

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT BİLİM DALI

EMEK PİYASASINDA KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK
CİNSİYET AYRIMCILIĞI: KAHRAMANMARAŞ TEKSTİL
SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Mustafa KARTAL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Prof. Dr. Orhan ÇOBAN

Konya – 2014



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Mustafa KARTAL	
	Numarası	124226001005	
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İktisat / İktisat	
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☒	Doktora ☐
	Tezin Adı	Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği	

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Mustafa KARTAL



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Mustafa KARTAL
	Numarası	124226001005
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İktisat / İktisat
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☒ Doktora ☐
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Orhan ÇOBAN
	Tezin Adı	Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği

Mustafa Kartal tarafından hazırlanan “Emek Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği” başlıklı bu çalışma ..16../.06../.2014 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı Soyadı Başkan
Prof. Dr. Orhan ÇOBAN

Ünvanı, Adı Soyadı Üye
Prof. Dr. Ahmet AY
İktisat Bölüm Başkanı

Ünvanı, Adı Soyadı Üye

Doç. Dr. Aykut BEDÜK
Öğretim Üyesi

İmza

[Signature]

İmza

[Signature]

İmza

[Signature]

ÖNSÖZ

İstihdam ve işsizlik, ülkelerin ekonomi politikalarını oluştururken ciddiyetle üzerinde durmaları gereken konulardan biridir. İşsizliğin sadece ekonomik sıkıntılara yol açan bir unsur olmayıp, sosyal ve politik sıkıntıları da beraberinde getirdiği açıkça belirtilmektedir. İşsizliğin ciddi bir sorun olduğu ülkelerde bireylerin ekonomik açıdan özgürleşmesi ne kadar imkânsızsa; toplumda sosyal barışın sağlanması da o kadar imkânsızdır.

İstihdam ve işsizlik politikaları düzenlenirken üzerinde dikkatle durulması gereken bir diğer konu ise çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldıracı politika ve programları uygulamaya koymak ve bu politikaların uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmektir. Çalışma yaşamında kadınlara yönelik uygulanacak olan cinsiyete dayalı ayrımcılık, toplumsal barışı sağlamanın ötesinde yeni sorunları beraberinde getirecektir. Çeşitli ayrımcı uygulamalar sonucunda iş yaşamında yer alamayan kadın ekonomik olarak kocasına veya akrabalarına bağımlı hale gelecek ve sosyal hayatla bağlantı kurmada zorluk çekecektir. İstihdam, işsizlik ve çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık başta ekonomik olmak üzere sosyal, siyasal ve bireyin kendine olan güveni ile de alakalı çok çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir. Bundan dolayı karar birimlerinin ve bu karar birimlerini doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen kurum veya kuruluşların söz konusu konular üzerinde daha fazla durması gerekmektedir.

Çalışma yaşamında kadın çalışanlara yönelik uygulanan negatif ayrımcı uygulamalar sadece gelişmekte ya da az gelişmiş ülkelerin değil aynı zamanda gelişmiş dünya ekonomilerinin de başta gelen sorunlarından biridir. Kadınların çeşitli sebeplerden dolayı çalışma yaşamı dışında bırakılması sonucu ülkeler başta ekonomik anlamda ciddi zararlar yaşamaktadır. Kadın sadece üretim faktörü olarak düşünülse bile bu faktörün atıl kalması sonucu üretim miktarı ve dolayısıyla milli gelir artırılamayacaktır. Çalışma yaşamı dışında kalan kadın ekonomik olarak bağımsızlığını kazanamayacak ve sosyal hayat ve siyasal hayatla bağlantı kurmada ciddi sorunlar yaşayacaktır. Çalışmamız sonucunda kadınların var olan sıkıntıları, çalışma yaşamında uğradıkları ayrımcı uygulamalar ve toplumdaki yerleri konusunda

elde edilen bilgiler sonucunda bu sıkıntıların kamuoyu tarafından farkına varılması, kadınların bilinçlendirilmesi ve ayrımcı politikaların ortadan kaldırılmasına yönelik bulgular tespit edilecek olup, yapmış olduğum çalışmanın kamuoyu tarafından konuya verilen önemi artıracaklarını düşünmekteyim.

Çalışma ile nihai olarak amaçlanan kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamaların sebebini, türünü ve şiddetini tespit ederek; bu doğrultuda bu ayrımcı uygulamaları ortadan kaldırılabilmek için uygulanabilecek olan politikalara çözüm yolları geliştirmektir. Çalışma ile gerçekleştirilmek ise diğer konular ise istihdam ve işsizliğin ekonomik ve sosyal hayata olası etkilerinin tespitidir. İstihdam içerisinde kadın çalışanların katılım oranlarının artması durumunda kadınların daha özgür ve daha demokratik bir yaşama kavuşabilecekleri açıktır. Aynı zamanda kadın istihdam oranının artması üretim seviyesinin yükselmesini beraberinde getireceği için ülke ekonomisine de katkı sağlayacaktır.

Bu amaçlar doğrultusunda tezin birinci bölümü istihdam konsepti başlığı taşımakta olup bu başlık altında önce genel olarak istihdam kavramı ele alınacaktır. Daha sonra çalışma amacı doğrultusunda daha spesifik olarak kadın istihdamı başlığı altında kadının sosyo-ekonomik hayattaki yeri ve Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel gelişimi ele alınacaktır.

Tezin ikinci bölümü ise istihdamda cinsiyet eşitsizliği ve cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya yönelik politikalar başlığını taşımaktadır. Bu başlık altında önce cinsiyet ayrımcılığı kavramı pozitif ve negatif ayrımcılık ayrıştırılmasına göre ele alınacaktır. Daha sonra ayrımcılık türleri başlığı altında mesleğe yönlendirmede ayrımcılık, işe alım aşamasında yapılan ayrımcılık, iş yerindeki tutum, davranış ve değerlendirmede ayrımcılık, cinsel taciz, dikey ve yatay bölünmeler, terfide ayrımcılık, kariyer kesintileri, sosyal güvenlik haklarından yararlanmada ayrımcılık ve ücretlendirmede ayrımcılık konuları açıklanacaktır. Bölüm başlığı altında son olarak ise Avrupa Birliği ve Türkiye eksenli olmak üzere cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya yönelik politikalar detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

Tezin üçüncü ve son bölümünde ise Kahramanmaraş ili tekstil sektöründe kadınlara yönelik cinsiyet eşitsizliğinin tespitine yönelik uygulamalı bir analiz yapılmış ve analiz sonuçları açıklanmaya çalışılmıştır. Bölümün alt başlıklarında

çalışmanın amacı ve kapsamı, literatür, veri seti ve yöntem ele alınmış olup daha sonra anket sonuçları değerlendirilmiştir. Nihayet çalışma sonuç ve değerlendirme bölümü ile tamamlanmıştır.

Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket formu, çalışan kadınlara ilişkin veri toplamak üzere 5. bölüm ve 72 sorudan oluşturulmuştur. Uygulanan anket sonucu elde edilen veriler SPSS 15 istatistik analiz programında değerlendirilmiştir.

Türkiye’de son dönemlerdeki toplumsal gelişme ve kalkınmayla birlikte kadınların da istihdam içerisinde yer almalarında ciddi artışlar görülmektedir. Doğrudan devlet tarafından ya da bazı kurum ve kuruluşlar aracılığıyla yürütülen projeler sayesinde kız çocuklarının eğitime daha fazla önem verilmekte ve eğitilmiş kadın çalışma yaşamında giderek daha fazla söz sahibi olmaktadır. Türkiye’de gözle görülen bir iyileşme de çalışma yaşamında görülen cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele konusundadır. Gerek bireyin daha eğitilmiş olması gerekse devletin sıkı kontrol ve ceza uygulamaları sayesinde ayrımcı uygulamalarda gözle görülür bir iyileştirme yaşanmaktadır. Çalışma kapsamında Kahramanmaraş ili tekstil sektöründe yapılan çalışmada da katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan hareketle geleneksel toplumsal yapının izlerinin devam ettiği bazı alanlarda halen ayrımcı uygulamaların tespit edildiği görülmüştür. Fakat genel anlamda çalışmadan ayrımcı uygulamaların azaldığı ve bazı türlerinde tamamen ortadan kaldırıldığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Öncelikle tez çalışmamın her aşamasında yardımlarını benden esirgemeyen danışmanım Prof. Dr. Orhan Çoban’a teşekkürü bir borç bilirim.

Yorucu ve uzun bir süreç boyunca maddi ve manevi olarak beni destekleyen babama, anneme ve kardeşime teşekkür ederim.

Çalışmamdaki anket çalışmalarında şahsıma göstermiş oldukları yardımlardan dolayı Kahramanmaraş’ta faaliyet gösteren işletmelerdeki değerli yöneticilere ve Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odasındaki kıymetli çalışanlara teşekkür ederim.



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Mustafa KARTAL	
	Numarası	124226001005	
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İktisat / İktisat	
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☒	Doktora ☐
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Orhan ÇOBAN	
	Tezin Adı	Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği	

ÖZET

Toplumsal yaşamın her alanında erkek ile kadının biri olmadan diğ erinin düşünölemeyeceğı bilinen bir gerçektir. Kadın ile erkek birbirini tamamlayan iki unsur olmasına rağmen toplumsal yaşamda erkek kadınlara göre daha fazla söz sahibidir.

Kadının bir birey olarak özgürleşmesinin önündeki engellerden biri ekonomik yaşam içerisinde aktif bir görev alamamasıdır. Kadınlar doğumları ile birlikte ayrımcı uygulamalarla karşı karşıya kalabilmektedir. Toplum tarafından kadın ve erkeklere geleneksel olarak belli rol ve sorumluluklar yüklenmiştir. Geleneksel olarak kadının anne ve eş olma görevi ve toplum tarafından kadınların ve erkeklerin yapabileceğı işlerin cinsiyet temelli olarak ayrıştırılması yönündeki bakış açısı ayrımcı uygulamaların ilk safhasında yer almaktadır. Bunun dışında çalışma yaşamına girmek isteyen kadın işe alım aşamasında, çalışma yaşamı içerisinde ve hatta çalışma yaşamından çıkarken çeşitli ayrımcı uygulamalar ile karşı karşıya kalabilmektedir.

Ekonomik yaşamda kadının yaşamış olduğı sıkıntılar ve ayrımcı uygulamalar neticesinde kadının toplumdaki yerini güçlendirmek, toplumsal yaşamın her alanında temsil oranlarını artırmak ve ekonomik yaşam içerisinde karşılaştığı ayrımcı

uygulamaları azaltmak hatta ortadan kaldırmak ekonomik büyümenin ve kalkınmanın sağlanmasında son derece önem arz etmektedir.

Sonuç olarak geçmişten günümüze kadar toplumsal yaşamın her alanında kadının statüsünü artırmak, ekonomik yaşam içerisinde kadın istihdam oranını artırmak ve kadınlara daha iyi koşullarda özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılığın olmadığı bir iş yaşamı sunabilmek için ulusal ve uluslararası düzeyde pek çok kanun, politika ve uygulama yürürlüğe konmuştur. Yapılan bu düzenlemeler sayesinde kadının her alanda temsili artmış, kadın hakları daha fazla dile getirilmeye başlanmış, çalışma yaşamında ayrımcı uygulamalar gözle görülür neticede azalmış ve kadınlara daha yaşanabilir toplumsal bir yapı oluşturulmaya başlanmıştır. Fakat günümüzde kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğinin tam anlamıyla sağlandığını söylemek güçtür. Bu doğrultuda uygulamada yetersiz kalan kısımların da en kısa zamanda giderilerek kadın ve erkek arasında özellikle de çalışma yaşamında tam anlamıyla fırsat eşitliğinin sağlanması, toplumsal yaşamda daha eşitlikçi bir yapının oluşması, ekonomik büyümenin sağlanması ve kalkınmanın gerçekleşmesi için ön koşullardan biri olarak son derece önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Kadın İstihdamı ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Mustafa KARTAL	
	Numarası	124226001005	
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İktisat / İktisat	
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☒	Doktora ☐
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Orhan ÇOBAN	
	Tezin İngilizce Adı	Gender Discrimination Toward The Female Employess In Labor Markets: Sample Of Kahramanmaraş Textile Sector.	

SUMMARY

It is a known reality that in every area of social life, in absence of one of male and female, the other cannot be considered. Although male and female are two elements completing to each other, males have more voice in social life compared to females.

One of the barriers in front of becoming free of female as an individual is that she cannot undertake a mission on the economic life. In working life, woman, beginning from her birth, faces to discriminatory application. Traditionally, the mission of woman to become mother and spouse and the view point in the aspect of distinction of the works the males and females can make, by the males, as gender - based take place in the first stage of the discriminatory applications. Besides this, the woman that wants to access to the working life can face to the discriminatory applications in the stage of recruiting, in the working life, and even while leaving the working life.

As a result of the troubles and discriminatory applications experienced by woman in the economic life, strengthening the place of woman in the society, increasing her representation rate in every areas of social life, and reducing the

discriminatory applications she meets in the economic life and, even eliminating are extremely important in providing the economic growth and development.

As a result, in every areas of the social life from the past to present, in order to increase woman's status, to increase the employment rate of woman, and to be able to offer a business life in the better conditions, in which there is no gender discrimination, in the national and international levels, numerous codes, policies, and applications were put into force. Thanks to these arrangements carried out, the representation of woman in every areas increased; woman's rights have begun to be voiced more; the discriminatory applications in working life decreased visibly; and more livable social life for women was begun to be formed . But, today, it is difficult to say that opportunity equality between females and males was provided in the full meaning. In this direction, providing the opportunity equality in full meaning between female and male, especially in working life, by eliminating the parts remaining insufficient in the application in the shortest time is extremely important as one the preconditions for formation of a more equalitarian structure in social life; providing the economic growth; and realization of development.

Keywords: Employment, Female Employment and Gender Discrimination

İÇİNDEKİLER

BİLEMSEL ETİK SAYFASI.....	ii
YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET	vii
SUMMARY	ix
İÇİNDEKİLER.....	xi
KISALTMALAR.....	xvii
TABLolar DİZİNİ.....	xviii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xx
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

EME K PİYASASI VE İSTİHDAM

1.1. Emek Piyasası.....	4
1.2. İstihdam Kavramı ve Türleri	5
1.3. Kadın İstihdamı.....	7
1.3.1. Kadının Sosyo-Ekonomik Hayattaki Yeri.....	8
1.3.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi	10
1.3.2.1. 1923-1950 Arası Dönemde Kadın İstihdamı	12
1.3.2.2. 1950 Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı	13
1.4. Türkiye’de Kadın İstihdamının Görünümü.....	17
1.4.1. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı	18
1.4.2. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	19
1.4.3. Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı.....	20
1.4.4. Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumu	23
1.4.5. Kadın İstihdamının Yaş Durumuna Göre Dağılımı	26
1.4.6. Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	27
1.4.7. Medeni Durumlarına Göre Kadın İstihdamı.....	29
1.4.8. Çalışma Yerlerine Göre Kadın İstihdamı	30

İKİNCİ BÖLÜM

EMEK PİYASASINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞI

2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Kavramı	32
2.1.1. Doğrudan ve Dolaylı Cinsiyet Ayrımcılığı.....	34
2.1.2. Pozitif-Negatif Ayrımcılık.....	34
2.2. Cinsiyet Ayrımcılığının Ortaya Çıktığı Alanlar	34
2.3. Ayrımcılık Türleri.....	36
2.3.1. Mesleğe Yönlendirmede Ayrımcılık.....	36
2.3.2. İşe Alım Aşamasında Yapılan Ayrımcılık.....	37
2.3.3. İşyerindeki Tutum, Davranış ve Değerlendirmede Ayrımcılık	37
2.3.4. Cinsel Taciz	38
2.3.5. Dikey ve Yatay Bölünmeler	39
2.3.6. Terfide Ayrımcılık.....	39
2.3.7. Kariyer Kesintileri.....	41
2.3.8. Sosyal Güvenlik Haklarından Yararlanmada Ayrımcılık.....	41
2.3.9. Ücretlendirmede Ayrımcılık	42
2.4. Çalışma Yaşamında Yer Alan Kadının Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar	43
2.5. Cinsiyet Ayrımcılığını Azaltmaya Yönelik Uygulanan Politikalar	44
2.5.1. Avrupa Birliğinde Fırsat Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Politikalar.....	45
2.5.1.1. Fırsat Eşitliği Eylem Programları.....	45
2.5.1.2. Kadınlara Yönelik Yeni Fırsatlar Programı	46
2.5.1.3. EQUAL Girişimi	47
2.5.1.4. Leonardo Da Vinci Programı	47
2.5.1.5. LEADER+.....	47
2.5.2. Türkiye’de Fırsat Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Programlar	48
2.5.2.1. Türk Kanunlarında Kadın Çalışanlara Yönelik Hükümler ve Bunların AB Direktif Kararlarıyla Uyumuna	48
2.5.2.2. Türkiye’de Kadın Çalışanlara Yönelik Uygulanan Projeler	50
2.5.2.2.1. Kadının Statüsü ve Genel Müdürlüğü.....	51
2.5.2.2.2. Türkiye İş Kurumu.....	52

2.5.2.2.3. Milli Eğitim Bakanlığı	54
2.5.2.2.4. Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı.....	57
2.5.2.2.5. Çok Amaçlı Toplum Merkezleri.....	58
2.5.2.2.6. Kadın Girişimciler Derneği	58

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAHRAMANMARAŞ İLİNDE TEKSTİL SEKTÖRÜNDE CİNSİYET AYRIMCILIĞININ TESPİTİNE YÖNELİK UYGULAMALI BİR ANALİZ

3.1. Çalışmanın Amacı ve Kapsamı	61
3.2. Literatür	61
3.3. Veri Seti ve Yöntem.....	62
3.3.1. Veri Seti.....	62
3.3.2. Yöntem	63
3.4. Analiz Sonuçları	63
3.4.1. Veri Girişi	63
3.4.2 Demografik Bulgular.....	65
3.4.2.1 Çalışan Kadın Yaş Dağılım Bulguları.....	65
3.4.2.2. Çalışan Kadın Öğrenim Dağılım Bulguları	66
3.4.2.3. Çalışan Kadın Aile Toplam Gelir Dağılım Bulguları.....	66
3.4.2.4. Çalışan Kadın Çocuk Sayısı Dağılım Bulguları.....	67
3.4.2.5. Çalışan Kadın Medeni Durum Bulguları	68
3.4.2.6. Çalışan Kadın Baba Mesleğine Dağılım Bulguları.....	68
3.4.3. Aile Sosyal Yapı Bulguları.....	69
3.4.3.1. Çalışan Kadının Eşinin Çalışma Dağılım Bulguları.....	70
3.4.3.2. Ailenin Toplam Nüfusunun Tespiti.....	72
3.4.3.3. Ailede Toplam Çalışan Sayısının Tespiti	73
3.4.4. Ekonomik Durum Bulguları	74
3.4.4.1. Şahsi Araç Sahibi Olma Durumları.....	74
3.4.4.2. Borç Durumunun Tespiti	75
3.4.4.3. İkamet Edilen Evin Tespiti	75

