz kadın işgücünü de kapsadığından gerçekçi bir rakam değildir. Türkiye ekonomisinde tarım sektörünün payı azalırken, kadın işgücünde azalma gözükmemektedir. Ayrıca dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye'de de ekonomik büyüme dönemlerinde kadın işgücüne olan talep artmakta, ekonomik daralma dönemlerinde, kadın işgücü sayısının toplam istihdam içindeki payı düşmektedir. Örneğin, 1965'te 3 milyon ücretli içinde kadın ücretli sayısı 310.000 (% 10.2) dir. 1975'te 5.3 milyon ücretli içinde kadın ücretli sayısı 876.000 (16.3) olmuştur. 1980'den sonra ekonomik daralma, kadın ücretlileri erkeklere oranla daha olumsuz etkilemiştir. Dolayısıyla 1975-1990 yılları arasında kadın ücretli sayısı ancak 1 milyona çıkabilmiştir³².

Çalışan kadınlar uzmanlık gerektirmeyen mesleklerde yoğunlaşmaktadırlar; işgücü piyasasındaki kadınlar genelde mesleki vasıf gerektirmeyen, atipik ve kayıt dışı istihdam (kısmi çalışma, geçici çalışma, evde çalışma, vb.) biçimlerinde yoğunlaşmaktadırlar. Bu tür emek-yoğun işlerin başında dokumacılık, konfeksiyon ve evde yapılan parça başı işler gelmektedir. Genelde yüksek ücretli işlerde çalışabilmek için eğitim gerekmektedir. Ne yazık ki kız çocuklarının eğitimi erkeklerden daha az önemsendiği için düşük seviyede

³⁰ G. Mine Altuniş, "Yönetimde Kadınlar" (Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Z. Fahri Fındıkoğlu Araştırma Merkezi Yayın No: 216, 2000). s. 10.

³¹ Devlet İstatistik Enstitüsü, **75. Yılında Sayılarla Türkiye Cumhuriyeti** (Üçüncü Baskı, Ankara: 1998), s. iv.

³² Altuniş, a.g.e., s. 11.

kalmış ve kadınların yüksek ücretli veya sosyal güvenceye sahip işlerde çalışabilmeleri de otomatik olarak kısıtlanmıştır³³.

Türkiye’de ücretli çalışan kadınlar aşağıda sayılan üç sektörde yoğunlaşmaktadır. Toplumsal ve kişisel hizmet alanlarında % 45.3, yapım endüstrisinde % 29.6, toptan perakende ticaret, otel ve lokantalar % 8.4. Kamu sektöründe çalışan kadınların ise öncelikle eğitim öğretim, genel idare ve sağlık hizmetlerinde yoğunlaştıkları görülür. Sağlık hizmetlerinde erkekten daha çok kadınlar (% 54) istihdam edilirken, eğitimde % 44.4, avukatlık hizmetlerinde % 47.4 kadın görev almaktadır³⁴.

³³ Şule Özkuzukıran, **Türkiye’de Kadın İşçiler** (Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları No: 56, 2000), s. 15.

³⁴ Altuniş, a.g.e., s. 11.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATI ÖNCESİNDE KADIN İÇİN VAROLAN SORUNLAR

1. KADININ TOPLUMSALLAŞMASI VE CİNSİYET KÜLTÜRÜ

1.1. Kadın Olma Gerçeği

Toplumsal cinsiyet psikolojisinde en yaygın anlayış, birer grup olarak kadınların ve erkeklerin farklı kişilik özelliklerine sahip olduğunu varsayar: Kadınlar ve erkekler, yaradılışları, karakterleri, dış görünüşleri, düşünüş biçimleri, yetenekleri ve hatta tüm kişilik yapıları açısından birbirinden farklıdır³⁵.

Toplumların tarihinden, sosyo-kültürel yapılarından ve geleneklerinden gelen, her cins için önceden tanımlanmış cinsiyet rol tipleri mevcuttur. Toplumsal cinsiyet (gender) denilen, cinslere atfedilen roller ve sorumluluklar nesilden nesile aktarılır ve toplumun bütün kurumlarında egemen olurlar. Kalıplara göre düşünme, kişinin doğumu ile başlar, yetiştirilme ve eğitimiyle devam eder. Cinslerin hangi davranışlarının kabul göreceği, hangilerinin görmeyeceğini toplum belirler. Yüzyıllar boyunca kadın, ailede, eğitimde, sosyal hayatın diğer boyutlarında bağımlı, itaatkar, boyun eğen bir yapıyla yetiştirilmektedir. Kanter, Cinsiyet Tiplerinin Ötesi adlı kitabında, toplumda kadınsı özellik diye adlandırılan davranışların öğretildiğini savunmaktadır. Kız çocuğa edilgen, kabullenici roller, erkek çocuğa hakimiyetçi, etken roller benimsetilir. Toplumun temel şartlanmalarıyla kadın önce ev işlerinden, çocuk bakımından sorumlu tutulur. Toplumda meslekler, cinsiyet temeline göre tanımlandığı için, kadının anne ve eş statüsünü devam ettiren, hizmet verici bazı meslekler kadın meslekleri haline gelmiştir. Öğretmenlik, hemşirelik, doktorluk gibi bazı meslekler kadının geleneksel rol tanımına uygun gelen, bakım gözetim, yetiştirme niteliği taşıyan görevlerdir³⁶. Kadınların genelde toplumsal yaşama, özel olarak da çalışma yaşamına katılmalarını belirleyen birincil etkenin ekonomik ihtiyaç kavramı çerçevesinde olmaktan çok toplumsal işbölümünde kadın/erkek rollerinin ayrımı düzleminde düşünülmesinin gereği geniş kabul görmektedir. Zaman ve uzam

³⁵ R. W. Connell, *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*. Çeviren: Cem Soydemir (Birinci Başım, İstanbul: 1998), s. 225.

³⁶ Altunış, a.g.e., s. 19, 20.

içinde, yani tarih ve (özellikle de kültürel) coğrafyada, farklılıklar sergilese de, bu temel belirleyenin etkisini günümüzde de sürdürdüğü açıktır. Özellikle "kadın araştırma ve çalışmaları" olarak adlandırabileceğimiz düşünsel/entellektüel etkinliklerin başlaması ve feminist hareketlerin ivme kazanmasından bu yana, bu konu bir odak noktası olarak görülmüştür³⁷.

Kadının yeri hakkında öyle derin bir cehalet ve yanlış görüşler hâkimdir ki, kadının bugünkü yaşayışı gerek halk, gerek kadınlar arasında bile memnuniyetle kabul edilmiş ve edilmektedir. Hatta bazıları kadın sorunu diye bir sorunun varolmadığını iddia ederler. Bunlar kadının tâ başlangıçtan beri böyle bir yeri olduğunu ve sonuna dek böyle gideceğini söylerler. Bunlara göre, tabiat, kadını karı (zevce) ve ana olarak yaratmıştır; kadının bütün çabalarını evine yöneltmesi gerekir. Kadının çevresi, evinin dört duvar arasındadır³⁸.

Bugünkü eşitsizlikler dünyasında ülkemiz kadınlarının da yüzyılların birikiminden kaynaklanan ikincillik, eşitsizlik ve ezilme üzerine oturtulmuş bir düzenleri (ya da düzensizlikleri) vardır ve hem kendi cinsi, hem de karşı cinsi tarafından bu yazgısına karşı çıkamayacağı, bu düzeni asla değiştiremeyeceği yinelenip durmaktadır.

Oysa yeryüzünde olduğu gibi ülkemizde de toplumun yarısını kadınlar oluşturmaktadırlar ve kendi güçlerini ağır aksak da olsa algılamaya başlamışlardır. Kadınlarımızın bilinçlendirilmesi ise tüm sorumluluk duyabilen etkin konumdaki insanlara düşmektedir³⁹.

Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün araştırmasına göre, kadınların yüzde 97'si şiddetle iç içe yaşarken, yüzde 20'si okuma,yazma bilmiyor, yüzde 39'u da işsiz. Şiddet çoğunlukla kadına eşi, erkek arkadaşı ya da diğer aile bireyleri tarafından uygulanıyor. Türkiye nüfusunun yarısını oluşturan kadınların yüzde 65-70'i sivil işgücü içinde yer alıyor. Çalışabilir kadınlardan ancak üçte biri çalışma alanında istihdam edilebilirken, kadın işçiler en çok, sırasıyla tekstil, tarım ve gıda sektörleri ile atölye ve ev işlerinde çalışıyorlar⁴⁰.

³⁷ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Popüler Kültür Ürünlerinde Kadın İstihdamını Etkileyebilecek Öğeler**. (Ankara: 2000), s. 4.

³⁸ August Bebel, **Kadın ve Sosyalizm**. Çeviren: Sabiha Zekeriya Sertel (Ankara: 1980), s. 8.

³⁹ Türkan Saylan, "Kadının Bilinçlenmesi ve Oy Sandığı", **Cumhuriyet**, (8 Mart 1993), s. 2.

⁴⁰ Gönül Yıldırım, "Kadınların Statü ve Saygınlığı Artıyor", **Dünya**, (8 Mart 2000), s. 15.

1.2. Gelenek Çıkmazı

Gelenekle kültür arasında (dil, din, sanat, bilim, felsefe ürünleri arasında) çok sıkı bir bağ ve etkileşim vardır. Geleneksel olmayan, geleneğin tahtını sarstığında bu sarsıntı geleneğin tüm etkileşim alanında kendisini hissettirir. Dilde, dinde, sanatta, bilim, felsefe ve günlük yaşamda değişiklik arayışları yeni bir ivme kazanır. Ne var ki savaşların en çetini, belki de gelenekle geleneksel olmayanın savaşımıdır. Bir özdeyiş "Törelere (gelenekler) herşeyi doğru, haklı kılar" der. (Moevres make everything right). Egemenliğini binlerce yıldır sürdüren bir gücün ortadan kaldırılması o kadar kolay değildir. Örneğin, ataerkil toplumların tümünde geçerli olan geleneksel ideolojinin cinsiyetçi işbölümü, kadını öncelikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutar. Kadınların büyük bir çoğunluğu, bu nedenle toplumsal üretimden uzak kalır ve kendilerine küçük yaşlardan itibaren öğretilip benimsetilen toplumsal cinsiyet (gender), düşünce ve davranış kalıplarına göre beceriler edinir. Zaman zaman bu beceriler onlara evdeki işlerinin bir tür uzantısı olan mesleklerde ve çalışma alanlarında istihdam olanaklarını açar. Ama, kadınlar tüm toplumlarda hep ikinci dereceden emek kaynağı olmayı sürdürürler. Çünkü, geleneksel ideoloji, "kadın için aile ve çocuğun her şeyden önce olduğunu" kuşaktan kuşağa aktarır. Bu nedenle, çalışma yaşamında erkeğe özgü ve kadına özgü olarak nitelenen işler, geleneksel olarak belirlenmiştir. İşleri toplumsal cinsiyet açısından kategorilere ayıran bu anlayış, kadını toplumsal üretime "ev kadınlığı" statüsünü koruyarak ve ancak kadın emeğini gerektiren zorunlu durumlarda dahil eder.

Kadınlar, bu yüzden daha çok hizmetler sektöründe, sağlık, eğitim, tekstil, gıda vb. alanlarda kitlesel bir biçimde çalışırlar. Eşit işe eşit ücret yasalarına rağmen ücretleri erkeklerinkinden daha düşüktür. Ekonomik bunalım dönemlerinde ya öncelikle işten çıkarılırlar, ya da part-time olarak çalışmaya yönlendirilirler. Karar alıcı, yönetici, örgütleyici konumlara çok az sayıda ve çok zor gelebilirler. Evlilik ve çocuk bakımı gibi nedenlerle işi aksatma veya bırakma olasılıkları oldukça yüksektir. Bundan ötürü, işe almalarda erkeklere tercih edilmezler⁴¹.

Türkiye'de kadın açısından hem çok açık ve büyük haksızlıkların yaşandığı, hem de tüm toplumsal ilişkilerde cinsiyet ayrımının belirleyici olduğu bir gerçektir. Üstelik bu durum çok fazla sorgulanmaksızın kabul de edilmiştir. Bunun çeşitli nedenleri vardır. Herşeyden önce birinci neden Türkiye'de sosyo-ekonomik koşulların ortaya konduğu

⁴¹ Necla Arat, "Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri", **Türkiye'de Kadın olmak**. Yayına Hazırlayan: Necla Arat (İkinci basım. İstanbul: Say yayınları, 1996), s. 45, 46.

genel eşitsizlikler tablosudur. Ayrıca kadınlara özgü nedenler de vardır. Türkiye’de kadınlar uzun süre, zamanına göre ileri sayılan haklar elde etmiş olmakla yetinmişler, bu haklara uyma çabası, koruma çabası göstermişlerdir. Kuşkusuz bu yetinmede Türkiye’nin sosyo-ekonomik açıdan az gelişmişliği, bu hakları bile kullanamayan kadınların varlığı da rol oynamıştır. Öte yandan genel olarak toplumun örgütlenme, hak arama ve siyasete uzaklığı da, kadınların bilinçlenme, seslerini yükseltmeleri açısından olumsuz rol oynamıştır. Var olan kadın örgütlerinin de kadın haklarını genişletmek ve yaygınlaştırmaktan çok kazanılan hakların savunulmasına ağırlık verdikleri söylenebilir⁴². Çağımız toplumlarının pek çoğunun pozitif hukuk kuralları kadının eğitim yapmasını ve çalışmasını bir hak olarak kabul etmekte birlikte, bu toplumların sosyal ilişkilerini düzenleyen ve hukuk dışında kalan diğer kural kaynakları (gelenek, töre, din) kadına daha geleneksel bir biçimde yaklaşmakta, aile grubu dışındaki pozisyonların kadınlardan çok erkekler tarafından işgal edilmesi gerektiği anlayışını sürdürmektedir. Bu anlayışın bir uzantısı olarak, sözkonusu toplumlarda çalışma hayatına atılan kadının iş hayatındaki statüsünün derecelendirilmesi de, kadının yine cinsiyeti dikkate alınarak belirlenmektedir. Kadının cinsiyeti esasında belirlenen statüsünü, toplumun kolektif bilinci, kadının iş hayatındaki rolleri için de geçerli saymıştır. Kadına sekreterlik, öğretmenlik, hemşirelik gibi yardımcılık, çocukla ilgilenme, hasta bakımı gibi mesleklerin yakıştırılması, bazı iş kollarında işe girişte erkeklere öncelik tanınması, yöneticilik görevlerinin kadınlardan esirgenmesi ve yine bazı işyerlerinde aynı iş kolundaki kadına, erkeğe göre daha az ücret ödenmesi bu konuda örnek olarak verilebilir⁴³.

1.3. Kadının Statü Arayışları

Kadını anlamak, kadının kendilik algısı ve rollerini tanımlaması ile toplumdaki kültürel ve toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki çakışmanın araştırılmasıyla mümkündür. Toplumsal cinsiyet tartışmalarında, iş piyasasında kadınların hep daha düşük statülü ve gelirli işlerde çalışması gibi konular, ataerkil ideolojinin kadını ikincil konumda görmesiyle açıklanmaktadır. Burada ataerkil ideoloji yaklaşımı kabul edilebilir olsa da, konu sadece bir egemenlik ilişkisi çerçevesinde ele alındığında çoğunlukla kadının kendisi, yani insan faktörü ihmal edilmektedir. Bir diğer deyişle, egemen ideolojilerin tüm

⁴² Meryem Koray, **Türkiye’de Kadınlar**. (Türkiye Sosyal, Ekonomik, Siyasal Araştırmalar Vakfı: Yeniüzyıl Kitaplığı, 1995), s. 26.

⁴³ Nilgün Çelebi, **Kadınlarımızın Cinsiyet Rolü Tutumları**. (Konya: Sebat Ofset, 1990), s.10.

etki ve belirleyiciliğine rağmen, kadın bir "birey"dir. Bireyin en önemli özelliği tüm ideolojik etkileri kendi potasında yoğurup, olayları, ilişkileri ve ortamı kendi koşullarına uygun ve kendini daha mutlu kılabacak stratejiler saptamasıdır. Üstelik bu, bireyin her gün, her an sürekli yaşadığı bir meşrulaştırma sürecidir. Bu meşrulaştırma süreci, kadının aile ve toplum içindeki konumunun belirlenmesindeki ana etkidir⁴⁴.

Kadının toplumdaki yeri ve rolüne ilişkin geleneksel düşünce iyi bir eş ve fedakar bir anne olmasıdır. Sanayi Devrimine kadar tüm toplumlarda, daha sonraları sosyal ve ekonomik gelişmenin geciktiği pek çok toplumda bu geleneksel düşünce ağırlığını korumuştur. Günümüzde ise oldukça azalan oranda olsa da, kadının evde çalışma ve ikinci sınıf statüye sahip olma özelliği sürmektedir⁴⁵.

Kadına yönelik, ev işleri ile ilgili olarak rol belirleme süreci edilgenlikten toplumda, etken olma yönünde değişime uğramıştır. Kadının sadece ev içinde rollerine ilişkin iş bölümü onun ev dışında gerçek anlamda görünür kılınmasını engellemiştir. Bugüne kadar kamusal hayatta yer alabilen kadınlar ise kadın kimliğinden daha çok erkeksi bir görünüm ile kendilerini görünür kılmışlardır. Hem kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi, hem de toplumdaki genel eğitim düzeyindeki iyileşme toplumda kadına ilişkin rollerin algılanmasında kadın ve toplum cephelerindeki bakış açısını önemli değişimlere uğratmıştır. Ancak kadına has özellikleri yadsımadan, bizzat o özelliklerin üstünlüğünü ve avantajı ile kamusal alanda yer alabileceğini anlamış ve bu yönde çaba göstermiştir. Belirtilen bu gelişme sonucunda kadınların iktisadi, sosyal ve siyasal hayatta etkin olarak yer alabilmeleri kolaylaşmıştır⁴⁶.

2. KADININ EĞİTİMİ VE FIRSAT EŞİTLİĞİ

2.1. Kadın-Erkek Eşitliği

"Kadın-erkek eşitliği", insan haklarının ve demokrasinin ayrılmaz bir parçasıdır. Eğer kadınlar, politik, ekonomik, sosyal ve kültürel yaşama erkeklerle eşit bir temelde

⁴⁴ Sibel Kalaycıoğlu ve Helga Rittersberger, "İlişkilerine Kadınca Bir Bakış: Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar", *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. T. İş Bankası Tarih Vakfı Yayınları (İstanbul: 1998), s. 235.

⁴⁵ Güneş N. Berberoğlu, "Kadın Yöneticiler: İş Hayatındaki Yeri ve Sorunları", *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt No: VII, Sayı No: 1 (Haziran, 1989), s. 288.

⁴⁶ Fatma Fidan, "Seçime Giderken Kadın Olgusu", *Dünya*, (8 Mart 1999), s. 13.

katılmıyorlarsa, bu durum onların aleyhine bir ayırım oluşturur ki bu yolla onların temel insan hakları inkar edilmiş olur.

İnsan hakları, demokrasi ve kadın-erkek eşitliği kavramları ortak bir temele oturmaktadır. Bu kavramların hepsi, her erkek ve kadının eşit hak ve sorumluluklara sahip olduğu; ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal ve eğitimsel fırsatlardan eşit ve özgür olarak yararlanabildikleri bir toplum oluşturmaya yönelik ortak bir amaçtan kaynaklanmaktadır.

Öte yandan, kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliği gerçek demokrasinin vazgeçilmez ön koşullarından biridir. Kadın ve erkeklere eşit olanak ve fırsatlar sunulmadıkça, bir toplumda gerçek demokrasinin varlığından söz edilemez.

"Kadın-erkek eşitliği" kavramı, sadece toplumda kadın ve erkekler için eşit yasal fırsatların bulunmasını değil, aynı zamanda, kadınların ve erkeklerin aile kurumunda, eğitimde, istihdamda, sosyal ve siyasal katılımında eşit statülere sahip olmalarını ve eşit olarak temsil edilmelerini de içerir. ancak, ülkemiz gibi, sadece kalkınmakta olan ülkelerde değil pek çok kalkınmış ülkede bile, hâlâ bu alanların hepsinde, kadınların erkeklere göre daha düşük bir konuma sahip olduğu görülmektedir⁴⁷.

Ülkemizde kadın-erkek eşitsizliğinin en belirgin göstergesi okuryazarlık oranında, kadın aleyhine çıkan dengesizliktir⁴⁸. Okuma-yazma bilenlerin oranının ve öğrenci sayılarının cinsiyet ayrımında incelenmesi ile elde edilen bulgular, Cumhuriyet'in eğitim alanında sağladığı ilerlemelerin yanısıra, diğer önemli Cumhuriyet kazanımlarından birinin daha altını çizmektedir. Cumhuriyet'in kadın hakları açısından sağladığı kazanımlar sonucunda, 1935'te % 10'nun altında olan kadın okur-yazarlık oranı, 1990'da % 70'in üzerine çıkmıştır. 1931'de İlkokullar ve meslek okulları hariç, % 30'ların altında olan kız öğrenci oranı ise bugün % 40'lar seviyesine yükselmiştir. Kız öğrenci sayısındaki hızlı artışın doğal sonucu olarak, kadın öğretmen ve öğretim elemanı oranlarında büyük artışlar meydana gelmiştir⁴⁹.

⁴⁷ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kız Çocuklarının Mesleki Eğitime ve İstihdama Yönelimleri**. (Ankara: 2000), s. 6.

⁴⁸ Gülten Avşar, "Çalışma Hayatında Kadın", **Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık**. Yayına Hazırlayan: Canan Balkır (Ankara: Friedrich-Naumann Vakfı ve Liberal Düşünce Topluluğu, 1996), s. 39.

⁴⁹ Devlet İstatistik Enstitüsü, **75. Yılında Sayılarla Türkiye Cumhuriyeti**. (Üçüncü baskı: Ankara: 1998), s. ii, iii.

Atatürk bir söylevinde, cehaletin umumi olduğunu, yalnız kadınlara değil, erkeklere de şamil olduğunu, kadınların erkeklerden daha çok feyizli ve bilgili olmaya mecbur olduklarını, eğer hakikaten milletin anası olmak istiyorlarsa, böyle olmaları gerektiğini belirtmiştir⁵⁰. Eğitim özgürlüğü, laiklikle birlikte hiçbir mesleğin, sanatın ve bilim alanının kadınlara kapalı kalmamasını sağlamıştır⁵¹. O halde kadınların ve kızların eğitim seviyelerini yükseltebilmeleri için öncelikle erkeklerin eğitilmesi sağlanmalıdır. Yeterli bir eğitim seferberliği ile erkeklerle eşit haklara sahip olan kadınların toplum düzeninde aldığı yerin önemi anlatılmalı, kadının ekonomik bağımsızlığına kavuşması sağlanmalı, ana hedef sağlıklı, özgür ve mutlu kadınlar olmalıdır⁵². Kadına yaşam alanında hem kendisi mutlu olmak, hem de gelecek kuşakları yetiştirmek için önemli bilgiler verilmelidir⁵³.

2.2. Kadınların Eğitimdeki Durumları

Kadınların ekonomik bağımsızlıklarını elde edememelerinin ilk ve temel nedeni olarak eğitimsizlik çıkıyor karşımıza. Çünkü, 1992 Türkiye'sinde 27 milyonu aşkın kadın ve 15 yaşın üzerindeki her yüz kadından otuzsekizi hala okuma-yazma bilmiyor. onbeş yaşın üzerindeki erkekler grubundaysa bu sayı yüzde 14'tür. Bilgisizlik, yanlış koşullanmaları ve olumsuz kültürel kalıpları besleyip yaygınlaştırıyor ve yeniden üretiyor. Örneğin, kadın ve erkeğin eşit olmadıklarını siyasal, toplumsal ve dinsel alanlarda tüm karar sorumluluğunu erkeğin taşıdığını öne süren geleneksel söylem, bilgisizliğin ürünü. Ne yazık ki ülkemizin gelişmiş Batı bölgelerinde yaşayan erkeklerin % 49'u geliştirmekte olan Doğu bölgelerinde yaşayan erkeklerin % 60.2'si "kural olarak erkeklerin kadınlardan daha akıllı olduklarını" düşünüyor ve dile getiriyorlar⁵⁴.

Kadının çalışma durumuyla eğitim düzeyi arasında yakın bir bağ vardır. Ancak bu saptama tarım dışı kesimler için doğrudur⁵⁵. Özellikle az gelişmiş ülkelerde, kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması, çalışma hayatına katılımlarını ve üst yönetim

⁵⁰ Erzi Tanılır, "Kırsal kesimde Kadın", *Dünya*, (8 Mart 1999), s. 13.

⁵¹ Necla Arat, "Yaşanan Örneklerinde Şeriat ve Kadın", *Kadınların Gündemi*. Yayına Hazırlayan: Necla Arat (Birinci Basım, İstanbul: Say Yayınları, 1997), s. 10.

⁵² Tanılır, a.g.e., s. 13.

⁵³ Celal Nuri, *Kadınlarımız*. Eski Yazı ve Osmanlıca'dan Aktaran: Özer Ozankaya (T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları/1565, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi, 1993), s. 76.

⁵⁴ Necla Arat, "Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri", *Türkiye'de Kadın Olmak*. Yayına Hazırlayan: Necla Arat (İkinci basım. İstanbul: Say Yayınları, 1996), s. 47, 48.

⁵⁵ Eyuboğlu, a.g.e., s. 57.

mevkilerine yükselmelerini engelleyen önemli bir faktör olmaya devam etmektedir. Kadınlar, ancak eğitim sayesinde bağımlılıktan kurtulup güç kazanmaya, önyargıları sorgulamaya, daha kaliteli bir yaşam beklentisine sahip olmaya başlarlar. Toplum ancak kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesini sağlayarak, kendinin de her alanda gelişme imkanlarının önünü açabilir⁵⁶.

1976 yılında faaliyete geçen Avrupa Meslek Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP)'nin faaliyet amacı, konu ile ilgilenen kurum ve uzmanlara danışmanlık etmektir. Kuruluşundan başlayarak öncelik verdiği ilk konu, rehberlik ve kadınların meslek eğitimleri olmuştur. Kadınların yenilikçi meslek eğitimi programlarına katılmaları için motive edilmeleri gereğini ortaya koyan bu çalışmadan çıkan bir sonuç, iş piyasasında ırk ve cinsiyet ayrımına son verilmesi düşüncesindeki tüm kişilerin ortak bir davranış biçimini benimsemelerinin zorunluluğudur. Bu kişiler, eğitimciler, aileler, işverenler, erkek meslekdaşlar olarak gruplandırılabilir. Elde edilen sonuçlara bağlı olarak, ilgili ülkeler çerçevesinde yeni bir uygulama programı oluşturmuştur. Bu programın amaçlarını kısaca şöyle sıralayabiliriz:

1. Kadınların meslek seçimleri ile ilgili alanların genişletilmesi,
2. Kadınların istihdam imkanlarının geliştirilmesi,
3. İşlerine belirli bir süre ara vermiş yeniden çalışmak isteyen kadınların iş hayatına katılmalarının sağlanması,
4. Endüstri sektörü gibi, kadın çalışanlara az iş veren alanlarda çalışan kadın sayısını arttırmak,
5. Üst sorumluluk düzeylerinde kadınlara yer verilmeyen iş kollarında, kadınların da yükselmelerini sağlamak.

Bu çalışmalar Avrupa Birliğine üye olan tüm ülkelerde çalışan kadınlar için pekçok yenilikler getirmiştir. En önemlisi, kadınlara iş piyasasında erkeklerle eşitlik sağlanmasında, meslek eğitiminin bir araç olarak görülmesidir. Buna bağlı olarak fırsat eşitliğinin sadece iş hayatında değil, sosyal hayatta da gerçekleşeceğine inanılmaktadır⁵⁷.

⁵⁶ Altunış, a.g.e., s. 21.

⁵⁷ **Kadınların İş Hayatına Katılımlarını Artırma Üzerine Milletlerarası Bir Çalışma** (Avrupa Meslek Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP), Ankara: Devlet Bakanlığı Yayın No: 10, 1985), s. 4, 5.

2.3. Sayısal Gerçekler

1985-1990 arasında okur-yazarlık konusunda ilköğretim dönemi kadın-erkek arasında farklılık teşkil etmezken ortaokuldan sonra oranlar arasındaki açık büyümeye başlıyor. Devlet İstatistik Enstitüsü'nün (DİE) verilerine göre, 1994-1995 arasında ortaokul mezunu kadın yüzde 54.5, erkek ise yüzde 76, lise mezunu kadın yüzde 39.5, erkek ise yüzde 59.0, yüksekokul mezun kadın yüzde 13.8, erkek ise yüzde 21.3. Türkiye'de "erkek kadından daha akıllıdır" görünüşünü kadınların 45.8'i onaylıyor. Yüzde 50'ye yakın bu rakam, kadınların güvensizliğini ve körü körüne inanışlarını işaret ediyor⁵⁸.

Genel eğitim düzeyindeki bu düşüklük, kadınlara dönük mesleki eğitim çalışmalarını ve istihdamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun 1988 deki verilerine göre Kuruma kayıtlı kadın işsiz sayısı 208.921 kişidir. bunlar 15-25 yaş grubu içinde yoğunlaşmakta, eğitim durumları itibariyle en yoğun işsizlik lise ve dengi okul mezunları (% 39.3) ile ilköğretim mezunları (% 27.9) arasında gözlenmektedir. Bu nedenle çalışan kadın gücünün artırılmasında mesleki yönden yeterlilik anahtar bir faktör durumundadır⁵⁹.

Devlet İstatistik Enstitüsünün 1990 yılında yaptığı genel nüfus sayımı çerçevesinde, okuma yazma bilmeyen kadın nüfusu genel toplam içinde 1935 yılında yüzde 90.19 iken 1990 yılında bu oran 28.01'e düşmüştür. Aynı şekilde okuma yazma bilenlerin oranı da 1935 yılında yüzde 9.81 iken 71.95'e yükselmiştir⁶⁰.

2000'li yıllarda ülkemizin kadınlara ait bazı gerçekler de şöyledir:

- Türkiye'de kadınların beşte birinin hâlâ okuma-yazması yok.
- Kadınların ancak beşte biri üniversite mezunu.
- İlköğretim ve liselerde kadın öğretmen oranı, gelişmiş ülkelerdeki oranın çok altında.
- Gelir sıralamasında dünyada 16'ncı sırada yer alan Türkiye'de kadınların meclis'te temsil oranı yüzde 4.3. bu oran İsveç'te yüzde 40, Danimarka'da yüzde 33, İspanya'da yüzde 15, Yunanistan'da yüzde 6. Bu sıralamada Uganda ve Kongo gibi ülkelerin gerisindeyiz.
- Kırsal kesimde kadınlar, erkeklerden üç kat daha fazla çalışıyor⁶¹.

⁵⁸ "Özlem Öztürk, "Kadının Karnesi Zayıf", *Milliyet*, (8 Mart 1998), s. 11.

⁵⁹ "Çalışma Hayatında Kadın", *İşveren Dergisi*. Cilt No: XXVIII, Sayı No: 7, (Nisan 1990), s. 13.

⁶⁰ Devlet İstatistik Enstitüsü, *Genel Nüfus Sayımı-Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri*. (Ankara: 1993), s. 13.

⁶¹ Hikmet Bila, "Geniş Açık-Pazartesi Kadınları", *Cumhuriyet* (8 Mart 2000), s. 3.

3. KADIN ÇALIŞMASININ ÇEŞİTLİLİĞİ

3.1. Kadınlık Rollerini

En önemli rolü "anne" olarak belirlenen kadının çalışma gücü, insan yaşamında her zaman önemli bir etmen olmuştur. Kadın tam bir emekçidir; ama emeği ekonomik konumda etkili değildir. Onun emeğiyle elde ettikleri yani ürettiği zenginlikler; evli bulunduğu, bağımlı olduğu erkeğe, onun zenginliğine ve karısına ne kadar vermek istediğine bağlıdır. Varolan koşullarda, insanoğlunun kadın cinsi erkeğe bağımlıdır, erkek kadının geçiminin sağlayıcısıdır⁶².

Simone de Beauvoir, "kadın"la ilgili araştırmasına şu sorularla başlar: Kadın durumunu nasıl öğreniyor? onu nasıl duyuyor? İçine kapatıldığı evren nedir? Kurtuluşun yolları nelerdir? Beauvoir'a göre "kadınlık doğuştan gelmez, sonradan öğrenilir". İnsanın dışisinin toplum içinde bürüneceği biçimi ne fizyolojik ve psikolojik, ne de ekonomik kader belirler. Çocuk kendisi için var olduğu sürece cinsiyetinin farklılığını kavrayamaz; çünkü çocuklar evreni cinsiyet organlarıyla değil elleriyle, gözlerle sezinler.

Cinsiyet rolüne dayalı toplumsallaşma (sosyalizasyon) genel olarak toplumsallaşmanın temel ögesidir. O nedenle, çocukların, erkek çocuğu olmayı ve kız çocuğu olmayı nasıl öğrendiklerine bakılmalıdır.

Erkek çocukların atak olmalarında, saldırganlıklarının azaltılmasında ve çevreleriyle uyumlarında "takım oyunları" birincil önemdedir; takım oyunları yalnızca, erkek çocuklarının saldırganlıklarının aşılmasında yardımcı olmaz; fakat aynı zamanda onlara rekabetin kurallarını öğretmeninde bir yoldur. Çoğu toplumda, erkek çocukları takım oyunlarına çok erken yaşlarda başlarlar. Kazanmanın da, kaybetmenin de kabul edilebilecek şeyler olduğunu öğrenirler. Nasıl rekabet edileceğini, eleştiriyi, seçenek planları ve hedefleri, oyunun kurallarına müdahale ederek ve onlardan yararlanarak nasıl mücadele edileceğini öğrenirler. Kız çocukları ise erkek çocuklarının aksine, rekabet edilmeyen oyunlarda oynarlar; ip atlar, sek sek oynarlar. Bu tür oyunlarda rekabetten çok başarının niteliği üzerinde durulur⁶³.

Sanayileşme ve buna bağlı olarak kentleşme ile birlikte öğrenim olanaklarına ulaşma ve yararlanma olanaklarının artması kadının ekonomik yaşama katılımını kolaylaştırmıştır.