3.4.5. İş Yeri Çalışma Koşulu Bulguları	76
3.4.5.1. İşe Alınırken Cinsiyet Ayrımcılığının Tespiti.....	77
3.4.5.2. Çalışılan İşin Nasıl Bulunduğunun Tespiti	79
3.4.5.3. Tekstil Sektöründe Toplam Çalışma Süresinin Tespiti	81
3.4.5.4. İşe Hangi Araçla Ulaşıldığının Tespiti	84
3.4.5.5. Mesleğin Yapılma Nedeni	85
3.4.5.6. Çalışma Yaşamına Girişte Kimin Etkili Olduğunun Tespiti	85
3.4.5.7. Toplam Çalışma Süresinin Tespit	88
3.4.5.8. Kadın Çalışanların Değerlendirilmesi	90
3.4.5.9. Toplumun Kadın Çalışanlara Bakışı.....	92
3.4.5.10. Ev İşlerinin Paylaşımı Tespiti	94
3.4.6. Meslek Değerlendirme Bulguları.....	94
3.4.6.1. Aynı İşte Tecrübenin Tespiti.....	95
3.4.6.2.Yapılan İşin Çocuğun Yapmasının İstenmesi.....	97
3.4.6.3. İşle İlgili Eğitim ve Bilginin Tespiti.....	99
3.4.6.4. Sendika Üyeliğinin Tespiti.....	101
3.4.6.5. Çalışma Yaşamında Daha Önce Yer Alma Durumunun Tespiti....	103
3.4.6.6. Ailede Başka Birinin Aynı İşini Yapma Durumu	105
3.4.7. Çalışma Hayatı Psikolojik Taciz Bulguları	107
3.4.7.1. Diğer Çalışanlar Tarafından ayrımcı Uygulamaların Tespiti	107
3.4.7.2. İş Arkadaşlarının Yanında Ayrımcı Uygulamalarla Karşılaşma Durumu	108
3.4.7.3. Görmezlikten Gelme ve Söz Hakkı Verilmeme Durumlarının Tespiti	109
3.4.7.4. İşin Tam ve Doğru Yapılmasına Rağmen Eleştirilme Durumunun Tespiti	110
3.4.7.5. Asılsız Dedikodu ve İftiraların Tespiti	110
3.4.7.6. Sözlü ya da Yazılı Tacizin Tespiti.....	111
3.4.7.7. Başkalarının Hatalarından Dolayı Sorumlu Tutulma durumu	112
3.4.7.8. Yapılan İşin Küçümsenmesi veya Yanlış Değerlendirilmesi	112

3.4.7.9. Psikolojik Taciz Durumunda İşten Ayrılma İsteğinin Tespiti	113
3.4.7.10. Özel Yaşamın Olumsuz Bir Biçimde Dile Getirilmesi.....	114
3.4.7.11. Psikolojik Tacizin Uyku ve Sağlık Sorunlarını Ortaya Çıkarması	114
3.4.7.12. Anlamsız, Yetiştirilemeyecek ve Kapasitenin Altında İşin Tahsis Edilmesi.....	115
3.4.7.13. Üst Yönetime, Diğer Çalışanlar Tarafından Olumsuz Değerlendirmenin Yapılması.....	116
3.4.7.14. Sözlü ve Fiili Cinsel Tacizin Tespiti	116
3.4.7.15. Sözsüz Tacizin Tespit Edilmesi	117
3.4.7.16. Çalışma Yaşamında Dışlanmışlığın Tespiti.....	118
3.4.8. Çalışma Hayatı Bulguları	121
3.4.8.1. Amir ve Yöneticilerin Kadın Çalışanlara Bakış Açısı.....	121
3.4.8.2. Erkek Çalışanların Kadın Çalışanlara Bakış Açısı.....	122
3.4.8.3. Meslek Hastalıkları Tespiti	122
3.4.8.4. İş Güvenliği Konusunda Geleceğe Yönelik Endişelerin Tespiti.....	123
3.4.8.5. Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Ayrımcılığının Tespiti.....	124
3.4.8.6. İş Yerinde Sosyal Güvence Konusunda Memnuniyetin Tespiti	124
3.4.8.7. Aileye Yeterli Zamanın Ayrılmasının Tespiti.....	125
3.4.8.8. Eşit İş Karşılığı Eşit Ücret Uygulamasının Tespiti	126
3.4.8.9. Terfi Konusunda Cinsiyet Ayrımcılığının Tespiti.....	126
3.4.8.10. Terfi Aşamasında Çocuk Sahibi Olmanın Etkisi	127
3.4.8.11. Gösterilen Emegın Karşılığının Yeterince Alınmasının Tespiti ...	128
3.4.8.12. Çalışma Yaşamında Fiziki Şartlarındaki Sorunların Tespiti.....	129
3.4.8.13. Çalışma Yaşamında Kadın Olmaktan Dolayı Tedirginliğin Yaşanması.....	129
3.4.8.14. Mevcut Yasaların Kadın Çalışanları Koruma Durumu	130
3.4.8.15. İş Yasaları Hakkında Yeterli Bilgiye Sahip Olma Durumu	131
3.4.8.16. İş Bulma Aşamasında Cinsiyet Ayrımcılığının Tespiti	131
3.14.8.17. İş Yerinde Cinsel Tacizle Karşılaşma Durumu.....	132

3.4.8.18. Çalışma Saatlerinde Çocuk Bakım Hizmeti Yapan Kreşlerin	
Tespiti.....	133
3.4.8.19. Yöneticilerin uygun olmayan Bir Davranışta Bulunmuş Olmasının	
Tespiti.....	133
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	136
ÖNERİLER	139
KAYNAKÇA	142
EKLER.....	153

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ÇATOM	: Çok Amaçlı Toplum Merkezleri
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EU	: Avrupa Birliği
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
IMF	: Uluslararası Para Fonu (International Monetary Fund)
İKV	: İktisadi Kalkınma Vakfı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KA-DER	: Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği
KAGİDER	: Kadın Girişimciler Derneği
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
KSSGM	: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (Organization for Economic Cooperation and Development)
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
UN	: Birleşmiş Milletler

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa No

Tablo-1: Dünyada İşgücü Piyasası Eğilimleri.....	6
Tablo-2: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisat Faaliyet Kolları Ve Dağılımı	15
Tablo-3: İşteki Duruma Göre İstihdamın Sektörel Dağılımı, 15+ Yaş, (Bin Kişi) (2012).....	18
Tablo-4: Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (Bin kişi) (15+yaş)	20
Tablo-5: İşteki Durumuna Göre İstihdam (2004-2013).....	21
Tablo-6: Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı (15+yaş) (Bin kişi)	28
Tablo-7: Medeni Duruma Göre Kadın İstihdam Oranları (%) (15+yaş)	29
Tablo-8: Çalışma Yerlerine Göre Kadın İstihdamı	30
Tablo-9: 2009 Mart Tarihli Mahalli İdareler Seçim Sonuçları	35
Tablo-10: Demografik Özelliklere Göre Çalışan Kadının Eşinin de Çalışması Durumu	71
Tablo-11: Demografik Açıdan İşe Alım Aşamasında Ayrımcılıkla Karşılaşma Durumu	78
Tablo-12: Demografik Açıdan Çalışılan İşin Nasıl Bulunduğuna Yönelik Durumun Tespiti	80
Tablo-13: Demografik Açıdan Tekstil Sektöründe Çalışılan Toplam Sürenin Tespiti ...	82
Tablo-14: İş Yerindeki Çalışılan İş Kolunun Tespiti	83
Tablo-15: Demografik Açıdan Çalışma Yaşamına Girişe Kimin Karar Verdiğinin Tespiti	87
Tablo-16: Demografik Açıdan Toplam Çalışma Süresinin Tespiti.....	89
Tablo-17: Demografik Açıdan Kadın Çalışanların Kadınların Çalışmasını Nasıl Değerlendirdiklerinin Tespiti	91
Tablo-18: Demografik Açıdan Toplumun Kadın Çalışanlara Bakış Açısı.....	93
Tablo-19: Demografik Açıdan Kadınların Daha Önce Aynı İş Yapma Durumlarının Tespiti	96
Tablo-20: Demografik Açıdan Kadın Çalışanların Yaptıkları İşlerin Çocukları Tarafından da Yapılmasını İstemelerinin Tespiti	98

Tablo-21: Demografik Açıdan Yapılan İşle İlgili Eğitimin Alınmasının Tespiti	100
Tablo-22: Demografik Özelliklere Göre Sendika Üyeliğinin Tespiti	102
Tablo-23: Demografik Açıdan Kadınların Daha Önce Bir İşte Çalışıp Çalışmadıklarının Tespiti.....	104
Tablo-24: Demografik Özelliklere Göre Aynı İş Ailede Başka Birinin Yapma Durumu	106
Tablo-25: Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz Sorularının Değerlendirilmesi.....	119
Tablo-26: Çalışma Hayatına Yönelik soruların Değerlendirilmesi.....	135

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa No

Şekil-1: Yıllar İtibariyle İstihdam Oranı, (%) (2004-2013).....	7
Şekil-2: Yıllar İtibariyle İşgücüne Katılma Oranı, (%) (2004-2013).....	9
Şekil-3: İşteki Durumuna Göre Kadın İstihdamı, (%) (2004-2013).....	22
Şekil-4: İşteki Durumuna Göre Erkek İstihdamı, (%) (2004-2013).....	22
Şekil-5: Kayıt Dışı İstihdamın Seyri, Genel, Tarım Dışı, (%) (2004-2013).....	23
Şekil-6: Sektörel Kayıt Dışı Çalışma Oranı, (%) (2012).....	24
Şekil-7: Tarım ve Tarım Dışı Sektörlerde Kayıt Dışı İstihdam Oranı, (%), (2012)...	25
Şekil-8: Türkiye Geneli İşteki Durumuna Göre Kayıt Dışlılık, (%), (2012).....	25
Şekil-9: Eğitim Durumlarına Göre Kayıt Dışlılık, (%), (2012).....	26
Şekil-10: Cinsiyete Göre Yaş Gruplarının İstihdam Oranları, (%) (2012).....	27
Şekil-11: İŞKUR İşe Yerleştirme Verileri.....	53
Şekil-12: Yaş Dağılımı	65
Şekil-13: Eğitim Durumu.....	66
Şekil-14: Ailenin Toplam Gelir Seviyesi.....	67
Şekil-15: Çocuk Sayısı.....	67
Şekil-16: Medeni Durum Hali.....	68
Şekil-17: İşgörenin Baba Mesleğinin Tespiti.....	69
Şekil-18: İşgörenin Eşinin Çalışma Durumunun Tespiti.....	70
Şekil-19: Ailenin Toplam Nüfusu	72
Şekil-20: Ailede Toplam Çalışan Sayısı.....	73
Şekil-21: Şahsi Araç Sahibi Olma Durumu	74
Şekil-22: Borç Durumunun Tespiti	75
Şekil-23: İkamet Edilen Evin Tespiti	76
Şekil 24: İşe Alınırken Cinsiyet Ayrımcılığının Tespiti.....	77
Şekil-25: Çalışılan İşin Nasıl Bulunduğunun Tespiti.....	79
Şekil-26: Tekstil Sektöründe Toplam Çalışma Süresi.....	81
Şekil-27: İşyerine Giderken Ulaşımın Sağlanma Biçimi.....	84
Şekil-28: Mesleğin Yapılma Nedeni	85
Şekil-29: Çalışma Yaşamına Girişte Kimin Etkili Olduğunun Tespiti	86

Şekil-30: Toplam Çalışma Süresinin Tespiti	88
Şekil-31: Kadın Çalışanların Değerlendirilmesi	90
Şekil-32: Toplumun Kadın Çalışanlara Bakışı.....	92
Şekil-33: Ev İşlerinin Paylaşımı.....	94
Şekil-34: Aynı İşte Tecrübenin Tespiti.....	95
Şekil-35: Yapılan İşin Çocuğun Yapmasının İstenmesi	97
Şekil-36: İşle İlgili Eğitim ve Bilginin Tespiti.....	99
Şekil-37: Sendika Üyeliğinin Tespiti.....	101
Şekil-38: Çalışma Yaşamında Daha Önce Yer Alma Durumu	103
Şekil-39: Ailede Başka Birinin Aynı İş Yapma Durumu	105
Şekil-40: Diğer Çalışanlar Tarafından Ayrımcı Uygulamaların Tespiti	108
Şekil-41: İş Arkadaşlarımla Yanında Ayrımcı Uygulamalarla Karşılaşma Durumu...	109
Şekil-42: Görmezlikten Gelme ve Söz Hakkı Verilmeme Durumlarının Tespiti	109
Şekil-43: İşin Tam ve Doğru Yapılmasına Rağmen Eleştirilme Durumunun Tespiti..	110
Şekil-44: Asılsız Dedikodu ve İftiraların Tespiti	111
Şekil 45: Sözlü ya da Yazılı Tacizin Tespiti.....	111
Şekil-46: Başkalarının Hatalarından Dolayı Sorumlu Tutulma Durumu	112
Şekil-47: Yapılan İşin Küçümsenmesi veya Yanlış Değerlendirilmesi	113
Şekil-48: Psikolojik Taciz Durumunda İşten Ayrılma İsteğinin Tespiti	113
Şekil 49: Özel Yaşamın Olumsuz Bir Biçimde Dile Getirilmesi.....	114
Şekil-50: Psikolojik Tacizin Uyku ve Sağlık Sorunlarını Ortaya Çıkarması.....	115
Şekil-51: Anlamsız, Yetiştirilemeyecek ve Kapasitenin Altında İşin Tahsis Edilmesi.....	115
Şekil-52: Üst Yönetime, Diğer Çalışanlar Tarafından Olumsuz Değerlendirmenin Yapılması.....	116
Şekil-53: Sözlü ve Fiili Cinsel Tacizin Tespiti	117
Şekil-54: Sözsüz Tacizin Tespit Edilmesi	118
Şekil-55: Çalışma Yaşamında Dışlanmışlığın Tespiti.....	118
Şekil-56: Amir ve Yöneticilerin Kadın Çalışanlara Bakış Açısı.....	121
Şekil-57: Erkek Çalışanların Kadın Çalışanlara Bakış Açısı.....	122
Şekil-58: Meslek Hastalıkları Tespiti	123
Şekil-59: İş Güvenliği Konusunda Geleceğe Yönelik Endişelerin Tespiti.....	123

Şekil-60: Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Ayrımcılığının Tespiti.....	124
Şekil-61: İş Yerinde Sosyal Güvence Konusunda Memnuniyetin Derecesi	125
Şekil-62: Aileye Yeterli Zamanın Ayrılması	125
Şekil-63: Eşit İş Karşılığı Eşit Ücret Uygulamasının Tespiti	126
Şekil-64: Terfi Konusunda Cinsiyet Ayrımcılığının Tespiti.....	127
Şekil-65: Terfi Aşamasında Çocuk Sahibi Olmanın Etkisi	128
Şekil-66: Gösterilen Emeğin Karşılığının Yeterince Alınmasının Tespiti	128
Şekil-67: Çalışma Yaşamında Fiziki Şartlarındaki Sorunların Tespiti.....	129
Şekil-68: Çalışma Yaşamında Kadın Olmaktan Dolayı Tedirginliğin Yaşanması ..	130
Şekil-69: Mevcut Yasaların Kadın Çalışanları Koruma Durumu	130
Şekil-70: İş Yasaları Hakkında Yeterli Bilgiye Sahip Olma Durumu.....	131
Şekil-71: İş Bulma Aşamasında Cinsiyet Ayrımcılığının Tespiti	132
Şekil-72: İş Yerinde Cinsel Tacizle Karşılaşma Durumu.....	132
Şekil-73: Çalışma Saatlerinde Çocuk Bakım Hizmeti Yapan Kreşlerin Tespiti.....	133
Şekil-74: Yöneticilerin uygun olmayan Bir Davranışta Bulunmuş Olmasının Tespiti.....	134

GİRİŞ

Toplumsal yaşamın her evresinde toplumun bir yanını kadınlar diğer yanını ise erkekler oluşturmaktadır. Kadınlar toplumun her aşamasında üretim sürecinde kısmen de olsa yer almasına rağmen elde edilen çıktıdan hak ettiği payı alamamaktadırlar. Bunun sonucu olarak kadınlar, yoksulluktan çocuklarla birlikte en fazla etkilenen grubu oluşturmaktadırlar. Çalışma yaşamında kadınların karşılaştığı bir diğer önemli sorun ise ekonomik yaşama katılımları ile ülke kalkınmasından aldıkları payın doğrusal yönlü olmamasıdır. Aynı zamanda bu durum ülkelerin gelişmişlik seviyesine göre de değişiklik göstermemektedir. Genelde bütün toplumlarda kadınlar erkeklere göre bütün alanlarda geri planda yer alarak kalkınmadan daha az pay almakta ve toplumda dezavantajlı gruplar içerisinde yer almaktadırlar. Kadının tam anlamıyla özgür bir birey olmasının temelinde ise ekonomik anlamda özgürlüğe kavuşabilmesi yatmaktadır. Kadının özgür bir birey olarak toplum içerisinde yer alması ise içinde bulunduğu toplumun mevcut konjonktür yapısına göre değişmiştir. İlkel toplumlarda kadınlar genellikle sömürülen ve hükmedilen bir birey olmakla birlikte toplumsal gelişme sağlandıkça kadınların görece daha fazla özgür bir birey olma eğilimi içerisine girdiği görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

Kadınların erkeklere göre biyolojik farklılıkların bulunması bazı mesleklerde ve işlerde ayrımcı uygulamaların temelinde yatmaktadır fakat biyolojik farklılıkların göz ardı edilmesi halinde bile örf ve adetler, erkek ve kadına yönelik toplum tarafından atfedilen konumlandırma ve önyargılar cinsiyetler arası ayrımcı bakış açısının derinleşmesine yol açmaktadır. Toplum tarafından kadının önce iyi bir eş ve anne olmak zorunda olması yönündeki değer yargısı kadını doğumundan itibaren çalışma yaşamı dışına itmektedir. Çalışma yaşamı içerisinde yer almak zorunda olmayan kadın, yer alsın bile genellikle toplum tarafından kadın işi olarak kabul edilen işlerde ve ucuz işgücü olarak kendisine yer bulmaktadır (Dolmacı ve Türeli, 2012: 2).

Bir ülkenin gelişmesi, kalkınması ve çağdaşlaşması için vazgeçilmez unsurlardan bir tanesi de kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin sağlanmasıdır.

Çünkü fırsat eşitliğinin sağlanması durumunda kadın istihdam oranı artacak, üretim yükselecek ve dolayısıyla ekonomik büyüme yükselecektir. Aynı zamanda fırsat eşitliği sağlandığında sosyal hayattaki ilişkiler daha demokratik temellere dayanacaktır. Toplum tarafından erkeğe ilk ve asli olarak işiyle meşgul olma görevi yüklenirken, kadın ise çalışma yaşamında yer bulsa bile kendisinden ev işleri ve çocuğun bakımı gibi diğer işlerle uğraşması da beklenmektedir. Toplum tarafından erkeklere nazaran daha fazla rol ve sorumluluk yüklenen kadın çalışma yaşamında yer alması halinde ev ve iş yaşamını dengelemek zorunda kalmakta ve sonuç olarak fiziksel ve psikolojik bir takım zorluklarla karşılaşmaktadır. Bütün dünya ülkelerinde görüldüğü gibi Türkiye’de de kalıplaşmış değer yargıları paralelinde kadınlar ev işleri ve annelik gibi görev ve sorumluluklarla hapsedilmiştir. Ev dışı bir çalışma ortamında kadınların yer almasının önündeki en büyük engel kuşkusuz cinsiyet dayalı iş bölümüdür. Özellikle de kırsal alanlarda eğitim olanaklarından yeterince yararlanamayan kız çocukları iş gücü piyasası için gerekli olan yetenekleri elde edememektedir. İş gücü için vasıfsız işçi konumunda yer alan kadınlar çalışma yaşamı içerisinde yer alsalar bile genellikle tarım sektöründe istihdam edilerek daha çok ücretsiz aile işçisi ve sosyal güvenceden yoksun bir şekilde ağır çalışma koşullarında çalıştırılmaktadır (Dilek, 2013: 1).

Türkiye’de kadınlar gerçek anlamda 1950’lerden sonra görülen kırdan kente göç sonrasında iş gücü piyasalarında nispeten daha fazla yer almaya başlamışlardır. Ülkelerin gelişme trendi içerisinde kadınların istihdam içerisindeki yeri, mevkii, konumları ve çalışma biçimleri de kuşkusuz değişmiştir. Gelişmiş ve kalkınmış bir ekonomide işgücünün sektörel dağılımının seyrinde ise tarımın ekonomi içerisindeki ağırlığının azalması ile birlikte sanayi ve hizmetler sektöründe istihdamın artması beklenmektedir. Türkiye’de halen tarım sektörünün ekonomi içerisindeki ağırlığı devam etmekle birlikte hizmetler sektöründe son yıllarda bir ilerleme sağlanmış ve günümüzde istihdam içerisinde en yüksek orana sahiptir. Sanayi sektöründe ise pek çok AB üyesi ülke içerisinde son sıralarda yer almaktadır. Kadın istihdamının sektörel dağılımı incelendiğinde ise Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadınların halen yüksek oranlarda tarım sektöründe yoğunlaştıkları, gelişmiş ülkelerde ise hizmetler sektöründe yoğunlaştıkları ve daha çok ücretli işçi konumunda çalıştıkları açıkça görülmektedir (Berber ve Eser, 2008: 2).

Gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin ortak sorunu olan fırsat eşitsizliğini ortadan kaldırma konusunda ülkeler uluslararası ve ulusal pek çok kaynağa başvurumaktadırlar. Ülkelerin kendi kaynaklarıyla ya da uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen politika önerileri sayesinde fırsat eşitliğinin sağlanması durumunda kadınlar çalışma yaşamında daha verimli çalışacak ve dolayısıyla kârlılık artacaktır. Ayrımcı uygulamaların ortadan kalkması sonucunda kadınlar sosyal ve ekonomik yaşamlarında daha fazla söz sahibi olacak ve kişisel tatminlerini gerçekleştirebileceklerdir. Çalışma yaşamına çeşitli ayrımcı uygulamalar ya da toplum tarafından yapılan baskılar sonucu hiç giremeyen veya girse bile çalışma yaşamında karşılaştığı ayrımcı uygulamalar yüzünden çalışma yaşamından ayrılmak zorunda olan kadınlar fırsat eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasıyla çalışma yaşamlarına devam edecekler ve bu neticede ülke ekonomisi atılmaşan emek faktöründen yararlanacaktır. Sonuçta kadının ekonomik yaşam içerisinde yer alması ülkelere hem ekonomik hem de sosyal bir takım getiriler sağlayacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

EMEK PİYASASI VE İSTİHDAM

1.1. Emek Piyasası

İşçi ile işverenin karşı karşıya geldiği piyasaya emek piyasası denir. Söz konusu piyasada işçi emeğini kiraya verirken işveren ise emeği satın almaktadır. Bu karşılıklı etkileşim sonucu ise emeğin fiyatı olarak nitelendirilen ücret oluşmaktadır. Türkiye’de çalışma yaşamını düzenleyen en önemli kanun olan İş Kanununun ilgili maddesinde ücret, emeğini kiraya verenlere para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır (Çoban, 2013: 236).

İşgücü piyasalarında açıklanması gereken bir diğer konuda işgücü arzı ve işgücü talebi kavramlarıdır. Emek piyasalarında işçiler piyasanın arz tarafı oluşturmaktadır. İşgücü arzı ise mevcut bir işte çalışanlar ile mevcut işi olmayıp iş arayanların toplamına eşittir (TÜSİAD, 2002: 29). Etkileşim sonucu oluşan piyasada işgücünü talep eden tarafı ise işverendir.

Emek piyasasında oluşacak olan fiyat yani ücret işgücü arzını ve işgücü talebini etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. İşçiye ödenen ücret ne kadar yüksek olursa işçi işgücü arzını o derecede artırmak isteyecektir. Fakat ücretler, işveren açısından ise bir maliyet kalemi oluşturacağından dolayı ücretlerin yüksek olması durumunda ise işverenler işgücü taleplerini artırmak istemeyeceklerdir. Birbiriyle zıt olan bu iki durumdan dolayı ücretler belirlenirken arabulucu olarak devlete çok önemli bir görev düşmektedir.

Gelişmekte olan bir ülke statüsünde bulunan Türkiye’nin emek yoğun bir ekonomiye sahip olduğu bilinen bir gerçektir. Türkiye’de emek yoğun olarak faaliyet gösteren sektörlerden biride tekstil sektörüdür. Bu doğrultuda çalışmada tekstil sektörü örneği ele alınmış olup, bölgesel olarak ise tekstilin en çok geliştiği illerden biri olan Kahramanmaraş uygulama alanı olarak seçilmiştir.

1.2. İstihdam Kavramı ve Türleri

İstihdam ve işsizlik kavramları hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülke ekonomilerinin sosyo-ekonomik politikalarını belirlerken gündemlerini yoğun bir şekilde meşgul etmektedir. İstihdam kavramı iktisat literatüründe dar ve geniş anlamda olmak üzere iki farklı şekilde tanımlanmaktadır. *Dar çerçevede istihdam*, üretim faktörlerinden sadece emeğin üretim sürecine katılması olarak tanımlanırken, *geniş anlamda istihdam* ise bir ekonomide emek, doğal kaynak, müteşebbis ve sermayeden oluşan üretim faktörlerinin hepsinin üretim sürecine katılmasıyla açıklanmaktadır. Bu doğrultuda söz konusu üretim faktörlerinden hepsi tam ve etkin bir şekilde kullanılıyorsa buna *tam istihdam* adı verilir. Üretim faktörlerinden biri ya da birkaçı kullanılmadığı durumda ise *eksik istihdamdan* söz edilir ve üretim sürecinde atıl kapasite var demektir (Erdoğan, 1996: 227).

Belli başlı istihdam türleri ise aşağıdaki gibi sıralanabilir:

Eğreti istihdam: Eğreti istihdam kavramı son zamanlarda Fransa, Almanya, İtalya, İspanya ve İngiltere gibi ülkelerde sıklıkla dile getirilmeye başlanmıştır. Kavramın en genel itibariyle tanımını Uluslararası Çalışma Örgütü yapmaktadır. Örgüte göre eğreti istihdam, istihdam güvencesinin eksik olduğu çalışma ilişkilerinden dolayı ortaya çıkmaktadır. Bu tanımlama genel itibariyle evde çalışmayı, geçici ve belirli süreli iş ilişkisi ile taşeron iş ilişkisi ile çalışmayı kapsamaktadır (ECLAC, 2000: 13).

Kayıt dışı istihdam: İstihdam faaliyetlerinin tümünün resmi belgelere dayandırılmaması ve bunun sonucunda vergisel yükümlülükler başta olmak üzere tüm yükümlülüklerin sosyal ve mali güvenlik kurumlarının denetim alanı dışında bırakılması kayıt dışı istihdam olarak nitelendirilmektedir (Güloğlu, 2005: 3).

Aşırı istihdam: Bir ekonomide belirli bir dönemde üretim faktörlerinin hepsinin üretim sürecinde kullanılmasına rağmen elde edilen çıktının toplam talebi karşılayamaması durumudur (Güner, 2010: 8).

İstihdamın tanımını ve türlerini açıkladıktan sonra Türkiye’de, Dünya’da ve OECD’de 2012 yılı itibariyle gerçekleşen büyüme oranlarını, işgücüne katılma

oranlarını, istihdamın sektörel dağılımını ve işsizlik sayısı ile oranını Tablo-1'den açıkça görebiliriz.

Tablo-1: Dünyada İşgücü Piyasası Eğilimleri

	Dünya	OECD	Türkiye
	2012	2012	2012
Büyüme oranı	3,2	1,4	2,2
Nüfus (Milyon)	7.010	1.246	75,6
İşgücüne katılma oranı (İKO)	64,1	73,8	50,0
Kadın İKO	51,1	64,6	29,5
Erkek İKO	77,1	83,3	71,0
İstihdam oranı (%)	60,3	65,1	45,4
Erkek İstihdam Oranı (%)	72,7	73,2	65,0
Kadın İstihdam Oranı (%)	47,9	57,2	26,3
İstihdam Dağılımı (%)	100	100	100
Tarım	33,5	5,0	24,5
Sanayi	22,5	22,1	26
Hizmetler	44,0	72,9	49,5
İşsiz Sayısı (Milyon)	195.4	47.9	2.5
Kadın	82.7	21.4	0.8
Erkek	114.6	26.5	1.6
Genç (15-24)	72.9	12.0	0.7
İşsizlik oranı (%)	6,0	8,0	9,2
Kadın	6,2	8,1	10,8
Erkek	5,7	7,9	8,5
Genç	12,6	16,8	17,5

Kaynak: İŞKUR, 2013.

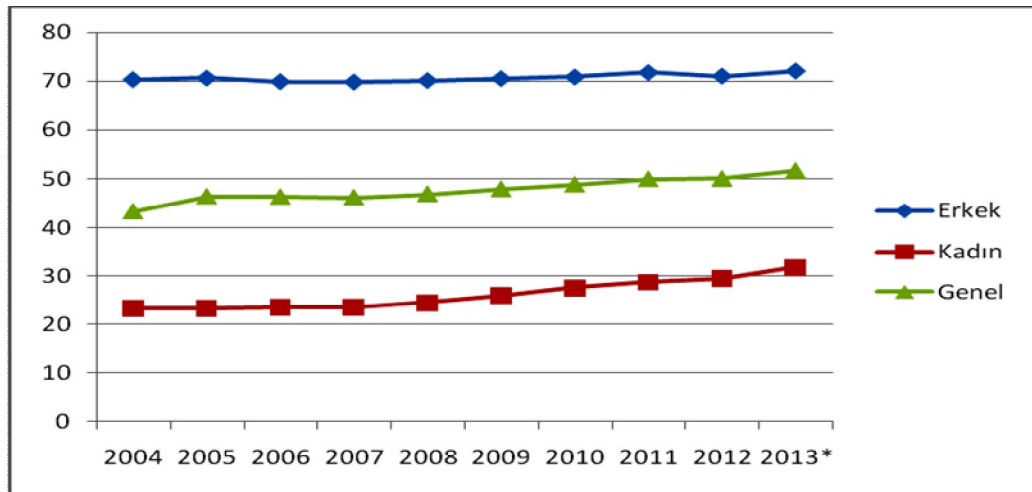
Tablo-1'deki verilerini incelediğimizde ekonomik büyümenin dünya genelinde %3,2, OECD'de % 1,4 ve Türkiye'de ise % 2,2 olarak gerçekleştiği görülebilmektedir. Genel işgücüne katılım oranları incelendiğinde Dünya (% 64,1) ve OECD (% 73,8) ülkelerine göre Türkiye'de (% 50,0) işgücüne katılım oranı oldukça düşük seviyede gerçekleşmiştir. Söz konusu dönemde Türkiye'de erkeklerin işgücüne katılım oranı % 71 iken bu oran kadınlarda sadece % 29,5'tir. OECD ve Dünyadaki verilerle karşılaştırdığımızda bu iki oran arasındaki farkın Türkiye'de çok daha fazla olduğu görülmektedir. Söz konusu dönemde Türkiye'de kadın, erkek ve genel istihdam oranları ise sırasıyla % 26,3, % 65,0 ve % 45,4 olarak gerçekleşmiştir. 2012 yılında Türkiye'de istihdamın sektörel dağılımı gösteren verilere baktığımızda ekonomi içerisinde tarımın % 24,5, sanayinin % 26 ve hizmetler sektörünün % 49,5

oranlarında ağırlıklarının olduğu görülmektedir. Yıllar itibariyle düşüş gösterse de tarımın ekonomi içerisinde ağırlığının halen sürdüğünü belirtebiliriz. Son olarak işsizlik oranlarının erkeklerde % 8,5, kadınlar da ise % 10,8 olarak gerçekleştiği tablodan görebilmekteyiz.

1.3. Kadın İstihdamı

İnsanlığın var oluşundan günümüze kadar toplumsal gelişmelere paralel olarak yaşam tarzları da değişmiş ve gelişmiştir. Var oluşunu takiben uzun yıllar boyunca avcı toplayıcı bir yaşam tarzını benimseyen insanoğlunun yerleşik hayata geçmesiyle birlikte nüfus artmış ve bunun neticesinde artan tüketimi karşılamada sorun yaşanmaya başlanmıştır. Talebi karşılamada sıkıntı yaşayan insanoğlu kaçınılmaz olarak üretim yapmak zorunda kalmıştır. İlk başlarda basit bir süreç dâhilinde gerçekleşen üretim faaliyeti daha sonraları önemli bir gelişme göstermiş günümüzde ise daha da karışık bir hal almıştır. Geçmişten günümüze üretim faaliyetlerinin her aşamasında kadınlar da erkeklerin yanında yer almıştır. Fakat ülkenin gelişmiş ya da gelişmekte olmasının önemi olmaksızın her toplumda kadınların erkeklere nazaran dezavantajlı gruplar içerisinde yer aldığı ve üretimden hak ettikleri payı almadıkları bilinen bir gerçektir (Dilek, 2013: 3). 2004-2013 yılı arasında Türkiye’de genel istihdam oranları ile cinsiyet ayrımına gidilerek kadın ve erkek istihdam oranlarını Şekil-1’de açıkça görebiliriz.

Şekil-1: Yıllar İtibariyle İstihdam Oranı, (%) (2004-2013)



Kaynak: İŞKUR, 2013a (Mayıs dönemi).

Şekil-1’den de açıkça görülebileceği üzere ele alınan dönemde emek piyasasında erkek istihdam oranları kadın istihdam oranlarının 3 katından fazladır. 2004 yılında % 20,8 olan kadın istihdam oranı yıllar itibariyle artış göstermiş olsa bile 2013 yılı Temmuz döneminde % 28,4 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu dönemlerde erkek istihdamı ise 2004 yılında % 62,7, 2013 Temmuz döneminde ise % 66,3 olarak gerçekleşmiştir.

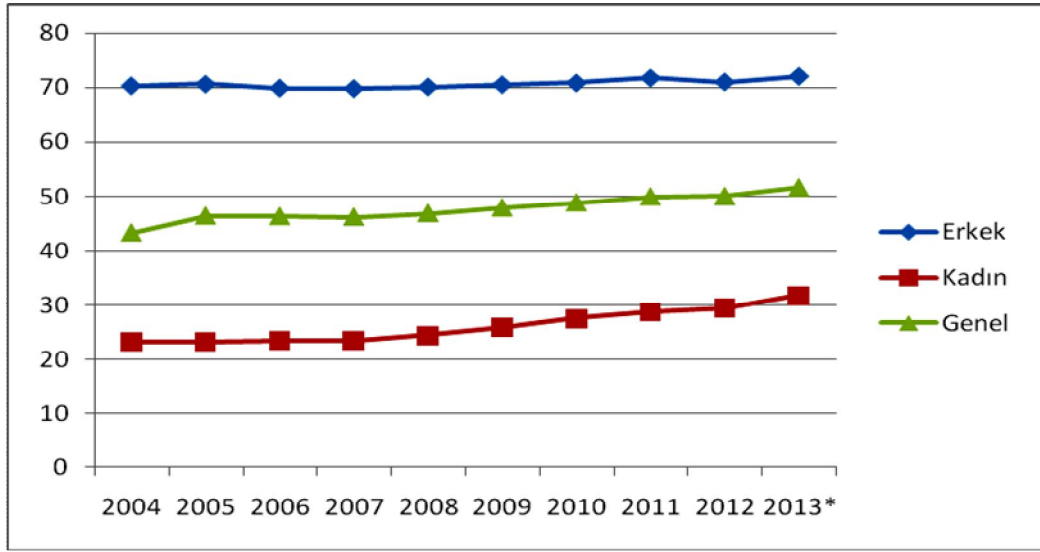
1.3.1. Kadının Sosyo-Ekonomik Hayattaki Yeri

Türkiye’de çalışma yaşamı genel olarak ev dışında gelir getirici bir faaliyette bulunmak anlamına gelmektedir. Kadınların ise bu tür ev dışında gelir getirici faaliyetlerde bulunması ise çeşitli sebeplerden dolayı engellenmektedir. Çünkü toplum tarafından kabul edilen değer yargısına göre kadının yeri evidir ve onun ilk ve asli görevi eşine sadık ve iyi bir eş, çocuğuna ise iyi bir anne olmaktır. Çalışma yaşamının dışında kalan kadın ekonomik olarak bağımsızlığını ilan edemeyerek toplumda sosyal ve siyasal alanlardan da dolaylı olarak soyutlanmaktadır. Ev yaşamı içerisinde ise eşiyile olan birlikteliğinde her zaman ekonomik kaygı taşıyan kadın, psikolojik olarak da yıpranmakta ve kendi kişiliğini oluşturmakta zorlanmaktadır (Tutar ve Yetişen, 2009: 124).