⁶² Eyuboğlu, a.g.e., s. 12.

⁶³ Aynı, s. 12, 13.

Bundan 20-25 yıl öncesine göre daha kolay iş bulabilmelerine rağmen kadınların çalışmasında öncelikle baba ya da kocanın istemlerinin belirleyiciliği devam etmektedir. Kaldı ki, aile içinde süregelen geleneksel rol dağılımının yani cinsiyete dayalı ayrımcılığın yazılı ve/veya sözlü kuralları çalışma yaşamının tüm aşamalarında işlemektedir. Bu ayrımcılık daha baştan kadınları çalışma yaşamı dışında kalmaya zorlamaktadır.

Kadınların çalışma yaşamına özgürce katılmaları:

- evli olup-olmamaya,
- çocuk sayısına,
- öğrenim düzeyine,
- daha önce çalışma yaşamında yer almalarına,
- hanenin gelir düzeyine,
- kentleşme derecesine,
- dış bildirimlere açık olma ve ulaşılma derecesine

bağlı olarak genişlemektedir. Ne var ki yapılan araştırmalar kendi iradeleriyle karar vermelerini engelleyen cinsiyetçi düşünce tarzı nedeniyle bir işte çalışmayı kadınların da içselleştiremediklerini ortaya koymaktadır⁶⁴.

3.2. Ev Kadınlığı ve Ücretsiz Aile İşçiliği

Yüzyıllardır kadının çalışma ortamı ev olmuştur. Parasal karşılığı olan veya olmayan bu kadar işin evde gerçekleşmesi ve evdeki günlük alışılmış düzen içinde kanıksanması; kadının yaptığı işin doğru olarak ölçülmesini güçleştirmektedir. Ulusal gelir ölçme yöntemlerinde ekonomik etkinlik (iktisadi faaliyet) kavramının uygulamaya geçirilmesinde birçok belirsizlik söz konusu olmaktadır. Bu ölçmeler, ev içinde ücretsiz olarak yapılan işleri kapsamamaktadır. özellikle evişleri ile kendine yeterli işletmelerdeki (özellikle tarımdaki) etkinliklerin birleştiği noktalarda; evişlerinin nerede bittiği, ekonomik etkinliğin nerede başladığı belli olmamaktadır. Bu durum eviçi kadın işgücünün değerlendirilmesinde ikili bir haksızlığa neden olmaktadır.

Bilindiği gibi, kadınlar tarafından "ev işleri"ne harcanan eviçi emek kullanım değerine sahip olmakla birlikte; değişim değerine sahip sayılmamaktadır. Bunun sonucu olarak, erkek işgücünün ve toplumun yeniden üretimi açısından büyük önem taşımasına karşın; kadının ev işlerinde harcadığı emek ulusal gelir hesaplarında yer almamaktadır.

⁶⁴ Türkel Minibaş, "Enformel Ekonomi Kadın İşsizliğine Çözüm mü?", **Kadınların Gündemi**. Yayına Hazırlayan: Necla Arat (Birinci Basım. İstanbul: Say Yayınları, 1997, s. 101.

Bunun çeşitli nedenleri vardır. Parasal karşılığı olmayan eviçi kadın emeği, kırdan olsun kentte olsun; işgücü piyasasına girsin veya girmesin hemen her kadının harcadığı emektir. ikincisi, parasal değeri olan eviçi kadın emeğindeki eksik değerlendirmelerdir. Kendine yeterli tarım işletmelerinde olduğu gibi; kentte de, küçük girişimcilikte ve enformel sektörde kadınlar evlerinde veya işyerlerinde parasal karşılığı olan üretimde bulunmaktadır. Fakat bu üretim etkinlikleri ulusal hesaplarda ya hiç yer almamakta veya çok az yer almaktadır. Sayımlarda ve araştırmalarda, soru kağıtlarına verilen yanıtlarda, genellikle erkekler mesleklerini rahatlıkla belirtirlerken; Kadınlar "ev kadını" olduklarını söylemekte; pazar veya ev için gıda (veya başka bir ürün veya hizmet) üretiminde bulunsalar bile bunu söylememe eğilimi göstermektedirler. Eğer görüşmeci, eviçinin ötesinde sorular sormaz ise kadının ekonomik etkinliği hiçbir zaman kayıtlara geçmeyebilmektedir⁶⁵.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından İzmir yöresinde kırsal kadına yönelik eğitimin istihdama etkisi konulu bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarından kadınların ev işleri için ayırdıkları süre, günlük iş yoğunluğunu belirleme açısından önem taşımaktadır. İncelenen kadınların genel olarak ev işleri için günde ortalama 4.43 saat harcadıkları belirlenmiştir. Ev işlerinde temizlik en büyük zamanı alırken, bunu çamaşır ve yemek pişirme için ayrılan zaman izlemektedir. Benzer veriler Adana yöresinde yapılmış bir çalışmada da görülmektedir. Bu yörede kadınların ev işlerine günde 3.8 saat ayırdıkları saptanmıştır. Türkiye’de yapılan diğer bir çalışmada coğrafi bölgeler itibarıyla köy kadınlarının ev işlerine 6.25-7.5 saat arasında zaman ayırdıkları ortaya konmuştur. Afrika ve Asya ülkelerini kapsayan bir başka çalışmada ise kadınların ev işlerine ayırdıkları sürenin 4.9 saat ile 5.5 saat arasında değiştiği belirtilmektedir⁶⁶.

Evlü kadınlar genellikle ailelerinin atölyesinde de çalışırlar ya da eve parça başı iş alırlar. Atölyede ücretsiz olarak çalışırlar, çünkü tıpkı kadın ve çocukların hane içindeki emekleri gibi, bu emek de aile hayatına doğal bir katkı olarak görülür. Bu, aile üyeliğini tanımlayan ve ifade eden, destek ve güvenliğin temel kaynağı olan yükümlülükler çerçevesinde mümkün olur⁶⁷.

⁶⁵ Eyuboğlu, a.g.e., s. 17.

⁶⁶ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İzmir’de Kırsal Kadına Yönelik Eğitim İstihdama Etkisi**. (Ankara: 1999), s. 27, 28.

⁶⁷ Jenn, B. White. **Para ile Akraba-Kentsel Türkiye’de Kadın Emeği**. Çeviren: Aksu Bora (Birinci Baskı. İstanbul: İletişim Yayıncılık, 1999), s. 29.

Kentteki kadın işgücünün görünüş biçimleri daha çeşitlidir; ev içinde ücretsiz aile işçiliği veya gelir getirici işler yapabildikleri gibi, sanayi ve hizmet sektörlerinde ücretli işgücü olarak istihdam edilmektedirler. Bunlara ek olarak, az sayıda da olsa, kendi hesabına çalışan veya işveren konumunda olan girişimci kadınlar da vardır. Kentte enformel sektör içinde örgütlenen kadınlarda farklı sorunlarla karşı karşıyadırlar.

Ev içinde gelir getirici etkinliklerde bulunan kentli kadınların, gelir elde etmelerine karşın evin dört duvarı arasında kaldıkları, kendi aralarında amansız bir rekabete itildikleri, sağlık sorunları başta olmak üzere, olumsuz ortamlarda yaşadıkları için kırsal kadının konumundan farklı bir konuma sahip olmadıkları görülmektedir⁶⁸.

3.3. Ev ve İş Çatışmaları

Kadının görevleri tartışıldığında ilk akla gelenler annelik ve ev kadınlığıdır. Oysa dünya kurulalı beri kadın, annelik ve ev işlerinin yanısıra üretim hayatına da katkıda bulunmuştur. İlkel toplumlarda olduğu gibi, gelişmiş toplumlarda da kadın, gerek evin içinde, gerekse evin dışında ekonomik yaşamda aktif bir rol oynamıştır. Ailenin yiyecek ve giyeceklerini hazırlamak, ev işlerini yürütmek, gerektiğinde onarım yapmak, her dönemde kadının evin içinde yaptığı faaliyetler arasında yer almıştır⁶⁹. Kadın, dışarda çalışmakla, geleneksel olarak erkeğin olan bir sorumluluğu yüklenmektedir. Buna karşılık, erkeğinde karısına yardım ederek ev işlerini paylaşması gerekir. Şimdiki durumda, genel olarak, bunun tam tersi olmaktadır. Kadın hem dışarda çalışarak evin ekonomisine katkıda bulunuyor, hem de geleneksel ev işlerini yürütmeye çalışıyor. Bu koşullar altında, ücretli işlerde çalışmanın kadına getirdiği en belirgin özgürlük, bol bol yorulma ve sinirlenme özgürlüğü oluyor⁷⁰.

Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları zorlukların önemli bir bölümünü, hala ev, aile ve çocuk sorumluluklarının geleneksel biçimde devam etmesi oluşturur. Çalışan kadının konumu, kazancı ne olursa olsun, hala ev ve çocuk bakımının en büyük yükünü kendi taşımaktadır. "İkinci Değişim: Çalışan Ebeveynler ve Evdeki Devrim" kitabının

⁶⁸ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**. (Ankara: 2000), s. 9.

⁶⁹ Norma Razon, **Çalışan Anne ve Çocuk**. (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları no: 3091, 1983), s. 1.

⁷⁰ Türker Alkan, **Kadın-Erkek Eşitsizliği Sorunu**. (Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları: 475, 1981), s. 68.

yazarı Dr. Arlie Hochschild, evin günlük işleri yüzünden kadınların erkeklerden, haftada 15 saat daha fazla çalıştıklarını söylemektedir. Başka bir araştırma ev işlerinin % 75'inin hala çalışan kadınlar tarafından yapıldığını göstermiştir. Çalışan kadın, hem işinde başarıyı hedeflerken, hem de toplumsal şartlanmışlıkla ev kadını ve annelik sıfatlarını en ideal şekilde yürütme çabasıdadır. Evini ihmal ettiği takdirde çok mutsuz olur. Çalışan kadın, evdeki rolü ile dışardaki rolünü uyumlaştırmak ve dengelemek zorundadır. İki rolün arasında sıkışan kadın, işini ya da evini tercih etmek zorunda kalabilir. Ya da dışarıdaki rolünü aksattağı için, işyerinde zayıf konuma düşebilir. Evdeki sorumluluklar, hasta bıraktığı çocuğu, kadının kendini işine tam olarak verememesine sebep olur veya sıkça izin, rapor kullanmak zorunda kalabilir. Her iki durumda, iş yerinde çatışmalara ve işverenin kadın işgücüne güveninin azalmasına neden olmaktadır. Bazı çalışan kadınlar için başka bir zorluk, eşinin kendisine yardım ettiği durumlarda da bu rollerini devredememesidir. Bir çok kadın yetiştirilmeye alakalı olarak, bazı kadınsı davranış genektiren işlerden vazgeçemez ve kocanın çok az bir yardımıyla tatmin olur⁷¹.

3.4. Anne Olmak

Toplumumuzun geleneksel olarak kadından beklediği sorumluluk evin yönetimi ve çocukların bakımındır. Ev işlerini yapmak ve çocuklarla ilgilenmek (çalışan kadınlar da dahil) kadınların asli sorumluluğu olarak kabul edilmektedir ve bu sorumluluklar kadının kamusal hayatta başka sorumluluklar yüklenmesini güçleştirmiş, en azından erkeklerle rekabet şansını azaltmıştır⁷².

Sanayi toplumuna geçiş sonrası kadınların ev dışı üretim sürecine daha fazla katılması ile birlikte, çocukların bakılması ve yetiştirilmesi sorun haline geldi. Daha önceleri yüzyıllar boyunca kamusal alandan dışlanmaları pahasına yalnızca kadınların sırtına yüklenen bu sorumluluk, kadınların çalışma yaşamına daha fazla ölçüde katılmasıyla, iş ağırlığına ek bir yük haline geldi. Özellikle yaşadığımız son yüzyılda bu durum artık daha fazla sayıda kadının ve erkeğin üzerinde düşünmesini ve çözmesini gerektiren bir sorun oldu⁷³.

Evli ve çocuklu kadınların giderek artan sayılarda çalışma yaşamına girmeleri çalışan kadın ve çocuk sorununu beraberinde getirmektedir. Herhangi bir toplumda, kadının,

⁷¹ Altuniş, a.g.e., s. 29, 30.

⁷² Fatma Fidan, "Seçime Giderken Kadın Olgusu", *Dünya*. (8 Mart 1999), s. 13.

⁷³ Erhan Kaplan, "Çocuk Bakımı Sorunlar-Çözüm Önerileri", *Kadınların Gündemi*, Yayına Hazırlayan: Necla Arat. (Birinci Basım. İstanbul: Say Yayınları, 1997), s. 138.

geleneksel ev kadınlığı rolünün bir uzantısı olarak değil, gerçek bir rol değişimi olarak üretim sürecine katılmasının önkoşulu, rol ikileminin hafifletilmesi, kadına aile-içi sorumluluklarında yararlı ve yardımcı olacak kurumların geliştirilmesidir. Bu tür kurumlar arasında önceliği çocuk bakımına yönelik kuruluşlar almaktadır⁷⁴. Ülkemizde çalışan kadınların ev kadınlığı, annelik gibi geleneksel rollerinin devam ettiği, bu rolleri hafifletici ana okulu-kreş gibi kurumların yetersiz sayıda olduğu bilinmektedir. Bu nedenle ev işleri, çocuk bakımı sadece kadının sorumluluğu içerisinde görülmekte, hatta bazı geleneksel çevrelerde kadınların -sadece- bu işleri yapabileceğine inanılmaktadır. Bu temel görüş çerçevesinde çocuk bakımı, çalışan tüm kadınların sorunudur⁷⁵.

Hem anne hem iş kadını olan kadınlar, süper kadın olarak adlandırılmaktadırlar. Hem evde bütün sorumluluklarını yerine getiren, hemde işini aksatmadan yürüten eski kuşak kadın yöneticiler, süper kadınlık konusundaki anılarını savaştan dönen askerler gibi gururla anlatırken, genç kadın yöneticiler çocuk sahibi olmak veya kariyerde ilerlemek konusunda belirsizlik yaşamaktadırlar. Yapılan bir araştırma, Türkiye’de banka sektöründe çalışan kadınların 30 yaşına kadar girdikleri sınavlarda başarılı olduklarını ve hızla ilerleyebildiklerini, evlilik ve çocuktan sonra bu mesleki ilerleyişin hızını kaybettiğini ortaya koymuştur. Mesleğinde ilerlemek isteyen kadın, çocuk veya kariyeri konusunda seçim yapmak zorundadır. Felice N. Schwartz, Harvard Business Review’da, şirketler ve kadınların iş kariyerleri ile ilgili yayımlanan makalesinde, şirketlerin iki tip kadın yönetici belirlediklerini söylemektedir. İş kariyerine öncelik verenler, ailelerine öncelik verenler⁷⁶.

4. KADININ ÇALIŞMA SONUCUNDA KAZANIMLARI VE TOPLUMSAL DEĞİŞİME KATKILARI

4.1. Kadınların Karar Vermede Özgürleşmesi

Kadınlar, artık aileye katkı olarak para kazanmaktan çok, ailenin tek gelir kaynağı ya da en istikrarlı gelir sağlayıcı haline gelmiştir. Kadınlar her ne kadar çalışmayı

⁷⁴ Oya Çitçi, **Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar**, (Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 200, Sevinç Matbaası, 1982), s. 39.

⁷⁵ Nuran Elmacı ve Remzi Oto. "Vardiyalı Çalışan Kadınların İş Sorunları ve Aile İlişkileri", **Kadın Gerçeklikleri**. Yayına Hazırlayan: Necla Arat (Birinci Basım. İstanbul: Say Yayınları, 1996), s. 78.

⁷⁶ Altunış, a.g.e., s. 30.

bağımsızlıklarını kazanmaktan çok, aile bütçesine katkı olarak görseler de işsizliğin, özellikle de erkek işsizliğinin yüksek olduğu ülkelerde kadın emeği vazgeçilmez bir hale gelmiştir. Böyle bir durum, eninde sonunda kadınların bilincinde değişimlere neden olmakta ve yavaş da olsa ataerkil yapının alışılmış biçimlerini zorlamaktadır. Evdeki erkek egemenliği zaman içinde kırılmakta ve erkekler özellikle işsiz olduklarında evde daha fazla sorumluluk almaya zorlanmaktadır.

Yapılan bir araştırmada, kadınların karar vermedeki özgürlüklerinin arttığı görülmektedir. İlk olarak ve en önemlisi kadınların çalışmaya artık kendilerinin karar verdiği ortaya çıkmaktadır. Kadınların çalışmayı bir yaşam biçimi olarak benimsedikleri ve kısa vadede işten ayrılmak gibi düşünceleri olmadığı gözlenmektedir. Özellikle birkaç işe girip çıktıktan ve bir iş deneyimi elde ettikten sonra, kadınlar iş değiştirmeye kendileri karar vermekte ve kendileri işlerini bulmaya başlamaktadırlar. İlk işe girerken bile kadınların çoğu çalışmaya kendilerinin karar verdiğini söylemektedir. Ailesi ile birlikte karar verenler toplamın ancak % 8,5'ini oluştururken, kocası ile birlikte karar verenler ise, evli kadınların ancak % 7,6'sına ulaşmaktadırlar.

Paranın harcanmasına ilişkin kararlarda artık kadınların da etkin olduğu görülmektedir. Kazanılan paranın nasıl harcandığı konusuna gelince, kadınların ancak %26,9'u bu konuda tamamıyla kendisi karar vermekte, % 37,4'ü ise kocası veya ailesi ile birlikte harcamaya karar vermektedir. Kadınların yalnızca % 17,7'sinin hiç söz hakkı yoktur. Günümüzde daha yeni yeni kadınların karar vermede etkin hale geldiklerini görmekteyiz. Para kazanma durumuna gelmek ve bunun aile için çok önemli olduğunun bilincine varmak, kadınları en azından aile içi karar verme aşamasında etkin hale getirmektedir⁷⁷.

4.2. Kadınların Çalışma İle İlgili Düşüncelerinde ve Beklentilerinde Değişim

Dünyanın gelişmiş bölgelerinde kadınların yasal ve kurumsal kazanımları olmakta, ancak bunlar ekonomik ve toplumsal eşitsizlikleri çözmeye yetmemekte, bu kazanımların dünyanın öteki bölgelerindeki kadınlara ve pek bir yararı olmamaktadır⁷⁸. Türkiye'de 1950'lerden başlayarak çalışan kadınlar üzerine yapılan çalışmalarda, kadınların çalışmasında ev dışında ücret karşılığı çalışmanın birincil amaç olmadığı, kadınların buna

⁷⁷ Özkuzukıran, a.g.e., s. 16, 17.

⁷⁸ Meryem Koray, "Kadın Haklarında Tıkanıklıklar, Umutlar...", *Cumhuriyet*. (9 Mart 1996), s. 2.

geçici ve zorunlu bir uğraş olarak baktıkları, esas bulunmak istedikleri alanın ev kadınlığı ve annelik olduğu şeklinde bir savın yer aldığını belirtmektedir. Kadınların ekonomik faaliyetlere daha az katılmasının genellikle onların aile içindeki rol, bu role bağımlı tercihleri ve ataerkil ilişkilerle açıklandığını ve ekonomik koşullardan kaynaklanan çözümlerinin göz ardı edildiğini iddia etmektedir.

Kadınların çalışma nedenleri, yetersiz aile geliri, kocanın işsiz olması, ailede hastalık, ölüm ve bir ev sahibi olma isteğidir.

Kadınların ancak ekonomik gerekçeler ve ikincil bir gelir kaynağı olarak çalıştığı, iş ve aile hayatı arasında bir rol çatışması olduğunda, işten vazgeçmenin ağır bastığı yine pek çok çalışmada yinelenen kanılardan biridir.

Ancak son yıllarda kadınların, geçmişe oranla daha büyük bir kısmının artık yalnızca geçim nedeniyle çalışmadığını, özellikle erkekler kadar kazanmaya başlayınca çalışmaya yönelik tutumlarında ve bilinçlerinde önemli değişimler olmuştur.

4.3. Çalışma, Aile ve Çocuk Konusunda Değişen Yaklaşım

Türkiye’de evli kadınların çalışma hayatına katılımının oldukça sınırlı olduğu pek çok çalışmada öne sürülmektedir. Bunun başlıca nedenleri olarak da özellikle düşük statülü işlerde çalışabilecek kadınların, bu işlerde çalışmasına ailenin namusunu ve şerefini korumakla görevli kocaların izin vermemesi, çalıştığı zaman çocuklarını bırakacak yer bulamaması ve ev sorumluluklarının fazla olması gösterilmektedir.

Kadınların evlilik ve çocuk nedeniyle eskiden olduğu gibi çalışmaya ara vermedikleri ve çalışmanın bir yaşam biçimi haline geldiği görülmektedir.

Kadınların % 47,1’i 15-19, % 34,1 ‘i ise 20-24 yaşları arasında evlenmektedir. En genç ve üretken dönemler de yapılan evlilik, yaşam koşullarının iki kişinin çalışmasını zorladığı bir ortamda artık çalışma için bir engel oluşturmamaktadır.

Kadınlar evlendikleri ve çocuk sahibi olduklarında çeşitli çözümler bularak çalışmaya devam etmekte olup, bu kadınlar işyerinde yükselmek istediklerini belirtmektedirler.

Çalışan kadınların, kocanın veya ailenin tepkileri karşısında artık çok daha dirençli olduğu, ancak çocuğun hala çok hassas bir konu olduğu görülmektedir. Buna karşılık, daha önce de belirtildiği gibi çocuk nedeniyle işten ayrılma veya işe ara verme oranı

düşüktür. Dolayısıyla, çocuklara uygun ortamlar hazırlandığında ve bu iş daha kurumsal ve daha güvenilir hale geldiğinde, kadınların çalışmaya karşı tutumlarının daha olumlu hale geldiği ve yapılan işin verimliliğinin arttığı izlenmektedir⁷⁹.

4.4. Yeni Kimlik Arayışlarının Gündeme Gelmesi

Durumlarından memnun olmayan ve erkek olmayı tercih edeceğini belirten kadınlar, genellikle kadın olmanın iki misli yük getirdiğini ve erkeklerin bu anlamda işlerinin çok daha kolay olduğunu belirtmektedir. Özellikle evli ve çocuklu kadınların bu konuda daha fazla şikayetleri bulunmaktadır. Erkeklerin evdeki sorumlulukları istediklerini yapabildiklerini, kendilerinin ise ailenin yüklenmemesi ve kadının çalışsa da yine bunlarla tek başına uğraşıyor olması, şikayetlerin başında gelmektedir. Ayrıca bu grupta yer alan kadınlardan bir kısmı ve özellikle de aile baskısından bıkan genç kızlar erkeklerin çok daha özgür olduğunu, kendilerinin aile baskısı nedeniyle eve kapalı sıkıcı bir yaşam sürdüklerini belirtmektedir⁸⁰.

4.5. Ailenin ve Toplumun Kadının Çalışmasına Değişen Yaklaşımı

Kadının çalışmasına karşı tavrın oldukça değişmiş olduğu ve artık kadınların çalışmasının doğallaştığı anlaşılmaktadır. Yüksek enflasyon nedeniyle geçinmenin zorlaştığı ve gelir düzeyinin giderek düştüğü bir ortamda, özellikle yoğun sanayileşmenin yarattığı taleple birlikte kadın işgücü de giderek artan oranlarda emek pazarına girmiş durumdadır. Ekonomik koşulların ağırlaşması nedeniyle artık tek kişinin kazandığı parayla geniş ailelerin geçinmesi mümkün değildir ve varolma stratejisi zorunlu olarak birden fazla kişinin çalışmasını gerektirmektedir.

Ailenin kadının çalışması konusundaki düşüncelerine bakıldığında, evli kadınların kocalarının % 34,9 'u, karılarının çalışmasına olumlu bakmaktadır. Ancak bu olumlu tavır, kocaların bundan dolayı eziklik duymasını engellememektedir. Bu durum, alışlagelmiş değer yargılarından ve erkeklerin şartlanmış düşüncelerinden kaynaklanmaktadır.

⁷⁹ Özkuzukıran, a.g.e., s. 18, 19, 20.

⁸⁰ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği*. (Ankara: 1999), s. 179.

Kadınların çalışması aile için para kazanma ve ailenin geçimine katkıda bulunmak olarak algılandığından, çalışan kadınlar takdir edilen bir konuma gelmektedir.

Bulunulan çevrenin kadının çalışmasının olan tepkisine bakıldığında ise, kadının çalışmasına olumsuz bakanların oranı daha fazladır. Bunun da doğal karşılanması gerekir, zira böyle bir sürecin dışında kalanlar eski değer yargılarını daha uzun süre korumaktadırlar ve daha rahat eleştirebilmektedirler⁸¹.

81 Özkuzukıran, a.g.e., s. 21, 22.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADININ ÇALIŞMA HAYATINDA ORTAYA ÇIKAN SORUNLARI

1. GENEL OLARAK KADINLARIN İSTİHDAM HAYATINDAKİ YERİ

Kadınların ekonomik hayattaki konumlarına bakıldığında ilk göze çarpan özellikleri şöyle sıralanabilir. Bütün dünyada kadınlar genellikle en az ücret ödenen işleri yapmakta, düşük statülü işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Kadınların, mensup olduğu hane fakir olduğu ölçüde düşük ücretli işlere katılımları artmaktadır. Kadın emeğinin yalnızca bir bölümüne parasal karşılık ödenmektedir. Kadınlar aynı zamanda ailenin birçok ihtiyacını karşılamak zorundadırlar. Piyasada istihdam edilen kadınlar birçok işte erkeklerden daha az ücret almaktadır.

Kadınlara genellikle aynı iş karşılığında daha az ücret ödenmekle birlikte, kadınların iş hayatında uğradığı ayrımcılığın asıl belirleyicisi bu değildir. Kadın-erkek gelirleri arasındaki asıl fark, erkeklerin daha çok gelir getiren işlerde çalışma imkanlarına sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu, cinsiyete dayalı iş bölümünün bir izdüşümüdür. Özellikle üçüncü dünyada bu durum kendisini sürekli olarak göstermektedir. Formel sektörde, enformel sektör de yada genel olarak emek piyasasında kadınlar daha çok statüsü ve geliri düşük “kadın” işlerine hapsolmuşlardır. Bu noktada kaçınılmaz olarak şu sorular akla gelmektedir:

- Kadınların gelir getiren ekonomik faaliyetlerde bulunmaları onlara toplumsal statülerinin yükselmesi anlamında bir kazanım sağlamış mıdır?
- Gelirlerinin yükselmesi bir kazanım mı sayılmalıdır, yoksa elde ettikleri “ek gelir” hane halkının diğer fertleri için harcandığı ve iki iş yapmak zorunda kaldıkları için, iş hayatına katılmaları onlar için bir “kayıp” olarak mı değerlendirilmelidir?

Bu konuda birbirleriyle çelişen görüşler vardır. Bir bakış açısına göre, kadınlar iş hayatına katılmakla göreceli bir özgürlük kazanmışlardır. Eve eskisi kadar bağımlı

olmaktan kurtulmuş, kazandıkları paranın belli bir bölümünü harcamada kendi başlarına karar alma hakkını elde etmiş, aynı zamanda öğrencilik dönemi sona erdikten sonra da diğer genç kadınlarla ilişkilerini sürdürme, yani evin dışında sosyalleşme imkanlarını sürdürme olanağına kavuşmuşlardır. Bir başka deyişle kadınların emek piyasasına katılmaları, onların, hane gelirinin kullanımında ve sorumlulukların paylaşımında daha adil konumlara kavuşmaları oranında olumlu değerlendirilebilir. Eğitimli kadınların durumu farklılık gösterebilmektedir: Onların kazanımı, daha iyi ve yüksek gelirli işlere girme şansları fazla olduğu için, diğer kadınlara oranla daha fazla görünmektedir.

Kimi yazarlar ise, kadınların işgücüne katılımını böyle olumlu bir gözle değerlendirmemektedir. Kadınların marjinalleşmesi tezi diyebileceğimiz bu perspektife göre, kadınlar, ekonomik gelişme sürecinde, üretim ve yeniden üretim mekanlarının ayrılmasıyla, geleneksel roller içindeki güçlerini ve ekonomik katkılarının değerini kaybederken, aynı zamanda belli bir alanda kısıtlanıp emeklerinin görünürlüğünü de kaybettiler. Üretim erkeğin alanında sınırlandırıldı. Devletin kalkınma politikaları da, kadınların geleneksel toplumdaki konumlarını yok sayarak bu sürece ivme kazandırdı. Bu süreç hem kadınların “geleneksel” görevlerinin ağır yükünü hafifletmedi, hem de onları marjinalize etti; ev içindeki otoritelerinden ve kaynaklar üzerindeki kontrollerinden mahrum etti.

Bütün bu görüşlerin birleştiği ortak nokta ise kadınların ekonomik durgunluk ortamında iş hayatına katılımlarının kendilerine fazla bir şey kazandıramadığıdır. Bu durumda kadınlar için hayat daha da zorlaşmaktadır. Çünkü kadınlar daha çok çalışmak zorunda kalmaktadır. Daha az ücretle çalışmayı kabul etmek zorunda kalmalarının yanısıra, düşen hane gelirlerinin yükünü de taşımaktadırlar.

“Household survival strategy” diye adlandırılan bu tutum, kadının emek piyasasına katılımının dinamiklerini açıklamakta tek başına yeterli değildir. Yapılan araştırmalar, bir ekonomik durgunluk ortamında, işini kaybeden erkek işsiz olarak nitelenirken iş hayatından kopan kadının “ev kadını” olarak görüldüğünü ortaya koymuştur.

Ayrıca burada strateji kavramının kullanılışı da yanıltıcı olabilir. Çünkü yukarıda bahsedilen hareket etme biçimleri, sadece ortaya çıkan “yeni” koşullara bir reaksiyondur ve geleceğe dönük planlama içermemektedir. Haneler, sadece, her ne yolla olursa olsun ek gelir elde etmeye çalışmaktadırlar. Ekonomik krizlerle başetme stratejileri emek

piyasaının dışındaki faaliyetleride içermektedir. Enformel sektör, iş arayan herkesi içine alacak kadar iş olanağı yaratamadığına göre, haneler, krize değişik biçimlerde karşılık verirler. Örneğin harcama ve tüketimi kısımaya, hane kompozisyonunu değiştirmeye başvururlar.

Son olarak, kadınların istihdam düzeyi krizden önce artmaya başlamıştır. Dolayısıyla 1980'lerde ülke ekonomilerinin daha olumlu bir gelişme göstermesi söz konusu olsaydı, kadınların işgücüne katılımının artmaya devam edeceği söylenebilirdi. Ne var ki, kadınların istihdam alanlarına girmesi yalnızca ekonomik koşulların zorlaması olmadığı gibi, kadınların seçimi de değildir.

Ayrıca, son derece önemli bir nokta da hanelerin, ayrı ekonomilerden ve değişik bireysel "kazanç" stratejilerinden oluşan birimler olduğunu göz önünde bulundurma gerekliliğidir. Aynı hane içinde yaşasalar da erkeklerin ve kadınların ayrı hayatları vardır. Dolayısıyla hükümetlerin ve hükümet dışı yardım örgütlerinin sosyal yardım programlarının hedef olarak haneleri değil, hane içindeki tek tek bireyleri ele alması gerekmektedir⁸².

1.1. Kadınların İşgücüne Katılımı

Kadınların işgücüne katılım oranı sanayileşmiş ülkelerin çoğunda istikrarlı bir biçimde artmaktadır hatta erkeklerin işgücüne katılım oranına yaklaşılmaya başlamıştır. İsveç'te 2000 yılında, kadınların işgücüne katılım oranının, 25-54 yaş grubu erkeklerin işgücüne katılım oranını geçeceği öngörülmektedir. Evli ve kendisine bağımlı olan çocuğu 35-54 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılım oranları hızla artmıştır. Artık kadınlar işgücü içinde daha uzun dönemler yer almakta ve kesintiler çoğunlukla doğum izinleri nedeniyle geçici olmaktadır. Çocuğu olan ve çalışmayan kadınlar hızla istisna haline geliyorlar.

Ancak anne ve babaların istihdam oranı ve çalışma saatleri arasında hala farklılıklar bulunuyor. Örneğin, beş yaşın altında çocuğu olan kadınların istihdam oranı, Danimarka'da % 80, ABD'de % 60, Fransa ve Belçika'da % 50-60 arası ve Hollanda, İngiltere ve İrlanda'da % 30'ların altındadır. Sanayileşmiş ülkelerin çoğunda, çalışan yalnız annelerin oranı % 30 ile % 70 arasındadır.

⁸² T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi** (Ankara: 1999), s. 13, 14, 15.

Bazı sanayileşmiş ülkelerdeki kalifiye işgücü eksikliği geleneksel işgücü kaynağı olan genç insanların sayısındaki azalmayla ilişkilendirilmektedir. İngiltere’de 1995 yılında öngörülen işgücü artışının % 80’ini kadınlar oluşturmaktadır. Ayrıca, istihdamın uzun dönemli ve yapısal olarak hizmetler sektörüne kayması da kadınlardan yana bir etkidir. Bu yüzyılın sonuna kadar, İngiliz işçilerinin çoğunluğunu kadınların oluşturacağı tahmin edilmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde, kadınların ücretli işlere katılımı artmıştır. Örneğin, Latin Amerika’da kadın işgücü, 1950 ve 1980 arasında 10 milyondan 32 milyona çıkarak üç katına ulaşmıştır. Ancak, tipik olarak kadınlar tarafından gerçekleştirilen ekonomik faaliyetlerin çoğu istatistiklere yansımamakta ve daha düşük değerlendirilmektedir. Ailelerinin temel mal ve hizmetlerini sağlayanlar, çoğunlukla kadınlardır. Hindistan’da, kadınlar aile gelirine % 50 katkı yapmakta ve çoğu kadının geliri yiyecek, gıda ve konut masraflarına harcanmaktadır⁸³.