Türkiye’de yaklaşık her 3 veya 4 kadından birisi kendisine çalışma yaşamında yer bulurken, çalışma yaşamında yer alan kadınlar ise tarımın ekonomi içerisindeki görece ağırlığı devam ettiğinden dolayı kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak, kentsel alanda ise sanayi veya hizmet sektöründe kendi hesabına çalışmaktadır (Toksöz ve Özkazanç, 2001). Türkiye’de nüfusun neredeyse yarısını kadınların oluşturduğu göz önüne alınırsa kadınların işgücüne katılımlarının erkeklerin çok gerisinde olması tartışılması gereken önemli bir konudur. İşgücünün üretim faktörleri arasında emek faktörü olarak değerlendirildiği dikkate alınırsa kadın çalışanların ekonomik hayatın dışında tutulması hiç şüphesiz ülke ekonomisinin büyümesinin ve kalkınmasının önündeki en büyük engellerden birini teşkil edeceği açıktır. Türkiye’de kadınların çalışma yaşamı dışında kalmasının en önemli nedenleri arasında ise başta eğitim daha sonra ise ev yaşamındaki görev ve sorumlulukları gelmektedir (Tutar ve Yetişen, 2009: 126).

Türkiye açısından kadının ülke ekonomisinin büyümesine ve kalkınmasına katkısının daha somut bir şekilde anlaşılabilmesi için kadınların işgücüne katılım oranlarını incelemek gerekmektedir (Şimşek, 2008: 53). Kadının ülke ekonomisi içerisinde önemli bir yer teşkil etmesine rağmen uygulamada kadınların çalışma yaşamında yeterince temsil edilmedikleri görülmektedir. Bu açıdan kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları arasındaki fark Şekil-2 yardımıyla gösterilmiştir.

Şekil-2: Yıllar İtibariyle İşgücüne Katılma Oranı, (%) (2004-2013)



Kaynak: İŞKUR, 2013b (Mayıs dönemi).

Şekil-2’den de açıkça görülebileceği gibi kadınların işgücüne katılma oranları artış trendi içerisinde. Kadınların işgücüne katılma oranları 2004 yılında % 23,3 ve 2013 yılında ise % 31,8 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu dönemlerde erkek istihdam oranı ise sırasıyla % 70,3 ve % 72 olarak gerçekleşmiştir. 2007 ve 2013 yılları arasında grafikten de açıkça görülebildiği gibi kadınların işgücüne katılma oranları oransal olarak erkeklere göre daha fazla artmıştır. Fakat 2013 yılında erkeklerin işgücüne katılma oranı, kadınların işgücüne katılma oranının 2 katından fazladır.

Kadınların işgücüne katılım konusunda erkeklerin çok gerisinde kalmasının nedenleri arasında özellikle kadınların eğitim yetersizliğinin geldiğini belirtmek gerekir. Eğitim yetersizliği gibi çeşitli nedenlerden dolayı çalışma yaşamının dışında

kalan kadın ekonomik hayattan olduğu gibi sosyal ve siyasal hayattan da dışlanmaktadır. Bireyin toplumla olan bütünleşmesini sağlayan sosyal, ekonomik ve siyasal sistemlerin hepsinden kısmen ya da tamamen dışlanması sosyal dışlanma olarak ifade edilmektedir (Walker ve Walker, 1997: 8). İlk kullanılmaya başlandığında toplumdaki dezavantajlı kesimleri nitelendirmek için kullanılan sosyal dışlanma kavramı, daha sonra eşitsizlik, yolsuzluk gibi kavramlarla da nitelendirilmeye başlanmıştır. Sosyal dışlanma riskine ise en fazla kayıt dışı sektörlerde çalışan ve yoksulluk riski altında yaşamını devam ettiren kadınlar maruz kalmaktadır (Yepez Del Castillo, 1994: 164). Daha öncede belirttiğimiz gibi çalışma yaşamının sağlayacağı statü, gelir ve güvence gibi fırsatlar bireyle toplumun bütünleşmesini sağlamada önemli bir rol oynamaktadır. Çalışma dışında kalan kadın ise bu tür olanaklar yararlanamamakta ve sosyal dışlanma riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Sosyal dışlanma olgusu ise çalışma yaşamında dışlanma, kurumsal dışlanma ve sivil toplum ve siyasetten dışlanma olarak üç alt başlıkta ele alınmaktadır (Çakır, 2008: 27-38).

- **Çalışma Yaşamından Dışlanma:** Kadının çalışma yaşamından dışlanması, işgücüne katılamama veya işgücü piyasasını terk etme, işgücü piyasalarında ayrımcılığa maruz kalma biçimlerinde kendini göstermektedir.

- **Kurumsal Dışlanma:** Kurumsal dışlanma toplumda bireyleri sosyal koruma altına alacak kurumların olmadığı ya da yetersiz kaldığıdır.

- **Sivil Toplum Ve Siyasetten Dışlanma:** Kadınların çeşitli nedenlerle çalışma yaşamının dışında kalması veya iş yaşamı içerisinde olanların da yaşamlarının zorlaşması kadının siyaset ile olan ilişkisini de olumsuz yönde etkilemektedir.

1.3.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihsel Gelişimi

Kadınlar ekonomik alanda erkeklere göre ikinci planda yer almaktadır. Kadınların asıl görevlerinin iyi bir eş ve iyi bir anne olma yönündeki değer yargıları yüzünden kadınlara toplum tarafından çalışma zorunluluğu getirilmemiştir. Erkeklerin ise bu bağlamda ilk ve asli görevi gelir getirici faaliyetlerde bulunarak

ailesinin geçimini sağlamaktadır. Toplumda kabul gören bu görüş doğrultusunda işverenler kadınları çalışma yaşamında yedek işgücü olarak görmekte ve herhangi bir kriz durumunda ilk önce kadınları işten çıkarmaktadır. Yunan toplumlarında kadınlar yurttaşlık haklarından yararlanamazlar, seçme ve seçilme haklarından da yoksun oldukları için hiçbir yönetim organlarını temsil edemezlerdi. Kadın akrabası bile olsa erkeğin girmesi yasak olan bölgelerde hayatını devam ettirir, kadının tek görevi servetin sürdürülmesini sağlayacak çocuklar yetiştirmekten ibaretti (Kaya, 2008: 29). Kölelik siteminin yerini feodal siteme bırakmasıyla birlikte kırsal bölgelerde tarımsal faaliyetlerde kadın işgücü kullanılmaya başlanmıştır. Yine bu dönemde de kadınlar siyaset ve savaş gibi alanlarda erkeklerle birlikte yer almasalar bile çalışma yaşamında yavaş yavaş yer edinmeye başlamışlardır (Polatlı, 2009). Daha sonraki yıllarda Fransız İhtilali ile birlikte kadınlarında erkekler kadar insani bir varlığı temsil ettikleri vurgulanmaya başlanmıştır. Kadınlar ise bu gelişmelere sayesinde ve sahip oldukları hakları öğrendikten sonra toplumsal yaşamda kendisi için mücadeleye etmeye başlamıştır (Çakmak, 2001). Fakat yurttaşlık hakkının ihtilalden sonra da elde edildiğini söylemek güçtür. Yurttaşlık hakkı için ABD’li kadınlar bağımsızlık savaşını takiben mücadele etmeye başlamış ve sonuç olarak 1866 yılında köleciliğe son verilmesinden üç yıl sonra Wyoming eyaleti kadınlara oy hakkını tanıyan ilk federe devlet olmuştur (Kesiriklioğlu, 2009).

Kadın içinde bulunduğu toplumun değişen özelliklerine göre çeşitli ekonomik faaliyetler içerisinde kendisine yer bulmuştur. Kadınların ücretli işçi olarak çalışma yaşamında yer bulması ise ilk kez sanayi devrimi ile mümkün olmuştur (Dilek, 2013: 5). 15.ve 18. Yüzyıllar arasında, Ortaçağ Avrupa’sında kadınlar terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık gibi alanlarda çalışma yaşamı içerisinde erkeklerle birlikte yer almaya başlamıştır (Giddens, 2013: 800-810). Sanayi devriminden sonra dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak ve bu alandaki işlerin genellikle kadın işi olarak görülmesiyle birlikte kadın iş gücü sayısı artmıştır. Fakat bu dönemde kadınların sömürüye daha fazla maruz kaldıkları da belirtilmesi gereken diğer bir konudur (Ersöz, 1997: 105-115). Ekonomi içerisinde hizmetler sektörünün payının artmasıyla birlikte kadınlar iş yaşamında daha fazla temsil imkânı kazanmıştır

(Tokol, 1999: 28-42). Dünya savaşlarının yaşandığı yıllarda erkeklerin silah altına alınmasıyla birlikte kadınların erkeklerden boşalan çalışma yerlerini doldurmak zorunda kalması sonucunda kadınlar çalışma yaşamının her alanında kendisine yer bulmaya başlamıştır (Altan, 1980: 32). Savaş sonrası dönemde de kadınlar elde ettikleri işleri bırakmayıp mevkilerini koruma yoluna gitmişlerdir.

Dünya'daki bu gelişmelere paralel bir görünüm Türkiye'de de yaşanmıştır. Türkiye'de kadınların istihdam içerisindeki tarihsel gelişimi 1923-1950 arası dönem ve 1950 sonrası dönem olmak üzere iki alt başlıkta ele alınabilir.

1.3.2.1. 1923-1950 Arası Dönemde Kadın İstihdamı

Kadın doğumundan itibaren toplum tarafından farklılaştırılmış ve kendisine özgü bir takım görev ve sorumluluklar yüklenmiştir. Kadının ilk zamanlarda ev dışında çalışma yaşamı içerisinde yer alması yadırganmıştır. Kadın ilk olarak ev işleri ile meşgul olmalı ve eş ve annelik görevini layıkıyla yerine getirmelidir. Kadınlar insanlığın var olmasıyla birlikte üretimin her aşamasında yer almış olmalarına rağmen tarım sektörünün ekonomi içerisindeki ağırlığından dolayı ilk zamanlar ücretsiz aile işçisi olarak sosyal güvenceden yoksun bir şekilde çalışma yaşamı içerisinde yer almıştır. Kadının emeğini ilk olarak ücret karşılığı kiralaması ise sanayi devrimini takiben gerçekleşmiştir (Hobsbawm, 2013). Dönemin yüklediği zorluklar nedeniyle bu dönemde kadın çalışanlar daha fazla ezilmiştir. Sanayi devrimin getirdiği olanaklar çerçevesinde dokuma sektörü gelişmiş ve bu alanda kadınlar daha fazla çalışma imkânı bulmuşlardır (Altan ve Ersöz, 1994: 21). I. ve II. Dünya savaşları sırasında savaşa katılmak için cepheye alınan erkelerin yerine kadınlar çalışma yaşamı içerisinde kendilerine yer bulmuşlardır (Altan ve Ersöz, 1994: 32). Endüstrileşmenin hız kazanmasıyla birlikte kadınların çalışabileceği yeni iş sahaları yaratılmış ve kadınlar çalışma yaşamında daha fazla temsil edilmeye başlanmıştır.

Dünyadaki gelişmelere paralel bir görünüm Türkiye'de de yaşanmıştır. 1923 yılında Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte Atatürk'ün önderliğinde kadın çalışanlarla ilgili pek çok alanda devrimler yapılmış, bunun sonucunda kadınlara çok

önemli haklar tanınmıştır. Fakat kadınların bu dönemde çalışma yaşamında beklenen düzeyde katılımı gerçekleşmemiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

1.3.2.2. 1950 Sonrası Dönemde Kadın İstihdamı

Hizmetler sektörünün 1950’li yıllardan sonra ekonomi içerisindeki etkisini arttırmasıyla birlikte kadınlar çalışma yaşamında kendilerine daha fazla yer bulmaya başlamışlardır. Hizmetler sektöründeki gelişmelerin yanı sıra birçok faktöründe kadınların çalışma yaşamı içerisinde daha fazla yer almasında katkısı vardır. Bu nedenler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Koray vd, 2000: 214-215):

- Kadınlara yönelik koruyucu ve destekleyici yasaların artması ve uygulanmasına önem verilmesi,
- Nüfusun demografik gelişimi,
- Eğitim imkânlarından yararlanmada cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması ve ya azaltılması,
- Atipik çalışma koşullarının ortaya çıkması,
- Evlenme oranlarının azalması ve boşanma oranlarının artması,
- Kadınların çalışmasına yönelik bakış açısının değişmesi,
- Çocuk bakımında yardımcı kuruluşların artması.

1980 yılında alınan 24 Ocak kararları kapsamında ithal ikameci anlayıştan ihracata dayalı anlayışa geçilmesi sonucunda üretimde sağlanan artış beklenen istihdam artışını beraberinde getirmemiştir. Daha önceki atıl kapasitenin kullanımı neticesinde ortaya çıkan üretim artışı belli bir noktadan sonra ekonomiyi durgunluğa sürüklemiş ve aynı yıl işçi çıkarma yasağının kaldırılması ile birlikte 1980-1985 yılları arasında sanayi sektöründe işten çıkarılan kadın sayısı % 20’ler seviyesine ulaşmıştır (Ecevit, 2011: 105-115). Türkiye’de ekonomik yaşamda çok ciddi değişiklik getirmesi beklenen bir diğer olay kentleşmedir. Kırsal alandan gelerek kentsel alanda iş arayan kadının karşılaştığı en önemli sorun eğitim eksikliğidir. İş için yeterli niteliğe sahip olmayan kadının tarım dışı alanda istihdam edilmesi çok zor olmaktadır (Tatlıdil, 2000: 133).

Türkiye’de son zamanlarda uygulanan bilinçlendirme kampanyaları sayesinde kadınlar kendi haklarını arama konusunda mücadele etmeye başlamışlardır. Uluslararası ve ulusal alanda fırsat eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik uygulamaya konulan politikalar sayesinde kız çocuklarının okullaşma oranlarında gözle görülür bir seviyede iyileşme sağlanmıştır. Bilinçlenen kadın ev yaşamı ile birlikte çalışma yaşamı içerisinde de yer almaya başlamış ve adeta kendini bir çatışma içerisinde bulmaya başlamıştır. Türkiye’de kadın çalışanları ilgilendiren bir diğer önemli konu ise istihdamın sektörel dağılımıdır. Çünkü kadınlar genellikle tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak, hizmetler sektöründe ise düşük ücretli ve sosyal güvencesi olmayan işlerde istihdam edilmektedirler. Bu doğrultuda Türkiye’de çalışanların istihdam oranlarını sektörel bazda incelediğimizde tarımın ekonomi içerisindeki ağırlığı gittikçe azaltmakta, bunun yanı sıra hizmetler sektörünün payının ise artmakta olduğunu görmekteyiz. Ayrıca ekonomi içerisinde sanayi sektörünün payı istenilen düzeye ulaşmamakla birlikte inşaat sektörünün ise çok düşük bir seviyede seyrettiği görülmektedir. Bu gelişmeye paralel olarak istihdam edilen kadınların yıllara göre iktisadi faaliyet kollarını ve dağılımını Tablo-2’den açıkça görebiliriz.

Tablo-2’de de açıkça görülebilmektedir ki kadın iş gücünün son zamanlarda en çok istihdam edildikleri sektör hizmetler sektörüdür. Bunun nedeni ise hizmetler sektöründeki pek çok işin kadın işi olarak görülmesidir. Sanayi sektöründe ise imalat sanayinde kadın işgücü çok fazla tercih edilmemekle birlikte tekstil, gıda ve hazır giyim gibi emek faktörünün yoğun olarak kullanıldığı sektörlerde kadınlar tercih edilebilmektedir (KSGM, 2011).

Kadınların iş gücü içerisinde yer almasının sürdürülebilir bir kalkınmanın sağlanmasında vazgeçilmez bir unsur olduğu belirtilmektedir (Evans ve Kelley, 2008). Türkiye’de erkeklerin işgücüne katılma oranları kadınlara göre yüksek olmakla birlikte kadınların iş gücüne katılma oranları yıllara göre azalma göstermektedir. Türkiye’de yaş gruplarına göre işten ayrılmada 20’li yaşların sonuna doğru kadınlar işgücü piyasasını genellikle terk etmektedir (Karagöl ve Akgeyik, 2010: 10). 2010 yılında Türkiye’de kadın işgücüne katılma oranı % 27,6 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2011: 131). Bu oran 27 AB ülkesinde % 66,1 ve OECD ülkelerinde ise % 60,8 olarak gerçekleşmiştir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 1-7).

Tablo-2: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisat Faaliyet Kolları Ve Dağılımı

Yıllar	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2004 (Yıllık)	19 632	5 713	3 929	967	9 023	100,0	29,1	20,0	4,9	46,0
2005 (Yıllık)	20 067	5 154	4 183	1 107	9 623	100,0	25,7	20,8	5,5	48,0
2006 (Yıllık)	20 423	4 907	4 283	1 196	10 037	100,0	24,0	21,0	5,9	49,1
2007 (Yıllık)	20 738	4 867	4 314	1 231	10 326	100,0	23,5	20,8	5,9	49,8
2008 (Yıllık)	21 194	5 016	4 440	1 242	10 495	100,0	23,7	20,9	5,9	49,5
2009 (Yıllık)	21 277	5 240	4 079	1 306	10 650	100,0	24,6	19,2	6,1	50,1
2010 (Yıllık)	22 594	5 683	4 496	1 431	10 986	100,0	25,2	19,9	6,3	48,6
2011 (Temmuz)	24 953	6705	4710	1 879	11 659	100,0	26,9	18,9	7,5	46,7
Ağustos	24 884	6 704	4 682	1 908	11 591	100,0	26,9	18,8	7,7	46,6
Eylül	24 749	6 475	4 707	1 888	11 680	100,0	26,2	19,0	7,6	47,2
Ekim	24 486	6 292	4 657	1 775	11 761	100,0	25,7	19,0	7,2	48,0
Kasım	24 267	5 990	4 700	1 684	11 892	100,0	24,7	19,4	6,9	49,0
Aralık	23 678	5 599	4 700	1 512	11 867	100,0	23,6	19,8	6,4	50,1
Yıllık	24 110	6 143	4 704	1 676	11 586	100,0	25,5	19,5	7,0	48,1
2012 (Ocak)	23 475	5 416	4 685	1 435	11 939	100,0	23,1	20,0	6,1	50,9
Şubat	23 338	5 427	4 684	1 306	11 921	100,0	23,3	20,1	5,6	51,1
Mart	23 817	5 613	4 721	1 400	12 083	100,0	23,6	19,8	5,9	50,7
Nisan	24 630	6 011	4 792	1 631	12 198	100,0	24,4	19,5	6,6	49,5
Mayıs	25 282	6 363	4 760	1 828	12 330	100,0	25,2	18,8	7,2	48,8
Haziran	25 577	6 555	4 761	1 921	12 339	100,0	25,6	18,6	7,5	48,2
Temmuz	25 498	6 638	4 778	1 882	12 200	100,0	26,0	18,7	7,4	47,8
Ağustos	25 367	6 564	4 745	1 891	12 167	100,0	25,9	18,7	7,5	48,0
Eylül	25 472	6 502	4 735	1 896	12 338	100,0	25,5	18,6	7,4	48,4
Ekim	25 509	6 322	4 732	1 886	12 569	100,0	24,8	18,6	7,4	49,3
Kasım	25 291	6 027	4 814	1 811	12 641	100,0	23,8	19,0	7,2	50,0
Aralık	24 766	5 686	4 856	1 647	12 577	100,0	23,0	19,6	6,7	50,8
Yıllık	24 821	6 097	4 751	1 709	12 266	100,0	24,6	19,1	6,9	49,4
2013 (Ocak)	24 433	5 474	4 869	1 540	12 549	100,0	22,4	19,9	6,3	51,4
Şubat	24 546	5 531	4 886	1 530	12 597	100,0	22,5	19,9	6,2	51,3
Mart	24 974	5 708	4 948	1 603	12 716	100,0	22,9	19,8	6,4	50,9
Nisan	25 691	6 058	5 030	1 793	12 809	100,0	23,6	19,6	7,0	49,9
Mayıs	26 130	6 283	5 044	1 843	12 961	100,0	24,0	19,3	7,1	49,6
Haziran	26 319	6 474	5 015	1 942	12 888	100,0	24,6	19,1	7,4	49,0
Temmuz	26 099	6 557	4 991	1 843	12 708	100,0	25,1	19,1	7,1	48,7

Kaynak: TÜİK, 2013a

Sonuç olarak Dünya genelinde 1950’li yıllardan sonra kadınlar çalışma yaşamında daha fazla temsil edilmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201). Fakat dünyadaki gelişmelerin tersine Türkiye’de 1950’li yılların ortalarından itibaren kadınların işgücüne katılım oranları istikrarlı bir şekilde düşüş trendi içerisinde (Ecevit, 2008: 115). Kadınların işgücüne katılım oranlarındaki bu düşüşlerin nedenleri ise şunlardır:

- Türkiye ekonomisinin 1950’li yılların sonuna kadar tarım ekonomisi hüviyeti taşıması (TÜSİAD, 2004: 29).
- Ekonomide yaşanan değişimler ve buna eşlik eden sosyal dönüşümler (TÜSİAD, 2000: 129) olarak belirtilebilir.

Son yıllarda kadın çalışanlara yönelik izlenen aktif iş gücü politikaları sayesinde 2010 yılında kadın işgücü katılım oranı % 4,3 puan artarak % 27,6’ya yükselmiştir. Bu yükselişe rağmen kadın işgücüne katılım oranının AB ve OECD ülkelerinin çok gerisinde olduğu açıkça görülebilmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının istenilen seviyeye ulaşmamasındaki diğer etkenler ise aşağıdaki gibi sıralanabilir (KSGM, 2008: 10):

- Köyden kente göçün sonucunda kente yerleşen kadınların işin niteliğini gerektirecek bir eğitime sahip olamaması,
- Çocuk sayısındaki artış ve çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği,
- Ekonomik krizler,
- Ekonomik büyümenin istihdam sağlayamaması ve yüksek işsizlik,
- Erken emeklilik.

Sonuç olarak erkeklerin işgücüne katılım oranları kadınların işgücüne katılım oranlarından yüksektir. Kadınların işgücüne katılım oranları ise dünya genelindeki trendin aksine düşüş eğilimi içerisindedir. Türkiye’deki kadınların işgücüne katılımlarını kır ve kentsel ayrıma göre incelediğimizde ise kadınların işgücüne katılım oranları kentlerde kırsal bölgelere göre daha düşüktür (KSGM, 2008: 11). Bu aradaki farkın en önemli nedenleri ise kentlerde ev kadını statüsünde yer alan kadının kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışma yaşamı içerisinde değerlendirilmesinden ve kırsal

alandan gelen kadının kentte eğitim eksiliğinden dolayı çalışma yaşamının dışında tutulmasıdır (Biçerli, 2014: 75).

1.4. Türkiye’de Kadın İstihdamının Görünümü

Bir ülkenin gelişmiş bir ülke olarak nitelendirilebilmesi için o ülkedeki kadınların etkin ve üretken bir şekilde çalışma yaşamı içerisinde yer alması gerekmektedir (Kurtsan, 2011). Türkiye’de genel kabul gören toplumsal yaşam tarzı; erkeğin eve gelir getiren bir birey olduğu, kadının ise ev işleriyle ilgilenen bir birey olduğudur. Fakat 1980’li yılların ortalarından bu yana küreselleşme ile birlikte sık sık krizlerin yaşanması ve bu krizlerden aile halkının daha az zararla çıkabilmesi amacıyla çift kazananlı aile modellerine doğru geçişler yaşanmaktadır. Yoksullukla mücadelede önemli olan çift kazananlı aile modelinde kadınlar kendine ait geliri elde ettiklerinden dolayı hane halkı geliri yükselecek, ev içinde kadın daha fazla söz sahibi olacak ve ayrıca yetenek ve becerilerini iş yaşamında kolayca sergileyebilecektir (Karabıyık, 2012: 240). Kadının istihdam içerisinde yer almasının ekonomi için pek çok yararının bulunmasına rağmen Türkiye’de kadın istihdamı oldukça düşük seviyelerde seyretmektedir. Kadın istihdamının düşük seviyelerde seyretmesinin nedenlerinden bazıları ise şunlardır (Uşen ve Delen, 2011: 156-160; Evevit, 2010: 10-11):

- Geleneksel aile yapısı,
- Toplum tarafından kabul edilen değer yargıları,
- Cinsiyete dayalı iş bölümü,
- Ekonominin istihdam yapısındaki hacim eksikliği,
- Doğum,
- Ev işleri,
- Annelik,
- Çocuk bakım hizmetlerinin kamusal olarak karşılanamaması.

1.4.1. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

Bir ekonomide istihdamın sektörel dağılımı ülkelerin gelişmişlik ve kalkınmışlık seviyelerini göstermede önemli ipuçları vermektedir (Işığışık, 2005: 117). Gelişmiş ülkelerde kalkınma süreciyle beraber tarım sektöründen hizmetler ve sanayi sektörüne geçişlerin yaşanması beklenmektedir (Berber ve Eser, 2008: 5). Aynı süreç kadın istihdamının sektörel dağılımı açısından da geçerlidir. İstihdamın sektörel dağılımını gösteren Tablo-3'te de görülebileceği gibi 2010 yılı itibariyle kadın işgücünün en çok hizmetler sektöründe istihdam edildiği görülmekte olup hizmetler sektörü aynı zamanda yıllar itibariyle artış trendi içerisinde. Hizmetler sektöründeki artış eğiliminin temelinde ise söz konusu sektördeki işlerin çoğunun toplum tarafından kadın işi olarak görülmesi yatmaktadır (KSGM, 2000: 8-9).

Tablo-3: İşteki Duruma Göre İstihdamın Sektörel Dağılımı, 15+ Yaş, (Bin Kişi) (2012)

Cinsiyet	İşteki Durum	Sektör						
		Tarım		Sanayi		Hizmet		Toplam
		Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran	
Erkek	Ücretli veya maaşlı	392	3,4	4.601	39,5	6.659	57,1	11.652
	İşveren	71	6,2	360	31,4	714	62,4	1.145
	Kendi hesabına	2.177	55,7	363	9,3	1.366	35,0	3.907
	Ücretsiz aile işçisi	585	72,4	48	5,9	176	21,8	808
	Toplam	3.225	18,4	5.372	30,7	8.915	50,9	17.512
Kadın	Ücretli veya maaşlı	213	5,4	905	22,8	2.848	71,8	3.966
	İşveren	8	8,5	12	12,8	74	78,7	94
	Kendi hesabına	413	52,4	136	17,3	239	30,3	788
	Ücretsiz aile işçisi	2.238	91,0	34	1,4	188	7,6	2.460
	Toplam	2.872	39,3	1.087	14,9	3.349	45,8	7.308
Toplam	Ücretli veya maaşlı	605	3,9	5.506	35,3	9.507	60,9	15.618
	İşveren	79	6,4	372	30,0	788	63,6	1.239
	Kendi hesabına	2.590	55,2	499	10,6	1.605	34,2	4.695
	Ücretsiz aile işçisi	2.823	86,4	82	2,5	364	11,1	3.268
	Toplam	6.097	24,6	6.459	26,0	12.264	49,4	24.820

Kaynak: TÜİK, 2012.

Tablo-3'den de açıkça görülebildiği gibi Türkiye'de 2010 yılında istihdam içerisinde yer alan kadınların % 39,3'ü tarım sektöründe, % 14,9'u sanayi sektöründe, % 0,8'i inşaat sektöründe, % 45,8'i ise hizmetler sektöründe yer almaktadır. Tarım sektörünün ekonomi içerisindeki ağırlığı azalmakta hizmetler sektöründe ise istihdam edilen kadın işgücü oranı artmaktadır. Sanayi sektöründe ise Türkiye'de halen beklenen ivme yakalanamamış olup inşaat sektöründe ise kadın istihdam oranı çok düşük seviyelerde seyretmektedir.

1.4.2. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi ile istihdamın sektörel dağılımı arasında nasıl bir ilişki varsa istihdamın mesleki dağılımı ile o ülkenin gelişmişlik düzeyi, eğitim durumu ve teknolojik gelişme düzeyi arasında da bir ilişki vardır. Gelişmiş ülkelerde bireylerin eğitimleri sonucunda elde ettikleri mesleklerin toplam istihdam içerisindeki yeri yüksekken, az gelişmiş ülkelerde ise kadınlar genellikle eğitim olanaklarından yararlanamadığı için daha çok nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadırlar (Karabıyık, 2012: 243). Kadınların meslek gruplarına göre dağılımı incelendiğinde kadınlara toplum tarafından yüklenen cinsiyete dayalı işbölümünün uzantıları açıkça görülmektedir. Kadınların meslek gruplarına göre dağılımını gösteren Tablo-4'teki verilere baktığımızda ilk sırada tarımsal faaliyetlere konu olan işler yer almaktadır. Sanayi sektöründe nitelik gerektirmeyen işlerde kadınlar yoğunlukla çalışmakta iken nitelik gerektiren işlerde ise pek tercih edilmemektedirler (Sosyal-İş Sendikası, 2010: 16).

Tablo-4'deki veriler ışığında fiziksel güç gerektiren işlerde genellikle erkekler istihdam edilmekte olup, sosyal ilişkilerin ön planda olduğu işlerde kadınlar tercih edilmektedir. 2010 yılında kadınların % 50,8'i tarım ve hayvancılık gibi niteliğin ön planda olmadığı işlerde çalışmaktadır. Kanun yapıcılık, üst düzey yöneticilik ve karar alma süreçleriyle ilgili mesleklerde ise kadın istihdam oranı % 2,9'dur.

Tablo-4: Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (Bin kişi) (15+yaş)

Meslek Grubu	2001	2004	2007	2008	2009	2010
Kanun yapıcılar, Üst düzey yöneticiler ve müdürler	138	126	157	183	189	189
Profesyonel meslek grupları	410	427	515	522	595	632
Yardımcı profesyonel meslek grupları	316	311	413	471	437	435
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	330	431	557	584	601	661
Hizmet ve satış elemanları	262	356	524	548	594	634
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	3660	2041	1787	1790	1852	2093
Sanatkârlar ve ilgili işte çalışanlar	389	335	284	287	338	378
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	119	195	230	207	183	232
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	345	725	889	1002	1083	1171

Kaynak: TÜİK, 1923-2010a.

1.4.3. Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı

Bir ülkenin gelişmişlik düzeyini yakalayabilmesi için o ülkenin toplam istihdam yapısı içerisinde bir maaş karşılığı ya da ücret karşılığı çalışanların oranının yüksek olması gerekmektedir (Koray, 2012: 66). Türkiye’de istihdam yapısını sektörel açıdan incelediğimizde tarım sektörünün ağırlığını halen sürdürdüğünü belirtmek gerekmektedir. Tarım ekonomisi konumunda olan Türkiye’de sanayinin gelişmemesi ve çalışanların haklarından haberdar olmamaları neticesinde ücretli ve maaşlı çalışan sayısı istenilen seviyede değildir. Bunun paralelinde kırsal bölgede tarımda çalışan kadınlar da genellikle ücretsiz aile işçisi olarak toplam istihdam içerisinde yüksek oranlarda temsil edilmektedir (Tuna ve Yalçıntaş, 1999: 72). Tablo-5’de görülebildiği gibi yıllar itibariyle ücretli olarak çalışan, işveren konumunda bulunan ve kendi hesabına çalışan kadın sayısının arttığı, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısının ise azaldığı görülmektedir. İşteki statülerine göre çalışan kadınların ayrıştırılmasının yapıldığı tabloda dikkat çeken en önemli nokta ise yıllar itibariyle azalma gösterse de istihdam içerisinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların ağırlığını sürdürmeleridir.

Tablo-5: İsteki Durumuna Göre İstihdam (2004-2013)

İsteki Durum	Cinsi-yet	Yıllar									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ücretli veya yevmiyeli	Erkek	8.430	8.967	9.358	9.725	9.962	9.771	10.552	11.277	11.652	12.152
	Kadın	2.263	2.468	2.670	2.809	2.975	2.999	3.260	3.599	3.967	4.401
	Toplam	10.693	11.435	12.028	12.534	12.937	12.770	13.762	14.876	15.619	16.553
İşveren	Erkek	950	1.051	1.093	1.114	1.172	1.132	1.120	1.157	1.145	1.149
	Kadın	49	50	69	75	77	77	83	87	93	95
	Toplam	999	1.101	1.162	1.189	1.249	1.209	1.203	1.244	1.238	1.244
Kendi hesabına	Erkek	4.081	4.022	3.895	3.769	3.707	3.680	3.725	3.871	3.907	4.005
	Kadın	490	667	659	617	616	749	822	816	788	895
	Toplam	4.571	4.689	4.554	4.386	4.323	4.429	4.547	4.687	4.695	4.900
Ücretsiz aile işçisi	Erkek	1.123	918	819	773	757	825	823	832	808	824
	Kadın	2.244	1.923	1.859	1.855	1.927	2.045	2.260	2.472	2.460	2.609
	Toplam	3.367	2.841	2.678	2.628	2.684	2.870	3.083	3.034	3.268	3.434

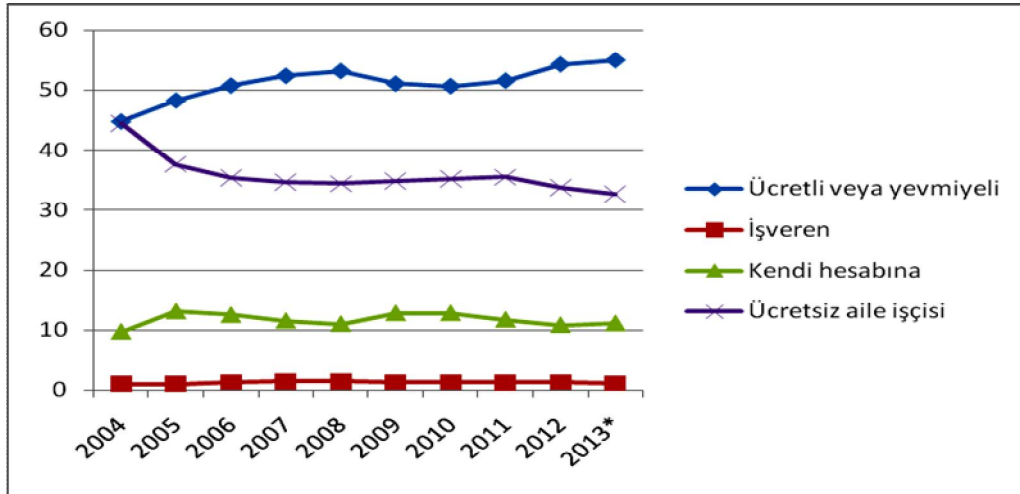
Kaynak: TÜİK, 2013b (Mayıs dönemi).

Türkiye’de kadın istihdamının işteki durumuna göre dağılımını gösteren Tablo-5’deki verilere baktığımızda genel olarak ücretli veya yevmiyeli, işveren ve kendi hesabına çalışan kadın sayısının arttığı görülmektedir. Söz konusu dönemler içerisinde ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısı ise azalma eğilimi içerisinde. 2004 yılında 2.263 kadın ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmaktayken 49 kadın işveren olarak, 490 kadın kendi hesabına ve 2.244 kadın ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. 2013 yılına gelindiğinde ise bu rakamlar sırasıyla 4.401, 95, 895 ve 2.609’dur. Erkeklerin ücretli veya yevmiyeli, işveren veya kendi hesabına olarak kadınlardan daha çok istihdam edildikleri ve ayrıca ücretsiz aile işçisi olarak ise daha az istihdam edildikleri tablodan açıkça görülebilmektedir. Kadın çalışanların işteki durumları Şekil-3 yardımıyla daha açık bir şekilde ele alınmaktadır.