Kadınların işgücüne katılımı, kadınların yaptıkları işlerin türleri yüzünden erkeklerin işgücüne katılımından niteliksel bakımından farklıdır. Kadınlar, ucuz, esnek ve kısmi işgücü kaynağı olarak görülür. Çoğunlukla, bu işlerde, mesleki eğitim veya terfi imkanları veya sosyal güvenlik yardımları yoktur. Çoğu kadın, aile sorumluluklarının eşit olmayan dağılımı ve çocuk bakımı hizmetlerinin yokluğu nedeniyle kısmi çalışmaktadır.

Sanayileşmiş ülkelerdeki kısmi çalışan kadın sayısı 1978’deki 27 milyondan 1987’de 35 milyona ulaştı ve % 30 arttı. Bu ülkelerdeki dört kadından biri kısmi zamanlı çalışmaktadır. Bazı ülkelerde, kadın işçilerin % 45’i kısmi zamanlı çalışan işçilerdir (İngiltere ve İsveç). Kadınlar, temelde hizmet sektöründeki kısmi işçilerin % 62 ile % 90’ını oluşturmaktadır.

Annelerin kısmi çalışma oranları, tüm ülkelerde erkeklerinkinden fazladır ve kısmi çalışma, çocuklu kadınlar arasında daha yaygındır. İngiltere’de iki çocuklu, 20’li yaşların sonlarında bir kadın, çocuksuz bir kadından 9 yıl daha az, tam gün çalışmaktadır. Ancak, Danimarka’da, küçük çocuklu kadınların ortalama haftalık çalışma süresi haftada 34 saate çıkmış; tam gün çalışma süresi ise 38 saattir. Bu, çocuklarını büyüttükleri yıllar boyunca pek çok kadının çalışmayı sürdürdüğü anlamını taşır. Küçük çocuklu annelerin istihdam düzeyleriyle, çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması arasında açık bir ilişki vardır.

⁸³ Türk-İş Kadın İşçiler Bürosu, *İş ve Aile Politikası* (Ankara), s. 11, 12.

Danimarka’da, 3 yaşından küçük her üç çocuktan ikisi, kamusal olarak finanse edilen çocuk bakım hizmetlerinden yararlanmaktadır⁸⁴.

Kadınlar, ya evin geçimini sağlayan tek kişi olduklarından, ya da ailenin hayat standardını sürdürebilmesi için iki kişinin çalışması gerektiğinden ekonomik zorunluluklar nedeniyle giderek artan oranlarda çalışmaktadırlar. Kadınlar, bazı ülkelerde nüfusun üçte birini oluşturan ve giderek artan dünyadaki çocukların geçimini sağlamak sorumluluğunu taşıyorlar. Çok az ekonomik ve sosyal destekle kendilerinin ve çocuklarının geçimini sağlamakta güçlüklerle karşılaşılıyorlar.

Pek çok ülkede “yoksulluğun kadınlaşması” diye adlandırılan bir gelişme gözleniyor. Kadınların ortalama gelirleri erkeklerinkinden düşük, kadınlar için iş imkanları, dar bir meslek ve işkolu alanında yoğunlaşmakta; kadınların işsizlik oranı erkeklerinkinden fazla olmaktadır. Kadınlar hem daha az kazanmakta hem de gelir güvencesinden yoksun bulunmaktadırlar.

Yoksulluk, tek ebeveynli aileler, özellikle aile reisi kadın olan tek ebeveynli aileler arasında ve bir de çoğu kez asgari gelire terkedilen yaşlı kadınlar arasında daha sık görülmektedir. ABD’de asgari ücretle tam gün çalışan tek çocuklu bir anne, yoksulluk gelir düzeyine bile ulaşmaya yetecek geliri kazanamamaktadır. İş piyasası, işe girebilmesi başka etkenlerden daha çok çocuk bakımı imkanının sağlanmasına bağlı olan, yalnız anneler için daha zordur. Çocuk bakım imkanının olmaması veya pahalı olması halinde, bu durum sadece kadınları çalışma saatlerini sınırlamakla kalmaz, çalışmalarını tamamen engelleyebilir.

Gelişmekte olan ülkelerde, aile reisi kadın olan ailelerin büyük çoğunluğu, ailesini ve tarlasını bir arada tutmaya çalışan kırsal kesim kadınlarıdır ya da yaşamını kayıtsız sektörde kazanmaya çalışan kadınlardır⁸⁵.

1994 yılında iktisaden faal yaştaki kadınların % 11’inin işgücüne katıldıkları görülmektedir; bu oran erkeklerde % 61’dir.

Kasnakoğlu ve Dayıoğlu tarafından yapılan işgücüne katılım araştırmasında, işgücüne katılım konusunda ise şu bulgular elde edilmiştir:

⁸⁴ Aynı, s. 13.

⁸⁵ Aynı, s. 14, 15.

- Genel olarak bakıldığında, kadınların işgücüne katılım oranı % 7.9, erkeklerinki ise % 69.9'dur.
- Kadın ve erkek arasında önemli bir eğitim eşitsizliği vardır.
- Eğitim ile işgücüne katılım arasında sıkı bir ilişki vardır. Eğitim kadının ve erkeğin işgücüne katılımında önemli bir rol oynamaktadır. Eğitim, özellikle kadının işgücüne katılımını etkileyen en önemli etmen konumundadır. Düşük eğitim düzeylerinin dışında, artan eğitim ile birlikte kadının işgücüne katılımı da artmaktadır. Kadın açısından eğitimin rolü özellikle ilkokul sonrasında görülmektedir. Ortaokul mezunu bir kadının işgücüne katılımı % 5,8 iken; bu oran lise mezunu kadınlarda % 19,2'ye üniversite mezunu kadınlarda ise % 67,7'ye yükselmektedir.
- Eğitimin belirleyici rolü tüm bölgeler de gözlemlenmektedir. Bununla birlikte bu eğitim eşitsizliği, Türkiye'nin az gelişmiş bölgelerinde çok daha büyük boyutlara varmaktadır.
- 1987-1994 döneminde, eğitimin kadın işgücüne katılımını destekleyici rolü genelde azalmakla birlikte; eğitim işgücüne katılımında en önemli etken konumundan uzaklaşmamıştır. Bununla birlikte, 1987 yılında kadınların işgücüne katılımı % 13 iken; bu oran 1994 yılında % 11'e düşmüştür. Üniversite dışındaki eğitim düzeyleri kadının işgücüne katılımını daha az etkiler duruma gelmiştir. İşgücü piyasalarında son yıllarda yaşanan ekonomik bunalıma bağlı olumsuzluklar, kadınların erkeklerden daha fazla etkilemiştir. İşgücüne olan talepteki düşüş, cinsiyete dayalı ayrımcılığı artırmış; hızla artan üniversite mezunu kadın sayısı her eğitim ve beceri düzeyindeki kadın işgücünü olumsuz etkilemiştir.
- İşgücüne katılım yaşla birlikte artmaktadır. İşgücüne katılım 31-35 yaş arasında en yüksek noktaya ulaşır, daha sonra azalmaya başlamaktadır. Sadece kadınlar alındığında, bu aralık 26-30 yaş grubuna düşmektedir.
- Evli kadınların işgücüne katılım oranları, evli olmayanlardan % 46 daha azdır. Hanede bulunan özellikle 0-6 yaş grubundaki çocuk sayısı (ve aynı derecede olmasa da 7-11 yaştaki çocuk sayısı) kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Aynı etki erkeklerde de görülmektedir.
- Hane reisi olmak, hem kadınlarda hem de erkeklerde işgücüne katılımı olumlu yönde etkilemektedir.

- Hane büyüklüğü, kadının ve erkeğin işgücüne katılma olasılığını artırmaktadır. Fakat diğer etmenlere oranla işgücüne katılımında oynadığı rol küçüktür.
- Sosyoekonomik durumun bir göstergesi olan hane geliri ve faaliyet dışı fert geliri, kadının olduğu gibi erkeğin de işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir.
- Kadının ve erkeğin işgücüne katılımını belirleyen etmenlerin etkisi coğrafi bölgelere göre farklılık göstermekle birlikte; bu farklılık özellikle kadının işgücüne katılımında daha belirgin bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Burada, önemli bir bulgu, tüm bölgelerde lise ve üniversite eğitiminin erkeklere oranla kadının işgücüne katılımında daha fazla etkisinin olmasıdır. Bu bulgu, eğitimin kadının işgücüne katılımını daha fazla etkilediğini doğrular yöndedir. Bölgeler, gözönüne alındığında bir başka ilginç bulgu, kadının işgücüne katılımının çok düşük olduğu Güneydoğu Anadolu bölgesinde, üniversite mezunu kadınların işgücüne katılımlarının en yüksek olduğu bölge haline gelmesidir. Bu bulgular, kadın beşeri sermayesine yapılan yatırımların verimli olmadığı yolundaki değerlendirmelere bir yanıt verebilir.
- Bir başka araştırmanın bulgularına göre, yüksek öğrenimli kadınlardaki işsizlik oranı, erkeklerinkinden belirgin ölçüde yüksek görünmektedir⁸⁶.

**Tablo 1: Kadınların ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranları
(12 yaş ve üzeri)**

	Ekim 1988		Nisan 1994		Nisan 1999	
	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın (%)	Erkek (%)
Çalışanlar						
Toplam	34,9	76,5	31,9	71,2	29,7	68,3
Kentsel	16,9	72,8	15,9	67,7	15,8	64,3
Kırsal	50,5	79,9	50,4	75,8	47,6	73,7

DİE, Hane Halkı İşgücü Anketleri

Tarımda makineleşme 1950'lerden başlayarak köylerden kentlere yoğun bir göçe neden olmuştur. 1960'larda ve 1970'lerde görece yüksek bir sanayileşme, gittikçe artan bu kentsel işgücünü soğurmuş ve kentli kadınların istihdamlarında artış olmuştur. Kentli

⁸⁶ Eyüboğlu, a.g.e., s. 90, 91, 92.

kadın işgücü, yılda ortalama 1,1 artarak, 1980 yılında tarım dışında istihdam edilen kadın işgücü % 12,8'e ulaşmıştır.

Ancak 1980'lerde sinai büyüme zayıflamış ve süre-giden göç kentlerde formal sektörün ememeyeceği bir kentli işgücünü piyasada biriktirmiştir. Bunun bir sonucu olarak formal piyasalarda kadın ve erkek işgücü katılımları oransal olarak azalmıştır.

1994 yılında kentlerde işsizlik oranı toplam nüfusta % 12,9, kadın nüfusunda %19,6'ya ulaşmıştır.

Doğu'dan ve Güneydoğu'dan göç dalgası dil, öğrenim düzeyi ve beceri eğitimi bakımından formal işgücü piyasasına hazırlıklı olmayan bir kadın nüfusu kentlere taşınmış; bu kadınların çoğunluğu kentsel enformel sektör içinde yer bulabilmişlerdir.

Bu gelişmenin sonucunda kırsal alanda tarımda çalışıyor görünen kadınların kentlerde formal sektörde yer almamaları nedeniyle, 1955 yılında işgücüne katılım oranı % 72 olarak görünen kadın nüfusun 1990'daki işgücüne katılım oranı % 42,8'e düşmüş görünmektedir⁸⁷. 1999 yılı itibariyle ise kırsal kesimdeki kadın nüfusunun iş gücüne katılımı %47,6 olarak belirlenmiştir.

1.1.1. Kadın İşgücü ve Ekonomik Anlamı

Kadınlar dünya çapında toplam işgücü içinde yükün üçte ikisini üstlenirler; dünyanın toplam gıdasının yüzde ellisini üretirler; ama dünya gelirinden ancak onda bir oranında pay alıp dünyadaki tüm mal varlığının yalnızca yüzde birine sahip olabilirler. İşte tam bu noktada gelenek sözcüğünün anlam içeriğindeki teslim oluş, kendini bırakış, hukukundan vazgeçiş kadınlarca evrensel boyutlarda ve alabildiğine yaşanmaktadır. Oysa, gerek ulusal gerekse evrensel düzlemde kadınsız kalkınma düşünülemez. Kadınların doğrudan katkıları, bir ülkenin ekonomisini büyük ölçüde etkiler. Kadın çalışma yaşamına etkin bir biçimde girdiği zaman, ülkenin ulusal geliri ve yaşam düzeyi yükselir.

Çalışma, mülkiyet, tüketim ve ekonomik, toplumsal, siyasal özgürlükler arasındaki bağ, çok önemli bir bağdır. Ataerkil değerlerin, ya da erkek egemen zihniyetin kurumları biçimlendirdiği toplumlarda kadınlar, her alanda (ekonomi, siyaset, bilim) engelleyici bir sınırlanmışlık durumunu, marjinal bir varoluş konumunu yaşarlar. Bu sınırlar ve

⁸⁷ Aynı, s. 92, 93.

kısıtlamalar kalktığı ölçüde, bağımsızlık, özgürlük ve güç de (iktidar) artar. Kadınlar bu güçlerini toplumsal-siyasal süreçlere, ekonomiye yansıtırlar⁸⁸.

Türkiye’de 1950’lerden başlayarak çalışan kadınlar üzerine yapılan değerlendirmelerde şu tez savunuldu: Kadınlar için ev dışında ücret karşılığı çalışmak birincil amaç değildir; kadınlar eğer çalışıyorlarsa, buna geçici ve zorunlu bir uğraş gözü ile bakarlar; esas bulunmak istedikleri alan ev, yapmak istedikleri faaliyetlerde ev kadınlığı ve anneliktir. Kadınların kentsel ekonomik faaliyetlere niçin az katıldıkları, genellikle, onların aile içindeki rol ve bu role bağlı tercihleri ile ve aile içindeki ataerkil ilişkilerle açıklandı. Ekonomik yapıdan kaynaklanan nedenler çözümlemelerde hemen hemen hiç yer almadı⁸⁹. Böyle bir ekonomik ortamda kadınların işgücü piyasasında marjinal kalışlarına hala geleneksel açıklamalarla cevap aranmamalıdır. Örneğin, İslami değerlerin kadının çalışmasını genelde onaylamadığı veya ataerkil aile yapısının kadını çalışmaktan çoğu kez alıkoyduğu, ya da çalışmamanın kadınların kendi tercihleri olduğu türden açıklamalar önemli ve doğru olmakla birlikte yetersiz kalmaktadırlar. Kadın emeği ile erkek emeğinin ekonomik faaliyetlere eşitsiz katılımlarında bu tür etkenler kadar kentsel ekonomik yaşamın kendisi ve bu yaşamın yapısal özellikleri de belirleyicidir⁹⁰.

Kadın işgücü hala birçok ülkede, artan kadın hakları mücadelesine karşın, ikincil (yedek) bir işgücü olma niteliğini korumaktadır. Bu işgücünün daha çok “ikincil veya çevre işgücü piyasası” denilen bir işgücü piyasasında değerlendirildiği, enformel sektöre kaydırıldığı, atipik çalışma biçimlerinde kullanıldığı açıkça ortadadır.

Kadın işgücünün ikincil konumu yalnız kendisinin işgücü piyasası açısından taşıdığı bazı olumsuz koşullarla açıklanabilecek bir olguda değildir. Çünkü, ekonomik duraklama veya ekonomik bunalımlar, ekonomideki yapısal değişimler kadının yedek işgücü olarak kullanımını çok daha belirgin duruma getiren koşullar olarak görülmektedirler. Örneğin, 1980 sonrasında yaşanan ekonomik krizler veya ülke ekonomilerindeki yapısal değişiklikler sırasında ekonominin kadın işgücüne yöneldiği, fakat böyle birçok standart dışı çalışma biçiminin de yaygınlaştığı açıkça ortaya çıkmaktadır.

⁸⁸ Necla Arat, “Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri”, **Türkiye’de Kadın Olmak**. Yayına Hazırlayan: Necla Arat (İkinci Basım, İstanbul: Say Yayınları, 1996), s. 46.

⁸⁹ F. Yılmaz Ecevit, “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri” **Kadın Bakış Açısından Kadınlar**. Yayına Hazırlayan: Şirin Tekeli (Üçüncü Baskı, İstanbul: İletişim Yayıncılık, 1995), s. 119, 120.

⁹⁰ Aynı, s. 120, 121.

Kadın işgücü, büyük ölçüde, emek-yoğun ve düşük-teknoloji, düşük-nitelik gerektiren işlerde yoğunlaşmaktadır. Kadının da düşük eğitimi, düşük niteliği, aileye katkıda bulunma amacıyla çalışıyor olması gibi kendisine özgü koşulları nedeniyle ancak bu tür işler için uygun olduğu düşünülebilir. Ancak, böylesi bir işgücünün varlığı ve daha yetersiz koşullarda çalışmaya razı olmasının ekonominin işine geldiği de açıktır. Böylece kadın çalışma yaşamında da evdeki rolüne benzer bir rol almakta, benzer işlerde çalışmaktadır. Sonuç olarak, endüstri sektöründe “kadın endüstrileri”, hizmet sektöründe “kadın meslekleri” ortaya çıkmaktadır. Bu işlerde yoğunlaşan kadınlarla birlikte çok zaman olumsuz-yetersiz çalışma koşullarının egemen olduğu ve “kadın gettoları” diyebileceğimiz iş alanları oluşmaktadır. Böyle yoğun olarak kadınların çalıştığı işlerde ve mesleklerde ise genellikle ücretler düşmekte ve iş dünyası için ucuz emek bulmak daha kolaylaşmaktadır. Ve özellikle emek-yoğun sektörlere dayalı bir rekabet gücü olan ekonomilerde, kadın işgücü bu rekabetin asıl öğelerinden biri olmaktadır.

Gerçekten gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde emek-yoğun endüstrilerin rekabeti, ayrıca gelişmiş ülkelerde ise esnek işgücü kullanılarak gerçekleştirilen yapısal uyum çabaları büyük ölçüde kadın işgücüne dayanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin dünya pazarlarında giyim, gıda ve elektronik eşya üretimiyle yakaladıkları rekabet, büyük ölçüde ucuz emek rekabeti olmakta ve bu sektörlerin “kadın sektörleri” olduğu bilinmektedir. Bu ülkelerin doğrudan veya fason üretim yoluyla bu sektörlerde ihracat olanağını buldukları bilindiği gibi, bu sektörlerin küçük işletmeler veya taşeron kullanımı yoluyla enformel sektöre ne kadar açık olduğu da iyi bilinmektedir. Aynı durum gelişmiş ekonomilerde de özellikle yabancı işçi göçü nedeniyle mümkün olmakta, bu ülkelerde de kadın emeği enformel yoldan önemli ölçüde üretime katılmaktadır⁹¹.

1.1.2. Kadın İşgücü ve Toplumsal İşbölümü

Erkekler ve kadınlar, işgücü içinde farklı konumlarda bulunacak biçimde yetiştirilirler; yani erkekler çalışma dünyası için, kadınlarsa aile için yetiştirilirler; toplumdaki cinsel işbölümünde görülen bu farklılığın anlamı, bir grup olarak erkeklerin üretimle olan ilişkilerinin, kadınlarınkinden farklı olduğudur. Erkek açısından, toplumsal ilişkiler ve meta üretimi değerleri ağırlıklı konumdadır; ev ise yakınlık ortamına kaçıştır. Kadınların gözünde, genel çalışma dünyası erkeklere aittir ve onların mülkiyeti altındadır.

⁹¹ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**. (Ankara: 1999), s. 30, 31.

Kadın, erkeğin kazancına bağımlıdır, ama mahrem dünya olan ailenin sorumluluğunu yüklenir. Kadının aile içinde yaptığı iş, erkeğinkinden farklı bir nitelik taşır. Günümüzde, ailenin değişim (mübadele) için mal üretmesi, çok seyrek rastlanan bir durumdur. Dolayısıyla, kadının gerçekleştirdiği üretim, dolaysız kullanım amacı taşır. Aileye özgü üretim biçimindeki toplumsal ilişkiler, meta üretimiyle bağlantılı olmalarına karşın, aile dışındaki ilişkilerden farklıdır. Bu nedenle, üretimin yapılanış biçimindeki bu farklılıklar, erkeklerin ve kadınların bilinçlerinin biçimlenmesine katkıda bulunur. Ev dışında bir işte çalışan kadınlar göz önüne alınırsa, bu kadınların ana sorumluluğu yine de ailedir⁹².

Çalışan kadın sayısı arttıkça kadının iş ve aile gibi iki farklı alandaki rolünün birbirini nasıl etkilediği konusuna da ilgi artmaktadır. Her iki alanın da birbiri üzerinde önemli etkileri olduğu gözden kaçmamakta ve kadının çalışma yaşamına verdiği anlamın da büyük ölçüde, bu iki alanın etkileşimi sonucunda belirlendiği ortaya çıkmaktadır. Örneğin, profesyonel meslek sahibi olan, yüksek gelir getiren işlerde çalışan kadının kariyerine bağlılığı, başlı başına işten aldığı doyum kadar, bu iş nedeniyle ev/aile yaşamını iyi bir biçimde organize edebilmesiyle de ilgili olmaktadır. Bu açıdan kadın için yapılan iş ve çalışma koşulları aile yaşamını etkilediği gibi, aile yapısı ve sorumlulukları da kadını iş yaşamında erkekten daha fazla etkilemektedir.

Bu iki olayın birbirini nasıl etkilediği konusu kuşkusuz birçok açıdan incelenmeye açıktır; kadının çalışma koşullarından yükselme olanaklarına, kocanın mesleğinden çalışma koşullarına, ev işlerinin paylaşımından mesleğine olan bağlılığa kadar birçok konu ve bunların birbiri üzerindeki etkileri incelenmeye değer görünmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalar kadının iş ve aile yaşamındaki rolleri arasındaki bazı etkileşimleri ortaya koymuş olsa da, daha birçok konuda araştırmaya ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu kadar çok yönlü ilişkileri özetlemek ve bazı sonuçlardan söz etmek kolay değildir; ancak kadının çalışma yaşamına katılmasının genelde kadının toplumsal rolü ve işbölümü açısından iki önemli sonucu olduğunu söylemek mümkün görünmektedir. Birincisi kadın ev dışında gelir getirici bir işte çalışsa da, büyük ölçüde cinsiyete dayalı işbölümü varlığını sürdürmektedir; ikincisi de kadının bu ikili rolü (çalışan kadın / ev kadını) genellikle birbirini olumsuz etkilemektedir⁹³. Kentleşme, eğitim, meslek sahibi

⁹² Sheila Rowbotham, **Kadın Bilinci Erkek Dünyası**. Çeviren: Şükrü Alpagut (İkinci Basım, İstanbul: Payel Yayınları, 1998), s. 40, 41.

⁹³ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**. (Ankara: 1999), s. 31.

olma gibi toplumsal modernleşme dinamikleri “birey”i ortaya çıkarıp güçlendirmektedir. Ve işte bireyleşen kadın eşitlik istemektedir⁹⁴.

İş ve evdeki rollerin kadın için üç tür gerilim ve çatışmaya yol açtığı belirtilmektedir: a) Zaman baskısına dayalı gerilim; b) Çatışan rollerin yarattığı gerilim; c) İki alanda birbirinden farklı davranış istenmesinin getirdiği gerilim. Gerçekten, çalışan kadın için her iki alandaki işlere yetişebilmek için büyük bir zaman baskısının yaşandığı, iyi bir eş ve anne olmak için uğraşıp dururken, çok zaman bu nedenle işte bazı statü, yükselme gibi fırsatları kaçırdığı iyi bilindiği gibi, evde duygulu, yumuşak çok zaman ikinci planda davranması istenen kadından iş ortamında aklını işine vermesi istenmekte, bazen hırslı, aktif, girişken olması beklenmektedir. Kadın tüm bu çelişkilerin yarattığı gerilimi yaşamakta ve çok zaman bu çelişkilerin her iki alanda yarattığı olumsuz etkilerin bedelini de kendisi ödemektedir.

Özellikle niteliksiz işlerde, olumsuz çalışma koşullarında çalışan kadınlar için ödenen bedeller çok daha fazla olmaktadır. Bu tür işlerde çalışılan saatler uzamakta, alınan ücret düşük olmakta ve çok zaman kadın iki alandaki rol çatışmasını az da olsa giderecek hiçbir yardım alamamaktadır. Yapılan birçok çalışma uzun çalışma saatleri olan, hafta sonu da çalışılan, vardiya yapılan işlerde çalışan kadınlar için iş ve ailedeki rol çatışmasının arttığını ve hem işten, hem de evlilikten alınan doyumun azaldığını göstermektedir. Bu durumdaki kadın ekonomik zorunluluk nedeniyle çalışmakta, ekonomik koşulları biraz iyileştiğinde işi bırakmakta ve çalışmaya çok da olumlu gözle bakmamaktadır.

Daha nitelikli işlerde ve daha olumlu koşullarda çalışan kadınlar, belki ekonomik zorunluluğun yanı sıra mesleki başarı ve doyum nedeniyle de çalışma yaşamına katılmakta ve çalışmaya çok daha olumlu bir anlam vermektedirler. Ancak, bu kadınlar için de iş ve aile-içi rollerin birbiriyle çelişkili ve birbirini zorlaştırıcı etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Kadın işgücünün çalışma yaşamındaki genellikle ikincil konumu da bu gerçeğin açık birer göstergesidir. Bunun değişmesi için de toplumsal değerlerin ve toplumsal sistemin bir bütün olarak değişmesi gerekmektedir⁹⁵.

⁹⁴ Taha Akyol, “Objektif - Kadın Faktörü”, *Milliyet* (8 Mart 2000), s. 17.

⁹⁵ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*. (Ankara: 1999), s. 34.

1.1.3. Çalışan Kadın ve Sendikal Örgütlenme

Yaşamlarının büyük bölümünü ev dışında çalışarak geçiren kadınların sayısının sürekli artması gerçeğini dikkate almak gerektiğine göre, kadınların ücretli çalışmalarının niteliği ve elde ettikleri kazanç üzerinde nasıl daha fazla denetim kurabilecekleri üzerinde durmak önemlidir. Bu denetimin, kadınların yaşamının diğer alanlarını da etkileyeceği açıktır⁹⁶. Ücretli olarak çalışan kadınlar gerek kendi kişisel eğilimleri, gerek yoğunlaştıkları işkollarının özellikleri, gerekse de sendikaların erkek egemen yapı ve politikaları nedeniyle sendikalaşma eğilimi açısından çok zaman ve çok yerde erkeklerin gerisinde kalmaktadırlar. Örneğin, ABD’de 1956 yılında erkek işgücünün % 31’i, kadınların % 14,9’u sendikalaşmış iken 1991 yılında genel olarak sendikalaşma oranı % 19,2’ye düşmüş, kadınlar arasında da % 12,6’ya inmiştir. 1980 sonlarında F. Almanya’da mavi yakalı işgücü içindeki erkeklerin % 59,4’ü sendikalaşırken, kadınlar arasında bu oran % 30,4’de kalmaktadır; beyaz-yakalı işgücünde ise erkeklerin sendikalaşma oranı % 21,2 olurken, kadınların sendikalaşma oranı % 14’e düşmektedir⁹⁷.

Kadınların, erkeklere oranla, sendikal örgütlenmeye daha az ilgi ve katılım göstermelerinin gerisinde birçok neden sayılabilir. Kadınların kendilerine ait nedenler arasında, kadınların çalışmaya ikincil bir önem vermeleri, işi bırakma eğilimlerinin yükselmesi, çalışma dışında ev-içi sorumluluklarını üstlenmeleri gibi nedenler ilk akla gelenlerdir. Gerçekten, çalışan kadın için iş dışında evde de bir “ikinci işgünü” yaşanırken sendikal etkinliklere katılmak kadın için bir “üçüncü işgünü” yaratmaktadır. Üç ayrı sorumluluk alanının getirdiği yükleri üstlenmek ise hiçbir kadın için kolay değildir.

Ayrıca endüstri veya hizmet sektöründe niteliksiz veya yarı-nitelikli işgücü olarak çalışan kadının, işini kaybetme korkusu büyük olduğu gibi, sendikal mücadeleyi göze alacak donanımı ve desteği de yoktur. Zaten bu nedenle hem daha aza razı olan, hem daha az mücadeleci bir işgücü olması nedeniyle kadın işgücü tercih edilmekte ve böylece kadın endüstrileri veya kadın meslekleri oluşmaktadır. Kadınların yoğunlaştıkları bu sektörlerin ve işlerin yalnız sendikalaşma açısından değil, çalışma koşulları açısından da giderek daha az güvenli duruma geldikleri de bilinmektedir. Hatta gelişmiş ekonomilerde, sendikal örgütlenmenin daha yaygın olduğu ülkelerde bile, konfeksiyon ve gıda gibi emek-yoğun

⁹⁶ J. Mitchel ve A. Dakley, **Kadın ve Eşitlik**. Çeviren: Fatmagül Bertay (Üçüncü Baskı, İstanbul: Pencere Yayınları, 1998), s. 91.

⁹⁷ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**. (Ankara: 1999), s. 35.

sektörlerin bir yandan daha az gelişmiş ülkeye kaydığı, öte yandan taşeron, fason üretim, evde üretim biçimleriyle “kadınlaştığı” bilinen bir gerçektir. Atipik çalışma biçimleriyle yasal koruma ve uygulamaların dışına çıkan bu “kadınlaşmış” sektörler, sendikal örgütlenme açısından daha da büyük sorunlar doğurmaktadır.

Kadınlar arasında sendikal örgütlenmenin daha az başarılı olmasının nedenleri arasında, kuşkusuz sendikalara ilişkin nedenler de önemlidir. Endüstri de erkek işçiler arasında başlayan sendikalaşma bu işçilerin sorunları ve beklentileri üzerine politika oluşturduğu gibi, yönetiminde de hep erkek ağırlıklı olmuştur. Kadın işgücünün artması karşısında bile, sendikalar son yıllara kadar kadın işgücüne yönelik politika oluşturmakta yetersiz ve ilgisiz kalmışlardır. Son yıllarda, özellikle Avrupa’daki işçi sendikaları arasında bu alanda başlayan duyarlılık bazı politika ve uygulamalara da yol açmıştır. Bunların en başında da daha fazla kadını örgütleyebilme amacıyla yapılan çalışmalar yer almaktadır. Bunun için hem kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara eğilmeye hem de kadınları sendikalarda daha etkin bir konuma getirmeye çalışmaktadırlar⁹⁸.

Kadının işgücüne katılımının çeşitli boyutlarını bütün dünya ülkeleri veya bölgeleri itibarıyla birbirleri ile karşılaştırılabilir bazda belirli bir zaman dilimi için incelemek her zaman için zor. Türkiye için de aynı sorunlar geçerli. Üstelik Türkiye’de ayrı iki kurum tarafından yapılan istatistik çalışmalarında çıkan sayılar da birbirini tutmuyor. Çalışma Bakanlığı’nın Temmuz 1996 verilerine göre, toplam sendikalı kadın işçi sayısı 374 bin 376 olup, bunun toplam işçiler içindeki oranı yüzde 8. 1995 yılında, sendikalı kadınların yüzde 33’ü kamu kesiminde, kalanı özel sektörde çalışıyordu. İş kolları itibarıyla sendikalı kadın işçi oranı, gıda sanayinde yüzde 10, dokumada yüzde 14, deride yüzde 9, ticaret büro ve eğitimde yüzde 8, hava taşımacılığı ve sağlıkta yüzde 12, gazetecilikte ise yüzde 11 oranında⁹⁹.

1.2. Kadın ve İşgücü Kuramları

İşgücü piyasasında ücretli kadın işgücünün erkek işgücü ile ayrışmasını açıklamak üzere çeşitli kuramlar ve yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bunlar başlıca ikili rol yaklaşımı,

⁹⁸ Aynı, s. 36.

⁹⁹ Hülya Genç ve diğerleri, “Kadının Bitmeyen Maratonu, **Platin-Haftalık Ekonomi ve Aktüalite Dergisi**, Sayı No: 18 (7-13 Mart 1998), s. 13.

insan sermayesi yaklaşımı, bölümlenmiş işgücü piyasaları kuramı, Marksist yaklaşım ve feminist yaklaşımlar olarak gruplandırılabilir.

1.2.1. İkili Rol Yaklaşımı

Ücretli kadın işgücünün, işgücü piyasasındaki yerini açıklamak teziyle ortaya atılan ilk kuramdır. Kadının ev dışında çalışmasıyla birlikte ailedeki rolünün yanında iş yaşamında da bir rol üstlenmesi söz konusu olmuştur. Yaklaşım, bu iki rolün aileye zarar vermeden nasıl bağdaştırılacağı sorusuna yanıt aramaktadır. Verili yapı üzerinde türetilen çözüm önerileri kadının yükünü artırmaktadır. Yaklaşım, kadının çalışmasının aile bütçesine yardım ve kadının işteki yerini kendisi açısından ikinci planda görmesiyle kabul edilebilir görüleceğini savunmaktadır.

1.2.2. İnsan Sermayesi Kuramı

Kadın işgücü, neoklasik kuramın marjinalite yaklaşımı içinde değerlendirilmektedir. Kurama göre, kadın işgücünün niteliği genel ve mesleki eğitim bakımından erkeğinkinden daha düşük olduğu için kadın daha düşük ücretle çalışmak durumundadır. Çünkü insan daha yüksek ücret almak için kendine yatırım yapmakta, kendini eğitmekte, sonucunda da yüksek ücret almayı hak etmektedir. İşveren açısından bakıldığında, kadın emeği, başka etmenlerle de düşük ücret almaktadır. Kadın doğum, çocuk bakımı gibi nedenlerle iş yaşamını kesintiye uğratabilmektedir. Bu da iş başında öğrendiklerinin, deneyimlerinin bir ölçüde unutulması demektir. Kısaca kadın emeği kesintilere uğraması nedeniyle de işveren açısından güvenilir bulunmamaktadır. Kuramın en zayıf noktası, kadın emeğinin zaman içinde nitelikçe gelişme göstermesine karşın, kadın çalışanın durumunda genelde bir iyileşme olmamasını açıklamada yetersiz kalmasıdır.