Şekil-3’e göre kadınlar çalışma yaşamında daha çok ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmaktayken ikinci sırada ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedirler. Kadınlar çalışma yaşamında 2013 yılında % 55 oranında yevmiyeli veya maaşlı, % 32,6 oranında ücretsiz aile işçisi, % 11,1 oranında kendi hesabına ve % 1,1 oranında ise işveren konumunda yer almaktadırlar. Ayrıca şekilden kadınlar

arasında ücretsiz aile işçisi olarak çalışma biçimin yaygın olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

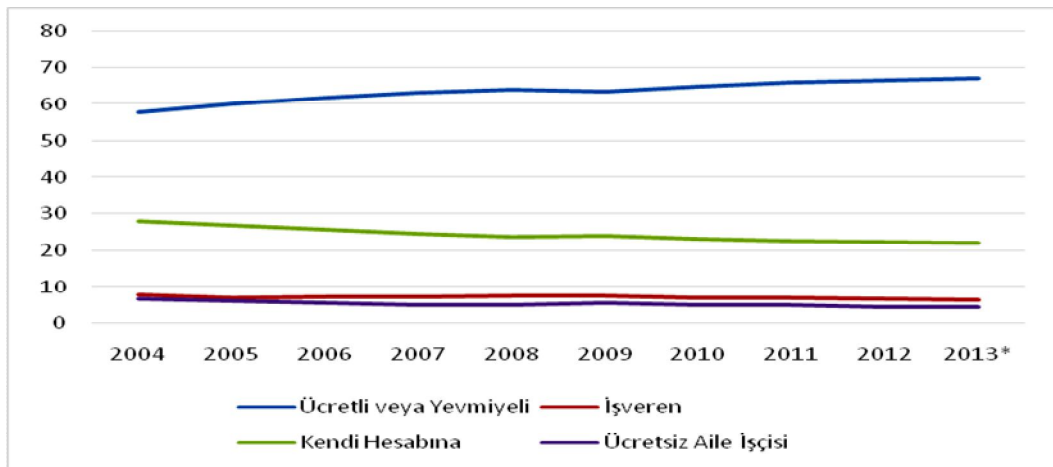
Şekil-3: İşteki Durumuna Göre Kadın İstihdamı, (%) (2004-2013)



Kaynak: İŞKUR, 2013c (Mayıs dönemi).

Şekil-4'te erkek istihdamının işteki konumlarına göre ayrıştırılması gösterilmektedir.

Şekil-4: İşteki Durumuna Göre Erkek İstihdamı, (%) (2004-2013)



Kaynak: İŞKUR, 2013d (Mayıs dönemi).

Şekil-4'te erkeklerin daha çok ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir. Kendi hesabına çalışma erkekler arasında en fazla tercih

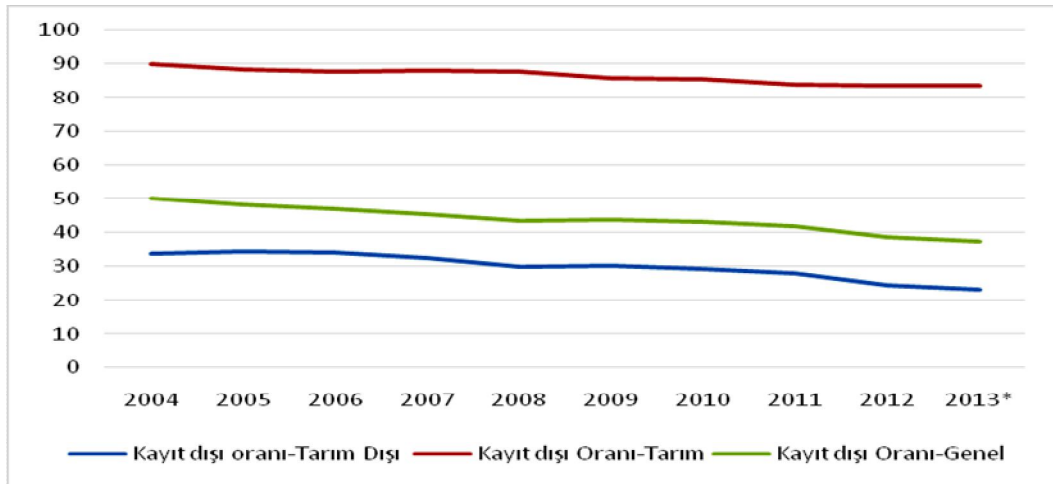
edilen ikinci sırada çalışma biçimidir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışmak ise erkekler tarafından pek tercih edilmemektedir. Erkek çalışanlar 2013 yılında çalışma yaşamında % 67 oranında yevmiyeli veya maaşlı, % 22 oranında kendi hesabına, % 6,3 oranında işveren ve % 4,5 oranında ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar. Erkekler arasında ücretsiz aile işçisi olarak çalışma çok düşük seviyede olsa görülmektedir.

1.4.4. Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumu

Kayıt dışı istihdam basit bir ifade ile bireyin yapmış olduğu işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmaması olarak tanımlanabilir (Çetinkaya ve Yıldırım, 2009: 75). Daha fazla kâr ve min. maliyet hedefi olan işverenlerin kayıt dışı istihdamı tercih etmelerinin temelinde ise mali yükümlülüklerden kaçmak yatmaktadır. Türkiye’de kayıt dışı çalışanların cinsiyet ve yaşa göre dağılımına baktığımızda ise kayıt dışı işlerde genellikle kadınların ve çocukların tercih edildikleri görülmektedir (Çakır, 2008: 25-47). Kayıt dışı işlerin düşük ücretli ve düzensiz olması, herhangi bir sosyal güvenceden yoksun olması neticesinde çalışma yaşamında yer alan kadın bir bakıma yoksulluğa itilmektedir (Yılmaz vd., 2008).

Kayıt dışı istihdamın seyri Şekli-5’te yer almaktadır.

Şekil-5: Kayıt Dışı İstihdamın Seyri, Genel, Tarım Dışı, (%) (2004-2013)

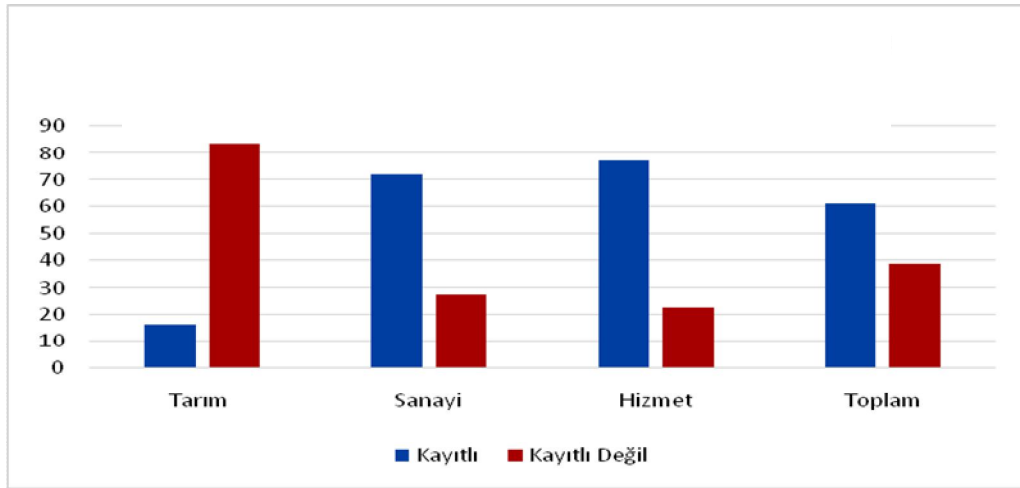


Kaynak: İŞKUR, 2013e (Mayıs dönemi).

Şekil-5 incelendiğinde Türkiye’de 2004-2013 arası dönemde kayıt dışı oranda azalma meydana gelmiştir. 2004 yılında % 50,1 olan kayıt dışılık 2013 yılına gelindiğinde ise % 37,6 olarak gerçekleşmiştir. Ekonomide kayıt dışılığın daha çok tarım sektöründe ortaya çıktığını grafikten açıkça görebilmekteyiz. 2013 yılında tarımda kayıt dışı oran % 83,5 iken tarım dışı kayıt dışı oran % 23,1’dir.

Kayıt dışı oranları genel, tarım ve tarım dışı olarak belirttikten sonra Şekil-6’da da daha kapsamlı olarak hangi sektörlerde kayıt dışılığın daha fazla olduğunu görebiliriz.

Şekil-6: Sektörel Kayıt Dışı Çalışma Oranı, (%) (2012)

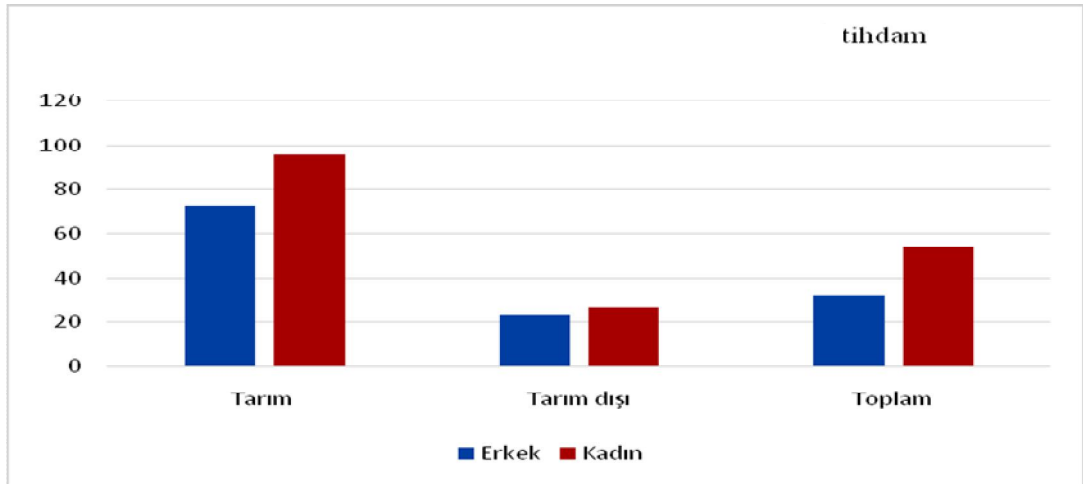


Kaynak: İŞKUR, 2012a

Şekil-6’daki değerleri incelediğimizde kayıt dışılık en çok tarım sektöründe (% 83,6) görülmekte iken, tarım sektörünü sırasıyla sanayi (% 27,9) ve hizmetler sektörü (% 22,7) izlemektedir. Tarım ve tarım dışı olarak çalışan kadın ve erkeklerin kayıtlı veya kayıtsız çalışma durumları Şekil-7’de özetlenmiştir.

Şekil-7’de tarımda çalışan kadınların neredeyse tamamının (% 96,0’sı) kayıt dışı olarak çalıştığı, erkeklerin ise % 72,6’sının kayıt dışı çalıştığı görülmektedir. Tarım dışı sektörlerde ise kadınların % 27,1’i ve erkeklerin ise % 23,7’si kayıt dışı olarak çalışmaktadır.

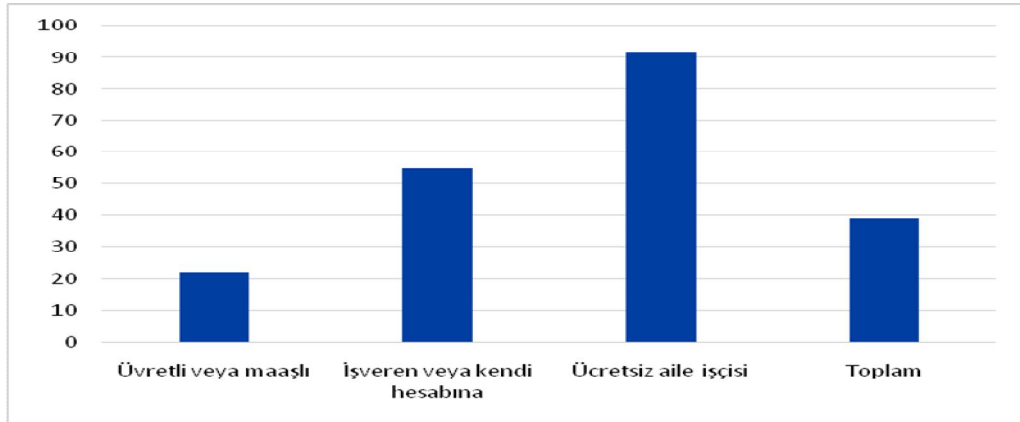
Şekil-7: Tarım ve Tarım Dışı Sektörlerde Kayıt Dışı İstihdam Oranı, (%), (2012)



Kaynak: İŞKUR, 2012b.

Şekil-8’de ise işgücünün işteki konumlarına göre kayıtlılık durumu ele alınmaktadır.

Şekil-8: Türkiye Geneli İşteki Durumuna Göre Kayıt Dışılık, (%), (2012)

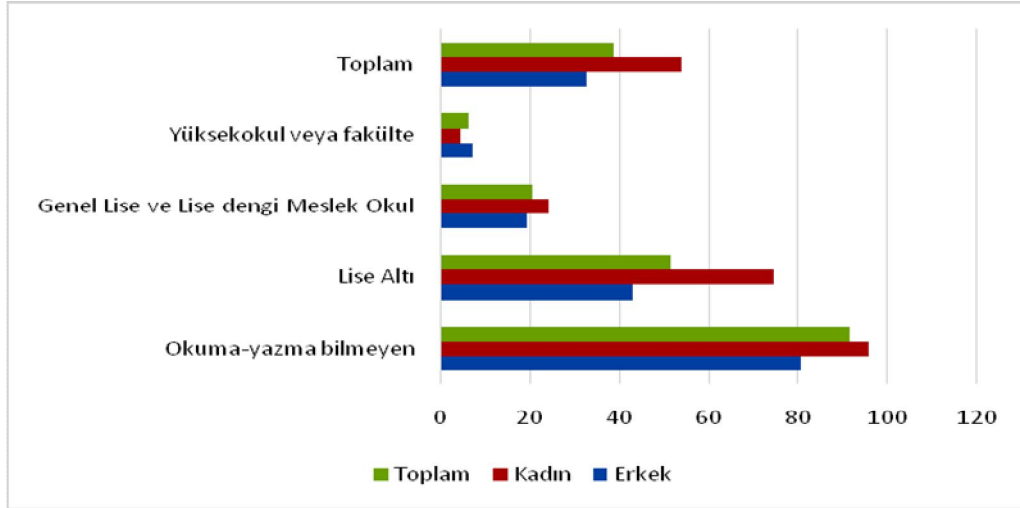


Kaynak: İŞKUR, 2012c.

Şekil-8 incelendiğinde 2012 yılı itibariyle kayıt dışı çalışma en çok % 91,7 oranla ücretsiz aile işçisi olarak çalışma biçiminde kendisini göstermektedir. Ki bu konumda genellikle kadınların çalıştığını daha önce belirtmiştik. İşveren ve kendi hesabına çalışanların % 54,8 ve ücretli veya yevmiyeli olarak çalışanların ise % 22’si kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Şekil-9’da ise kayıt dışı istihdam

verilerinin analizinde son olarak cinsiyet temelli olarak çalışanların eğitim durumlarına göre kayıt dışı oranları ele alınacaktır.

Şekil-9: Eğitim Durumlarına Göre Kayıt Dışılık, (%), (2012)



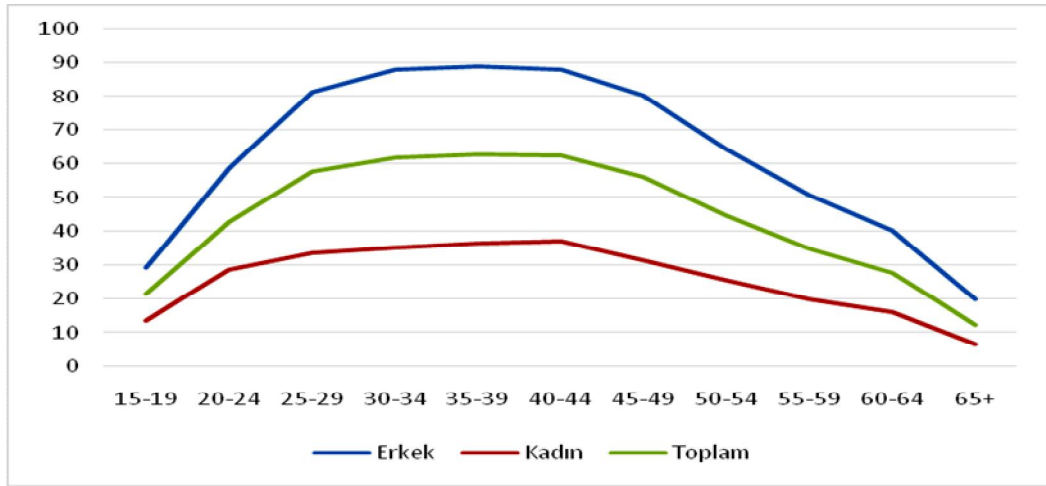
Kaynak: İŞKUR, 2012d.

Şekil-9'a göre okuma yazma bilmeyen kadın çalışanların % 95,9'u, erkeklerin ise % 0,8'i kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Lise altı eğitime sahip kadın çalışanların % 74,7'si erkeklerin ise % 43,1 kayıt dışı olarak çalışma yaşamı içerisinde yer almaktadır. Genel Lise ve Lise Dengi Meslek Okul seviyesinde eğitime sahip çalışan erkeklerin % 19,5'i kadınların ise % 24,3'ü ayrıca yüksekokul veya fakülte düzeyinde eğitim alan çalışan kadınların % 4,7'si erkeklerin ise % 7,4'ü kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Şekilde dikkat çeken en önemli husus eğitim seviyesi artıkça hem kadın hem de erkek çalışanlar arasında kayıt dışılık azalmaktadır. Şekilde dikkat çeken bir diğer husus ise yüksekokul veya fakülte düzeyinde eğitim almış işgücü içerisinde erkeklerin kayıt dışılık oranı kadınlarınkinden fazladır.

1.4.5. Kadın İstihdamının Yaş Durumuna Göre Dağılımı

Türkiye'de kadın ve erkek istihdamının yaş gruplarına göre dağılımını gösteren Şekil-10'daki verilere baktığımızda hangi yaş aralığında kadın istihdamının yoğun olduğunu hangi yaş aralığında ise kadın istihdamının düşük olduğunu açıkça görebiliriz.