1.2.3. İşgücü Piyasasının Bölümlenmesi

Burada işgücü piyasası birincil ve ikincil piyasalar olarak bölümlenmektedir. Birincil piyasa kararlı çalışma alışkanlıkları gerektirir ve geliştirir: İşte beceriye sahip olunmalıdır; ücretler görece olarak yüksektir ve işte yükselme söz konusudur. İkinci işlerde, kararlı çalışma alışkanlıklarına gereksinme duyulmaz; ücretler düşüktür; işgücü devri yüksektir: işte yükselme olanakları azdır. Gençler ve kadınlar çoğunlukla ikincil emek piyasasında yer alırlar. Çünkü işveren tarafından kadınlar, açıkça görünen toplumsal konumları, eğitime olan ilgilerinin düşüklüğü; tutumlu olmamaları ve dayanışma

noksanlıkları gibi gerekçelerle ikincil işgücü olarak tanımlanırlar. İşgücü piyasasında bölümlenme hem dikey hem yatay olabilir. Bu çalışmadaki çalışmaların çoğu kadın ve erkek mesleklerinin arasındaki ücret farklılıklarına odaklanmıştır. Söz konusu kuram işverenin, nitelikli kadın işgücünü birincil piyasalara çekerek, bu yolla bu piyasadaki işgücü arzını yükselterek ücretleri düşürme yoluna neden başvurmadığını açıklayamamaktadır.

1.2.4. Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadın (Marksist Yaklaşım)

Bu yaklaşıma göre kapitalist sistem yedek işgücü ordusu oluşturarak işgücü piyasasını kontrol eder. Ekonomideki dalgalanmalara göre, bu yedek işgücü kullanılır. Kadınlar da bu grubun içindedir. Kadınlar gizli yedek işgücü ordusunu oluştururlar. Çünkü kadınların işten çıkarılmaları, ataerkil aile yapısı içinde ailenin koruyucu rolü nedeniyle fazla tepkiye neden olmaz. Bu kuram, kadın işgücünün bu kadar ucuz ve denetlenebilir olmasına karşın, sistemin neden öncelikle kadın işgücü kullanmadığını açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bunun bir açıklaması kapitalizmin, sistemi kontrol altında tutabilmek için aile kurumunu koruma isteği olabilir.

1.2.5. Feminist Yaklaşım

Feministler diğer bütün kuram ve yaklaşımların, kadının hem ailedeki, hemde toplum içindeki ikincil konumunu veri almalarına karşı çıkmaktadırlar. Bu yaklaşım, diğer yaklaşımlar da yansız oldukları ileri sürülen piyasa süreçlerinin cinsiyetler karşısında yansız olmadıklarını; cinsiyetlerin toplumsal olarak oluşturulduklarını ileri sürmektedir. Sosyalist feministlere göre, Marksist kuram belirli mesleklerin belirli cinsiyetin yarattığı farklılıkları görememektedir. Sosyalist Feminizme göre, işgücü piyasası için yapılan marksist çözümlemenin ataerkil yapı için öngörülen feminist çözümlerle tamamlanması gerekir. Feministler çözümlerinde iki temel kavramı, ataerkil yapıyı ve kapitalizmi kullanmaktadırlar¹⁰⁰.

1.3. Kadın İstihdamının Belirleyicileri

Kadın işgücüne talebin temel etmenleri kısaca gözden geçirilecek olursa; genel olarak işgücüne talep, ürün ve hizmetlere olan talebin türevidir. Emeğe olan talebin

¹⁰⁰ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**. (Ankara: 2000), s. 11, 12.

değişim hızı da, ekonomideki çeşitli sektörlerin ek istihdam kapasitelerine bağlıdır. Kadın işgücüne olan talebin özellikleri şöyle sıralanabilir:

- Genel olarak kadınlar, iş alanlarındaki gelişmelerden en son yararlanan, iş alanlarındaki kısıntılardan da ilk zarar gören kesim olmaktadır.
- Ekonominin genel gelişme süreci içinde kadın işgücüne olan talep başlangıçta artarken; bir noktadan sonra kadınların ücretli işgücü içindeki oranlarının azaldığı araştırmalarla kanıtlanmıştır.
- İşsizliğin ve süregelen düşük istihdamın olduğu dönemlerde, kadın çalışanlar, erkeklerin egemenlik alanına yönelen bir tehdit olarak görülmektedirler.
- Ciddi düzeyde işsizliğin ve düşük istihdamın olduğu günümüzde iş olanakları, hem erkek hem kadın için sınırlıdır. Bu durumda kadın çalışan bakımından, aileleri için gelir sağlama zorunluluğu söz konusu olduğunda bile kadınlar erkeklerle haksız rekabet ediyormuş gibi değerlendirilmektedirler.
- Toplumda “kadınlık rolleri” ile ilgili kavramlar, kadınların çalışma alanındaki sınırlarını oluşturmaktadır. Bu konuda yapısal, ekonomik ve toplumsal etmenler birbirini desteklemekte ve sistemdeki aksamalar kadınları dezavantajlı duruma düşürmektedir.
- Ekonomik gelişme sürecinde, ailenin küçülmesinin, kadınların istihdam olanaklarına olumsuz etkileri olduğu saptanmıştır.

Kadın işgücününün arzı ise aşağıdaki etmenlere bağlıdır:

- Kadınların ücretli olarak çalışmama kararlarının toplumca kabul edilen bir durum olması; erkeklerden farklı olarak, kadınlara çalışma yaşamına katılıp katılmama kararlarında bir serbestlik vermektedir. Bu serbestliği yaratan bir başka etmen de, evliliğin, kadın için işgücüne katılmak bakımından bir seçenek gibi görülmesidir.
- Doğurganlık bir yana bırakılacak olursa, sadece evliliğin, kadının çalışma yaşamına katılımıyla ilgili ne türden sonuçlar doğurduğuna ilişkin (araştırmalarla desteklenmiş) kanıtlar sınırlıdır. Doğurganlık, evliliğin güvencesi olarak görüldüğünden yaygındır. O nedenle genelde, evli kadının çalışma yaşamına katılım konusu, çocuk ögesi ile birlikte ele alınmaktadır.
- Kanıtlar, evli kadınların işgücü piyasasına katılımının bekar ve boşanmış kadınlara oranla daha düşük olduğu görüşünü desteklemektedir.

- Kadın işgücü bakımından evliliğin yanı sıra yaş, eğitim, doğurganlık ve yer değiştirme (tayin) etkileri incelendiğinde, bunların da kadın işgücünün arzında belirleyici oldukları görülmektedir¹⁰¹.

Günümüz toplumunda kadınlarımızın çoğunluğu, tarımda ve aile işletmelerinde boğaz tokluğuna çalışmayı sürdürmektedir. DİE'nin araştırmalarına göre, kadınların % 70,73'ü tarım kesiminde çalışmaktadır. Bunların yalnızca % 5.8 kadarının sigortalı olduğu ve sosyal haklardan yararlanabildiği hesaplanmaktadır. Tarım kesimindeki öteki kadınlar ya geleneksel aile tarımı koşulları içinde kendi topraklarında, ya da başkalarının topraklarında geçici işçi olarak, sigortasız ve sosyal haklardan yoksun şekilde yaşamaktadırlar¹⁰². Ayrıca sosyo-kültürel olarak, özellikle de geleneksel ortamlarda yetişmiş kişiler açısından kadının çalışması "kazai" bir olgu, zorunluluk durumlarında aile bütçesine "katkı" olarak algılanmakta, tabii bu durum da çalışan (özellikle de niteliksiz işlerde çalışan) evli kadınların yaptıkları işi ciddiye almaması ve "eve dönme özlemi" içinde olması sonucunu doğurmaktadır.

Aşağıda, çalışan kadınlarla ilgili bazı veriler sunulmaktadır:

- Çalışan kadınların oranı ileri yaş gruplarında ve evli olanlarda düşmekte buna karşılık çocuk sayısı bu konuda bir değişken oluşturmamaktadır.
- Çalışan kadınlarda görücü usulü evlenenlerin oranı düşmekte ve bu tür evlenmenin çocuk sayısı ile ters orantılı bir ilişki içinde bulunduğu gözlenmektedir.
- Çalışan kadınların oranını eğitim bağlamında en düşük olduğu grup ortaokul ve lise mezunlarıdır. Okuryazar olmayanlarda % 44 olan çalışma oranı yüksek okul mezunlarında % 74'e yükselmektedir.
- Kentlerde % 13 düzeyindeyken, kırsal kesimde % 70'e ulaşan çalışma oranı tarım sektöründe kadın işgücünün ağırlığına işaret etmektedir¹⁰³.

1.4. Kadın İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı

Günümüzde, gelişmiş ülkelerde kadınların özellikle hizmet sektöründe yoğunlukları giderek artmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerdeyse, kent kesimlerinde aynı eğilim daha düşük bir düzeyde belirirken, tarım kesiminin gerilemesiyle ve kentleşmeyle kadınlar

¹⁰¹ Aynı, s. 10, 11.

¹⁰² Necla Arat, **Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri**, (İstanbul: İ.Ü. Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, 1991), s. 5.

¹⁰³ **Türk Kadınının Faal Yaşamdaki Rolü** (İstanbul: GİAD Genç İşadamları Derneği, 1990), s. 4.

kente göçün ilk aşamalarında işsiz kalmakta, daha sonra da, en düşük bir ücret düzeyinde işe girebilmektedir¹⁰⁴.

Çalışan kadınların mesleki dağılımı, bir taraftan erkeklere oranla “kadın topluluğu”nun gelişme derecesini, bir taraftan da, cinsiyete dayanan biyolojik-toplumsal nitelikli ayırımın etkilerini yansıtır; bu sonuncu, kısmen dinsel değerler sisteminin etkisi altında kalan toplumsal ideolojiyle de belirlenmektedir. Bu üç etken üst üste bindiğinde, kadın işgücünün mesleki yoğunlaşması olgusu ortaya çıkmaktadır. Türk toplumundaki sınıf ayırımının kesinliği, belki de hiç bir noktada çalışan kadınlarda olduğu kadar belirgin değildir; çünkü, bir uçta kadınlar en düşük beceriyle görülebilen işlerde önemli yer tutarken, bir uçta da, en “incelmiş” faaliyetlerde önemli bir yere sahiptir¹⁰⁵.

1990’lı yıllarda, Türkiye’de kadın işgücünün sektörlere göre dağılımına aşağıda genel çizgileriyle yer verilmiştir. Türkiye nüfusunun yarısını (27.486.671) oluşturan kadınların yaklaşık 5.9 milyonu çalışmaktadır. Çalışan kadınların (DİE’nin 1988-1990 Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına bakıldığında) belli meslek gruplarına dağılımı şöyledir:

- Kadınların % 80,65’i tarımda (bitkisel üretim; hayvancılık, ormancılık, balıkçılık, avcılık) ücretsiz aile işçisi olarak yer almaktadır. Kadınlar tarım kesiminde de işgücünün yarısını oluşturdukları halde; bu kesimdeki sigortalı kadınların toplam sigortalılar içindeki payı bitkisel üretim ve hayvancılıkta % 9, balıkçılıkta ise % 1’in altındadır.
- Tarım dışı üretim etkinliklerine gelince; sanayi kesiminde çalışan kadınlar, sanayideki emeğin % 12’sini oluşturmaktadırlar. Bu kadınların yoğun olarak yer aldıkları alanlar tekstil (% 66) ve gıda (% 14)’dür. Faal kadın nüfusunda hizmet sektöründe elde edilen gelişme, sanayi sektöründekinden daha fazla olmuştur.
- Faal kadın nüfusun % 4,6’sı kendi hesabına çalışmaktadır.

¹⁰⁴ Yakut Irmak Özden, “Mart 1990’da Kadınlar İnsanlığın Neresinde?”, *Güneş* (8 Mart 1990), s. 13.

¹⁰⁵ Gülten Kazgan, “Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo-Ekonomik Statüsü”, *Türk Toplumunda Kadın*. Derleyen: Nermin Abadan Unat. (Genişletilmiş İkinci Basım. İstanbul: Araştırma, Eğitim, Ekin Yayınları, 1982), s. 143.

- Sorumluluk isteyen yöneticilik, girişimcilik gibi meslekler de çalışan veya işveren konumunda olan erkek sayısı 234 bin, kadın sayısı ise 13 bin dolayındadır. Yani kadınların oranı erkeklerin % 6'sı düzeyindedir.
- İş yaşamında kadın girişimci oranı ise % 1,4'tür. Küçük girişimci veya kendi işini kurmuş bağımsız çalışan kadınların oranında son yıllarda oldukça büyük bir düşme vardır.

1980'den sonra sanayi faaliyetlerinin, kadınların artan çalışma talebine karşılık verme ve iş olanakları yaratma potansiyeli azalmıştır. Hizmetlerde ise, sanayi sektörüne göre artış olmakla birlikte; bu artış yüksek işgücü talebi karşısında yine de yetersiz kalmıştır.

Böyle bir ekonomik ortamda kadınların işgücü piyasasında marjinal kalışlarına hala geleneksel açıklamalarla cevap aranmamalıdır. Kadın emeği ile erkek emeğinin ekonomik faaliyetlere eşitsiz katılımlarında geleneksel etmenler kadar kentsel ekonomik yaşamın yapısal özellikleri de belirleyici olmuştur.

Türkiye'de sanayi sektörü, istihdam olanakları yaratması açısından değerlendirildiğinde, bu sektörün, 1978'den bu yana olumlu bir gelişme kaydettiğini söylemek güçtür. Sanayi sektöründeki durgunluk ve görece gerileme istihdamla ilgili önemli sonuçlar taşımaktadır. Bu süreç, bir yandan küçük ve orta boy işletmeleri işçi çıkarmaya ve yeni çözümler bulmaya yöneltirken; diğer yandan da sigortalı ve sendikalı işçi sayısının görece olarak azalması, ücretli işçiliğin enformel sektöre kayması gibi sonuçlar yaratmıştır. Ayrıca kadın çalışan bakımından ortaya çıkan sonuçlardan bazıları şu şekilde belirtilebilir:

- Sanayide yaşanan durgunluk ve gerileme halen çalışmakta olan kadınları olumsuz olarak etkilemekte, işlerini kaybetmelerine neden olmaktadır. Ayrıca sanayiden işçi çıkarımı yapılırken, nitelikli işçiler ve kilit elemanlardan çok; niteliksiz, yeri kolay doldurulabilen işçilere yer verilmektedir. Kadın işçilerin, genellikle ikinci grup özellikleri erkeklerden daha çok taşımalarının bir sonucu olarak işlerini kaybetme olasılıkları da daha yüksektir. Öte yandan, başka birçok ülkede olduğu gibi; kadınların ailenin temel geçindiricileri olmayıp, babaları ve kocaları tarafından geçindirilen kişiler oldukları türünden ataerkil ideoloji de onların işten çıkarılmalarında önemli bir etmen olmaktadır.
- Sanayide süregelen durgunluğun kadın işgücü açısından ikinci bir sonucu ise, ucuz işçiliğin egemen olduğu fason üretimdeki artıştır. İş yasalarının dışında,

sigortasız, güvencesiz ve düşük ücretli ev üretiminin kadınlar için sakıncaları ise yaygın olarak bilinmektedir.

- Durgunluk ve kriz, sanayide çalışmak isteyen kadınların iş bulamamaları sonucunu doğurmaktadır. Bu koşullarda mutlaka çalışmak durumunda olan birçok kadının iş olanakları arayacağı diğer bir sektör de hizmetlerdir.
- Türkiye’de yaklaşık otuz senede hizmetler sektörü istihdam kapasitesi yaratma açısından sanayiden daha hızlı büyümüştür. Son otuz yılda, sanayide istihdam kapasitesi artışı % 232, hizmette istihdam kapasitesi artışı % 363 olmuştur.

Hizmetler sektöründe çalışan kadınların istihdam kapasitelerinde görülen bu hızlı artış seyri, 1975’ten itibaren azalma göstermiştir. Özellikle 1980’den sonra hem özel kesim hem kamu kesimi, üretken sektörlerde yatırımı azaltıp ulaştırma, haberleşme, turizm ve belediye yatırımlarını artırmasına rağmen, bu seyir son senelerde 1960’lı yılların da altında gerçekleşmiştir. Sektördeki istihdam artışına rağmen, kadın istihdamının azalmasını, yatırım yapılan alanlarda kadın işgücünün tercih edilmemesi ile açıklayabileceğimiz gibi başka açıklamaları da getirebiliriz. Hizmetler sektöründeki işlerin oldukça büyük bir kısmı devlet tarafından yaratılmaktadır. Kamu hizmetlerindeki merkezileşmiş bir devlet müdahalesinin, özel sektördeki merkezi olmayan müdahalelere göre, istihdam hacmini daraltmak açısından daha etkili olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim son yıllarda kamu hizmetlerine, özellikle de kadınların en çok bulunduğu Milli Eğitim, Sağlık ve Sosyal Yardım, Ulaştırma Bakanlıkları dairelerine personel alımı yavaşlamış, adeta durmuştur. Öte yandan hizmetler sektöründe tezgahçılık, satıcılık, temizleyicilik türü niteliksiz işler dışında, sanayi işlerine kıyasla daha yüksek eğitim düzeyi ve beceri beklenmektedir. Hizmet işlerinin özelliklerinden dolayı, yaratılan iş olanaklarından, daha çok, orta ve yüksek eğitim düzeyine erişmiş ve görece genç kadınlar yararlanabilmektedir. Sonuç olarak, hizmetlerin de sanayi kadar olmasa bile, dalgalanmalar gösterdiği ve cinsiyete bağlı eşitsiz katılımın bu sektörde de sürdüğü söylenebilir¹⁰⁶.

2. ÇALIŞMA KOŞULLARI

Kadınların rollerini, geçmişte olduğu gibi bugün de doğurganlıklarına bağlama ya da onları, bunalım dönemlerinde işe en son alınan ve işten ilk çıkarılan bir “yedek emekgücü”ne indirgemeyi amaçlayan bir dizi uygulamayı haklı çıkarmak için, ev kadınlığı ideolojisine ve kadınlara araçsal bakış açısına yaslanılmaktadır. Günümüzün bütün Batılı

¹⁰⁶ Ebüboğlu, a.g.e., s. 94, 95, 96, 97.

toplumlarında açık işsizler arasında kadınların oranı yaş gruplarına göre yüzde 52 ile yüzde 75 arasında değişmektedir; oysa faal nüfus içindeki oranları ancak yüzde 35-40'tır¹⁰⁷.

Kadının eşit çalışma hakkından söz edebilmek için bazı önlemlerin alınması gereklidir. Bunlar, özellikle eşit işe eşit ücret hakkının sağlanması ve kadının annelik rolünü çalışma, yaşamıyla bağdaştıracak koşulların gerçekleştirilmesidir¹⁰⁸. Aşağıda öngörülen çalışma koşullarındaki iyileştirmeler, doğal olarak, işgücü maliyetlerinde artışlara yol açacaktır. Bu nedenle, bu iyileştirmelerin sadece kadınlar için yapılmasının başlıca iki olumsuz sonucu olması beklenir. Birincisi, kadın emeğinin maliyetinin artışı işverenlerin erkek işgücünü tercih etmelerine neden olacak, böylelikle kadın işgücüne olan talebin düşmesi sözkonusu olacaktır. İkincisi ise, erkeklerin, genelde, kadınlardan daha ağır koşullarda çalışmaları ve daha uzun mesai yapmaları, toplumda cinsiyete dayalı zihniyet kalıplarının ve aile içi rol ayrımının yıkılmasının önünde engel teşkil edecek, kadınların ev içindeki yükümlülüklerinin ağırlığını rasyonalize edici bir rol oynayacaktır. Bu nedenle, ev dışı çalışma zamanının eşitliği ve hatta azaltılması, ev içi işlerin kadın ve erkek tarafından eşitlikçi bir temelde paylaşılması için önemli bir ön koşul oluşturmaktadır.

Kadınlar işgücü piyasası içinde ulusal düzeyde erkeklerle rekabet içinde iken, uluslararası düzeyde bu rekabet ortamına başka ülkelerdeki hemcinsleri de dahil olmaktadır. Dolayısıyla, kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile ilgili aşağıdaki önerilerin uygulanabilir olabilmesi için gerek ulusal gerek uluslararası düzeyde savunulması gerekmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, 1970'lerden başlayarak uygulamaya konulan ihracata dayalı gelişme stratejileri sermaye ve mal dolaşımının uluslararası düzeyde hızla artmasına yol açmıştır. Ancak, üretim sürecinin üçüncü bileşeni olan emeğin aynı dolaşım yeteneğine sahip olmaması, sermayenin, ucuz işgücü bulunan ülkelere kaymasına neden olmuştur. Sonuç olarak, birçok gelişmekte olan ülkede en ucuz işgücü olarak kadınların istihdamında artış izlenmiştir. Bu ülkeler arasında, birinde ya da bazılarında çalışma koşullarında yapılacak iyileştirmeler, maliyet artışı sonucu, ihracatın düşmesine ve

¹⁰⁷ Andree Michel, **Feminizm** (Cep Üniversitesi 127: İletişim Yayınları, 1993), s. 126.

¹⁰⁸ Oya Çitçi, **Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar**, (Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 200, Sevinç Matbaası, 1982), s. 32.

sermayenin büyük ölçüde daha ucuz işgücünün olduğu ülkelere kaçmasına yol açacak ve işsizliğin artmasına neden olacaktır¹⁰⁹.

2.1. Mesai Saatleri ve Günleri

Mesai saatlerinin herkes için (azaltılması) yasal düzenlemelere uygun hale getirilmesi. Kadın/erkek ayrımcılığı yapılmadan herkes için 8 saatlik işgünü ve haftada 5 gün çalışma uygulamasının yaygınlaştırılması ve ciddi denetimlerle yerleşik kılınması gerekli görülmektedir.

Daha uzun mesai saatleri ya da haftada beş günün üzerinde çalışma gerektiren sektör ya da alanlarda, bu durumun en uygun koşullarda yasal düzenlemeye tabi tutulması; vardiya yöntemiyle ek işgücünün öngörülmesi gereklidir.

Eksik istihdam ve yarı-zamanlı çalışma koşullarının düzenlenerek yasal statüye kavuşturulması gereklidir¹¹⁰.

2.2. Sosyal Güvenlik Sistemi

Ücretli çalışanlar için, çeşitli risklere karşı (hastalık, kaza, yaşlılık, ölüm) bir sosyal güvenceye sahip olmak büyük önem taşımaktadır. Bu açıdan sosyal güvencenin, ücretli çalışan herkes için en az ücret kadar önemli olduğu söylenebilir. Türkiye’de ise, işgücü talebine göre işgücü arzının çok fazla olması, gelişmekte olan bir ülke olarak ekonominin rekabet gücünü ucuz emekte bulması ve genel olarak yaşam düzeyinin oldukça düşük düzeyde seyretmesi nedeniyle sosyal güvenlik sisteminin de kapsama alanı yavaş gelişmektedir. Bugün hala, sosyal güvenlik sisteminin ücretlilerin tümünü kapsamadığı bilinen bir gerçektir. İşgücü arzının fazlalığı, birçok kişiyi düşük ücretler gibi, sigortasız çalışmayı da kabul etmeye itmektedir. Hatta bazı işkollarında ve özellikle kadın işgücünün, biraz daha yüksek ücret almak için sigortasız çalışmayı tercih ettiği de bilinmektedir¹¹¹.

Sigortasızlığın önlenmesi için sosyal güvenlik sisteminin yeniden düzenlenerek hem işveren, hem de çalışan için çekici kılınması gereklidir. Emekliliğin maddi koşullarının

¹⁰⁹ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**. (Ankara: 2000), s. 167.

¹¹⁰ Aynı, s. 168.

¹¹¹ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**. (Ankara: 1999), s. 166.

gerçekçi kılınarak (ülke koşullarına uygun emeklilik yaşı, reel ücretlerle uyumlu emeklilik ücreti) bu kavramın yerleşmesinin ve bir amaç oluşturacak biçimde benimsenmesinin sağlanması gereklidir. Enformel sektör ve eksik istihdam koşullarındakiler için bu tür işlerin organizasyon biçimine özgün, gerek işveren gerekse çalışan için çekici bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması gereklidir¹¹².

2.3. Evde Üretim

Ev içinden üretime katılma denilince genellikle akla “marjinal işler” olarak tanımlanan dikiş, nakış, örgü, dantel, çocuk bakımı gibi ev yaşamının uzantısı olan işler gelmektedir. Geçmişte ev içinde değerlendirilmesi amacıyla yapılan bu işler, yoksulluğun hızlanmasıyla birlikte “aile bütçesine katkıda bulunulması” adına bir kazanç karşılığında gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Ne var ki, yapılan iş ev dışındaki bir işyerinde gerçekleştirilmediğinden gerek kadının kendisi, gerekse ailesi tarafından “çalışma” olarak nitelendirilmemektedir. Dolayısıyla, kadını özgürleştirmedeği gibi, ekonomik bağımsızlığına olan katkısı da çok düşüktür.

Ev içinden üretime katılımın bir diğer şekli ise firmaların eve iş vermesi sonucu gerçekleşmekte ve başlıca şu özellikleri göstermektedir.

- İş, aracı vasıtasıyla bulunmakta; iş alındıktan sonra bu aracıya komisyon ödenmektedir.
- Üretim süresince kadın işverenini tanımamakta; ücretten işin tanımına kadar tüm bağlantılar aracı tarafından kurulmaktadır.
- Kadın, üretimi ev içinde gerçekleştirdiğinden aynı işi yapan diğer kişileri de tanımamakta; eline geçen ücreti karşılaştıramadığından pazarlık gücünü yitirmektedir.
- Parça başına gerçekleştirilen işlerde ailenin diğer bireyleri (çocuk ve yaşlılar) da katılmakta; böylelikle işverenin birden fazla kişiye yaptırması gereken işler bir kişi üzerinden gerçekleştirilmektedir.

¹¹² T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**. (Ankara: 2000), s. 168.

Her iki durumda da kadın ev içine kapandığından dış dünya ile olan tüm bağlantıları kopmaktadır. Sadece üretime katıldığı alanda değil, sosyal ve siyasal bir varlık olarak katılımcı olabileceği tüm alanları kaybetmektedir. Ne var ki,

- Çalışmanın baba ve koca iznine bağlı olması,
- Bir işte çalışmanın ev işleri ve çocukların bakımıyla ilgili sorumlulukları aksatacağı düşüncesi,
- Kırsal kesimden göçedenlerin kendi yerel çevrelerinin yerleşim bölgelerinde yaşamayı tercih etmeleri nedeniyle gelenek ve göreneklerini devam ettirmeleri, kadınların ev içinden üretime katılmaya zorlamaktadır¹¹³.

Gerek bu koşullarda çalışan kadınların çalışma koşullarının düzenlenmesi (düşük ücretlerin artması, iş akışının düzenlenmesi, sosyal güvenlik olanaklarının yaratılması, vb.) gerekse, aile/toplum baskısı nedeniyle ev dışında çalışamayan kadınların kısıtlı da olsa “ev dışı”na çıkararak toplumsallaşmasının sağlanması amacıyla, “aracılık kurumu”nun bir sömürü sistemi olmaktan çıkarılarak belli bir düzene kavuşturulması ve evde üretimin mahalle/semte bazında örgütlenmesi uygun olacaktır.

Bu örgütlenme, okul çağına gelmemiş çocukların bakımı nedeniyle ev dışında çalışamayan kadınların da çalışma yaşamına katılımını sağlayabilmek amacıyla paralel ve yuva/çocuk eğitim (kurulacak “semt atölyeleri”nin yakınında bir kreş ünitesinin de kurulması gibi) olanağını da öngörmelidir.

2.4. Kadınların “Görünmeyen” Çalışmaları ve Mesleklerinin Statüye Kavuşturulması

Özellikle de “esnaf/sanatkâr” olarak nitelenen mesleklerde kadınların, baba-koca-ağabey gibi ailenin erkek bireyleriyle birlikte çalıştıkları ortaya çıkmıştır. Bir yandan bakkal-küçük market, manav, vb. ticaret sektöründe, öte yandan da küçük konfeksiyon, döşeme, mobilya, vb. atölyelerde “aile içi” olmak kaydıyla çalışan kadınların emeği “yardım” olarak adlandırılmakta, bu durum kendilerine meşru ve yasal statü bir yana, toplumsal statü bile sağlamamaktadır.

¹¹³ Türkel Minibaş, “Enformel Ekonomi Kadın İşsizliğine Çözüm mü?” **Kadınların Gündemi**. Yayına Hazırlayan: Necla Arat (Birinci Basım. İstanbul: Say Yayınları, 1997), s. 109-111.

Bu tür olguların rastlandığı sektörlerin araştırılması, aile içinde (Tam zamanlı olmasa bile) emek veren kadınlara toplumsal statü kazandırma yönünde, bunun kocanın/babanın işine bir yardım değil, kadının fiilen yaptığı bir iş olduğunu vurgulama yönünde çalışmaların yapılması gereklidir.

2.5. Girişime Destek

Gerek ev içinde üretim amaçlı yatırım yapmak, gerekse ev dışında işyeri açmak isteyen kadın girişimcilere destek sağlanması, mevcut desteklerin işlerliği ve kullanılabilirliğinin artırılması gereklidir.

Bu konuda, teşvik ve kredi gibi desteklerin yanı sıra vergi indirimi, ödeme kolaylıkları gibi önlemlerin de öngörülmesi yararlı olacaktır. Bunlara ek olarak, girişimcilikle ilgili varolan yeni teknik ve yöntemleri uygulamalı olarak gösterecek kursların yerel birimlerde düzenlenmesi, bu konuda danışmanlık hizmeti verecek birimlerin oluşturulması gereklidir¹¹⁴.

2.6. Ücret Politikaları

Günümüzde işgücü-işveren anlaşmazlıklarının odak noktasını ücretler, başka bir deyişle ücret yönetimi oluşturmaktadır. Ücret yönetimi ise, insan kaynakları yönetiminin en önemli işlevlerinden birisidir. Bu işlev, işletmede, ücret yapısının kurulmasında ve yönetilmesinde temel öğeler olan; iş, işgücü ve ücret düzeyi arasındaki optimal ilişkiyi sağlamak şeklinde kendisini gösterir. Bu ilişki ne denli iyi kurulabilirse, bir başka anlatımla insan kaynakları yönetimi bu konudaki işlevini ne denli iyi yerine getirebilirse, çalışanlar arasında o denli huzur sağlanmış olur¹¹⁵.

Kadının çalışma yaşamındaki konumuna ilişkin en önemli göstergelerden birisi ücret eşitliğidir. Eşit çalışma hakkından söz edilebilmesi için çalışanların cinsiyet ayrılıkları

¹¹⁴ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**. (Ankara: 2000), s. 168, 169.

¹¹⁵ Nazmiye Demir ve diğerleri, **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler**. (Ankara: Milli Produktivite Merkezi Yayınları No: 635, 2000), s. 51.

gözetilmeksizin eşit işe eşit ücret almaları zorunludur¹¹⁶. Kadın ve erkek ücretleri arasındaki farklılıkların açıklanmasında, çoğu kez, kadınların düşük ücretli alanlarda yoğunlaştıkları savı ileri sürülmektedir. Buna göre kadınlar, “özüml değil genel nitelikte eğitim gerektiren uğraşlarda toplanmaktadırlar ve bu nedenle ücretleri düşüktür.” Ayrıca eşit işe eşit ücret ilkesinin aksiyomatik olmasına karşın gerçekçi olmadığı, gerçekte kadınların çoğu kez erkeklere eşit biçimde çalışmadıkları, daha fazla eğitim, ilgi ve gözetim gerektirdikleri, işten ayrılma oranlarının erkeklerden yüksek olduğu, erkekler kadar deneyime sahip olmadıkları, onlar kadar verimli olmadıkları söylenmektedir¹¹⁷.

Sendikalarla işverenlerin ücret eşitliği konusunda yeni ve nesnel değerlendirmelere gitmesi: Özellikle de beden gücüyle çalışan kişiler açısından çalışanın değil, işin niteliğine göre ücret saptanmasının tercih edilmesi, ücret eşitliğinin sıkı bir biçimde denetlenmesi gereklidir.

2.7. Diğer Öneriler

Halen, evliliğin, kadınlar açısından, çalışma yaşamına “alternatif”, hatta bu yaşama tercih edilir kılınmasını özendiren uygulama ve yasal düzenlemeler bulunmaktadır (örneğin evlilik nedeniyle işten ayrılan kadınlara verilen “evlilik tazminatı”). Bu uygulamaların, kadınlara doğrudan ve birdenbire bir “kayıp”da getirmemesi için, belli bir süreç içinde, alternatif ve çalışmaya özendirici uygulamalara geçilmek suretiyle, ortadan kaldırılması gereklidir¹¹⁸.

3. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE KARIYER

Kadın çalışanların kariyerlerinin, iş yaşamlarına başladıkları andan itibaren “çıkılmaz” (dead end) kariyer yollarına yönlendirildikleri ve bu sebeple kadınların yöneticilik kademesine bile ulaşamadıkları, kariyerlerinin alt düzeyde plato halinde olduğu dikkati çekmektedir¹¹⁹. Kadınların kariyer gelişmelerini engelleyen şeffaf tavanlar, işletmelerin rekabet üstünlüğü elde edebilmeleri için gerekli olan farklı ve çeşitli önyetişimlerden (background) gelen yetenekli kişilerin üst düzey yönetimde görev alamamalarına ve

¹¹⁶ Çitçi, 1982, a.g.e., s. 32.

¹¹⁷ Aynı, s. 33.

¹¹⁸ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**. (Ankara: 2000), s. 169.

¹¹⁹ Serpil Aytaç, “Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer”, **TİSK “Türkiye’de Kadın İşgücü” Seminerleri I-II**. (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 1999), s. 27.

özelliklerine bakılmaksızın işletmenin karlılığına ve sağlığına katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılmamasına neden olmaktadır. Kadınların üst düzey yönetimde yer almalarının ekonomik bir gereklilik haline gelmesine rağmen bu alandaki ilerlemeler oldukça yavaş gerçekleşmekte ve yetenekli kadınların tam istihdam potansiyeline ulaşmalarını yavaşlatan veya durduran engeller hala direnmektedir¹²⁰.

Gerek dünyada, gerekse ülkemizde, yönetici kadın sayısı oldukça düşük düzeydedir. Özellikle, üst düzey yönetici sayısı ise yok denecek kadar azdır. Kadının yönetsel düzeydeki bu sayısal azlığını ve kariyer engellerini açıklayan farklı bir çok neden sıralanabilmektedir. Ancak bu görüşlerin ortak noktalarına dayanarak dört farklı yaklaşım grubu oluşturulmuştur.