Şekil-10: Cinsiyete Göre Yaş Gruplarının İstihdam Oranları, (%) (2012)



Kaynak: İŞKUR, 2012e.

Şekil-10'a göre kadınlar en çok 40-44 yaş grubunda (% 37,2) istihdam içerisinde yer almaktadır. Kadınların çalışma içerisinde yer alması 15-19 yaş aralığından sonra 40-44 yaş grubuna kadar genellikle artmakta iken bu yaş grubunda sonra düşüş göstermektedir. 20-24 yaş gruplarındaki kadınların çalışma hayatında düşük oranlarda temsil edilmesinin nedeni olarak ise şüphesiz toplumdaki genel gelişme ve değişmelere paralel olarak bilinçlenen kadınların eğitimlerine daha fazla önem vermesidir. 40 yaşından sonra kadın istihdamının aşamalı olarak düşüş eğilimine girdiği, 45 yaşından sonra ise sağlık sorunları ve emeklilik gibi unsurlar başta olmak üzere kadın istihdamında yüksek oranlarda düşüşlerin yaşandığı görülmektedir.

1.4.6. Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Bir ülkede nüfus artış hızı o ülkenin işgücünü niceliksel olarak nasıl etkiliyorsa eğitim de söz konusu ülkenin işgücü yapısının niteliksel yönünü etkilemekte ve daha verimli çalışma koşulları için önemli bir unsur teşkil etmektedir (Karabıyık, 2009: 260). Özellikle çalışma yaşamında kırdan kente göçün artmasıyla birlikte eğitimin önemi daha da artmış ve kadınların ekonomik yaşamda kendilerine yer bulabilmeleri için ön koşul haline gelmiştir. Gelişmiş ülke ekonomileri incelendiğinde istihdam içerisinde yer alan kadınların daha çok eğitilmiş oldukları görülmektedir. Ayrıca çalışma alanını kır ve kent olarak ayrıştırdığımızda kentsel alanlarda çalışan kadın

işgücünün kırsal alanda çalışanlara göre daha yüksek bir eğitim seviyesine sahip oldukları görülmektedir (TÜRK-İŞ, 2005: 8).

Türkiye’de kadın istihdamının eğitim durumuna göre dağılımı Tablo-6’da gösterilmektedir.

Tablo-6: Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı (15+yaş) (Bin kişi)

Yıllar	Okur Yazar Olmayan	Okur Yazar	Okuryazar fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul (5) mezunu	İlköğretim/ ortaokul veya dengi meslek okulu	Genel lise	Lise dengi meslek okulu	Yüksek Öğretim
1990	1 806	4 011	435	2 551	179	277	132	259
1995	1 360	4 825	354	3 027	228	449	140	401
2000	1 247	4 554	231	2 687	245	498	261	632
2001	1 266	4 936	260	2 866	231	438	268	642
2002	1 159	5 272	253	2 945	308	456	298	704
2003	1 042	5 209	235	2 727	360	451	317	759
2004	811	4 235	237	2 151	368	479	290	710
2005	750	4 358	320	1 983	419	484	334	818
2006	722	4 536	348	1 936	456	501	383	912
2007	688	4 668	363	1 881	500	546	396	982
2008	672	4 924	406	1 906	530	558	427	1 097
2009	696	5 175	413	2 020	601	528	416	1 197
2010	771	5 654	465	2 233	712	535	438	1 271

Kaynak: TÜİK, 1923-2010b.

Tablo-6’dan elde edilen verilere göre Türkiye’de kadın istihdamının büyük bir çoğunluğunu ilköğretim mezunları oluşturmaktadır. Okuryazar olmayan kadınların ise istihdam içerisindeki oranlarının % 6 ile halen yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Tablodan ayrıca eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte kadınların çalışma yaşamındaki oranlarının arttığı görülmektedir. 2010 yılı itibariyle kadın iş gücünün eğitim durumuna göre ayrıştırılması yapılırsa 6 milyon 425 toplam kadın iş gücünün 1 milyon 271 bini yükseköğretim, 973 bini lise ve lise dengi okul mezunudur. 3 milyon 410 bin kadın çalışan lise altı bir eğitime sahipken 771 bini ise okur-yazar değildir.

1.4.7. Medeni Durumlarına Göre Kadın İstihdamı

Hangi ülke olursa olsun kadınların medeni durumları onların çalışma yaşamlarına girişlerinde, çalışma yaşamını sürdürmelerinde ve ya çalışma yaşamlarından çıkmalarında önemli bir etken olmuştur. Türkiye’de medeni durumlarına göre kadınların çalışma yaşamı içerisindeki istihdam oranlarını incelediğimizde son dönemlerde yaşam şartlarının zorlaşmasıyla birlikte bekar veya boşanmış kadınların istihdam içerisinde yer almalarında gözle görülür bir artış yaşanmıştır. Evli olan kadınların yıllar itibariyle istihdam içerisindeki dağılımına baktığımızda az da olsa bir artışın gerçekleştiği belirtilebilir. Eşini kaybetmiş kadınların ise istihdam içerisinde yer alma oranları aşağı yukarı aynı seviyede gerçekleşmiştir. (Karabıyık, 2012: 251).

Medeni durum dikkate alındığında emek piyasasında kadın istihdam oranları Tablo-7’deki gibidir.

Tablo-7: Medeni Duruma Göre Kadın İstihdam Oranları (%) (15+yaş)

Yıllar	Hiç evlenmemiş	Evli	Boşanmış	Eşi Ölmüş
1990	39	30,9	33,6	13,8
1995	35,3	27,9	35,5	14
2000	30,6	24,4	35,8	11,2
2001	29,7	24,9	35,1	12,1
2002	30,2	25,1	31,4	11,7
2003	28,2	23,8	33,5	10,9
2004	26	20,5	32	8,6
2005	26,7	20	33,8	8,7
2006	27,5	20,2	32,9	8,3
2007	27,6	20,3	32,9	7,7
2008	28,2	20,9	34,2	8,2
2009	27,6	22,1	34,2	8,4
2010	28,3	24,2	37,5	8,6

Kaynak: TÜİK, 2010.

Tablo-7’deki verilerden görülebildiği gibi çalışma yaşamı içerisinde yer alan kadınların büyük çoğunluğu bekâr ya da boşanmıştır. 2010 yılında ise bir önceki döneme göre evli kadınların istihdam içerisinde yer alma oranlarında % 2,1’lik bir

artış yaşanmıştır. Eşi ölmüş kadınlar ise son dönemlerde aşağı yukarı aynı oranlarda istihdam içerisinde temsil edilmektedir.

1.4.8. Çalışma Yerlerine Göre Kadın İstihdamı

Türkiye’de çalışma yerlerine göre kadın istihdam oranlarını incelemekten önce son dönemlerde Türkiye ekonomisi içerisinde hizmetler sektörünün artış trendi içerisinde olduğu, tarım sektörünün ise yıllar itibariyle ekonomideki ağırlığı azalmasına rağmen halen yüksek bir oranda seyretmekte olduğunu belirtmek gerekir. Ayrıca Türkiye’de inşaat ve özellikle de imalat sanayinde kadın çalışanlar çok düşük düzeyde temsil edilmektedir. Tarım sektörünün ekonomideki ağırlığının azalmasına paralel bir şekilde tarımsal alanlarda çalışan kadın sayısı da azalma göstermekte ve özellikle kırdan kente göç ile birlikte düzenli çalışma alanlarında kadın çalışan sayısı artış göstermektedir (Karabıyık, 2012: 252).

Çalışma yerlerine göre kadın istihdam oranları Tablo-8 yardımıyla düzenlenmiştir.

Tablo-8: Çalışma Yerlerine Göre Kadın İstihdamı

Yıllar	Tarla	Düzenli (Kamu ve Özel)	Sokak	Ev	Diğer
1990		5 445	40	152	
1995	4 264	1 452	50	189	3
2000	3 497	2 041	63	200	
2001	3 776	1 947	70	175	
2002	3 670	2 157	81	214	
2003	3 439	2 172	60	221	
2004	2 559	2 202	65	220	
2005	2 359	2 429	67	253	
2006	2 283	2 662	71	242	
2007	2 279	2 802	60	215	
2008	2 339	2 962	78	216	
2009	2 433	3 053	66	318	
2010	2 701	3 270	60	393	

Kaynak: TÜİK, 1923-2010c.

Tablo-8’e göre 2010 yılı itibariyle kadınların çalışma yerlerine göre dağılımını ele aldığımızda kadın istihdamının % 50,9’u kamu ve özel sektörde düzenli olarak çalışmayı

tercih etmektedirler. Ekonomide tarım sektörünün ağırlığı azalış göstermesine rağmen halen yüksek oranda etkisini sürdürmesinden dolayı kadın çalışanların % 42,1'i ise tarlada çalışmaktadır. Kadınların çocuk bakımı ve ev işleri neticesinde evinden ayrılamaması gibi nedenler başta olmak üzere istihdam içerisinde yer alan kadınların % 6,1'i ev işlerini ihmal etmemek için evde çalışmayı tercih etmektedir (Özbay, 2011: 115-140). 1990-2010 yılları arasında tarlada çalışan kadın sayısı ekonomideki tarım sektörünün ağırlığının azalmasına paralel bir şekilde azalma göstermektedir.

Sonuç olarak kadınların çalışma yaşamındaki görünümleri ele alındığında kadınların günümüzde daha çok hizmetler ve tarım sektöründe istihdam edildikleri, imalat sanayi ve inşaat sektöründe ise işverenler tarafından çok düşük seviyelerde talep edildikleri görülmektedir. Bunun başlıca nedeni ise şüphesiz toplum tarafından işlerin kadın ve erkek işi olarak ayrıştırılmasıdır. Güç gerektiren işlerde genellikle erkekler istihdam edilirken, sosyal yeteneğinin ön planda olduğu özellikle hizmetler sektöründe ise kadınlar tercih edilmektedir. İş yerlerinin yönetim kadrolarında ve daha çok nitelik gerektiren işlerde erkekler istihdam edilirken, kadınlar daha çok nitelik gerektirmeyen işlerde kullanılmaktadır. Kalkınmanın ve gelişmişliğin göstergesi olan kadın istihdam oranının artırılması için Türkiye son dönemlerde uluslararası ve ulusal birçok plan ve politika ile bu konuya daha fazla dikkat çekmeye başlamıştır. Kadın istihdamının artırılmasında ise en önemli araç olarak eğitim görülmektedir. Eğitimli kadın hem daha fazla istihdam içerisinde yer alacak hem de bilinçlenerek kendi çalışma koşullarının iyileştirilmesi için mücadele edecektir. Çalışmamızın birinci bölümünde istihdamın tanımı ve türleri ile kadın istihdam konsepti ele alınmış olup, ayrıca Türkiye’de kadının istihdam yapısı içerisindeki görünümü açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışma yaşamında kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığının uygulanması ulusal ve uluslararası kanunlarda, politika ve programlarda açıkça yasaklanmış olmasına rağmen halen iş dünyasında kadınlara yönelik ayrımcı uygulamaların görüldüğü açıktır. Çalışmamızın ikinci bölümünde kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı kavramı ve türleri ele alınacak ve daha sonra Avrupa Birliği ve Türkiye eksenli cinsiyete dayalı ayrımcılığı azaltmaya yönelik uygulanan politikalar detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

EMEĞ PİYASASINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Günümüzde dünya nüfusunun yaklaşık olarak yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Bu da göstermektedir ki ekonomik yaşam başta olmak üzere toplumsal yaşamın her alanında kadın da yer almaktadır. Kadının işgücü olarak erkeklerle birlikte çalışma yaşamında yer alması ise insanlığın var oluşu kadar eskidir. Her ülke de kadınlar düşük veya yüksek oranlarda çalışma yaşamı içerisinde yer almalarına rağmen oluşturulan milli gelirden yeterli payı alamamaktadır. Kadın çalışanın ekonomik yaşamda ikincil emek faktörü olarak değerlendirilmesinin ve ekonomik kalkınmadan hak ettiği geliri sağlayamamasının temelinde ise cinsiyet farklılığına dayalı ayrımcı uygulamalar yatmaktadır (Pınar, 2008; Demir, 1991).

2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı Kavramı

Bireylerin erkek veya kadın olarak göstermiş oldukları genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerine cinsiyet adı verilmektedir (Akın ve Demirel, 2003: 73). Başka bir tanıma göre cinsiyet, bireyin üzerinde kontrol mekanizmasına sahip olmadığı ve toplum tarafından kendine yüklenen bir konum veya statüdür (Demirbilek, 2007: 13).

Cinsiyetin tanımını yaptıktan sonra toplumsal ve biyolojik cinsiyet tanımlarının üzerinde durmak gerekmektedir (Acker, 1992: 565). Biyolojik bir kavram olarak cinsiyet, genel olarak yapmış olduğumuz tanımlama doğrultusunda erkeğin ve kadının fiziksel olarak farklı olduklarını belirtmektedir (Cherry, 2005: 157). Toplumsal cinsiyet kavramı ise toplumun kadın ve erkek bireyler üzerine yüklediği rol ve sorumluluklardır (Hablemitoğlu, 2001: 19). Toplum tarafından bireylere cinsiyet temelli yüklenen beklentilerin temelinde ise şu faktörler yatmaktadır (Türel ve Dolmacı, 2012: 1-12):

- Dinsel, sosyal ve siyasal faktörler,
- Örf ve adetler,
- Toplumsal değer yargıları,
- Hukuki düzenlemeler.

Toplum tarafından ayrımcılık kavramı, bir bireye, gruba veya topluma yaş, fiziki kabiliyet, sınıf, etnik köken, cinsiyet, ırk ve din ayrımına gidilerek haksız bir şekilde davranılması olarak tanımlanmaktadır (Seyyar, 2002: 44). Başka bir tanımlamaya göre ise ayrımcılık, adaletsiz olarak davranış sergileme olarak ifade edilmektedir (Marshall, 1999: 50). Cinsiyet ayrımcılığı, bireylere cinsiyet farklılıklarından dolayı farklı davranılmasıdır (Gender Discrimination, <http://worldnet.scout.org>). Kadınların temel hizmetlerden yoksun olması, kaynaklara ulaşmada erkeklere göre dezavantajlı olması, şiddete uğraması ve siyasi ve çalışma yaşamında yeteri kadar temsil edilememesi de cinsiyet ayrımcılığı olarak değerlendirilmektedir (Gender Equality, 2002: 7; akt. Demirbilek, 2007: 14). Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının temelinde ise toplum tarafından bireylere yüklenen rol ve sorumluluklar yatmaktadır.

Cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamaların en temel nedenleri ise aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Ekonomik faktörler: Cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalara başvurma en temel nedeni iş gücü maliyetlerini en aza indirme amacıdır (Wallerstein ve Balibar, 2000: 47),
- Toplumun genel itibarıyla babaerkil yapıya ve kadınların üreme özelliğine sahip olması (Akpınar, 2005: 5),
- Kadının ev işleriyle sorumlu olan bir birey olarak toplum tarafından kabul edilmesi (Mackintosh, 1981: 4-13; Anker, 1997: 324),
- Çocuk, hasta ve yaşlı bakım hizmetlerinin kamusal hizmet olarak yeterince sağlanamaması (Plantenga, 1997: 98).

Yukarıda belirtilen cinsiyet temelli olarak yaşanan ayrımcı uygulamaların temelinde geleneksel toplumsal yaşam tarzının uzantısının günümüzde halen etkisini sürdürmesi yer almaktadır. Toplum tarafından kadına ve erkeğe biçilen görev ve sorumlulukların farklı olması şüphesiz iş yaşamında etkisini sürdürmekte ve toplumsal yaşamda normal kabul edilen bir davranışın iş yaşamında kadınlara yönelik bir ayrımcı uygulama olarak ortaya çıkması sonucunu doğurmaktadır. İşyerlerinde kadın çalışanlara yönelik ayrımcı uygulamaların ortaya çıkmasında diğer

önemli etken ise işverenlerin daha fazla kâr elde etmek düşüncesiyle kadın işçilerin işletmeye olan maliyetlerini azaltmaya yönelik düşünce yapılarıdır.

2.1.1. Doğrudan ve Dolaylı Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı, bireylerin davranışlarını sergileme biçimlerine göre dolaylı veya doğrudan olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Doğrudan ayrımcılık, bir bireyin bir kadına sadece kadın olduğu için (yalnızca cinsiyetini dikkate alarak) bir erkeğe davrandığından olumsuz anlamda farklı davranmasıdır. Dolaylı ayrımcılık ise görünüş itibarıyla eşit gözükken bir davranış veya uygulamanın sonradan kadın üzerine olumsuz etki yaratmasıdır (Acar, 2013: 233-259).

2.1.2. Pozitif-Negatif Ayrımcılık

Ayrımcılık denildiği zaman ilk akla gelen negatif ayrımcılıktır. Negatif ayrımcılık, bir kişi veya gruba diğer birey veya gruplardan farklı davranılması ve söz konusu bireylerin yapmış oldukları işlerin diğerlerine göre eşitlik ilkesine uygun olmayacak bir şekilde olumsuz bir şekilde değerlendirilmeye tabi tutulmasıdır (Rowe, 1990). Bu doğrultuda cinsiyete dayalı negatif ayrımcılık kadınlara sadece cinsiyetlerinden dolayı erkeklere göre daha olumsuz bir şekilde davranılması olarak tanımlanabilir. Pozitif ayrımcılık ise cinsiyetler arasındaki ayrımcılığı ortadan kaldırmak için ayrımcılığa maruz kalan kadınları erkekler karşısında eşit haklara ulaştırabilmek amacıyla uygulanmaktadır (Öztan, 2004: 204).

2.2. Cinsiyet Ayrımcılığının Ortaya Çıktığı Alanlar

Bireyler doğumlarından itibaren toplum tarafından kadın ve erkeğe yüklenen farklı rol ve sorumluluklarla ayrıştırılmıştır. Türkiye'deki toplum yapısının genel manada ataerkil bir yapıda olması nedeniyle kadınlar sadece ekonomik yaşamdan değil aynı zamanda eğitim, sağlık ve dolayısıyla sosyal yaşamdan da dışlanmaktadır (Demirbilek, 2007: 20).