3.1. İnsan Kaynağı Yaklaşımı

İnsan kaynağı yaklaşımı; kişiler yapabilecekleri işlerini eğitim düzeyleri, becerileri, deneyimleri ve yetenekleri doğrultusunda seçtiklerini ifade ederek çalışma hayatındaki kadın ve erkek ayrımcılığını arz ve talep sorunu içinde açıklamaktadır.

Bu görüşe göre; kadın işgücü pazarında, terfilerde yetersiz olarak görülür ve bunun nedeni ise, kadın yöneticilerin sahip oldukları yönetsel yeteneklerin (kaynakların) azlığı ile açıklanır. Yine bu yaklaşıma göre, yönetici olabilmek için iş pazarında aranan düzeyde deneyim ve eğitim gibi temel bazı niteliklere sahip olmak gerekir. Bunun yanında yönetsel görevler bazı özel yetenekleri ve kişisel özellikleri de gerekli kılmaktadır. Kadınların bu konularda yeterli kaynaklara sahip olmamaları onların kariyerlerini sınırlayan önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Türkiye’de 1990 yılı itibari ile meslek sahibi yönetici kadın oranı faal nüfus içinde %2,5’e düştüğü ve yönetici kadınların da sadece %12,6’sının lisans düzeyinde yönetimle ilgili eğitim aldıkları belirlenmiştir.

Bu yaklaşım ayrıca, kadınların iş piyasası ihtiyaçlarına cevap verememe nedeni olarak da kadınların sorumlu oldukları ev işlerini göstermekte ve kadınların bu alanda geliştirdiklerini vurgulamaktadır. Dolayısıyla kadınların ev işleri ile bu alanlara yakın çalışma alanlarında başarılı olabileceklerini savunmaktadır.

¹²⁰ N. Aylin ATAAY, “Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri,” 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek. Yayına Hazırlayan: Oya ÇİTCİ (Birinci Baskı, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme idaresi Enstitüsü, 1998), s. 238.

3.2. Pazar Koşulları Yaklaşımı

Bu yaklaşımda; işgücü pazarı bazı özellikler esas alınarak, farklılaştırılmıştır. Bu farklılaştırma ise, pazarın çalışma koşulları, ödeme şekilleri, terfi imkanları ve işin dinamizmi çerçevesinde gerçekleşerek birincil ve ikincil işgücü piyasalarına ayrılmıştır.

Birincil piyasada; ödemeler yüksektir, işler uzmanlık ister, ilerleme imkanları oldukça fazladır, dikey hareket hızı yüksektir. İkincil Piyasada ise ücretler düşük olup, işler, ya hiç nitelik istemez ya da çok az nitelik ister, yükselme imkanları çok sınırlıdır ve iş güvencesi yoktur. Kadınlar bu iki pazar koşulları içinde ağırlıklı olarak ikincil pazarda yer alırlar. Bu engelli piyasada çalışan kadınların ilerleme ve yükselme şansları pek yoktur. Aslında, yöneticilik mesleği birincil piyasa işi olarak tanımlanmakta ve kadın ağırlıklı olarak çalıştıkları birincil piyasadan uzakta bulunmaktadır. Bu yaklaşıma göre, çalışan kadınların işe bağlı olmama, yüksek iş değiştirme oranı ve aile sorumluluklarının getirdiği katılım sınırlılığı gibi nedenlerden dolayı birincil piyasaya giremedikleri bu nedenle tercihlerini ev işleri yönünde yaptıkları ve bunun doğal sonucu olarak da ev yaşantılarını zorlamayacak ikincil piyasada çalışmayı istedikleri fikri kabul görmektedir.

3.3. Geleneksel Yaklaşım

Kadınların çalışma yaşantısındaki statülerinin artması, beraberinde aile içi sorunları da getirmektedir. Bu yaklaşımda, kadınların yönetsel seviyelerdeki sayısal azlığı ataerkil bir düşünceyle ve ailesel sorunların önlenmesi temeline dayandırılarak açıklanmaya çalışılmaktadır.

Bu yaklaşım, rolleri kadın ve erkek arasında paylaştırmıştır. Kadınlar bu rol paylaşımı içinde biyolojik yapıları gereği olarak çocuk doğurma, çocuk bakımı ve ailede her türlü ev içi etkinlikten sorumludurlar. Erkekler ise, ailenin geçimi, temsili, güvenliği, statüsünden sorumlu tutulmaktadırlar. Aile içindeki huzurun sağlanması için kadın geleneksel rolünü benimser iş yaşamını ve evliliğini buna göre düzenlerse ailede gerilim olmaz. Kadın bu rolü ile erkeğin işlerini engelleyen değil onun yardımcısı olmak durumundadır. Bu yaklaşım, kadınların sadece kadınsı olarak tanımlanan hizmetlerde çalışmasını uygun görmektedir.

Geleneksel yaklaşım kadın çalışanlara karşı oldukça engelleyici bir yaklaşım olmasına karşın, tarihte ve günümüzde işgücü bunalımı dönemlerinde kitleler halinde çalışma alanlarına çekilip onlardan her alanda yararlanıldığı da inkar edilemeyecek bir gerçektir. Örneğin, savaş dönemlerinde olduğu gibi. Bu tür bunalımlı dönemler dışında bu yaklaşım kadın çalışanlara çok sınırlı yer verir. Dahası çalışma alanında da kadını erkeğin destekleyicisi olarak görür. Özellikle, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde hakim görüş budur. Türkiye’de de benzer bir anlayış nedeniyle kadınların hizmetler sektöründe çalışması istenir, yönetsel düzeylerde ise, ağırlıklı olarak ya erkek yöneticilerin yardımcısı ya da orta düzeyde bir rol oynamaktadır.

3.4. Örgütsel Faktörler Yaklaşımı

Kadınların işletmelerde karşılaştıkları istihdamı ve kariyer engellerini örgütsel veya örgüt için bazı faktörlerle açıklayan bir yaklaşımdır. Kadınların kariyerlerinde önemli olan bu faktörlerin başında, işletmenin faaliyet alanı, büyüklüğü, örgütsel yapısı, işletme politikaları gelmektedir. Daha önce açıklanan yaklaşımlardan daha detaylı bir ayrımcılığa giren bu yaklaşımda sektörün genel yapısı uygun olsa bile işletmenin çalışma alanı kadın için uygun olmayabilir. Örneğin, turizm sektörü daha önceki konularda değinilen nedenlerden dolayı kadınlar için uygun bir sektördür. Ancak, bu yaklaşıma göre, yine gece müdürlüğü, barmenlik ve restoran şefliği gibi çalışma alanları kadınlar için seksüel taciz, ağır çalışma koşulları, sarhoş müşteri kaprisi, uzun gece mesaisi gibi zorlukları beraberinde getirdiği için uygun iş alanı olarak kabul edilmemektedir. Kadınların aşçı olarak çalışmamaları ise yine bu yaklaşımda aşçılığın eskiden olduğu kadar halen erkek mesleği olarak görülmesi, erkek aşçıların sadece kendi hemcinsleriyle çalışmak istemeleri, otel idarecilerinin de bu düşünceyi desteklemeleri sonucu ortaya çıkmıştır. Mutfaklar tüm mutfak personelinin birlikte çalıştığı müşteri ile hiç teması olmayan bir bölüm olduğu için aşçılar çalışmaları sırasında rahat davranmakta ve kadın çalışanların kendi özgür çalışma alanlarına girmelerini istememektedirler. Aşçılık eğitiminin okullarda verilmesinin çok yeni olması da bu düşüncenin kırılmasını geciktirmiş ve erkek aşçılar halen bu aşçılık mesleğinde egemenliklerini sürdürmektedirler.

Yine bu yaklaşıma göre, örgüt tepe yönetimi personel politikası olarak işletmede kadınların çalışmalarını ve üst düzeylere gelmelerini istemeyebilir. Böyle bir politikaya sahip bir işletme kadınların kariyerlerine en baştan kapılarını kapamış olmaktadır¹²¹.

¹²¹ Meryem Akoğlan, **Konaklama Endüstrisinde Kadın Yöneticiler**. (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Merkezi, 1997), s. 14 - 18.

4. ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK



Kadın çalışmasına ekonomik ağırlıklı bir bakış, kadın işgücünün görünmez kılındığını ve yetersiz ödüllendirildiğini açıkça ortaya koymaktadır. Bunun açıklaması, kadınların sadece kadın olmaları nedeniyle, erkeklerden farklı muamele görmeleridir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık nerelerde ortaya çıkmaktadır? İlk olarak, kadının ev içindeki çalışması ya değerlendirme dışında tutulmakta ya da eksik değerlendirilmektedir. İkincisi, kadın, ücretli olarak ev dışında çalışıyor olsa bile; ev işleriyle ilgili yükümlülüklerini sürdürmektedir¹²². Üçüncüsü, işgücü piyasalarına erkek çalışandan çok sonra giren kadın çalışanlar, bu alanda kendileri için tanımlanmış işleri yapmak durumunda bırakılmışlardır. Böylece “kadın işi”, “erkek işi” ayrımı ortaya çıkmıştır. İşlerin (mesleklerin, uğraşların) cinsiyet temeline göre belirlenmesi, önce meslek seçiminde, daha sonra da iş almada ve belki de bütün çalışma yaşamında kadını olumsuz etkilemektedir. Mesleklerin cinsiyetlere göre yatay ve dikey olarak ayrıştığı görülmektedir. Yatay meslek ayrışması, bazı mesleklerin kadın, bazılarının da erkek mesleği olarak belirlenmesidir. Bu ayrışma aynı işyerinde bile görülmekte, bazı bölümlerde kadınlar, bazılarında erkekler çalıştırılmaktadır. Dikey meslek ayrışması ise aynı işyerinde çalışan, erkek meslektaşlarıyla benzer niteliklere sahip kadın çalışanların farklı tutum, davranış ve değerlendirmelerle karşı karşıya kalmalarını ifade etmektedir. Dikey meslek ayrışması, kadın çalışanların mesleklerinde ilerleme konusunda, erkek meslektaşlarına göre daha fazla çalışmaları ve daha uzun süre beklemelemleri sonucunu doğurmaktadır. Bu ayrışmalarda dikkati çeken nokta, erkeklerin her iki durumda da daha nitelikli işleri yapmaları, niteliksiz işlerin kadınlara bırakılmasıdır. Bu farklılıklar sektörlerdeki cinsiyet dağılımlarında ve karar mercilerindeki kadın ve erkek oranlarında açıkça kendini göstermektedir. Kadınlar daha çok tarım ve hizmetlerde ya hiç gelir elde etmeden ya da çok az gelir elde ederek çalışmak durumunda kalmışlardır. Erkekler ise verimliliği yüksek olan sanayi sektöründe, hizmetlerin üst kademelerinde ve karar mercilerinde ezici çoğunluğu ellerinde tutmaktadırlar.

¹²² Eyüboğlu, a.g.e., s. 26, 27.

4.1. Kadın İşgücünün Eksik Değerlendirilmesi

Kadınların (üretim adına) yaptıkları işler çoğunlukla kayıtlara geçmemekte; ekonomik değerlendirmelerde yeterince (ya da hiç) dikkate alınmamaktadır. O nedenle kadınların ürettikleri ile elde ettikleri gelir (ve / veya diğer kazanımlar) arasında büyük farklılıklar doğmaktadır. İşgücü istatistikleri açısından bakıldığında, cinsiyet konusundaki önyargıları da içine alan veri toplama sorunları vardır. Ulusal gelir hesaplamalarındaki bazı tanımsal eksikliklerin yanı sıra; kadının toplumsal konumundan kaynaklanan etmenler de bu olumsuzlukları desteklemektedir. Her şeyden önce, ulusal gelir hesaplarında kadınların üstlenmiş oldukları-doğum, çocuk ve aile bakımı, ev temizliği, yemek pişirme ve alışveriş gibi-etkinlikler parasal değeri olan hizmetlerin içine sokulmamaktadır. Kadın emeğinin eksik değerlendirilmesinde bir başka önemli etmen, genellikle kadınların ücretsiz aile işçisi olarak üretimde buldukları alanlarda, kadınların ve erkeklerin üretim ve gelirlerinin ayrı ayrı ölçülmemesi, aile geliri olarak erkeğin hanesine yazılmasıdır. Kadınların üretimdeki rollerinin tanınması ve ölçülmesinde ortaya çıkan yetersizlikler, kaçınılmaz olarak hem mikro hem makro düzeyde önemli hatalara ve yanlışlıklara zemin hazırlamaktadır. Söz konusu yetersizlik kadın işgücüne önem verilmemesine ve küçümsenmesine; onların düşük ücretli, ücretsiz ya da parasal olanakları kısıtlı olan istihdamları yoluyla ayrımcılığa ve genel olarak kadınların sömürülmelerine yol açmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, geçime yönelik etkinliklerde ve enformel sektörlerde çalışan kadınların sayısı ve yaptıkları üretim, ulusal gelir hesaplarına olduğundan daha düşük miktarlarda yansımaktadır¹²³. Kadın, evinde ve işinde olmak üzere iki cephede birden hakkını aramaktadır. Ortak mutlu bir gelecek, erkeğin özellikle çalışma alanında kadını elele yürütmesiyle hazırlanabilir¹²⁴.

Kadınların ekonomik üretime katkılarının ölçülmesiyle ilgili olarak henüz çözüm üretilmemiş konuları özetlersek:

- Kadınlar tarafından üretilen mal ve hizmetlerin çoğu ulusal gelir hesaplarında ya hiç görülmemekte ya da kabaca hesaplanmaktadır. Dolayısıyla kadınların üretici rolleri, işgücü istatistiklerinde olduğundan daha az görünmektedir.
- Kadının temel çalışma ortamı evdir. Parasal karşılığı olan veya olmayan çok sayıda işin evde gerçekleştirilmesi ve evdeki günlük alışılmış düzen içinde

¹²³ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**. (Ankara: 2000), s. 13, 14.

¹²⁴ Hikmet Saim, **Kadın Kendini Arıyor**. (Venüs Yayınları, 1991), s. 104.

yürütülmesi kadının yaptığı işin ekonomik ve toplumsal katkısının doğru şekilde ölçülmesini güçleştirmektedir.

- Bu çerçevede kadın çalışmasının değerlendirilmesinde ekonomik etkinlik kavramının uygulamaya geçirilmesinde çok sayıda belirsiz nokta vardır. Bu belirsizlikler, özellikle (ücretsiz olarak yapılan doğum, çocuk, hasta ve yaşlı bakımını da içermek üzere) ev işleri ile kendine yeterli tarım işletmelerinin birleşme noktalarındadır. Ekonomik sayılmayan ev işinin nerede bittiğinin, ekonomik etkinliğin nerede başladığının saptanması güç olmaktadır.
- Tanım karışıklıkları daha çok kendi işinde çalışmada; yani enformel sektörde, küçük aile işletmelerinde (ki tarım sektöründe yaygındır) veya kendi işinde ücretsiz çalışmada görülmektedir. Bir başka deyişle kavram kargaşası, erkeklerin değil kadınların egemen oldukları alanlardadır.
- Kadınların düzensiz işlerde çalışıyor olmaları da, işgücü sayımlarının dışında kalmaları veya eksik değerlendirilmeleri sonucunu doğurmaktadır. Bu bakımdan sayımların süreleri ve hangi mevsimde yapıldıkları önem taşımaktadır.
- Genelde kadınlar, iş alanlarındaki genişlemelerden en son yararlanan ve kısıntılardan da ilk zarar gören kesimdir. Bütün dünyada 1970-1990 döneminde, kadının toplam işgücü içindeki oranı artmıştır. Ancak son yıllarda bu artış ekonomik durgunluk nedeniyle kesintiye uğramıştır.
- Kadınların, serbest çalışmaya göre daha güvenli ve düzenli olan ücretli çalışma olanaklarına sahip olmaları her zaman mümkün olmamaktadır.
- Kadın işgücünün bütün dünyada ortak olan bir başka özelliği ise kadınların hala tarımda ve hizmetlerde çalışmaları; buna karşılık sanayi sektöründe çalışan kadın sayısının oldukça düşük olmasıdır.

4.2. Ücretli İşgücü Piyasalarında Kadınların Karşılaştıkları

Olumsuzluklar

Kadın işgücü üzerindeki denetimin biçimi ve derecesi zaman içinde değişmekle birlikte, kadının işgücü piyasalarındaki marjinal konumu ve kadına karşı ayrımcılık uygulamaları çeşitli mekanizmalarla varlığını sürdürmektedir. Bu uygulamaların bazıları düzenli olarak uygulanan ve gözle görülen katı kurallar biçiminde, bazıları ise daha az görülen ve dolaylı yollarla ortaya çıkan ayrımcılık uygulamaları olarak gerçekleşmektedir¹²⁵.

¹²⁵ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**. (Ankara: 2000), s. 14, 15.

İşgücü piyasasında ayrımcılık mekanizmalarının işleyişine kısaca bakılacak olursa:

- İşverenler kadın çalışan istihdam etmede ve onlara yatırım yapmada isteksiz davranmaktadırlar. Bu çerçevede, kadını ücretli işlerde çalışma olanağından yoksun bırakan yargılar şöyle sıralanabilir: Kadınların işgücü piyasalarına çok sık girip çıkmaları nedeniyle daha çok marjinal uğraşlarla sınırlı kalmaları gerektiğine duyulan inanç; işverenlerin kadınları anne adayları olarak görmeleri ve doğum durumunda ücretsiz veya ücretli izin gibi sosyal haklar talep edecekleri kaygısı.
- Ekonomik gerileme ve kriz dönemlerinde, özellikle evli kadınlar öncelikle işten çıkarılmaktadırlar. Bunun için, yüksek tazminat ödenmesi gibi bazı özendirici etmenler de kullanılmaktadır.
- Sendikaların genelde erkeklerin yönetiminde olması nedeniyle, erkek ve kadın sendika üyeleri arasında fark gözetilmektedir.
- Bütün dünyada kadınlar sermaye ve eğitim olanaklarından daha düşük düzeylerde yararlanmaktadır. Kadınların toplumda yaratılan eğitim olanaklarından gerektiği şekilde yararlanamamaları, onların işgücü piyasalarında karşılaştıkları sorunları artırmaktadır. Kadınların eğitim konusundaki yetersizliklerinin nedeni biçimsel eğitim düzeylerinin düşük tutulması; beceri isteyen işlere hazırlayıcı özel eğitimlerin verilmemesi; işyerinde verilen geliştirici eğitimlerden kadınların daha düşük düzeyde yararlandırılmalarıdır.
- Bütün dünyada işler ve meslekler kadın ve erkek için ayrıştırılmış bulunmaktadır. O nedenle, yetiştirilme çağında her iki cins farklı mesleklere yönlendirilmektedir. Bu çerçevede;
- “Kadın işi” “erkek işi” belirlenmesi önemli bir rol oynamaktadır.
- Eğitim çağında, kız ve erkek çocuklar ayrımcılığa maruz bırakılmaktadır.
- Belli işlere ve mesleklere kadınlar kabul edilmemekte veya yeni yeni kabul edilmektedir. Kadınları korumak amacıyla yapılan koruyucu yasal düzenlemeler nedeniyle, kadınların bazı mesleklere girmeleri engellenmiş olmaktadır. Örneğin ülkemizde, bir zamanlar kadınlar kaymakamlık, müfettişlik gibi bazı mesleklere kabul edilmemişlerdir. Yine bazı işlerde ve mesleklerde istihdam edilecek kadın sayısı dondurulmaktadır. Buna da örnek olarak ülkemizde asker ve polis örgütlerinde kadınlara kota uygulaması gösterilebilir.
- Dünyanın hemen her yerinde kadınlara ödenen ücretler, erkeklerinkinden daha düşüktür. Erkekler, genelde, tam zamanlı işlerde çalışmakta; daha üst pozisyonlara gelmekte ve daha fazla ek ödenek elde etmektedir¹²⁶.

¹²⁶ Aynı, s. 15, 16.

4.3. İşyerinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Uygulanan Alanlar

Emek piyasasında cinsiyetçi meslek ayrımı, gelişmiş olsun, az gelişmiş olsun, her ülkede birçok araştırmayla kanıtlanmıştır¹²⁷. Ayrım, kadın ve erkeklerin değişik meslek ve sektörler de (yatay ayırım) yoğunlaşması biçiminde olduğu gibi aynı meslek ve sektörler içinde hiyerarşik düzeylerin (dikey ayırım) cinsiyete göre ayrışması biçiminde de olabilmektedir¹²⁸.

Bankacılık özelinde düşünüldüğünde, ayrımcılık yapılabilecek alanlar şunlar olabilir:

4.3.1. İşe Alınma

Bankacılık sektöründe, işe alınmada kadın ve erkek farkı yaratan bir uygulama, uzun yıllar müfettişlik mesleğine yalnızca erkeklerin alınmasıdır. Son yıllara kadar geçerli olan bu uygulamanın sektörde yarattığı en önemli sonuç, kadınların yönetim kademelerinde çok az görülmeleri şeklinde olmuştur. Çünkü bankacılıkta müfettişlik deneyimi, meslekte yükselmede çok önemli bir etmen olarak değerlendirilmektedir. İlk bakışta kadınların, müfettişlik koşullarına uygun olmadıkları -gerekçesiyle bir bakıma onları koruma amacıyla konan bir engelin- sektördeki kadınları hangi boyutlarda etkilediği araştırılmaya değer bir noktadır. Bu örnekten çıkarılacak bir sonuç, olguların birbirleriyle olan sıkı bağları nedeniyle bir kısıtlamanın, sınırlamanın veya engelin nasıl geniş boyutlarda etkiler yaratabildiğidir. Son yıllarda müfettişlik mesleği kadınlara da açılmıştır; ancak müfettiş kadın sayısı şimdilik çok düşük orandadır.

Müfettişlik dışında bankalarda “kadın işi” veya “erkek işi” olarak tanınan bölümlenmelerin olduğu görülmektedir. Bu ayrımın ne türden sonuçlar doğurduğu, sektörde araştırılması gereken bir başka konu olarak görülmüştür. Bankacılıkta işe alınmada dikkati çeken bir başka husus, işe alınırken yapılan görüşmelerde kadınlarla erkeklere ne türden sorular sorulduğudur. Bekar kadınların tercih edilip edilmediği, bekar kadınlar işe alınırken onlara evlilik ve çocuk sahibi olma konusundaki görüşlerini belirlemeye yönelik sorular sorulup sorulmadığıdır. Bu bağlamda, kadınların işe alınırken çalışmaya ilişkin kendi görüşleri ve geleceklerine ilişkin amaçları ve planları da araştırılmaya değer

¹²⁷ Özkuzukıran, a.g.e., s. 31.

¹²⁸ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep**. (Ankara: 2000), s. 9.

sahiptir. Gdleme araularının bir bölümü parasal olanaklar olmakla birlikte, örgüt içi iletişim, güven, takdir, kararlara katılım, yükselme ve örgütte üstlenilen görevin yapılmaya değer iş olarak algılanması gibi etmenler özendirici ve güdüleyici rol oynarlar. Başarı ve güdülenme, etkileşim içinde, çalışanı olumlu ve/veya olumsuz bir sürece sokabilmektedir. Bu etmenlerin her biri kadın ve erkek çalışanda nasıl bir işleyiş göstermektedir? Araştırılması ngrlen soruların bir bölümünü de bunlar oluşturmaktadır.

4.3.5. Eğitim Olanaklarından Yararlanma

İşyerinin alışanlara sağladığı geliştirici eğitimlerden, kadın ve erkek çalışanların yararlanmasında farklılıkların ortaya çıktığı sıkça vurgulanmaktadır. Söz konusu eğitimlerin meslekte ilerleme konusunda önemli bir role sahip olduğu bilinmekte ve kadınların erkeklere göre eğitimiye daha az katıldıkları görülmektedir. Bu durum genelde kadınlara ilişkin nedenlere bağlı olarak açıklanmaktadır. Kadınlara özellikle ocuk ve aile sorumlulukları nedeniyle eğitimiye katılmada isteksiz oldukları, eğitimlerin çalıştıkları kent dışında olması durumunda ise katılmalarının adeta bir sorun haline geldiği yolunda değerlendirmeler vardır. Bunun yanında işyerlerinde yönetimlerin, eğitimiye - özellikle geliştirici olan yurt dışı eğitimiye - erkekleri göndermede daha istekli oldukları konusunda savlar da ileri sürülmektedir.

4.3.6. İşe Devam (İzin ve Rapor Kullanımı)

İşyerlerinde kadınların daha çok izin ve rapor aldıklarına ilişkin yerleşik kanılar vardır. Bu kanıyı destekler nedenlerde yok değil. Herşeyden önce, kadınların eve ilişkin sorumlulukları işyerlerine de yansıyabilmektedir. Kadınlar bu nedenle eve ilişkin bazı işleri işyerlerine taşımak durumunda kalabilmekteler.

4.3.7. Tayin (Yer Değiştirme)

Çalışma yaşamının her alanında olduğu gibi, bankacılık sektöründe de, tayin, kadınların mesleklerinde ykselememelerinde önemli bir etmen olarak görülmektedir. Bu olumsuzluğu açıklamak üzere genelde, kadınlara ilişkin nedenler, kadınlık rolleri ne sürülmektedir. Tayin konusunda kadınların takındıkları tutumlar araştırılmaya değer görülmektedir. Bunun yanında örgüt kültürü içinde bu konuda oluşan yargıların da incelemeye alınması gerekmektedir. Çünkü kadınların, tayin edildikleri yerlere gitmeme

konusundaki genel tavırlarına çok vurgu yapılmakla birlikte; örgütlerde, özellikle doğum nedeniyle, yönetim tarafından kadınların çalışma yerlerinin değiştirilmesi de sıkça rastlanan bir olgudur¹³².

4.3.8. İşten Ayrılma ve Emeklilik

Sigortalı olma ücretli çalışanlar için yaşlanıp çalışamaz duruma gelindiğinde belirli bir ekonomik güvence olarak da önem taşımaktadır. Bu nedenle, kadın işgücünün de çalışmak ve sigortalı olmaktan ileriki yıllarda yaşlandığında kendisine destek olacak bir güvence beklemesi doğaldır¹³³. Kadınların çalışma yaşamları erkeklere göre daha fazla kesintiye uğramaktadır. Evlenme, özellikle de doğum ve çocuk bakımı kadınların çalışma yaşamını aksatmaktadır. Kadınlar, kadınlık rolleri nedeniyle işten çıkarılmasalar bile, bu konuda kendilerini baskı altında görmekteyiz. Kadınlar, bu rolleri ya çok abartılarak ya da görmezden gelinerek ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Sonuçta kadınlar, kadınlık rollerinin kendilerine yüklediği olumsuzlukları kendilerine ilişkin nedenlerle açıklama yoluna giderek; ayrımcılığı kendi özelliklerinde meşrulaştırmaktadırlar. Bu da sonuç olarak, doğum, çocuk bakımı ve ev işleri gibi konularda yeni çözümler üretilmesini geciktirmektedir. Emeklilik konusunda kadın ve erkeği farklılaştıran yasalar da, temelde “kadınlık rolleri”ni esas almaktadır. Kadınların daha kısa sürede emeklilik hakkını elde etmeleri, genelde kadın için bir avantaj olarak görülüp onaylanmaktadır. Ancak, böyle bir farklılaştırmanın kadın çalışan açısından olumsuzlukları da göz ardı edilmemelidir. Kadınların erken emekli olabilmeleri, mesleklerinde belli yerlere gelmelerini engellemektedir. Ayrıca kısa sürede emekli olma düşüncesi, kadınların gelecek beklentilerini işyerinde değil, özel yaşamlarında tanımlamalarına neden olmaktadır¹³⁴.

4.3.9. Cinsel istismar ve Cinsel Taciz

Cinsellik konusu, kadın çalışan için ikili bir anlam taşıyor. Açıkça dile getirilmese de kadınların cinsiyetleri nedeniyle çalışma yaşamında kendilerine avantaj

¹³² Aynı, s. 18, 19.

¹³³ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*. (Ankara: 1999), s. 168.

¹³⁴ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*. (Ankara: 2000), s. 19.

sağlayabileceklerine ilişkin bir yargı vardır. Yani kadınlar cinsiyetlerini bir istismar aracı olarak kullanıp, erkeklere göre kendilerine bir avantaj sağlayabilirler. Bu istismar cinselliklerinden, cinsel çekiciliklerinden yararlanma şeklinde olabileceği gibi; cinslerin onlara yüklediği kadınlık, annelik rollerinin abartılarak ortaya konulup işten kaytarma şeklinde de kendini gösterebilir. Ancak işyerlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda, son dönemlerde cinsel taciz konusu ön plana çıkarılmıştır.

4.3.9.1. Cinsel Taciz Nedir?

Cinsel taciz işyerinde bir kişi tarafından, çalışan bir başka kişiye, tehdit edildiği, hakarete uğradığı, hor görüldüğü veya taciz edildiği hissini verebilecek veya onun iş performansını olumsuz etkileyebilecek, iş güvenliğini ortadan kaldıracak veya tehlikeli veya yıldırıcı bir çalışma ortamına yol açacak, tekrar edilen ve istenmeyen sözlü, fiziki veya el-kol ile yapılan cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı cinsel konuşmalar veya cinsel ayırım güden sözlerdir.

Cinsel taciz, yeni olmayan bir sorun için yeni ortaya atılmış bir tanımlamadır. Karşılıklı rızaya dayalı bir yakınlaşma değildir. Cinsel taciz, bir diğer çalışanı yıldırarak, baskı altında tutmak veya alçaltmak amacıyla sık sık başvuru olan bir güç göstergesidir. Cinsel taciz, işyerinde giderek daha çok kaygı yaratan bir mağduriyet biçimidir.

Cinsel taciz, aşağıdakilerde dahil olmak üzere istenmeyen bir dizi cinsel adımı kapsar;

- Gereksiz fiziki temas, dokunmalar veya elle vurma.
- İmalî ve hoş karşılanmayan işaretler, şakalar, görünüm hakkında yorumlar yapma ve kasti sözlü aşağılama.
- Sırnaşma ve bazı fedakarlıklar isteyen davetler.
- İşyerinde müstehcen resimler kullanmak.
- Cinsel yaklaşım talepleri.
- Fiziki sarkıntılık.

4.3.9.2. Kurbanlar Kimlerdir?

Cinsel tacizin kurbanları esas olarak kadınlardır. Cinsel taciz, yaşları, evlilik durumları, fiziki görünümleri, geçmişleri veya işyerindeki meslek konumları ne olursa olsun, tüm kadınları etkiler. Araştırmalar bu tür tacizlere maruz kalan yüksek risk

gruplarını şöyle belirlemiştir: 30 yaşın altındaki genç kadınlar ve özellikle başkalarına bakmak durumunda olan hiç evlenmemiş, dul, boşanmış veya eşinden ayrı kadınlar.

Cinsel taciz sadece kadınları etkilemez. Bazı erkekler de mağdur olduklarını düşünürler. Ancak işgücü piyasasındaki konumları açısından kadınlar, daha fazla etkilenmeye açıktırlar. Ayrımcılığa karşı olan yasalara rağmen, erkekler daha iyi ücret ödenen, otorite gerektiren mevkilerde ve denetleyici işlerde çalışırken, kadınlar daha az ücret ödenen, az beceri gerektiren ve düşük statülü işlerde çalıştırılırlar.

Kadınların ve erkeklerin işyerindeki geleneksel rol ayrımının sürmesi, cinsel tacizin devam etmesine sebep olur. Cinsel taciz, erkek yöneticiler ile kadın personel arasında kesin bir ayırım sözkonusu olduğu durumlarda, bireylerin mevkilerini ve güçlerini diğer işçileri yıldırma veya baskı altında tutmak için kullandıkları bir yetki suistimali sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Cinsel tacizin daha birçok değişik örnekleri vardır. Geleneksel olmayan ve erkek egemen iş kollarında ve mesleklerde çalışan kadınlar çoğunlukla cinsel tacizin kurbanıdır. Çalışma arkadaşları, kadınları, geleneksel olarak erkeklerin, çalıştığı işlere başvurmamaları ve çalışmamaları için taciz etmeyi bir yıldırma taktiği olarak uygulayabilirler. Taciz, aynı zamanda kadın denetleyicilerin ve kadın yöneticilerin otoritelerini ortadan kaldırmak amacıyla da bir silah olarak kullanılabilir.

4.3.9.3. Kimler Taciz Eder?

Cinsel taciz, arkadaşlar, denetleyiciler, yöneticiler veya müşteriler tarafından yapılabilir. Bir araştırmaya göre, imalı işaretler ve cinsel lütufta istekleri genellikle denetleyicilerden veya yöneticilerden gelmektedir. Arzu edilmeyen fiziki temas ve hatta fiziki saldırı, genellikle iş arkadaşlarınca yapılmaktadır. Müşteriler ise çalışanları çoğunlukla müstehcen bakışlarla veya gereksiz davetlerle taciz ederler.

4.3.9.4. Cinsel Tacizin Etkileri

Bir kadın cinsel tacizle karşılaşmaktansa, işini terk etmeyi tercih edebilir. Kendisine yapılan önerileri reddettiği için işten atılabilir veya terfi imkanlarını kaybedebilir. Bu, kişi için ruhsal veya fiziksel hastalıklara yol açabilecek ve diğer çalışanlar için de rahatsız edici bir atmosfer yaratabilecek stresli ve düşmanca bir çalışma ortamı oluşturur. Taciz edilen kadın, kendisini her zaman kabahatli gibi hisseder.

Cinsel taciz kurbanları, gerilimi, kızgınlık ve endişenin rahatsızlığını çekerler. Bunlar çoğu zaman depresyon, uykusuzluk ve stres ile bağlantısı olan diğer sağlık sorunlarına giren başağrısı, cilt sorunları, hazımsızlık, sistit vb. rahatsızlıklar biçiminde kendini gösterir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kurbanlar, aile içi çatışmalara ve hatta ayrılmalara yol açan itibar kaybetme ve toplumdan dışlanma gibi sosyal olaylarla karşılaşabilirler.

Cinsel taciz, iş performansını ve işinden tatminini de engeller. Eğer kurban olayı bildirir ve teklifleri reddederse, taciz eden kişi çoğu zaman o bayanın çalışma şartlarını, eğitimini ve terfi imkanlarını ve iş güvenliğini etkileyebilecek gücünü kullanır. Kurban çok zaman istifaya zorlanır ve hatta işten atılır. İşi bıraktıktan sonra dahi, taciz eden kişi, mağdur kişinin gelecekteki çalışma imkanlarını, ona kötü referans vererek tehlikeye atabilir. Çalışan işgücü içindeki kadının incinme olasılığını artıran şartlar, - yüksek orandaki işsizlik, kısıtlı istihdam imkanları - birçok kadın için cinsel tacizle uğraşmaktansa işi bırakma tercihini kolayca göze alınmayacak bir durum haline sokmaktadır¹³⁵.

4.4. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Nedenleri

Biçimsel olarak, her ne kadar kadın-erkek eşitsizliği ortadan kaldırılmış görünse de, yapılan tüm araştırmalar da geleneksel kadın-erkek rollerinin cinslere kendini dayattığı saptanmaktadır. Kadın çalışanlar, kendilerini evde yapılan üretime bağlayan ve evden uzaklaşmalarını engelleyen toplumsal ve kültürel kurallar ve önyargılarla mücadele etme durumunda kalmaktadırlar. Kadın, çalışma yaşamına girmiş olsa bile, toplumdaki kadın-erkek rollerinin dayatmasına uygun davranmaktadır. Böylece kadın, çalışma yaşamında, görevi ile aile yaşamını bağdaştırma, evde ve dışarıdaki rolü arasında uyum sağlama sorunuyla karşı karşıya gelmektedir. Genelde kadın çalışan “kadınlık rolü” ile “meslek rolü”nü bağdaştırmaya çalışmaktadır. Geleneksel alt-kültür, kadın çalışanları, öncelikleri konusunda sürekli “ev” ve “eve ilişkin” aile sorumluluklarına yönlendirmektedir. Genelde her iki rolün de gereğini yapmaya çalışan kadın, sonuçta her ikisinde de yetersiz kalabilmektedir. Bu da kadınla çelişkilere ve rol çatışmalarına neden olmaktadır. Ancak bu noktada, işgücü piyasasında yer alan kadın işgücünü nitelikli ve niteliksiz olarak ikiye ayırmakta yarar vardır.

¹³⁵ Türk - İş Kadın İşçiler Bürosu, *İşyerinde Cinsel Taciz: Bir Sendika Rehberi* (Ankara), s. 7 - 11.

Niteliksiz kadın işgücü, çalışma yaşamında kendine ayrılan alanda ve kendisine verilenlerle yetinerek çalışmaktadır. Nesnel koşullar da belirli ölçülerde onun ikinci konumlara razı olmasını destekler durumdadır. Çünkü bu kadın kendi toplumsallaşma süreci içinde geleneksel alt-kültürle beslenmiştir. Kadınlık ve annelik rolleri önde gelir. Niteliksiz işgücünde kadının genel eğitim ve mesleki düzeyleri düşüktür. Çalışma nedeni “ekonomik zorunluluk” olduğu için bir bakıma istemeden çalışmaktadır; böyle bir zorunluluğu ortadan kaldıracak herhangi bir gelişme onun evine dönmesini sağlamaktadır. Bu kadınların çalışma yaşamında, parasal gelir sağlamadan başka bir amacı da pek olmamaktadır. İşle ilgili beklentileri düşüktür. Aslında içinde bulunduğu yaşama koşulları da, onda beklentiler oluşturacak ve besleyecek güçte değildir. Bu türden kadın işgücü, ekonomik ve toplumsal yapının kadın işgücüne ayırdığı marjinal rol açısından piyasaya uygunluk göstermektedir: Piyasanın isteğine göre varolan veya devreden çıkarılabilen, niteliksiz, dolayısıyla iş yaşamındaki her türlü olumsuz koşula “razı” olan bir işgücüdür.

Nitelikli kadın işgücüne gelince, bu kadınlar toplumsallaşma süreci içinde çağdaş alt-kültürle beslenmişlerdir. Ailede ve okulda aldıkları eğitim bakımından toplumca geçerli sayılan kadınlık rollerinden çok, meslek rollerine öncelik vermişlerdir. Nitelikli kadın işgücü gerek genel, gerekse mesleki eğitim açısından donanımlıdır. Kendini mesleğine yönelik olarak koşullandırmış ve güdülemiştir. Mesleki rollerine önem verirler. Bu türden kadın işgücünün, işe ilişkin beklenti yelpazesi geniştir: Doyurucu maddi olanakların yanında, kendini işinde yükselmeye güdülemiştir. Çalışma yaşamı onun için geçici bir dönemle tanımlanamaz. Nitelikli kadın, işgücü piyasasının gereksinmelerine göre, gereğinde başvurulacak bir “yedek işgücü ordusu” olarak görülemez. Yine de nitelikli kadın işgücü, her ne kadar orta - üst ve üst toplumsal sınıflardan gelse ve çağdaş alt-kültürle beslense de; bu kadın tipinin geleneksel alt - kültürden tamamen uzak kaldığı söylenemez: Rol algılama, davranış, çatışma ve çözüm süresinde oldukça sorunlu olduğu yapılan araştırmalarla ortaya çıkmaktadır.

Artık günümüz Türkiyesinde, kadın çalışanın sorunu yasalarla kendisine bazı hakların tanınmasında değil; yasalarla kendisine tanınan haklardan ne ölçüde yararlandığındadır. Bu bakımdan, kadınların toplumdaki konumlarına, mesleklerine ve çalışma yaşamlarına bakış açıları önem kazanmaktadır¹³⁶.

¹³⁶ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**. (Ankara: 2000), s. 20 - 22.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ESKİŞEHİR İLİNDEKİ ÖZEL BANKA ŞUBELERİNDE ÇALIŞAN KADINLAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bankacılık, kadın istihdamının en yoğun olduğu sektörlerden biridir. Son yıllarda bankacılık sektöründe meydana gelen atılım ile birlikte, sunduğu olanaklar ve çalışma koşulları açısından; bankacılık iyi eğitim almış nitelikli kişiler açısından cazip bir meslek haline gelmiştir. Bu gelişmelere paralel olarak nitelikli kadın işgücünün de giderek artan bir biçimde iş talebinde bulunduğu, sektörde çalışan yetkililer tarafından belirtilmektedir.

Araştırmanın temel amacı; bankacılık sektöründe sayıları ve pozisyonları hızlı bir ilerleyiş içinde olan kadın çalışanların çalışma koşullarını belirlemeye çalışmak, cinsiyetlerinden, ev-iş hayatı çatışmalarından, gelenek-göreneklerden, annelik rolünden kaynaklanan normal çalışma hayatı ve ilerlemesindeki sorunları ve engelleri ortaya koyabilmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın bankaların özellikleri dikkate alınarak birinci elden veri toplamada en uygun yöntemle gerçekleştirilmesine çalışılmıştır. Şubelerde gerek yöneticilerin gerekse memurların yoğun bir çalışma temposu içinde bulunmaları gözlem ve görüşme yapılmasını engellemektedir. Bu nedenle araştırma yöntemi anket yöntemi olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın sağlıklı sonuç vermesi ve zamandan tasarruf için anket formları banka şubelerine gidilerek bizzat teslim edilmiş ve daha sonra geri alınmıştır. Dağıtılan anket formlarını dolduran kişi sayısını maksimuma çıkarmak için tekrar tekrar şubelere gidilmiştir.

Anket formunda, kapalı uçlu sorulardan oluşan 27 adet soru bulunan anket I ve aynı şekilde 23 adet soru bulunan anket II olmak üzere toplam 50 adet soru kullanılmıştır. Bu tür soruların hazırlanmasında güdülenen amaç, kişiler için cevaplama kolaylığı sağlaması ve cevapların sayısallaştırılmasının çabuklaşmasıdır. Anket formunda yer alan kapalı uçlu sorularda, alternatif cevaplar sıralanmış ve bunlardan birinin işaretlenmesi istenmiştir.

Doldurulan anket formlarının değerlendirilmesi için SPSS paket programı kullanılmıştır. Bu paket programla her sorunun şıklara göre toplamları, yüzde oranları hesaplanmış ve birbiriyle ilişkisi olduğu düşünülen sorular ayrıca tekrar kontrol edilerek yorumlanmış, ki-kare ve korelasyon testleri uygulanmıştır. Ancak yapılan ki-kare testleri sonuçlarında tablodaki gözelerin içinde 5'den küçük beklenen frekans değerleri olduğu için ve bu değerlendirmeyi yanıtacağı için kullanılmamıştır. Birbirleriyle ilişkili sorular için korelasyon testleri sonuçları değerlendirilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ

Araştırma, alan olarak belirlenen Eskişehir il merkezindeki 25 özel banka şubesinde çalışan kadın personel üzerinde yapılan anket ile gerçekleştirilmiştir.

Gidilen banka şubelerindeki toplam çalışan sayısı 429 iken toplam çalışan kadın sayısı 236'dır. Yani Eskişehir ilinde gidilen 25 özel banka şubesindeki kadın çalışan oranı %55,01'dir. Çalışan 236 bayandan ankete cevap verenlerin sayısı 205 kişidir. Yani cevaplanma oranı %86,44'dür.

Görüşülen 25 şube müdüründen 6 tanesi kadın, diğerleri erkektir. 16 şubede kadın çalışan sayısı erkek çalışan sayısından fazladır.

Görüşme yapılan banka şubeleri aşağıda belirtilmiştir.

	<u>Tam Kadro</u>	<u>Kadın</u>
1. Yapı ve Kredi Bankası-Eskişehir Şubesi	32 Kişi	22 Kişi
2. Yapı ve Kredi Bankası-İkieylül Şubesi	16 Kişi	13 Kişi
3. Yapı ve Kredi Bankası-Bozüyük Şubesi	16 Kişi	11 Kişi
4. Esbank - Eskişehir Şubesi	33 Kişi	15 Kişi
5. İktisat - Eskişehir Şubesi	11 Kişi	6 Kişi
6. Yurtbank (Yeni Sümerbank oldu)	14 kişi	7 Kişi
7. İnterbank - Eskişehir Şubesi	20 Kişi	10 Kişi

8. Tekstilbank - Eskişehir Şubesi	20 Kişi	12 Kişi
9. Türk Ekonomi Bankası - Eskişehir Şubesi	14 Kişi	8 Kişi
10. Pamukbank - Eskişehir Şubesi	30 Kişi	12 Kişi
11. Garanti - Eskişehir Şubesi	21 Kişi	10 Kişi
12. Egebank (Yeni Sümerbank oldu)	15 Kişi	7 Kişi
13. Şekerbank - Eskişehir Şubesi	11 Kişi	6 Kişi
14. Akbank - İstasyon Cad. Şubesi	8 Kişi	4 Kişi
15. Etibank - Eskişehir Şubesi	19 Kişi	12 Kişi
16. Kentbank - Eskişehir Şubesi	14 Kişi	6 Kişi
17. Koçbank - Eskişehir Şubesi	24 Kişi	15 Kişi
18. Finansbank - Eskişehir Şubesi	14 Kişi	7 Kişi
19. İmar Bankası - Eskişehir Şubesi	9 Kişi	6 Kişi
20. EGS Bank - Eskişehir Şubesi	17 Kişi	9 Kişi
21. Dışbank - Eskişehir Şubesi	19 Kişi	10 Kişi
22. İşbankası - İki Eylül Şubesi	10 Kişi	7 Kişi
23. Toprakbank - Eskişehir Şubesi	15 Kişi	7 Kişi
24. Sümerbank - Eskişehir Şubesi	13 Kişi	7 Kişi
25. Yaşarbank (Yeni Sümerbank oldu)	14 Kişi	7 Kişi

4. ARAŞTIRMA SONUÇ VE DEĞERLENDİRMESİ

Cevaplanan anket formlarına SPSS paket programı uygulandıktan sonra ortaya çıkan veriler tek tek tablonarak değerlendirilmiştir. SPSS paket programının uygulanması esnasında soruların birbirleriyle karışmaması için anket I'deki 27 sorudan sonra anket II'deki 23 soru 28, 29, 30,, 50 şeklinde numaralandırılmıştır. Böylece paket program 27 soruluk anket I ve 23 soruluk anket II için ayrı ayrı değilde 50 soruluk tek bir anket değerlemesi yapılmıştır. Ama anlatım sırasında değerlendirmeler anket I ve anket II için ayrı ayrı yapılmıştır. Ayrıca anket sorularına hiç cevap vermeyenler değerlendirme dışı bırakılmıştır.

4.1. Anket I Sonuçlarının Analiz ve Yorumu

Banka şubelerindeki kadın çalışanların yaş, eğitim düzeyi, yabancı dil bilgisi, medeni durumu, çocuk sayısı tabloları aşağıda gösterilmeye çalışılmıştır.

Tablo 2: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Yaş Gruplarına Göre Yüzde Dağılımı

Yaş Oranlar	20'den küçük	20-29	30-39	40-49	50 ve üstü
Frekans	—	124	71	9	—
Yüzde Oranı	—	%60,5	%34,6	%4,4	—

Tablo 3: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Eğitim Düzeylerine Göre Yüzde Dağılımı

Eğitim Oranlar	Ortaokul	Lise	Üniversite	Yüksek Lisans
Frekans	2	49	143	11
Yüzde Oranı	% 1,0	% 23,9	% 69,8	% 5,4

Tablo 4: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Yabancı Dil Bilgisine Göre Yüzde Dağılımı

Yabancı dil Oranlar	Bilmiyor	1 Yabancı Dil	2 Yabancı Dil	3 ve fazlası Yabancı Dil
Frekans	88	112	5	—
Yüzde Oranı	%42,9	%54,6	%2,4	—

Tablo 5: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Medeni Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı

Medeni Durum Oranlar	Bekar	Evli Çocuksuz	Evli Çocuklu	Boşanmış/ Dul Çocuksuz	Boşanmış/ Dul Çocuklu
Frekans	85	52	65	1	2
Yüzde Oranı	%41,5	%25,4	%31,7	%0,5	%1,0

Tablo 6: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Çocuk Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı

Çocuk Durumu Oranlar	1 tane	2 tane	3 tane	4 ve daha fazla
Frekans	50	17	—	—
Yüzde Oranı	%24,4	%8,3	—	—

Tablo 2’de görüldüğü gibi, 205 kadın çalışanın yaş ortalaması; 20-29 yaş grubunda 124 kişi ve %60,5 oranı ile en yüksektir. Bunu 30-39 yaş grubu — 71 kişi - %34,6 oranı ile 40-49 yaş grubu — 9 Kişi — %4,4 oranı takip etmektedir. Tablo 3’deki eğitim düzeylerine gelindiğinde; en yüksek değer, 143 kişi ve %69,8 oranına sahip üniversite seçeneğidir. Bunun yanında toplam 11 kişi — %5,4 yüksek lisans yapmıştır. Demek ki bankada çalışan kadınların eğitim düzeyi epeyce yüksek olduğu söylenebilir. Aynı şekilde Tablo 4’den anlaşılacağı üzere anket uygulanan kadınların %54,6’lık kısmı bir yabancı dil bilmektedir. Tablo 5’de görüldüğü gibi medeni durumu; 85 kişi — %41,5—bekar ile en yüksek orandır. Bunu 65 kişi — %31,7—evli ve çocuklu takip etmektedir. Tablo 6’da yeralan evli ve çocuk sahibi olanların cevapladığı çocuk sayısı sorusunda ise 50 kişi— %24,4 ile 1 tane çocuk en yüksek değere ulaşmıştır.

Buradan banka çalışan kadın personelin genç, eğitim almış, çoğunun bir yabancı dil bilgisi olan kalifiye, yetişmiş çalışanlar olduğunu söyleyebiliriz. Medeni durum kısmında bekar sayısının çok olmasını genel olarak çalışanın yaşının küçüklüğünden kaynaklandığını söyleyebiliriz. Yaş yükseldikçe evlilik oranının yükseldiği görülmektedir.

Evli olup da çocuk sahibi olanlarda görülen maksimum çocuk sayısı ise 2 tanedir. Evli olup da çocuk sahibi olmayanların oranı da küçümsenemeyecek kadar fazladır. Birebir görüşmelerden ve anket formunda yer alan “başka” şıklarına verilen yanıtlardan, işin yoğunluğu, stresi vb. sebepler ve çocuk bakımının zorluğu sebebi ile evli çiftlerin çocuk sahibi olmak istemelerine rağmen sürekli bunu ileri bir tarihe attıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 7: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Anne ve Babalarının Eğitim Düzeyine Göre Yüzde Dağılımı

Baba Eğitimi	Okur-yazar değil	İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite ve üstü
Oranlar					
Frekans	1	43	30	83	46
Yüzde Oranı	%0,5	%21,0	%14,6	%40,5	%22,4

Tablo 8: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Eşlerinin Eğitim Düzeyine Göre Yüzde Dağılımı

Eş Eğitimi	Ortaokul	Lise	Üniversite	Yüksek Lisans
Oranlar				
Frekans	1	16	80	17
Yüzde Oranı	%0,5	%7,8	%39,0	%8,3

Tablo 7 ve Tablo 8’de görülen değerleri kapsayan ebeveyn eğitimi düzeyi ve evli olanların eşlerinin eğitimi düzeyi sorularının sorulma amacı; eğitim alarak çalışan kadının, ebeveynlerinin ve eşlerinde eğitim almış belli düzeye gelmiş kişiler olması gerektiği düşüncesi idi. Ortaya çıkan değerler bunun çok güzel bir göstergesi olmuştur. Şöyle ki; ankete cevap verenlerin babalarının %40,5’i lise, %22,4’ü üniversite mezunudur. Aynı şekilde evli olanların eşlerinin %39’u üniversite, %8,3’ü ise yüksek lisans mezunudur. Ataerki bir aile yapısına sahip Türk toplumunda eğitimi düzeyi arttıkça kız çocuklarının okutulması ve çalışması artmakta olduğu görülmektedir. Bunu takiben eğitim almış evli erkeklerin büyük çoğunluğu eşlerinin çalışmasını doğal karşılamaktadırlar.

Tablo 9: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Toplam İş Tecrübelerine Göre Yüzde Dağılımı

Toplam iş Oranlar	0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve fazlası
Frekans	91	68	33	7	5
Yüzde oranı	%44,4	%33,2	%16,1	%3,4	%2,4

Tablo 10: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Mevcut İşyerinde Çalışma Sürelerine Göre Yüzde Dağılımı

Mevcut İş Oranlar	0-1 yıl	1-2 yıl	3-5 yıl	6-8 yıl	9 yıl ve fazlası
Frekans	12	48	97	25	23
Yüzde Oranı	%5,9	%23,4	%47,3	%12,2	%11,2

Tablo 11: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Buldukları Mevkiye Göre Yüzde Dağılımı

Mevki Oranlar	Memur	Orta Düzey Yönetici	Üst Düzey Yönetici
Frekans	119	78	7
Yüzde Oranı	%58	%38	%3,4

Tablo 12: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınları Bölümlerine Göre Yüzde Dağılımı

Bölüm Oranlar	Operasyon	Satış Pazarlama
Frekans	147	57
Yüzde Oranı	%71,7	%27,8

Tablo 9 ve tablo 10’da görüldüğü gibi; en yüksek değerler toplam iş tecrübesinde %44,4’lük oran ile 0-5 yıl şıkkında, mevcut iş yerindeki çalışma süresinde %47,3’lük oran ile 3-5 yıl şıkkında toplanmaktadır. Toplam iş tecrübesinde en yüksek oranın 0-5 yıl arasında çıkmasını çalışan kadınların yaş oranlarının küçüklüğünden kaynaklandığını düşünebiliriz. Mevcut işteki en yüksek oranın 3-5 yıl arasında çıkmasını ise bankacılık sektöründeki sirkülasyondan kaynaklandığını düşünebiliriz. Bankacılık sektörü, eleman alma ve çıkartma konusunda oldukça yoğundur. Buna ek olarak daha iyi ücret ve daha iyi olanaklar sebebiyle bankalar arası transferler de bu çalışma süresini etkilemektedir.

Tablo 11 ve tablo 12’den anlaşılacağı gibi; memur—%58, Operasyon bölümü—%71,7 ile en yüksek değerler olmasının anasebebi, bankaların görüntü, ilk izlenim, güleryüz, sabır vb. sebepler dolayısıyla müşteriyle direkt muhatap olan gişe yetkililerini özellikle bayan personelden seçiyor olmalarıdır. Gişe yetkilisi olarak çalışan personelin büyük çoğunluğunda memur konumundadır. Operasyon şıkkını işaretleyenlerin hemen hepsi birim olarak “gişe yetkilisi” yazmıştır. Memur oranının bu kadar yüksek olmasına rağmen üst düzey yönetici oranının ancak %3,4’de kalması üst düzeylere çıkıldıkça erkeklerin daha çok tercih edildiğini göstermektedir.

Tablo 13: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Önceliklerine Göre Yüzde Dağılımı

Öncelikler Oranlar	Ev	İş	Her ikisi	Önce Ev Sonra İş	Önce İş Sonra Ev
Frekans	9	1	130	47	16
Yüzde oranı	%4,4	%0,5	%63,4	%22,9	%7,8

Tablo 14: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların İdeal Yaşam Biçimine Göre Yüzde Dağılımı

İdeal Yaşam Oranlar	Ev kadını+ Anne Olmak	Meslek Eğitimi	Başarılı İş Kadını	Ev Kadınlığı + İş Kadınlığı Birleştirmek	Başka
Frekans	1	6	12	181	3
Yüzde Oranı	%0,5	%2,9	%5,9	%88,3	%1,5

Tablo 13 ve tablo 14’de görüldüğü gibi; çalışan kadınların büyük çoğunluğu öncelikli olarak ve ideal yaşam olarak ev kadınlığı ve iş kadınlığı görevlerini bir arada birleştirerek uyumlu bir şekilde götürmek konusunda hemfikirdir. Eğitim görmüş, bir yerlere gelmiş kadın ev ve çocuk sorumluluklarının çoğunluğu üzerinde olmasına rağmen yine de çalışmaktan hoşnuttur. Tablo 14’de 3 kişi “başka” şikkını işaretlemelerine rağmen fikir beyan etmemişlerdir.

Tablo 15: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Aile Yaşamındaki Olumsuz Etkilere Göre Yüzde Dağılımı

Olumsuz Etkiler Oranlar	Çocuklar	Ev İşleri + Eşi	Yorgunluk	Akraba ve Arkadaşlarla İlgilenememe	Özel Zevklere Vakit Ayıramama	Başka
Frekans	32	19	35	22	62	22
Yüzde Oranı	%15,6	%9,3	%17,1	%10,7	%30,2	%10,7

Tablo 16: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Evde Eşyle Tartışma Nedenlerine Göre Yüzde Dağılımı

Tartışma Nedeni Oranlar	Ekonomik	Ev İşleri	Çocuklar	İş ile ilgili	Başka
Frekans	25	25	24	10	27
Yüzde Oranı	%12,2	%12,2	%11,7	%4,9	%13,2

Tablo 17: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Ev İşlerine Yardım Eden Kişilere Göre Yüzde Dağılımı

Yardım Eder Oranlar	Kendisi	Anne	Eş	Başka
Frekans	64	37	43	44
Yüzde Oranı	%31,2	%18	%21	%21,5

Tablo 15’de görüldüğü gibi, çalışmanın aile yaşamı üzerindeki en fazla olumsuz etkisi %30,2’lik oranla kendi özel zevklerine vakit ayıramama seçeneğinde toplanmıştır. Bunun sebebi çalışanların %41,5 gibi büyük bir kısmının bekar olup ev, aile, çocuk gibi sorumluluklarının olmadığı düşünülebilir. Ayrıca evli olup planlı ve düzenli çalışıldıktan sonra ev ve iş hayatı dengede tutulup, zaman azlığı sebebiyle özel zevklere vakit ayıramama şeklinde de düşünülebilir. Bu soruya çalışmanın aile hayatında olumsuz bir etki yaratmadığını düşünenlerin yanısıra seçeneklerin hepsi şeklinde yanıt verenler de mevcuttur. Çalışan kadınların ev ve iş hayatını bir düzene oturttuklarını tablo 16’daki değerlerden de anlayabiliriz. Çünkü eşinizle tartışma nedenleriniz sorusunda en çok %13,2 ile “başka” seçeneği işaretlenmiş ve cevaplara tek tek bakıldığında bu seçeneğe ya hiç tartışma yapılmadığı veya tartışma sebebi olarak: duygusal konular, akraba ilişkileri vb. yazıldığı görülmüştür. Diğer tartışma konularını %12,2’lik oranla ekonomik sorunlar ve ev işleri takip etmektedir. Hayat ne kadar müşterek olursa olsun ev işlerinin ana sorumluluğu daima kadının üzerindedir. Tablo 17’de görüldüğü gibi çalışan kadınların %31,2’lik kısmı ev işleriyle sadece kendisi uğraşüyor. Başka seçeneğindeki %21,5’lik orana bakıldığında ise pek çok kadının ev işleri için haftada, onbeş günde veya ayda bir kere yardımcı bir bayan tuttuğu anlaşılmaktadır.

Tablo 18: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Tercih Ettiği Avantajlı Cins Göre Yüzde Dağılımı

Avantajlı Cins Oranlar	Erkekler	Kadınlar	Cinsiyet Önemli Değil	Başka
Frekans	90	10	94	10
Yüzde Oranı	%43,9	%4,9	%45,9	%4,9

Tablo 19: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Karşılaştıkları En Önemli Güçlüğe Göre Yüzde Dağılımı

Güçlükler Oranlar	Ev İşleri	Çocuk Bakımı	İşyerindeki Güçlükler	Yorgunluk	Başka
Frekans	20	38	22	96	21
Yüzde Oranı	%9,8	%18,5	%10,7	%46,8	%10,2

Tablo 20: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların İşe Ara Vermelerine Göre Yüzde Dağılımı

Ara Verme Oranlar	Ara Vermedim	Eğitim	Evlenme	Çocuk Sahibi Olma	İşten Memnun Olmama	Aile Reisinin Atanması	Başka
Frekans	166	4	4	14	8	1	3
Yüzde Oranı	%81	%2	%2	%6,8	%3,9	%0,5	%1,3

Tablo 18’de görüldüğü gibi; çalışan kadınların %43,9’luk kısmı çalışma yaşamında erkeklerin avantajlı olduğunu düşünürken, %45,9’luk kısmı cinsiyet önemli değil seçeneğini işaretleyip yanına “bankacılık sektörü için” diyerek not düşmeyi uygun bulmuşlardır. Başka seçeneğini işaretleyen %4,9’luk kısmı ise “işe göre değişebilir” şeklinde ifade kullanmışlardır. Bankada çalışan kadınların karşılaştıkları en önemli güçlük tablo 19’da da görüldüğü gibi, yorgunluk ve yıpranmadır. Bankacılık sektöründeki yoğunluk ve yaşanan stresten dolayı bu seçeneğin oranının bu kadar yüksek olduğu düşünülmektedir. En önemli ikinci güçlük ise evli kadınların ortak sorunu olan %18,5’lik oranla çocuk bakımıdır. Nitekim çalışmaya ara veren kadınlar arasından %6,8’i çalışmaya çocuk sahibi olma sebebiyle ara vermiş gözükmemektedir. %81 gibi büyük oranda çalışan ise çalışmaya hiçbir şekilde ara vermediklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 21: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların İş Yaşamında Ençok Endişelendikleri Konuya Göre Yüzde Dağılımı

Endişelendiren Konu Oranlar	Cezalandırma veya İşten çıkarılma	Çocuklarla İlgili Problemler	Ekonomik Problemler	Rahatsızlanma Korkusu	Başka
Frekans	95	11	34	40	13
Yüzde Oranı	%46,3	%5,4	%16,6	%19,5	%6,3

Tablo 22: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Tercih Ettikleri Yönetici Cinsiyetine Göre Yüzde Dağılımı

Yönetici Tercihi Oranlar	Kadın Yönetici	Erkek Yönetici	Fark Etmez
Frekans	6	77	118
Yüzde Oranı	%2,9	%37,6	%57,6

Tablo 21’de görüldüğü gibi bankada çalışan kadınlar ekonomik problemler ve çocuklarla ilgili problemleri hemen hemen aşmış durumdadır. Bankacılık sektöründeki işe giriş-çıkış sirkülasyonunun fazla olması sebebiyle çalışanı en çok endişelendiren konu %46,3 gibi bir oranla cezalandırma veya işten çıkarılma seçeneği geliyor. Bunu yoğun iş stresinden kaynaklandığı düşünülen %19,5 oranıyla rahatsızlanma korkusu takip etmektedir. %6,3 oranında cevap verilen başka seçeneğine; başarılı olup, terfi edememe, huzursuz çalışma ortamı, işinde yeterli olamama şeklinde cevaplar verilmiştir. Çalışan kadınların çalışmak istedikleri yönetici adayı erkek-kadın diye ayrılacak olursa %37,6 gibi oranla erkekler tercih ediliyor. Bunun yanında eğerki adil, tarafsız olduğu takdirde yöneticinin cinsiyeti fark etmez seçeneği %57,6 gibi yüksek bir orana ulaşmıştır.

Tablo 23: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların En Önemli Çalışma Nedenine Göre Yüzde Dağılımı

Çalışma Nedeni Oranlar	Ekonomik Zorunluluk	İşten Alınan Mutluluk	Eğitimi Değerlendirme	Gelecek Güvencesi	Ekonomik özgürlük	Kariyer Yapma	Başka
Frekans	25	18	9	53	43	46	8
Yüzde Oranı	%12,2	%8,8	%4,4	%25,9	%21	%22,4	%3,9

Tablo 24: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Çalışma Hayatındaki En Çok Şikayet Nedenine Göre Yüzde Dağılımı

Şikayet nedeni Oranlar	Çok Monoton	Çok Yorucu	Arışı Dikkat Gerekli	İş Yaşamı ve Aile Yaşamı Çatışması	Yükselme Olanığı Kısıtlı	Yetki Yetersiz	Başka
Frekans	12	41	58	37	18	19	12
Yüzde Oranı	%5,9	%20	%28,3	%18	%8,8	%9,3	%5,9

Tablo 23’de görüldüğü gibi, çalışan kadınların en önemli çalışma nedeni %25,9 oranıyla gelecek güvencesi oluşturmaktadır. Hayatlarını garantiye almak herşeyden daha önemli kabul edilmektedir. Bunun yanında aldıkları eğitim doğrultusunda kariyer yapma isteği %22,4 oranıyla ikinci sırada yer almaktadır. Başka seçeneğine verilen %3,9’luk oranın içine; bütün seçeneklerin aynı derecede önemli olduğu fikri girmektedir.

Tablo 24’de görüldüğü gibi, en çok şikayet konusu bankacılığın uğraş alanı para olduğu ve hata affetmediği için aşırı dikkatin gerekli olması seçeneği %28,3 ile en yüksek orana ulaşmıştır. Ayrıca çok yorucu olması %20’lik oranla ikinci sırada yer almaktadır. ayrıca kişiler arası çatışma, haksızlıklar vb. ifadelerle %5,9’luk orana sahip olan başka seçeneğinde yer almaktadır.

Tablo 25: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Kendilerine Farklı Davranıldığını Düşündükleri Konulara Göre Yüzde Dağılımı

Farklı Davranma Oranlar	İşe Girişte	Terfi Ederken	İşten Çıkarmalarda	Ücret Konusunda	Farklı Davranılmıyor	Başka
Frekans	14	65	11	6	95	10
Yüzde Oranı	%6,8	%31,7	%5,4	%2,9	%46,3	%4,9

Tablo 26: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Aldıkları Ücretleri Kullanma Şekline Göre Yüzde Dağılımı

Ücretler Oranlar	Tümünü Eşe Verme	Bir Kısmını Eşe verme	Kişisel İhtiyaçlar	Ev Harcamaları için Kendisi	Başka
Frekans	7	22	62	79	31
Yüzde Oranı	%3,4	%10,7	%30,2	%38,5	%15,1

Tablo 25’de görüldüğü gibi; bankacılık sektöründe kadın ve erkek çalışana farklı davranıldığı %46,3 gibi oranla düşünülüyor. Çalışan ve başarılı olanların erkeklerle aynı muameleye maruz kalacağı düşünülüyor. Farklı davranıldığını düşünen kesimi ise en çok farkın %31,7’lik oranla terfi ederken yaşandığını düşünüyor. Çalışan kadınların çoğunluğu tablo 26’da görüldüğü gibi ücretlerini ev ve kişisel harcamaları için kendisi kullanıyor. Dikkati çeken en önemli seçenek olan %15,1’lik başka seçeneğine verilen bütün cevaplar ortak bütçe etrafında toplanmaktadır.

Tablo 27: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Karşılaştıkları Uygunsuz Davranışlara Göre Yüzde Dağılımı

Uygunsuz Davranış Oranlar	Laf Atma	Aşırı ilgi ve samimiyet	Tesadüfi olmayan çarpmalar	Uygunsuz Teklifler	Hiç Duymadım	Başka
Frekans	5	46	—	2	142	6
Yüzde Oranı	%2,4	%22,4	—	%1	%69,3	%2,9

Tablo 28: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların öncelikle Çözülmesini İstedikleri Soruna Göre Yüzde Dağılımı

Sorunlar Oranlar	Okul öncesi kurumlar artmalı	Yeni yasal düzenlemeler olmalı	Eğitimlerin geliştirilmesi	Yönetimsel Eşitlik	Başka
Frekans	37	61	51	40	4
Yüzde Oranı	%18	%29,8	%24,9	%19,5	%2

Tablo 27’de görüldüğü gibi, bankacılık sektöründe çalışanların aldıkları eğitim düzeyinin yüksekliğinden dolayı uygunsuz davranış yok seçeneği %69,3 oranla en üsttedir. Uygunsuz davranış var diyen kişilerin birleştikleri ortak nokta aşırı ilgi ve samimiyetin fazlalığıdır. Diğer bir uygunsuz davranış şekli ise başka seçeneğinde belirtilen müşterilerden gelen uygunsuz tekliflerdir. Anket I’in son sorusunun değerlerini gösteren tablo 28’de ise çalışan kadınların öncelikle kendileri ile ilgili yeni yasal düzenlemeler istediği açıkça görülmektedir.

Birbirleriyle ilişkisi olduğu düşünülen sorular üzerinde de korelasyon tabloları oluşturulmuştur.

Tablo 29: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Yaş ve En Önemli Çalışma Nedeni Korelasyon Tablosu

Çalışma Nedeni Yaş	Ekonomik Zorunluluk	İşten elde edilen mutluluk	Eğitimi değerlendirme	Gelecek Güvencesi	Ekonomik özgürlük	Kariyer yapma	Başka
20'den küçük	—	—	—	—	—	—	—
20-29	10 %4,9	11 %5,4	5 %2,4	22 %10,7	28 %13,7	42 %20,5	4 %2
30-39	15 %7,3	5 %2,4	3 %1,5	26 %12,7	13 %6,3	4 %2	4 %2
40-49	0 %0	2 %1	1 %0,5	4 %2	2 %1	0 %0	0 %0
50 ve üstü	—	—	—	—	—	—	—

Tablo 29'da görüldüğü gibi, bankacılık sektöründeki en yüksek yaş oranı 20-29 arasındır. Bu yaş grubundakilerin öncelikli çalışma nedeni %20,4'lük oranla kariyer yapma isteği gelirken yaş ilerleyip 30-39 grubuna gelindiğinde çalışan kadınların en önemli çalışma nedeni %12,7'lik oranla gelecek güvencesi olmaktadır.

Tablo 30: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Yaş ve En Çok Şikayet Nedeni Korelasyon Tablosu

Çalışma Nedeni Yaş	Çok Monoton	Çok Yorucu	Aşırı dikkat gerekli	Çalışma yaşamı ve aile çatışıyor	Yükselme olanağı kısıtlı	Sorumluluğa denk yekti yok	Başka
20'den küçük	—	—	—	—	—	—	—
20-29	9 %4,4	21 %10,2	44 %21,5	12 %5,9	12 %5,9	17 %8,3	5 %2,4
30-39	3 %1,5	19 %9,3	10 %4,9	22 %10,7	6 %2,9	2 %1	5 %2,4
40-49	—	1 %0,5	3 %1,5	3 %1,5	—	—	2 %1
50 ve üstü	—	—	—	—	—	—	—

Tablo 30'da görüldüğü gibi, en yüksek yaş grubunu temsil eden 20-29 yaş grubu %21,5'lik oranla yapılan işin aşırı dikkat gerektirmesini en önemli şikayet nedeni göstermektedirler. Bunu %10,2 ile çok yorucu olması takip etmektedir. Yapılan işin parası ile ilgili olması, hata kabul etmemesi cevapların bu iki maddede toplanmasına sebep olmuştur. Diğer yandan yaş grubu artıp da, işe epeyce alıştıktan ve evlilik, çocuk gibi faktörler devreye girince en yüksek oranı %10,7 ile çalışma yaşamı ve aile görev ve sorumluluklarının çatışması almaktadır. Bunu %9,3 oranı ile yine çok yorucu olması izlemektedir. Demek ki her yaş grubundaki ortak şikayet nedeni yapılan işin çok yorucu olmasıdır.

Tablo 31: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Medeni Durumu ile Çalışmanın Aile Yaşamı Üzerine Olumsuz Etkileri Korelasyon Tablosu

Olumsuz Etkiler Medeni Durum	Çocuklarla İlgilenememe	Ev işleri+Eş ile ilgilenememe	Yorgunuktan Hiçbir şeye istek duymama	Akraba ve arkadaşlarla ilgilenememe	Özel Zevklere vakit ayıramama	Başka
Bekar	—	1 %0,5	20 %9,8	13 %6,3	34 %16,6	8 %3,9
Evli çocuksuz	1 %0,5	11 %5,4	11 %5,4	6 %2,9	16 %7,8	4 %2
Evli Çocuklu	29 %14,1	7 %3,4	4 %2	2 %1	12 %5,9	10 %4,9
Boşanmış/ dul çocuksuz	—	—	—	1 %0,5	—	—
Boşanmış/ dul çocuklu	2 %1	—	—	—	—	—

Tablo 31’de görüldüğü gibi, bankacılık sektöründe çalışan ve çoğunluğu oluşturan bekar bayanların çalışmalarının hayatlarına kattığı en olumsuz etki olarak %16,6’lık oranla kendi özel zevklerine vakit ayıramama seçeneğini seçtikleri görülmektedir. Bunda uzun çalışma saatleri, işin aşırı dikkat gerektirmesinden ötürü çok yorulmanın payı büyüktür. Nitekim bu cevabı %9,8 oranı ile yorgunluktan hiçbir şeye istek duymama seçeneği izlemektedir ki bu iki seçenek zaten birbirini tamamlar niteliklere sahiptir. Evli ama çocuksuz bayanlar olumsuz etkiler sorusunda %5,4 oranı ile ev işleri ve eşiyile ilgilenememe seçeneği ile yorgunluktan hiçbirşeye istek duymama seçeneğini eşit kabul etmişler aynı şekilde bu grupta %7,8’lik oranla özel zevklerine vakit ayıramamaktan şikayet etmişlerdir. Evli ve çocuklu bayanlar ise en olumsuz etkinin %14,1 ile çocuklarla yeterince ilgilenememe seçeneğinde olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 32: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Medeni Durumu ile Karşılaşılan En Önemli Güçlük Korelasyon Tablosu

En önemli güçlük Medeni Durum	Ev İşleri	Çocuk Bakımı	İşyerinden kaynaklanan güçlükler	Yorgunluk, yıpranma	Başka
Bekar	8 %3,9	9 %4,4	9 %4,4	42 %20,5	12 %5,9
Evli, çocuksuz	7 %3,4	6 %2,9	6 %2,9	29 %12,2	7 %3,4
Evli, çocuklu	5 %2,4	23 %11,2	7 %3,4	27 %13,2	2 %1
Boşanmış /dul çocuksuz	—	—	—	1 %0,5	—
Boşanmış /dul, çocuklu	—	—	—	1 %0,5	—

Tablo 32’de görüldüğü gibi, medeni durumu ne olursa olsun her grupta çalışan kadının karşılaştığı en önemli güçlük olarak yorgunluk, yıpranma seçeneği işaretlenmiştir. Buradan bankacılık sektöründeki stres, yoğun iş temposu, işin hata kabul etmemesinden kaynaklanan aşırı dikkat sebebiyle yorgunluk ve yıpranmanın çok fazla olduğunu söyleyebiliriz. Bekar ve evli-çocuksuz grupları en önemli ikinci güçlük olarak ev işleri ile işyerinden kaynaklanan güçlükleri kabul ederken, evli-çocuklu grubu en önemli ikinci güçlük olarak çocuk bakımını kabul etmektedirler.

Tablo 33: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Medeni Durumu ile Öncelikle Çözülmesi Gereken Sorun Korelasyon Tablosu

Medeni Durumu	Okul öncesi kurumlar artırılmalı	Yeni yasal düzenlemeler olmalı	Eğitimler Geliştirilmeli	Yönetsel işlemlerde eşitlik sağlanmalı	Başka
Bekar	9 %4,4	22 %10,7	29 %14,1	18 %8,8	2 %1
Evli, çocuksuz	6 %2,9	17 %8,3	11 %5,4	13 %6,3	2 %1
Evli, çocuklu	21 %10,2	21 %10,2	10 %4,9	9 %4,4	—
Boşanmış /dul çocuksuz	—	1 %0,5	—	—	—
Boşanmış /dul çocuklu	1 %0,5	—	1 %0,5	—	—

Tablo 33’de görüldüğü gibi, medeni durum oranı en yüksek olan bekar grubu %14,1 oranı ile öncelikle çözülmesi gereken sorun olarak kadını mesleğe yöneltecek eğitimlerin geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorlar. Bunu hem bekarlarda hem evli-çocuksuzlarda hem de evli ve çocuklularda kadınlarla ilgili yeni yasal düzenlemelere gidilmelidir seçeneği takip etmektedir. Evli-çocuklu bayanlar ise öncelikle çözülmesi gereken sorun olarak yuva, kreş gibi okul öncesi kurumlar artırılmalıdır şeklinde düşünülmektedirler. Bunun yanında yönetsel işlemlerde eşitliğin sağlanması gereklidir fikrine her medeni durumdaki bayandan oldukça çok katılım gelmiştir.

4.2. Anket II Sonuçlarının Analiz ve Yorumu

Anket II sorularının cevapları, evet, hayır ve kararsızım şeklinde kesin ifadeli üç şıktan oluştuğu için tüm 23 soru için tek bir tablo yapılması uygun bulunmuştur.

Tablo 34: Araştırma Yapılan Banka Şubelerinde Çalışan Kadınların Genel Sorulara Verdiği Cevaplara Göre Yüzde Dağılımı

SORULAR	Evet	Hayır	Kararsızım
1. Sabahları kalktığınızda hiç işe gitmek istemediğiniz oluyor mu?	138 %67,3	49 %23,9	17 %8,3
2. Sık sık işten ayrılmayı düşündüğünüz oluyor mu?	33 %16,1	136 %66,3	35 %17,1
3. Çoğu zaman işinizi biran önce bitirip eve gitme isteği duyduğunuz oluyor mu?	137 %66,8	51 %24,9	17 %8,3
4. Çalışma yaşamınızdan memnun musunuz?	125 %61	23 %11,2	55 %26,8
5. Ekonomik zorunluluğunuz olmasa çalışır mısınız?	130 %63,4	40 %19,5	35 %17,1
6. “Bağımsız kadın çalışan kadındır” fikrine katılıyor musunuz?	122 %59,5	57 %27,8	24 %11,7
7. Mesleki rol ile kadınlık rolü çakışıyor mu?	65 %31,7	110 %53,7	25 %12,2
8. Evlilik yaşamının bir kadının çalışma yaşamında başarıya ulaşmasını engellediğini düşünüyor musunuz?	53 %25,9	111 %54,1	38 %18,5
9. Kadının çalışması iyi bir eş ve anne olmasını engellemekte midir?	48 %23,4	120 %58,5	33 %16,1
10. Bir kadın olarak çalışmanızın aile yaşamınız üzerinde olumsuz bir etkisi var mı?	43 %21	129 %62,9	28 %13,7
11. Kadınların çalışma yaşamında dezavantajlı kılan etmen, onların “ev işlerindeki aşırı sorumluluk üstlenmiş olmalarıdır” fikrine katılıyor musunuz?	106 %51,7	68 %33,2	29 %14,1
12. Kadınların bu sektörde ezildiğini veya önu kapandığını düşünüyor musunuz?	55 %26,8	114 %55,6	34 %16,6
13. Evlilik, çocuk vb. sebeple terfiniz aksadı mı?	37 %18	142 %69,3	19 %4,9

SORULAR	Evet	Hayır	Kararsızım
14. Benimsenmek ve ilerleyip kariyer yapmak için erkek rakiplerinizden daha çok çalışmanız gerekiyor mu?	65 %31,7	119 %58	18 %8,8
15. “İş yaşamında erkekler daha avantajlıdır” fikrine katılıyor musunuz?	81 %39,5	98 %47,8	24 %11,7
16. Sık sık fazla mesai yapıyor musunuz?	95 %46,3	101 %49,3	5 %2,4
17. Kadın personelin erkek yöneticilerle daha rahat çalışma ilişkisi kurabildiğine inanıyor musunuz?	118 %57,6	55 %26,8	26 %12,7
18. İleride daha üst bir düzeye yükseltilme olanağınız var mı?	135 %65,9	20 %9,8	48 %23,9
19. “Kadınların başarılı yönetici olabilmesi olağanüstü özellikleri gerekli kılar” fikrine katılıyor musunuz?	45 %22	126 %61,5	31 %15,1
20. Çalışma yaşamında kadın ile erkek arasında cinsiyetlerinden kaynaklanan bir ayrımcılık uygulamasının bulunduğunu düşünüyor musunuz?	71 %34,6	100 %48,8	31 %15,1
21. Sırf cinsiyetinizden dolayı farklı muamele gördüğünüz oldu mu?	50 %24,4	144 %70,2	10 %4,9
22. Cinsel tacize maruz kaldınız mı?	11 %5,4	178 %86,8	14 %6,8
23. “Herşeye rağmen çalışmak güzeldir” diyebilir misiniz?	187 %91,2	4 %2	13 %6,3

Tablo 34’de görüldüğü gibi; bankacılık sektöründe çalışan kadınların %67,3’lük kısmı sabahları kalkınca işe gitmek istemezken, %66,3’ü işten ayrılmayı düşünmemekte, ama yine de hemen işini bitirip eve gitmek isteyenlerin oranı %66,8’lere ulaşmaktadır. Bu sonuçlardan bankacılık sektörünün stresi, yoğunluğu fazla, yorgunluk ve yıpranma payı oldukça yüksek bir sektör olduğunu söyleyebiliriz. Tüm bu zorluklara rağmen %61 gibi büyük bir oran çalışma yaşamından memnun olduğunu belirtmektedir. Ekonomik zorunluluğu olmasa bile çalışacağını söyleyenlerin oranı %63,4’lere ulaşmaktadır. Anketi cevaplayanların %59,5’i “bağımsız kadın çalışan kadındır” fikrine katılmaktadır. “Mesleki rol ile kadınlık rolü çakışıyor mu?”, “Evlilik yaşamının bir kadının çalışma yaşamında başarıya ulaşmasını engellediğini düşünüyor musunuz?”, “Kadının çalışması iyi bir eş ve

anne olmasını engellemekte midir?,” “Bir kadın olarak çalışmanızın aile yaşamınız üzerinde olumsuz bir etkisi var mı?” sorularına verilen cevaplardan “hayır” cevabı en fazla işaretlenen seçenektir. Bunu anketi cevaplayanların çoğunluğunun bekar ve bazı sorumlulukları henüz üstlenmemiş olmalarına bağlayabileceğimiz gibi kadın çalışanın sistemli, düzenli çalıştığı ve ev-iş dengesini iyi kurabildiği takdirde her türlü sorumluluğun altından kalkabileceğinin göstergesi olabilir. Bununla beraber bu sorulara “evet” diyenlerin oranı da azımsanamayacak kadar çoktur. Bu soruya evet cevabını verenler genelde evli ve çocuklu olup ev-iş dengesi arasında bocalayan bir grubu ifade etmektedir. Ataerkil aile yapısından dolayı erkek evde eşine ne kadar yardımcı olursa olsun ev işlerinin asıl sorumluluğu hep kadınlara ait olmuştur. Kadınlara ev işlerinde aşırı sorumluluk yüklenmiş olması çalışma hayatında dezavantaj oluşturduğunu onbirinci sorunun evet seçeneğine verilen %51,7’lik orandan kolayca anlayabiliriz. Yine de çalışan kadınların %55,6’sı bu sektörde kadınların önü kapanmadığını, %69,3’ü evlilik, çocuk vb. sebeplerle terfisinin aksamadığını, %58’i ise ilerleyip kariyer yapmak için erkek rakiplerden daha çok çalışması gerektiğini düşünmektedir. “İş yaşamında erkekler daha avantajlı mıdır?” sorusuna %39,5 evet derken, %47,8 hayır demektedir. Bu soruya “hayır” diyenlerin çoğunluğu işe yeni başlayan, bekar bayanlar iken, “evet” diyenler genellikle belli bir çalışma süresi olan evli bayanlardır. Bu soruya paralel olarak sorulan erkek yöneticilerle daha rahat çalışma ilişkisi kurulup kurulmadığına %57,6 oranında evet cevabı verilmiştir. Bilgisayar bu denli çalışma hayatına girmeden önce çok uzun saatler mesai yapan bankacılık sektöründe günümüzde teknoloji sayesinde normal çalışma saatleri işlemler için yeterli olmaktadır. Nitekim mesai yapılıp yapılmadığı sorusuna %49,3 oranı hayır demiştir. Anket uygulanan kadınlar, “kadınların başarılı yönetici olabilmesi olağanüstü özellikleri gerekli kılar” fikrine %61,5’lik oranla hayır diyerek katılmadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca %65,9 oranındaki bir kesim ileride daha üst bir düzeye yükseltilebileceğini düşünmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı konusunda sorulan üç sorudan ilki olan “kadın ile erkek arasında cinsiyetlerinden kaynaklanan bir ayrımcılık uygulamasının bulunduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna %48,8 ile en çok hayır cevabı verilirken, “sırf cinsiyetinden dolayı farklı muamele gördünüz mü?” sorusuna %70,2 ile yine en çok hayır cevabı verilmiştir. Bu sorulara evet diyen kesimde ankete cevap verenlerin hemen hemen dörtte birini oluşturmaktadır. Bankacılık sektörü belli bir düzene oturmuş, belli eğitimleri almış kişilerin çalıştığı disiplinli bir sektör olduğu için kadınların cinsiyetlerinden kaynaklanan sorunlar diğer sektörlere göre oldukça azdır diyebiliriz. Nitekim “cinsel tacize maruz kaldınız mı?” sorusuna sadece %5,4 oranında evet cevabı verilmiştir. Bu soruya %86,8 oranında hayır denmiştir. Tüm bu soruların en sonunda “herşeye rağmen çalışmak güzel midir?” sorusuna %91,2 oranında alınan evet cevabından kadınların çalışma hayatından ve bankacılık sektöründen memnun olduklarını ve her türlü soruna rağmen çalışmaya devam edecekleri fikri anlaşılmaktadır.

SONUÇ

Nüfusun yarısını oluşturan kadın unsurunun ihmal edilmemesi ve yeteneklerinin değerlendirilmesi, toplumun bir bütün olarak kalkınması açısından hayati önemdedir. Herşeyden önce aile sorumluluğu ve çocuk yetiştirme fonksiyonuyla kültürün gelecek nesillere aktarılması, sağlıklı, hür düşünceli kuşaklar yetiştirilmesi bakımından, kadının eğitim düzeyinin arttırılması, sosyal hayatın her alanına katılımıyla seviyesinin yükseltilmesi gerekmektedir.

Çalışma hayatında kadın sorunları çok çeşitlidir. Aileden başlayan, önyargılı cinsiyetçi eğitime, eğitimde ve istihdamda fırsat eşitsizliğine, iş yerinde ayrımcı davranış ve uygulamalara, ev ve çalışma hayatını uyumlaştırmaya kadar birçok sorun kadının çalışma yaşamında karşılaştığı güçlüklerden bazılarıdır. Çalışan kadınların sorunlarına baktığımızda, bunların hukuki olmaktan çok ekonomik ve sosyal nitelikte olduğunu görmekteyiz, Geleneksel “kadınlık ve annelik” rolü ile ev dışında “çalışan birey” rolünü bir arada yürütme çabası, ücretli kadınların temel sorunları içinde sayılmaktadır.

İş yaşamında ne yazık ki cinsiyetçi ayrımcılık yapılmaktadır. Aynı niteliklere sahip bir kadınla bir erkek bir işe alınmak üzere başvurduklarında, işverenler erkekleri tercih etmektedirler. Cinsiyetçi-ayrımcılığın ortadan kaldırılabilmesi, geleneksel kültürel kalıpların kırılması, yaş ve eğitim düzeyi ile yakından bağlantılıdır. İşbölümü ve cinsiyet rollerine ilişkin konularda erkekler geleneksel açıdan daha tutucudurlar. Bu nedenle, gerekli yasal önlemlerin yanısıra televizyon ve kitle iletişim araçlarında erkeklerin tutumlarını değiştirmeye yönelik program ve yayınlar yapılmalıdır.

Kadın çalışanların evlenme ve çocuk sahibi olma gibi nedenlerle işlerini yitirmeleri de oldukça yaygındır. Bu sorun, sürekli eğitimle kadınların nitelikleri geliştirilerek bir ölçüde çözümlenebilir. Ülkemizde yeterli sayıda kreş bulunmaması, olanların da fiyatlarının yüksekliği çalışan anneleri çok güç durumda bırakmaktadır. Çalışan annelerin büyük çoğunluğu çocuk bakımı sorununu geleneksel yöntemlerle çözmeye çalışmakta, yani çocuklarını kendi ya da eşlerinin annesinin yanına bırakmaktadırlar. Kreş sorununun çözümü için, yeni yasal düzenleme ve etkin önlemlere gerek vardır. Okul öncesi çocuklar için yaygın ve ücretsiz eğitim kurumları oluşturulmalıdır. Çalışan kadınların bir diğer sorunu yorgunluk sorunudur. Çalışan kadınlar, mesailerinin bitiminde evlerinde ikinci bir mesaiye başlamaktadırlar. Söz konusu olan yorgunluk, “mesleki yorgunluk” olmayıp;

temizlik, alış-veriş, yemek, ütü, çamaşır vb. gibi işleri içeren bu ikinci mesainin sonucudur.

Bankacılık sektörü, kadınların yoğun olarak çalıştıkları sektörlerin başında gelmekte ve sektörde yer alan kadınların sayısı zaman içinde oransal olarak artış göstermektedir. özel bankalarda çalışan kadınların oranı daha yüksektir. Özel bankalar bu durumu çağdaşlıklarının bir göstergesi olarak algılamakta ve dışarıya da böyle sunmaktadırlar. Özel bankaların kadın işgücüne yönelmeleri, kadınların bankacılık sektöründe başarılı olduklarının bir göstergesi olarak alınabileceği gibi; özel bankalardaki çalışma ortamlarının kadın çalışanlarca daha çok tercih edildiği şeklinde de yorumlanabilir. Bankacılık sektöründe kadın çalışmasıyla ilgili bir başka nokta, bankacılık sektöründe yerine getirilen çoğu hizmetin kadın işi olarak tanımlanmış olmasıdır.

Ücretli işgücü piyasalarına girdiklerinde kadınlara ev hizmetlerinin uzantısı gibi görünen (eğitim gibi, sağlık gibi, dokuma ve giyim gibi) işler uygun görülmektedir. Bu da “kadınlar sabır gerektiren işlerde daha başarılılar” şeklinde bir değerlendirme ile temellendirilmeye çalışılmaktadır. Kadınların eve ve çocuğu ilişkin sorumluluklarında erkeğe göre aşırı yük yüklenmiş olmaları, onları işyerlerinde somut olumsuz sonuçlarla karşı karşıya getirmektedir. “Kadınlar daha fazla izin ve rapor kullanıyorlar” gibi bir yaygın kanı sürekli dile getirilmektedir.

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

Eğitim düzeyi, kadın çalışanların “meslek rolleri”ni önemsemelerinde önemli bir etmen olarak ortaya çıkmaktadır. Eğitim düzeyi yükseldikçe, toplumsallaşma süreci içinde kadınların geleneksel yapının etkilerinden belli ölçülerde kendilerini kurtarma fırsatını buldukları söylenebilir. Buna ek olarak, eğitim etmeni işgücünün niteliğini yükseltmede ve çalışanı işine güdülemede önemli bir rol oynamaktadır. Eğitimli kadın, çalışmayı ve mesleki rolünü eğitimsiz kadına göre çok farklı biçimde tanımlamaktadır.

Kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak ve bu katılımın kalitesini yükseltmek, ülkemizin kalkınma çabaları bakımından, şüphesiz büyük önem taşımaktadır. Kadınları gerek işgücü piyasasının talep ettiği, gerek uluslararası rekabetin zorladığı

niteliklerle donatmak ve eğitim imkanlarından erkekler kadar kolay yararlanmalarını sağlamak, başlıca hedefimiz olmalıdır. Bu, kadın nüfusunun ekonomik ve sosyal gelişmenin nimetlerinden faydalanabilmesi yönünden de zorunludur. Resmi istatistikler, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranlarının da arttığını ortaya koymaktadır. Kadınların istihdam sorunlarını ülkemizdeki genel istihdam sorunlarından bağımsız olarak ele almak da mümkün değildir. Kadın işgücü istihdamının artırılması, herşeyden önce genel ekonomik gelişme ile ilgili olup, yeni yatırımların yapılmasını ve yeni iş sahalarının açılmasını gerektirmektedir.

Son olarak söylenebilecek şey ise, gelecek nesilleri yetiştirme ve eğitim sorumluluğunu taşıyan cins olan kadınlara her zaman, her konuda, her ortamda daha çok güvenilmeli ve inanılmalıdır. Kadının yeri, erkeğin ne bir adım gerisi ne de bir adım önüdür; tam tamına yanıdır.

EK-1

Sayın Yetkili,

“Kadının Çalışma Yaşamındaki Sorunları” konulu bir yüksek lisans tezi yapmaktayım. Konu ile ilgili olarak Eskişehir ilindeki banka şubelerinde çalışan kadın personel üzerine yapılan bu anket çalışması sonucu ortaya çıkan değerlendirmeler ve sonuçlar ile araştırmamızın gerçekliği pekiştirilmek istenmektedir.

Ankete ilgi göstereceğinizden emin olarak çalışmalarınızda başarılar diler saygılar sunarım.

Ayşen İNCİOĞLU
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bölümü

ANKET I**1. Yaşınız,**

- a) 20'den küçük
- b) 20 - 29
- c) 30 - 39
- d) 40 - 49
- e) 50 ve üstü

2. Eğitim düzeyiniz,

- a) Ortaokul
- b) Lise
- c) Üniversite
- d) Yüksek Lisans

3. Yabancı dil bilginiz,

- a) Yabancı dil bilmiyor
- b) 1 yabancı dil
- c) 2 yabancı dil
- d) 3 ve daha fazla yabancı dil

4. Medeni durumunuz,

- a) Bekar
- b) Evli, çocuksuz
- c) Evli, çocuklu
- d) Boşanmış / dul, çocuksuz
- e) Boşanmış / dul, çocuklu

5. Çocuğunuz var ise sayısı,

- a) 1 tane
- b) 2 tane
- c) 3 tane
- d) 4 ve daha fazla

6. Anne ve babanızın eğitim düzeyleri,

	<u>Anne</u>	<u>Baba</u>
a) Okuryazar değil
b) İlkokul.....
c) Ortaokul.....
d) Lise.....
e) Üniversite ve üstü.....

7. Evli iseniz eşinizin eğitim düzeyi,

- a) Ortaokul
- b) Lise
- c) Üniversite
- d) Yüksek Lisans

8. Toplam iş tecrübeniz,

- a) 0-5 yıl
- b) 6-10 yıl
- c) 11-15 yıl
- d) 16-20 yıl
- e) 21 yıl ve fazlası

9. Bu iş yerindeki çalışma süreniz,

- a) 0-1 yıl
- b) 1-2 yıl
- c) 3-5 yıl
- d) 6-8 yıl
- e) 9 yıl ve fazlası

10. Şu anda hangi mevkide çalışıyorsunuz?

- a) Memur
- b) Orta düzey yönetici
- c) Üst düzey yönetici

11. Hangi bölümde çalışıyorsunuz?

- a) Operasyon (Birim
- b) Satış - Pazarlama (Birim

12. Kadın için öncelikli yer neresidir?

- a) Evi
- b) İşi
- c) Her ikisi
- d) Önce evi sonra işi
- e) Önce işi sonra evi

13. Kadınlar için ideal yaşam biçimi nedir?

- a) İyi bir ev kadını ve anne olmak
- b) Meslek eğitimi görüp gerektiğinde bunu kullanmak
- c) Başarılı bir iş kadını olmak
- d) Ev kadınlığı ve iş kadınlığı rollerini birleştirerek yürütmek
- e) Başka (Yazınız:
.....)

14. Çalışmanızın aile yaşamınız üzerindeki olumsuz etkileri nelerdir?

- a) Çocuklarla yeterince ilgilenememe
- b) Ev işleri ve eşiyile ilgilenememe
- c) Çok yorgun olduğu için hiçbirşeye istek duymama
- d) Akraba ve arkadaşlarıyla yeterince ilgilenememe
- e) Kendi özel zevklerine vakit ayıramama
- f) Başka (Yazınız:
.....)

15. Evde eşinizle tartışma nedenleriniz genellikle hangi konularda olur?

- a) Ekonomik problemlerle ilgili konularda olur
- b) Evişi ile ilgili konularda olur
- c) Çocuklarla ilgili konularda olur
- d) İşimle ilgili konularda olur
- e) Başka (Yazınız:
.....)

16. Ailede size ev işlerinde kim yardım ediyor?

- a) Kendim yapıyorum
- b) Annem yada kayınvalidem yardım eder
- c) Eşim yardımcı olur
- d) Başka (Yazınız:
.....)

17. Aşağıdaki seçeneklerden sizce hangisi daha geçerlidir?

- a) Çalışma yaşamında erkekler avantajlıdır.
- b) Çalışma yaşamında kadınlar avantajlıdır.
- c) Cinsiyet önemli değildir.
- d) Başka (Yazınız:
.....)

18. Çalışan kadının karşılaştığı en önemli güçlük nedir?

- a) Ev işleri
- b) Çocuk bakımı
- c) İşyerinden kaynaklanan güçlükler
- d) Yorgunluk, yıpranma
- e) Başka (Yazınız:
.....)

19. Şimdiye kadar hiç çalışmaya ara verdiniz mi? Ara verdinizse nedenini belirtiniz.

- a) Ara vermedim
- b) Eğitim
- c) Evlenme
- d) Çocuk sahibi olma
- e) İşten memmun olmama
- f) Aile reisinin başka bir yere atanması
- g) Başka (Yazınız:
.....)

20. İş yaşamında sizi endişelendiren en önemli konu hangisidir?

- a) Cezalandırılma veya işten çıkarılma
- b) Çocuklarımla ilgili problemler
- c) Ekonomik problemler
- d) Aşırı yorgunluk sonucu ileride rahatsızlanma korkusu.
- e) Başka (Yazınız:
.....)

21. Çalışma hayatınızda yöneticinizin cinsiyetinin ne olmasını tercih edersiniz?

- a) Kadın yönetici
- b) Erkek yönetici
- c) Farketmez

22. Bu işyerinde çalışmanızın en önemli nedeni aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Ekonomik zorunluluklar
- b) İşten elde ettiği mutluluk
- c) Yapılan eğitimi değerlendirme
- d) Gelecek güvencesi
- e) Ekonomik açıdan özgür olmak
- f) Bir meslek edinme, kariyer yapma isteği
- g) Başka (Yazınız:
.....)

23. Çalışma hayatınızla ilgili en çok şikayet nedeniniz aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Çok monoton olması
- b) Çok yorucu olması
- c) Aşırı dikkat gerektirmesi
- d) Çalışma yaşamı ve aile görev ve sorumluluklarının çatışması
- e) Yükselme olanaklarının kısıtlı olması
- f) Verilen sorumluluğa denk yetkinin olmayışı
- g) Başka (Yazınız:
.....)

24. Kadına erkeklere nazaran en belirgin şekilde farklı davranılan konu sizce hangisidir?

- a) İşe girişte
- b) Terfi ederken
- c) İşten çıkarmalarda
- d) Ücret konusunda
- e) Hiçbir konuda farklı davranılmıyor.
- f) Başka (Yazınız:
.....)

25. Ücretinizi alınca ne yapıyorsunuz?

- a) Tümünü eşime (aileme) veririm.
- b) Bir kısmını eşime (aileme) veririm
- c) Kişisel ihtiyaçlarım için harcarım.
- d) Ev harcamaları için kendim kullanırım.
- e) Başka (Yazınız:
.....)

26. İşyerinde uygunsuz davranışlarla karşılaşılıyor mu?

- a) Laf atma biçiminde
- b) Aşırı ilgi ve samimiyet
- c) Tesadüfi olmayan çarpmalar
- d) Uygunsuz teklifler
- e) Hiç duymadım
- f) Başka (Yazınız:
.....)

27. Sizce öncelikle çözülmesi gereken sorun nedir?

- a) Yuva, kreş gibi okul öncesi kurumlar arttırılmalıdır.
- b) Kadınlarla ilgili yeni yasal düzenlemelere gidilmelidir.
- c) Kadını mesleğe yöneltecek eğitimlerin geliştirilmesi gereklidir.
- d) Yönetmeliklerde eşitliğin sağlanması gereklidir.
- e) Başka (Yazınız:
.....)

12. Kadınların bu sektörde ezildiğini veya önu kapandığını düşünüyor musunuz?
 a) Evet b) Hayır c) Kararsızım
13. Evlilik, çocuk vb. sebeble terfiniz aksadı mı?
 a) Evet b) Hayır c) Kararsızım
14. Benimsenmek ve ilerleyip kariyer yapmak için erkek rakiplerinizden daha çok çalışmanız gerekiyor mu?
 a) Evet b) Hayır c) Kararsızım
15. “İş yaşamında erkekler daha avantajlıdır” fikrine katılıyor musunuz?
 a) Evet b) Hayır c) Kararsızım
16. Sık sık fazla mesai yapıyor musunuz?
 a) Evet b) Hayır c) Kararsızım
17. Kadın personelin erkek yöneticilerle daha rahat çalışma ilişkisi kurabildiğine inanıyor musunuz?
 a) Evet b) Hayır c) Kararsızım
18. İleride daha üst bir düzeye yükseltilme olanağınız var mı?
 a) Evet b) Hayır c) Kararsızım
19. “Kadınların başarılı yönetici olabilmesi olağanüstü özellikleri gerekli kılar” fikrine katılıyor musunuz?
 a) Evet b) Hayır c) Kararsızım
20. Çalışma yaşamında kadın ile erkek arasında cinsiyetlerinden kaynaklanan bir ayrımcılık uygulamasının bulunduğunu düşünüyor musunuz?
 a) Evet b) Hayır c) Kararsızım
21. Sırf cinsiyetinizden dolayı farklı muamele gördüğünüz oldu mu?
 a) Evet b) Hayır c) Kararsızım
22. Cinsel tacize maruz kaldınız mı?
 a) Evet b) Hayır c) Kararsızım
23. “Herşeye rağmen çalışmak güzeldir” diyebilir misiniz?
 a) Evet b) Hayır c) Kararsızım

Frequency Table

SORU1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	,00	1	,5	,5	,5
	2,00	124	60,5	60,5	61,0
	3,00	71	34,6	34,6	95,6
	4,00	9	4,4	4,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	1,00	2	1,0	1,0	1,0
	2,00	49	23,9	23,9	24,9
	3,00	143	69,8	69,8	94,6
	4,00	11	5,4	5,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	1,00	88	42,9	42,9	42,9
	2,00	112	54,6	54,6	97,6
	3,00	5	2,4	2,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	1,00	85	41,5	41,5	41,5
	2,00	52	25,4	25,4	66,8
	3,00	65	31,7	31,7	98,5
	4,00	1	,5	,5	99,0
	5,00	2	1,0	1,0	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	,00	138	67,3	67,3	67,3
	1,00	50	24,4	24,4	91,7
	2,00	17	8,3	8,3	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	2	1,0	1,0	1,0
	1,00	1	,5	,5	1,5
	2,00	43	21,0	21,0	22,4
	3,00	30	14,6	14,6	37,1
	4,00	83	40,5	40,5	77,6
	5,00	46	22,4	22,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	91	44,4	44,4	44,4
	1,00	1	,5	,5	44,9
	2,00	16	7,8	7,8	52,7
	3,00	80	39,0	39,0	91,7
	4,00	17	8,3	8,3	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	1	,5	,5	,5
	1,00	91	44,4	44,4	44,9
	2,00	68	33,2	33,2	78,0
	3,00	33	16,1	16,1	94,1
	4,00	7	3,4	3,4	97,6
	5,00	5	2,4	2,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	12	5,9	5,9	5,9
	2,00	48	23,4	23,4	29,3
	3,00	97	47,3	47,3	76,6
	4,00	25	12,2	12,2	88,8
	5,00	23	11,2	11,2	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	1	,5	,5	,5
	1,00	119	58,0	58,0	58,5
	2,00	78	38,0	38,0	96,6
	3,00	7	3,4	3,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	,00	1	,5	,5	,5
	1,00	147	71,7	71,7	72,2
	2,00	57	27,8	27,8	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	,00	2	1,0	1,0	1,0
	1,00	9	4,4	4,4	5,4
	2,00	1	,5	,5	5,9
	3,00	130	63,4	63,4	69,3
	4,00	47	22,9	22,9	92,2
	5,00	16	7,8	7,8	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	,00	2	1,0	1,0	1,0
	1,00	1	,5	,5	1,5
	2,00	6	2,9	2,9	4,4
	3,00	12	5,9	5,9	10,2
	4,00	181	88,3	88,3	98,5
	5,00	3	1,5	1,5	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	,00	13	6,3	6,3	6,3
	1,00	32	15,6	15,6	22,0
	2,00	19	9,3	9,3	31,2
	3,00	35	17,1	17,1	48,3
	4,00	22	10,7	10,7	59,0
	5,00	62	30,2	30,2	89,3
	6,00	22	10,7	10,7	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	,00	94	45,9	45,9	45,9
	1,00	25	12,2	12,2	58,0
	2,00	25	12,2	12,2	70,2
	3,00	24	11,7	11,7	82,0
	4,00	10	4,9	4,9	86,8
	5,00	27	13,2	13,2	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	17	8,3	8,3	8,3
	1,00	64	31,2	31,2	39,5
	2,00	37	18,0	18,0	57,6
	3,00	43	21,0	21,0	78,5
	4,00	44	21,5	21,5	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	1	,5	,5	,5
	1,00	90	43,9	43,9	44,4
	2,00	10	4,9	4,9	49,3
	3,00	94	45,9	45,9	95,1
	4,00	10	4,9	4,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	8	3,9	3,9	3,9
	1,00	20	9,8	9,8	13,7
	2,00	38	18,5	18,5	32,2
	3,00	22	10,7	10,7	42,9
	4,00	96	46,8	46,8	89,8
	5,00	21	10,2	10,2	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	5	2,4	2,4	2,4
	1,00	166	81,0	81,0	83,4
	2,00	4	2,0	2,0	85,4
	3,00	4	2,0	2,0	87,3
	4,00	14	6,8	6,8	94,1
	5,00	8	3,9	3,9	98,0
	6,00	1	,5	,5	98,5
	7,00	3	1,5	1,5	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	12	5,9	5,9	5,9
	1,00	95	46,3	46,3	52,2
	2,00	11	5,4	5,4	57,6
	3,00	34	16,6	16,6	74,1
	4,00	40	19,5	19,5	93,7
	5,00	13	6,3	6,3	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	3	1,5	1,5	1,5
	1,00	6	2,9	2,9	4,4
	2,00	77	37,6	37,6	42,0
	3,00	118	57,6	57,6	99,5
	4,00	1	,5	,5	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	3	1,5	1,5	1,5
	1,00	25	12,2	12,2	13,7
	2,00	18	8,8	8,8	22,4
	3,00	9	4,4	4,4	26,8
	4,00	53	25,9	25,9	52,7
	5,00	43	21,0	21,0	73,7
	6,00	46	22,4	22,4	96,1
	7,00	8	3,9	3,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	,00	8	3,9	3,9	3,9
	1,00	12	5,9	5,9	9,8
	2,00	41	20,0	20,0	29,8
	3,00	58	28,3	28,3	58,0
	4,00	37	18,0	18,0	76,1
	5,00	18	8,8	8,8	84,9
	6,00	19	9,3	9,3	94,1
	7,00	12	5,9	5,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	4	2,0	2,0	2,0
	1,00	14	6,8	6,8	8,8
	2,00	65	31,7	31,7	40,5
	3,00	11	5,4	5,4	45,9
	4,00	6	2,9	2,9	48,8
	5,00	95	46,3	46,3	95,1
	6,00	10	4,9	4,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	4	2,0	2,0	2,0
	1,00	7	3,4	3,4	5,4
	2,00	22	10,7	10,7	16,1
	3,00	62	30,2	30,2	46,3
	4,00	79	38,5	38,5	84,9
	5,00	31	15,1	15,1	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	4	2,0	2,0	2,0
	1,00	5	2,4	2,4	4,4
	2,00	46	22,4	22,4	26,8
	4,00	2	1,0	1,0	27,8
	5,00	142	69,3	69,3	97,1
	6,00	6	2,9	2,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	12	5,9	5,9	5,9
	1,00	37	18,0	18,0	23,9
	2,00	61	29,8	29,8	53,7
	3,00	51	24,9	24,9	78,5
	4,00	40	19,5	19,5	98,0
	5,00	4	2,0	2,0	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	1	,5	,5	,5
	1,00	138	67,3	67,3	67,8
	2,00	49	23,9	23,9	91,7
	3,00	17	8,3	8,3	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	1	,5	,5	,5
	1,00	33	16,1	16,1	16,6
	2,00	136	66,3	66,3	82,9
	3,00	35	17,1	17,1	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	137	66,8	66,8	66,8
	2,00	51	24,9	24,9	91,7
	3,00	17	8,3	8,3	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	2	1,0	1,0	1,0
	1,00	125	61,0	61,0	62,0
	2,00	23	11,2	11,2	73,2
	3,00	55	26,8	26,8	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	130	63,4	63,4	63,4
	2,00	40	19,5	19,5	82,9
	3,00	35	17,1	17,1	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	2	1,0	1,0	1,0
	1,00	122	59,5	59,5	60,5
	2,00	57	27,8	27,8	88,3
	3,00	24	11,7	11,7	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	5	2,4	2,4	2,4
	1,00	65	31,7	31,7	34,1
	2,00	110	53,7	53,7	87,8
	3,00	25	12,2	12,2	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	3	1,5	1,5	1,5
	1,00	53	25,9	25,9	27,3
	2,00	111	54,1	54,1	81,5
	3,00	38	18,5	18,5	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	4	2,0	2,0	2,0
	1,00	48	23,4	23,4	25,4
	2,00	120	58,5	58,5	83,9
	3,00	33	16,1	16,1	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	5	2,4	2,4	2,4
	1,00	43	21,0	21,0	23,4
	2,00	129	62,9	62,9	86,3
	3,00	28	13,7	13,7	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	2	1,0	1,0	1,0
	1,00	106	51,7	51,7	52,7
	2,00	68	33,2	33,2	85,9
	3,00	29	14,1	14,1	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU39

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	2	1,0	1,0	1,0
	1,00	55	26,8	26,8	27,8
	2,00	114	55,6	55,6	83,4
	3,00	34	16,6	16,6	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU40

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	16	7,8	7,8	7,8
	1,00	37	18,0	18,0	25,9
	2,00	142	69,3	69,3	95,1
	3,00	10	4,9	4,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU41

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	3	1,5	1,5	1,5
	1,00	65	31,7	31,7	33,2
	2,00	119	58,0	58,0	91,2
	3,00	18	8,8	8,8	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU42

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	,00	2	1,0	1,0	1,0
	1,00	81	39,5	39,5	40,5
	2,00	98	47,8	47,8	88,3
	3,00	24	11,7	11,7	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	4	2,0	2,0	2,0
	1,00	95	46,3	46,3	48,3
	2,00	101	49,3	49,3	97,6
	3,00	5	2,4	2,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU44

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	6	2,9	2,9	2,9
	1,00	118	57,6	57,6	60,5
	2,00	55	26,8	26,8	87,3
	3,00	26	12,7	12,7	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU45

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	2	1,0	1,0	1,0
	1,00	135	65,9	65,9	66,8
	2,00	20	9,8	9,8	76,6
	3,00	48	23,4	23,4	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU46

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	3	1,5	1,5	1,5
	1,00	45	22,0	22,0	23,4
	2,00	126	61,5	61,5	84,9
	3,00	31	15,1	15,1	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU47

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	3	1,5	1,5	1,5
	1,00	71	34,6	34,6	36,1
	2,00	100	48,8	48,8	84,9
	3,00	31	15,1	15,1	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU48

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	1	,5	,5	,5
	1,00	50	24,4	24,4	24,9
	2,00	144	70,2	70,2	95,1
	3,00	10	4,9	4,9	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU49

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	2	1,0	1,0	1,0
	1,00	11	5,4	5,4	6,3
	2,00	178	86,8	86,8	93,2
	3,00	14	6,8	6,8	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

SORU50

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,00	1	,5	,5	,5
	1,00	187	91,2	91,2	91,7
	2,00	4	2,0	2,0	93,7
	3,00	13	6,3	6,3	100,0
	Total	205	100,0	100,0	

Crosstabs

SORU1 * SORU22 Crosstabulation

		SORU22									Total
		,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00		
SORU1	,00	Count	0	0	0	0	1	0	0	0	1
		Expected Count	,0	,1	,1	,0	,3	,2	,2	,0	1,0
		% within SORU1	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		% within SORU22	,0%	,0%	,0%	,0%	1,9%	,0%	,0%	,0%	,5%
		% of Total	,0%	,0%	,0%	,0%	,5%	,0%	,0%	,0%	,5%
	2,00	Count	2	10	11	5	22	28	42	4	124
		Expected Count	1,8	15,1	10,9	5,4	32,1	26,0	27,8	4,8	124,0
		% within SORU1	1,6%	8,1%	8,9%	4,0%	17,7%	22,6%	33,9%	3,2%	100,0%
		% within SORU22	66,7%	40,0%	61,1%	55,6%	41,5%	65,1%	91,3%	50,0%	60,5%
		% of Total	1,0%	4,9%	5,4%	2,4%	10,7%	13,7%	20,5%	2,0%	60,5%
	3,00	Count	1	15	5	3	26	13	4	4	71
		Expected Count	1,0	8,7	6,2	3,1	18,4	14,9	15,9	2,8	71,0
		% within SORU1	1,4%	21,1%	7,0%	4,2%	36,6%	18,3%	5,6%	5,6%	100,0%
		% within SORU22	33,3%	60,0%	27,8%	33,3%	49,1%	30,2%	8,7%	50,0%	34,6%
		% of Total	,5%	7,3%	2,4%	1,5%	12,7%	6,3%	2,0%	2,0%	34,6%
	4,00	Count	0	0	2	1	4	2	0	0	9
		Expected Count	,1	1,1	,8	,4	2,3	1,9	2,0	,4	9,0
		% within SORU1	,0%	,0%	22,2%	11,1%	44,4%	22,2%	,0%	,0%	100,0%
		% within SORU22	,0%	,0%	11,1%	11,1%	7,5%	4,7%	,0%	,0%	4,4%
		% of Total	,0%	,0%	1,0%	,5%	2,0%	1,0%	,0%	,0%	4,4%
Total		Count	3	25	18	9	53	43	46	8	205
		Expected Count	3,0	25,0	18,0	9,0	53,0	43,0	46,0	8,0	205,0
		% within SORU1	1,5%	12,2%	8,8%	4,4%	25,9%	21,0%	22,4%	3,9%	100,0%
		% within SORU22	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	1,5%	12,2%	8,8%	4,4%	25,9%	21,0%	22,4%	3,9%	100,0%

SORU1 * SORU23 Crosstabulation

		SORU23									Total
		,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00		
SORU1	,00	Count	0	0	0	1	0	0	0	1	
		Expected Count	,0	,1	,2	,3	,2	,1	,1	,1	
		% within SORU1	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	
		% within SORU23	,0%	,0%	,0%	1,7%	,0%	,0%	,0%	,5%	
		% of Total	,0%	,0%	,0%	,5%	,0%	,0%	,0%	,5%	
2,00		Count	4	9	21	44	12	12	17	5	
		Expected Count	4,8	7,3	24,8	35,1	22,4	10,9	11,5	7,3	
		% within SORU1	3,2%	7,3%	16,9%	35,5%	9,7%	9,7%	13,7%	4,0%	
		% within SORU23	50,0%	75,0%	51,2%	75,9%	32,4%	66,7%	89,5%	41,7%	
		% of Total	2,0%	4,4%	10,2%	21,5%	5,9%	5,9%	8,3%	2,4%	
3,00		Count	4	3	19	10	22	6	2	5	
		Expected Count	2,8	4,2	14,2	20,1	12,8	6,2	6,6	4,2	
		% within SORU1	5,6%	4,2%	26,8%	14,1%	31,0%	8,5%	2,8%	7,0%	
		% within SORU23	50,0%	25,0%	46,3%	17,2%	59,5%	33,3%	10,5%	41,7%	
		% of Total	2,0%	1,5%	9,3%	4,9%	10,7%	2,9%	1,0%	2,4%	
4,00		Count	0	0	1	3	3	0	0	2	
		Expected Count	,4	,5	1,8	2,5	1,6	,8	,8	,5	
		% within SORU1	,0%	,0%	11,1%	33,3%	33,3%	,0%	,0%	22,2%	
		% within SORU23	,0%	,0%	2,4%	5,2%	8,1%	,0%	,0%	16,7%	
		% of Total	,0%	,0%	,5%	1,5%	1,5%	,0%	,0%	1,0%	
Total		Count	8	12	41	58	37	18	19	12	
		Expected Count	8,0	12,0	41,0	58,0	37,0	18,0	19,0	12,0	
		% within SORU1	3,9%	5,9%	20,0%	28,3%	18,0%	8,8%	9,3%	5,9%	
		% within SORU23	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
		% of Total	3,9%	5,9%	20,0%	28,3%	18,0%	8,8%	9,3%	5,9%	

SORU4 * SORU14 Crosstabulation

		SORU14								Total
		,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00		
SORU4	1,00	Count	9	0	1	20	13	34	8	85
		Expected Count	5,4	13,3	7,9	14,5	9,1	25,7	9,1	85,0
		% within SORU4	10,6%	,0%	1,2%	23,5%	15,3%	40,0%	9,4%	100,0%
		% within SORU14	69,2%	,0%	5,3%	57,1%	59,1%	54,8%	36,4%	41,5%
		% of Total	4,4%	,0%	,5%	9,8%	6,3%	16,6%	3,9%	41,5%
	2,00	Count	3	1	11	11	6	16	4	52
		Expected Count	3,3	8,1	4,8	8,9	5,6	15,7	5,6	52,0
		% within SORU4	5,8%	1,9%	21,2%	21,2%	11,5%	30,8%	7,7%	100,0%
		% within SORU14	23,1%	3,1%	57,9%	31,4%	27,3%	25,8%	18,2%	25,4%
		% of Total	1,5%	,5%	5,4%	5,4%	2,9%	7,8%	2,0%	25,4%
	3,00	Count	1	29	7	4	2	12	10	65
		Expected Count	4,1	10,1	6,0	11,1	7,0	19,7	7,0	65,0
		% within SORU4	1,5%	44,6%	10,8%	6,2%	3,1%	18,5%	15,4%	100,0%
		% within SORU14	7,7%	90,6%	36,8%	11,4%	9,1%	19,4%	45,5%	31,7%
		% of Total	,5%	14,1%	3,4%	2,0%	1,0%	5,9%	4,9%	31,7%
	4,00	Count	0	0	0	0	1	0	0	1
		Expected Count	,1	,2	,1	,2	,1	,3	,1	1,0
		% within SORU4	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% within SORU14	,0%	,0%	,0%	,0%	4,5%	,0%	,0%	,5%
		% of Total	,0%	,0%	,0%	,0%	,5%	,0%	,0%	,5%
	5,00	Count	0	2	0	0	0	0	0	2
		Expected Count	,1	,3	,2	,3	,2	,6	,2	2,0
		% within SORU4	,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		% within SORU14	,0%	6,3%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	1,0%
		% of Total	,0%	1,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	1,0%
Total		Count	13	32	19	35	22	62	22	205
		Expected Count	13,0	32,0	19,0	35,0	22,0	62,0	22,0	205,0
		% within SORU4	6,3%	15,6%	9,3%	17,1%	10,7%	30,2%	10,7%	100,0%
		% within SORU14	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	6,3%	15,6%	9,3%	17,1%	10,7%	30,2%	10,7%	100,0%

SORU4 * SORU18 Crosstabulation

		SORU18							Total
		,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		
SORU4	1,00	Count	5	8	9	9	42	12	85
		Expected Count	3,3	8,3	15,8	9,1	39,8	8,7	85,0
		% within SORU4	5,9%	9,4%	10,6%	10,6%	49,4%	14,1%	100,0%
		% within SORU18	62,5%	40,0%	23,7%	40,9%	43,8%	57,1%	41,5%
		% of Total	2,4%	3,9%	4,4%	4,4%	20,5%	5,9%	41,5%
2,00		Count	1	7	6	6	25	7	52
		Expected Count	2,0	5,1	9,6	5,6	24,4	5,3	52,0
		% within SORU4	1,9%	13,5%	11,5%	11,5%	48,1%	13,5%	100,0%
		% within SORU18	12,5%	35,0%	15,8%	27,3%	26,0%	33,3%	25,4%
		% of Total	,5%	3,4%	2,9%	2,9%	12,2%	3,4%	25,4%
3,00		Count	1	5	23	7	27	2	65
		Expected Count	2,5	6,3	12,0	7,0	30,4	6,7	65,0
		% within SORU4	1,5%	7,7%	35,4%	10,8%	41,5%	3,1%	100,0%
		% within SORU18	12,5%	25,0%	60,5%	31,8%	28,1%	9,5%	31,7%
		% of Total	,5%	2,4%	11,2%	3,4%	13,2%	1,0%	31,7%
4,00		Count	0	0	0	0	1	0	1
		Expected Count	,0	,1	,2	,1	,5	,1	1,0
		% within SORU4	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% within SORU18	,0%	,0%	,0%	,0%	1,0%	,0%	,5%
		% of Total	,0%	,0%	,0%	,0%	,5%	,0%	,5%
5,00		Count	1	0	0	0	1	0	2
		Expected Count	,1	,2	,4	,2	,9	,2	2,0
		% within SORU4	50,0%	,0%	,0%	,0%	50,0%	,0%	100,0%
		% within SORU18	12,5%	,0%	,0%	,0%	1,0%	,0%	1,0%
		% of Total	,5%	,0%	,0%	,0%	,5%	,0%	1,0%
Total		Count	8	20	38	22	96	21	205
		Expected Count	8,0	20,0	38,0	22,0	96,0	21,0	205,0
		% within SORU4	3,9%	9,8%	18,5%	10,7%	46,8%	10,2%	100,0%
		% within SORU18	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	3,9%	9,8%	18,5%	10,7%	46,8%	10,2%	100,0%

SORU4 * SORU27 Crosstabulation

		SORU27							Total
		,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		
SORU4	1,00	Count	5	9	22	29	18	2	85
		Expected Count	5,0	15,3	25,3	21,1	16,6	1,7	85,0
		% within SORU4	5,9%	10,6%	25,9%	34,1%	21,2%	2,4%	100,0%
		% within SORU27	41,7%	24,3%	36,1%	56,9%	45,0%	50,0%	41,5%
		% of Total	2,4%	4,4%	10,7%	14,1%	8,8%	1,0%	41,5%
	2,00	Count	3	6	17	11	13	2	52
		Expected Count	3,0	9,4	15,5	12,9	10,1	1,0	52,0
		% within SORU4	5,8%	11,5%	32,7%	21,2%	25,0%	3,8%	100,0%
		% within SORU27	25,0%	16,2%	27,9%	21,6%	32,5%	50,0%	25,4%
		% of Total	1,5%	2,9%	8,3%	5,4%	6,3%	1,0%	25,4%
	3,00	Count	4	21	21	10	9	0	65
		Expected Count	3,8	11,7	19,3	16,2	12,7	1,3	65,0
		% within SORU4	6,2%	32,3%	32,3%	15,4%	13,8%	,0%	100,0%
		% within SORU27	33,3%	56,8%	34,4%	19,6%	22,5%	,0%	31,7%
		% of Total	2,0%	10,2%	10,2%	4,9%	4,4%	,0%	31,7%
	4,00	Count	0	0	1	0	0	0	1
		Expected Count	,1	,2	,3	,2	,2	,0	1,0
		% within SORU4	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		% within SORU27	,0%	,0%	1,6%	,0%	,0%	,0%	,5%
		% of Total	,0%	,0%	,5%	,0%	,0%	,0%	,5%
	5,00	Count	0	1	0	1	0	0	2
		Expected Count	,1	,4	,6	,5	,4	,0	2,0
		% within SORU4	,0%	50,0%	,0%	50,0%	,0%	,0%	100,0%
		% within SORU27	,0%	2,7%	,0%	2,0%	,0%	,0%	1,0%
		% of Total	,0%	,5%	,0%	,5%	,0%	,0%	1,0%
Total		Count	12	37	61	51	40	4	205
		Expected Count	12,0	37,0	61,0	51,0	40,0	4,0	205,0
		% within SORU4	5,9%	18,0%	29,8%	24,9%	19,5%	2,0%	100,0%
		% within SORU27	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	5,9%	18,0%	29,8%	24,9%	19,5%	2,0%	100,0%

Chi-Square Test

SORU1 * SORU22

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	40,722	21	,006
Likelihood Ratio	45,384	21	,002
Linear-by-Linear Association	9,152	1	,002
N of Valid Cases	205		

a 21 cells (65,6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,01.

SORU1 * SORU23

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	39,948	21	,008
Likelihood Ratio	42,103	21	,004
Linear-by-Linear Association	,127	1	,722
N of Valid Cases	205		

a 20 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,04.

SORU4 * SORU14

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	112,481	24	,000
Likelihood Ratio	115,192	24	,000
Linear-by-Linear Association	15,109	1	,000
N of Valid Cases	205		

a 17 cells (48,6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,06.

SORU4 * SORU18

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	36,163	20	,015
Likelihood Ratio	29,840	20	,072
Linear-by-Linear Association	3,543	1	,060
N of Valid Cases	205		

a 15 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,04.

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	26,887	20	,138
Likelihood Ratio	28,040	20	,108
Linear-by-Linear Association	9,247	1	,002
N of Valid Cases	205		

a 18 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,02.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Abadan-Unat, Nermin. **Türk Toplumunda Kadın**. Genişletilmiş İkinci Basım. İstanbul: Araştırma, Eğitim, Ekin Yayınları, 1982.
- Akoğlan, Meryem. **Konaklama Endüstrisinde Kadın Yöneticiler**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Kütüphane ve Dökümantasyon Merkezi, 1997.
- Aksoy, Fevzi. "Kadın Erkek İlişkilerinde Davranış Problemleri", **Kadın Gerçeklikleri**. Yayına Hazırlayan: Necla Arat. Birinci Basım. İstanbul: Say Yayınları, 1996.
- Alkan, Türker. **Kadın-Erkek Eşitsizliği Sorunu**. Ankara: Ankara Üniversitesi. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları: 475, 1981.
- Altan, Ömer Zühtü. **Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması**. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 224/147, 1980.
- Arat, Necla. "Yaşanan Örneklerinde Şeriat ve Kadın", **Kadınların Gündemi**. Yayına Hazırlayan: Necla Arat. Birinci Basım. İstanbul: Say Yayınları, 1997.
- . **Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri**. İstanbul: 1991.
- . "Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri", **Türkiye'de Kadın Olmak**. Yayına Hazırlayan: Necla Arat. İkinci Basım. İstanbul: Say Yayınları, 1996.
- Arat, Zehra F.. "Kemalizm ve Türk Kadını", **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**. T.İş Bankası Tarih Vakfı Yayınları. İstanbul: 1998.
- Ataay, N. Aylin. "Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri", **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek**. Yayına Hazırlayan: Oya Çitci. Birinci Baskı. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, 1998.
- Avşar, Gülten. "Çalışma Hayatında Kadın", **Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık**. Yayına Hazırlayan: Canan Balkır. Ankara: Friedrich-Naumann Vakfı ve Liberal Düşünce Topluluğu, 1996.
- Bebel, August. **Kadın ve Sosyalizm**. Çeviren: Sabiha Zekeriya Sertel. Ankara: 1980.
- Caporal, Bernard. **Kemalizm Sonrasında Türk Kadını III (1923-1970)**. Çeviren: Ercan Eyüboğlu. Yeni Gün Haber Ajansı Basın ve Yayıncılık A.Ş., 2000.
- Connell, R.W. **Toplumsal Cinsiyet ve İktidar**. Çeviren: Cem Soydemir. Birinci Basım, İstanbul: 1998.

- Çelebi, Nilgün. **Kadınlarımızın Cinsiyet Rolü Tutumları**. Konya: Sebat Ofset, 1990.
- Çitçi, Oya. **Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar**. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 200, Sevinç Matbaası, 1982.
- Demir, Nazmiye ve Diğerleri. **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler**. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 635, 2000.
- Doğramacı, Emel. **Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü**. Üçüncü Baskı. Ankara: T.İş Bankası Kültür Yayınları, 1997.
- Ecevit, F. Yıldız. “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri”, **Kadın Bakış Açısından Kadınlar**. Yayına Hazırlayan: Şirin Tekeli. Üçüncü Baskı. İstanbul: İletişim Yayıncılık, 1999.
- Ediz, Zerrin. **Kadınların Tarihine Giriş (Hititlerden Günümüze)**. Birinci Baskı. İstanbul: Adım Yayıncılık, 1995.
- Elmacı, Nuran ve Remzi Oto. “Vardiyalı Çalışan Kadınların İş Sorunları ve Aile İlişkileri”, **Kadın Gerçeklikleri**. Yayına Hazırlayan: Necla Arat. Birinci Basım. İstanbul: Say Yayınları, 1996.
- Eyüboğlu, Dilek. **Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler**. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 637, 1999.
- Graber, Gustav Hans. **Kadın Psikolojisi**. Çeviren: Kamuran Şipal. İkinci Baskı. İstanbul: Cem Yayınevi, 1998.
- Kalaycıoğlu, Sibel ve Helga Rittersberger. “İş İlişkilerine Kadınca Bir Bakış: Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar”, **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**. T. İş Bankası Tarif Vakfı Yayınları. İstanbul: 1998.
- Kaplan, Erhan. “Çocuk Bakımı Sorunlar -Çözüm Önerileri”. **Kadın Gündemi**. Yayına Hazırlayan: Necla Arat. Birinci Basım. İstanbul: Say Yayınları, 1997.
- Kazgan, Gülten. “Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo-Ekonomik Statüsü”. **Türk Toplumunda Kadın**. Derleyen: Nermin Abadan-Unat. Genişletilmiş İkinci Basım. İstanbul: Araştırma, Eğitim, Ekin Yayınları, 1982.
- Kırkpınar, Leyla. “Türkiye’de Toplumsal Değişme Sürecinde Kadın.” **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**. T.İş Bankası Tarih Vakfı Yayınları. İstanbul: 1998.
- Kışlalı, Ahmet Taner. “Ulusal Egemenlik ve Siyasette Kadın.” **Türkiye’de Kadın Olmak**. Yayına Hazırlayan: Necla Arat. İkinci Basım. İstanbul: Say Yayınları, 1996.

- Koptagel - İlal, Günsel. "Toplumsal Değişim İçinde Türk Kadınının Psiko-Sosyal Kimliği". **Her Yönüyle Türkiye'de Kadın Olgusu**. Yayına Hazırlayan: Necla Arat. İkinci Basım. İstanbul: Say Yayınları, 1995.
- Koray, Meryem. **Türkiye'de Kadınlar**. Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı: Yenyüzyıl Kitaplığı, 1995.
- Michel, Andree. **Feminizm**. Cep Üniversitesi 127: İletişim Yayınları, 1993.
- Mitchel, J. ve A. Oakley. **Kadın ve Eşitlik**. Çeviren: Fatmagül Berktay. Üçüncü Baskı. İstanbul: Pencere Yayınları, 1998.
- Minibaş, Türkel. "Enformel Ekonomi Kadın İşsizliğine Çözüm mü?". **Kadınların Gündemi**. Yayına Hazırlayan: Necla Arat. Birinci Basım. İstanbul: Say Yayınları, 1997.
- Nuri, Celal. **Kadınlarımız**. Eski Yazı ve Osmanlıca'dan aktaran: Özer Ozankaya. T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları / 1565. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi, 1993.
- Özkaya, Günseli. **Tutsaklıktan Özgürlüğe Kadınların Savaşı**. İstanbul: Garanti Matbaası, 1970.
- Özkuzukıran, Şule. **Türkiye'de Kadın İşçiler**. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları No: 56, 2000.
- Razon, Norma. **Çalışan Anne ve Çocuk**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları No: 3091, 1983.
- Rowbotham, Sheila. **Kadın Bilinci Erkek Dünyası**. Çeviren: Şükrü Alpagut. İkinci Basım. İstanbul: Payel Yayınları, 1998.
- Saim, Hikmet. **Kadın Kendini Arıyor**. Venüs Yayınları, 1991.
- Sarı, Selahattin. "Kadının Ekonomideki Yeri". **Hukukta Kadın Sempozyumu**. T.C. Başbakanlık Kadınının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara: 2000.
- Tekeli, Şirin. **Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat**. İstanbul: 1981.
- White, Jenny B.. **Para ile Akraba-Kentsel Türkiye'de Kadın Emegi**. Çeviren: Aksu Bora. Birinci Baskı. İstanbul: İletişim Yayıncılık, 1999.

Dergiler

- Berberoğlu, Güneş N.. "Kadın yöneticiler: İş Hayatındaki Yeri ve Sorunları". **Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Cilt no: VII, Sayı no: 1, Haziran-1989.

“Çalışma Hayatında Kadın”. **İşveren Dergisi**. Cilt no: XXVIII, Sayı no: 7, Nisan-1990.
Genç, Hülya ve Diğerleri. “Kadının Bitmeyen Maratonu”. **Platin-Haftalık Ekonomi ve Aktüalite Dergisi**. Sayı no: 18, 7-13 Mart 1998.

Kurum Yazarlı Yayınlar

Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu. **Kastamonu’da İlk Kadın Mitingi’nin 75. Yıldönümü Uluslararası Sempozyumu**. Ankara: 1996.

Devlet Bakanlığı. **Kadınların İş Hayatına Katılmalarını Artırma Üzerine Milletlerarası Bir Çalışma (Avrupa Meslek Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDE FOP)**. Ankara: 1985.

Devlet İstatistik Enstitüsü. **75. Yılda Sayılarla Türkiye Cumhuriyeti**. Üçüncü Baskı. Ankara: 1998.

—————. **1990 Genel Nüfus Sayımı - Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri**. Ankara: 1993.

—————. **Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları. Nisan 1999**. Ankara: 1999.

GIAD - Genç İşadamları Derneği. **Türk Kadınının Faal Yaşamdaki Rolü**. İstanbul: 1990.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**. Ankara: 2000.

—————. **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**. Ankara: 1999.

—————. **Gıda İş Kolunda çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**. Ankara: 1999.

—————. **İzmir’de Kırsal Kadına Yönelik Eğitimin İstihdama Etkisi**. Ankara: 1999.

—————. **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep**. Ankara: 2000.

—————. **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**. Ankara: 2000.

—————. **Kız Çocuklarının Mesleki Eğitime ve İstihdama Yönelimleri**. Ankara: 2000.

—————. **Popüler Kültür Ürünlerinde Kadın İstihdamını Etkileyebilecek Öğeler**. Ankara: 2000.

—————. **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi.** Ankara: 1999.

Türk-İş Kadın İşçiler Bürosu. **İş ve Aile Politikası.** Ankara.

—————. **İşyerinde Cinsel Taciz: Bir Sendika Rehberi.** Ankara.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. Serpiç Aytaç. “Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer”. **TİSK “Türkiye’de Kadın İşgücü” Seminerleri I-II.** 1999.

Yayınlanmamış Tez

Altuniş, G. Mine. “Yönetimde Kadınlar”. Yayınlanmamış Doçentlik Tezi. Atatürk Üniversitesi. İ.İ.B.F. Z. Fahri Fındıkoğlu Araştırma Merkezi Yayın no: 216. 2000.

Gazeteler

Akyol, Taha. “Objektif - Kadın Faktörü”. **Milliyet.** 8 Mart 2000.

Bila, Hikmet. “Geniş Açı - Pazartesi Kadınları.” **Cumhuriyet.** 8 Mart 2000.

Fidan, Fatma. “Seçime Giderken Kadın Olgusu”. **Dünya.** 8 Mart 1999.

Koray, Meryem. “Kadın Haklarında Tıkanıklıklar, Umutlar...” **Cumhuriyet.** 9 Mart 1996.

Özden, Yakut Irmak. “Mart 1990’da Kadınlar İnsanlığın Neresinde?”. **Güneş.** 8 Mart 1990.

Öztürk, Özlem. “Kadının Karnesi Zayıf”. **Milliyet.** 8 Mart 1998.

Saylan, Türkan. “Kadının Bilinçlenmesi ve Oy Sandığı”. **Cumhuriyet.** 8 Mart 1993.

Tanırlı, Erzi. “Kırsal Kesimde Kadın”. **Dünya.** 8 Mart 1999.

Türeñç, Pınar. “Mutlaka 8 Mart’ları mı Bekleyelim?” **Güneş.** 9 Mart 1990.

Yıldırım, Gönül. “Kadınların Statü ve Saygınlığı Artıyor”. **Dünya.** 8 Mart 2000.