- **Eğitim:** Kadınlar genellikle cinsiyetleri yüzünden eğitim olanaklarından yoksun bırakılmaktadırlar. Geçmiş dönemlerde erkek çocuklarının okutulup bir iş sahibi olması istenirken, kız çocuklarından ise sadece ev işlerini öğrenmesi ve iyi bir ev kadını olması beklenmektedir (Coleman ve Kerbo, 2003: 108).

- **Ekonomi:** Cinsiyet pek çok zaman işin yapılmasına etki eden bir faktör değildir. Fakat kadınlar sadece kadın olduklarından dolayı çalışma yaşamından dışlanmışlardır (Curry vd., 1997: 246). Çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliği genellikle kadın ve erkeğin aynı işi yapmasına rağmen kadının daha düşük ücret alması ya da aynı verimliliğe sahip iki birey arasında kadının ücret düzeyi düşük olan işte değerlendirilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 223).

- **Siyaset:** Türkiye’de geçmişten bugüne siyaset, erkeklerin yapması gereken bir alan olarak görülmüş olup, karar alma mekanizmasındaki işlerde kadınların çok düşük düzeyde yer alabildikleri görülmektedir (Busse ve Spielmann, 2003: 1). Türkiye’de 2010 yılında mecliste bulunan 541 milletvekilinin sadece 48’i kadındır. Kadınların siyasal alanda temsil edilebilmesinin ilk adımı yerel yönetimlerdir. Tablo-9’dan 2009 yılı Mahalli İdareler Seçim Sonuçları kapsamında yerel yönetim karar birimlerinde erkek ve kadın temsil sayılarını görebiliriz.

Tablo-9: 2009 Mart Tarihli Mahalli İdareler Seçim Sonuçları

	Erkek	Kadın	Toplam
Belediye Başkanı	2.921	27	2.948
Meclis Üyesi	30.450	1.340	31.790
İl Genel Meclis Üyesi	3.269	110	3.379
Köy Muhtarı	34.210	65	34.275
Köy İhtiyar Meclis Üyesi	137.848	329	138.177
Mahalle Muhtarı	18.178	429	18.607
Mahalle İhtiyar Heyeti	71.174	1.409	72.583
Toplam	298.050	3.709	301.759

Kaynak: Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, 2014.

Tablo-9 incelendiğinde kadınların genel siyasette olduğu gibi siyasetin ilk adımı olarak görebileceğimiz yerel yönetimlerde de yeterince yer bulamadığını tablodan açıkça görebilmekteyiz. 2009 yerel seçimlerinde 44 kadın il belediye başkanlıklarına, 321 kadın da ilçe ve bedde belediye başkanlıklarına aday gösterilmiştir. Türkiye’de söz konusu dönemde seçilen 2 948 belediye başkanından

sadece 27 tanesi yani binde 9'u kadındır. 31 790 Belediye Meclis üyesinin 1 340, 3 379 İl Genel Meclis Üyesinin ise 110 tanesi kadındır.

Sosyal Yaşam: Sosyal yaşam alanında kadınlara yönelik ayrımcılık özgür davranamama, giyim ve konuşma gibi konularda daha çok kendini göstermektedir (Henslin, 2003: 288). Kadına yönelik şiddet, kadınların sosyal yaşamlarında karşılaştıkları bir diğer ayrımcı uygulamadır (Macionis, 2003: 340).

2.3. Ayrımcılık Türleri

Kadınlar çalışma yaşamında pek çok sebepten dolayı ayrımcı uygulamalarla karşı karşıya kalmaktadır. Cinsiyet farklılığına bağlı olarak toplum, kadın ve erkek arasında rol bölüşümü yapmış ve bunun sonucunda kadının tek yaşam alanı olarak evi görülmüştür. Yaşam alanı olarak sadece ev ile sınırlandırılan kadın toplumdaki siyasal ve sosyal alandan da soyutlaştırılmıştır. Bütün bu olumsuz tabloya rağmen kadınlar çeşitli mücadeleler sonucunda çalışma yaşamlarında göz ardı edilemeyecek bir takım haklar etmişlerdir (Koray vd., 2000: 211).

Cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadının çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcı uygulamalar ise şu şekilde belirtilebilir: mesleğe yönlendirmede ayrımcılık, işe alım aşamasında yapılan ayrımcılık, iş yerindeki tutum, davranış ve değerlendirmede ayrımcılık, cinsel taciz, dikey ve yatay bölünmeler, terfide ayrımcılık, kariyer kesintileri, sosyal güvenlik haklarından yararlanmada ayrımcılık ve ücretlendirmede ayrımcılık.

2.3.1. Mesleğe Yönlendirmede Ayrımcılık

Çalışma yaşamına girmeye karar veren kadın ilk önce mesleğe yönlendirme konusunda ayrımcı uygulama ile karşılaşmaktadır (Bolcan, 2006: 42). Toplumun kadın ve erkeğe doğumlarından itibaren yüklemiş oldukları görev ve sorumlulukların bir uzantısı olarak erkek evin revidir ve geçimi sağlar, kadın ise ev işi ve çocuğuyla ilgilenmek zorundadır (KSSGM, 1999: 6). Çalışma yaşamında yer alan kadın ise toplumun kendisine yüklediği rollerden dolayı kadın işi olarak belirtilen işlerde kendisine yer bulmak zorundadır (TİSK, 2001: 125). Bu yüzden erkekler daha çok

fiziksel güç gerektiren işlerde, kadınlar ise annelik ve eşlik rolünün uzantısı olan öğretmenlik gibi işlerde daha fazla temsil edilmektedirler (TİSK, 2000: 25).

Ayrıca kadınlar çalışma yaşamında yer alsalar bile aynı zamanda ev işlerini yerine getirmekle ve çocuğuna bakmakla da yükümlü olduğu için daha çok düşük ücretli ve esnek zamanlı işleri tercih etmektedirler (KSSGM, 1999: 7).

2.3.2. İşe Alım Aşamasında Yapılan Ayrımcılık

Kadınlar çalışma yaşamı içerisinde yer alsalar bile ev işlerini yerine getirmek ve çocuğuna en iyi şekilde bakmak zorundadır. Çalışma yaşamında yer alan kadın ev ve iş yaşamı arasında sıkışıp kalacak ve denge kurmak zorunda kalacaktır. Ayrıca toplumun kadından ilk beklediği şey iyi bir eş ve iyi bir anne olmasıdır. Çalışma yaşamında kadının yer alması toplum tarafından gerçekleştirilmesi gereken bir zorunluluk olarak görülmemektedir (Bolcan, 2006: 43).

İşverenlerin kadın çalışanlara ise bakış açısı toplum tarafından belirlenen rol ve sorumluluklardan pek farklı değildir. İşverenler, ev yaşamı ile sürekli meşgul olacak kadının verimli bir şekilde çalışamayacağı ve bunun ise kârlılığın önünde ciddi bir engel teşkil edeceği görüşü içerisinde. Ayrıca toplumda, kadınların terfi ettirilmemesi ve üst düzey karar alma mercilerinde kadınlara temsil hakkı verilmemesi gerektiği görüşü hâkimdir (www.tisk.org.tr). Bu konuda yapılan araştırma bulguları incelendiğinde kadın çalışanın evlenmesi ya da çocuk sahibi olması durumunda iş yaşamında çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalacağı belirtilmektedir (Palmer ve Hyman, 1993).

2003 yılında insankaynaklari.com sitesinin “İş’te Kadın Olmak” adlı anket sonuçlarına göz attığımızda ankete katılan 1003 kişiden 405’i yöneticisinin erkek olmasını, 85 kişi ise kadın olmasını istemektedir. Anketteki en çarpıcı sonuç ise erkeklerin % 14,66’sı kadın yöneticisinin olmasını isterken, kadınların sadece % 6,8’i yöneticisinin kadın olmasını istemektedir (Benligiray, 2005: 43)

2.3.3. İşyerindeki Tutum, Davranış ve Değerlendirmede Ayrımcılık

Kadınların çalışma yaşamında yaşadıkları bir diğer ayrımcılık türü ise işyerindeki tutum, davranış ve değerlendirmede ayrımcı uygulamalardır. Kadın

çalışanlara yönelik söz konusu ayrımcı uygulamalar sadece kadınların üstleri tarafından gerçekleştirilmemekte aynı zamanda aynı mevkide hatta alt mevkide çalışanlar tarafından da gerçekleştirilebilmektedir. Toplum tarafından kadına yüklenen ilk ve asli görev yeri evi olup en önemli görevi ise iyi anne ve eş olmaktır. İşverenler tarafından da dikkate alınan bu görüş doğrultusunda iş yerindeki stratejik konumlara daha çok erkekler tercih edilmektedir. Toplumda erkeklerin kendilerini işine daha fazla vererek daha sıkı çalıştığı ve örgütsel bağlılık ve liyakat konusunda daha sadık oldukları görüşü hâkimdir (Kerestecioğlu, 2004: 45).

İşverenler tarafından kadın ve erkek çalışanlar arasında uygulanan bu adil olmayan yaklaşım, aynı iş yerinde aynı mevkide çalışanlar arasında da görülmektedir. Erkekler, aynı iş ortamında çalışmak istemedikleri kadın çalışanla işbirliği yapmamakta ve kadın çalışanlara yönelik olumsuz yaklaşım sergileyebilmektedirler (Seymen, 2004: 48).

Yapılan bir işin sonucunu değerlendirme konusunda da işverenler farklı bakış açıları sergilemektedirler. Erkeğin başarısı yetenek, kadının başarı ise şans olarak değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Herhangi bir başarısız sonuçta ise erkek şanssız, kadın yeteneksiz olarak nitelendirilmektedir (KSSGM, 1999: 15).

2.3.4. Cinsel Taciz

Cinsel taciz basit bir ifade ile bir bireye karşı cins tarafından beklenmedik ve istenmeyen bir şekilde uygulanan sözlü veya sözsüz hareketlerin tamamıdır. Cinsel tacize sadece kadınlar maruz kalmamaktadır. Erkekler de cinsel taciz ile karşı karşıya kalabilmektedir fakat uygulamada kadınlar bu tür onur kırıcı ve rahatsız edici hareketlerden daha fazla etkilenmektedir (Bolcan, 2006: 46). Cinsel tacizin tespiti amacıyla çeşitli araştırmalar yapılmış olup araştırma sonuçları şaşırtıcı sonuçlar vermektedir. Yapılan bir araştırmada kadın çalışanlara herhangi bir uygunsuz davranışla karşı karşıya kalınıp kalınmadığı sorulmuş ve katılımcıların % 88'i hiçbir uygunsuz davranışla karşılaşmadığı yönünde görüş bildirmiştir (KSSGM, 1999: 175). Yapılan başka bir araştırma da ise cinsel tacize maruz kalan kadınların yakınlarına söz konusu uygunsuz davranış sonrasında şikâyetçi olunup olunmadığı sorulmuş ve katılımcıların büyük çoğunluğu tacize uğrayan yakınlarının hiçbir

şikâyetle bulunmadıkları konusunda görüş bildirmiştir (Kalaycıoğlu ve Toprak, 2004: 62-65). Araştırma sonuçları kadınların cinsel tacize uğrasalar bile ailesi ve çevresindeki insanların tutum ve davranışlarından tedirgin oldukları için bunu saklamak yönünde bir eğilim sergilediklerini göstermektedir. Cinsel tacize uğrayan kadının aynı iş yerinde çalışmaya devam etmesi ise o işgücünün verimini etkileyecek ve iş tatmini azalacaktır (Bakırcı, 2000: 28). Kadınların iş yaşamında en çok hangi yönden cinsel tacize uğradıklarının tespitine yönelik yapılan bir ankette ise kadınların en çok fiziksel ve sözlü tacize uğradıkları belirtilmektedir (Benligiray, 2005: 44).

2.3.5. Dikey ve Yatay Bölünmeler

Çalışma yaşamı içerisinde yer alan kadınlar, toplum tarafından belirlenen cinsiyete dayalı iş bölümünün bir uzantısı olarak belirli iş kollarında ve mesleklerde kendilerine yer bulabilmektedirler (DPT, 1994). Bu doğrultuda kadınlar çalışma yaşamında yatay ve dikey bölünme sorunu ile karşılaşmaktadır. Yatay bölünme, kadınların genellikle kadın işi olarak kabul edilen iş kolu ve mesleklerde yoğunlaşması olarak tanımlanmaktadır. Dikey bölünme ise erkeklerle aynı meslek ve iş kolunda çalışmasına rağmen kadınların erkelere göre alt mevkilerde daha çok istihdam edilmesi olarak belirtilmektedir (Bolcan, 2006: 51). Tablo-5'te de açıkça belirtildiği gibi fiziksel güç gerektiren işlerde genellikle erkekler istihdam edilmekte olup, sosyal ilişkilerin ön planda olduğu işlerde kadınlar tercih edilmektedir. Ayrıca kanun yapıcılık, üst düzey yöneticilik ve karar alma süreçleriyle ilgili mesleklerde ise kadın istihdam oranı % 2,9'dur.

2.3.6. Terfide Ayrımcılık

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı iş bölümünün bir sonucu olarak işler kadın ve erkek işi olarak ayrıştırılmıştır. İşverenler mevcut iş kollarına eleman alımlarında da mevcut işin kadın için mi yoksa erkek için mi daha uygun olduğunu göz önünde bulundurmaktadır. İşe alım sürecinde çeşitli ayrımcı uygulamalarla karşı karşıya kalan kadınlar, işe kabul edildikten sonra bu sefer de terfi ettirilme konusunda ayrımcı uygulamalara maruz kalabilmektedir. Çalışma yaşamında kadın çalışanların terfi ettirilmeleri sırasında ev yaşamı ile de sorumlu oldukları, evlilik ve çocuk sahibi

olmaları gibi faktörler de göz önünde bulundurulmaktadır. Bu gibi nedenler ise kadınların terfi ettirilmeleri önünde büyük bir sorun teşkil etmektedir (Bolcan, 2006: 44). (Gerni, 2001), (Schwartz, 1992) ve (Davidson ve Burke, 2011) tarafından yapılan bir çalışmada ilk olarak 1986’da Wall Street Journal gazetesinde “corporatewomen” adlı köşe yazısında kullanılan “cam-tavan etkisinin” kadınların ilerlemelerini engelleyen, görünmeyen elleri tanımlamak amacıyla ortaya atılan bir kavram olduğu belirtilmiştir. “*Cam Tavan*” kavramı kadınların işteki başarılarına bakmaksızın ilerlemelerinin engellendiği, görünmeyen ve aynı zamanda önlenemeyen engelleri tanımlamak amacıyla kullanılmıştır (Capital, 1997: 85; akt. Kocacık ve Gökkaya, 2005: 15).

Yapılan araştırmalara göre kadınların üst düzey mevkilerde yer alamamalarının nedenleri aşağıdaki gibi belirtilebilir (Griffin, 1993: 579):

- Kadınlar çocuk yetiştirmede birincil sorumlu birey konumundadır.
- Kadınlar ev yaşamı ve iş yaşamı arasında denge kurmak zorundadır. Bu sebeple çalışma yaşamına tam konsantre olamamaktadır.
- Kadınlar psikolojik olarak duygusal birer varlıklar oldukları için otorite kurmada zayıftırlar.
- Kadınlar üst düzey mevkiler için yeteri bilgi ve tecrübeye sahip değildirler.

Çalışma yaşamına girişlerde çeşitli zorluklarla karşılaşan kadınlar iş yaşamı içerisinde ise yükselme bakımından benzer sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu sorunların bazıları kadın çalışanlara toplum tarafından kendiliğinden yüklenirken bazıları ise kadınların iş yaşamında sergilemiş oldukları tutum ve davranışların sonucu ortaya çıkmaktadır. Örnek olarak verilecek olursak kadınların ev işlerinden ve çocuk bakımından asli sorumlu birey olarak düşünülmesi kadına toplum tarafından yüklenen bir sorumluluktur ve bu durum kadının iş yaşamına yeteri kadar konsantre olmasını engellemektedir. Ayrıca kadınların erkeklere göre daha duygusal özellikler taşıması da otorite kurmada kadınları oldukça zor durumda bırakmaktadır.

2.3.7. Kariyer Kesintileri

Kadınlar iş yaşamına çeşitli zorluklarla girebilmektedirler. Çalışma yaşamı içerisinde ise kadınlar genellikle evlenmeleri veya çocuk sahibi olmaları sonucunda çalışma yaşamlarına geçici ve kalıcı bir şekilde ara vermektedirler. Ataerkil bir yaşam tarzının uzantısı olarak kadının, evlenmesi halinde eşi veya yakınları tarafından çalışma yaşamı içerisinde yer alması istenmemektedir. Kadının çalışma yaşamına ara vermesini gerektirecek bir diğer önemli etken ise çocuk sahibi olmasıdır. Çocukların belli bir yaşa kadar anne şefkatine ihtiyaç duyması ve kreş gibi çocuk bakımını karşılayacak kurumların yetersiz ya da pahalı olması çocuk sahibi olduktan sonra kadın çalışanın işine ara vermesini gerektirmektedir. Çalışma yaşamına çeşitli sebeple ara veren kadın, geri dönmek istediğinde ise gelişen teknolojiye ve iş sürecine uyum sağlamada sorun yaşamakta ve işe dönmesi zorlaşmaktadır (Bolcan, 2006: 50).

2.3.8. Sosyal Güvenlik Haklarından Yararlanmada Ayrımcılık

Her toplumda bireylerin sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme ve grev hakları gibi haklardan yararlanması temel insan hakları çerçevesinde değerlendirilmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212). Sendikacılığın erkeklerin yer alması gerektiği bir alan olarak görülmesi sendikal örgütlenme içerisinde kadınların yer almasını engellemiştir (Seymen, 1992: 12).

Kadın çalışanların daha çok tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları ve işverenlerin iş gücü maliyetlerini azaltmak için çalışanlarını kayıt dışı çalıştırma yönündeki tutum ve davranışlarından dolayı kadınlar daha çok sosyal güvencesi olmayan işlerde çalıştırılmaktadır. Son dönemlerde bu konuya verilen önemin bir sonucu olarak katı cezaların uygulanması ve kadınların daha da bilinçlenmesi nedeniyle kadınların kayıtlılık oranları artmış fakat halen işverenlerin pek çoğu kadın işçileri kayıt dışı çalıştırmaya devam etmektedir. Kayıt dışı olarak çalışan kadın emeklilik, sağlık hizmetleri, toplu sözleşme ve toplu grev hakkından da mahrum bırakılmaktadır (Kalaycıoğlu ve Toprak, 2004: 59).

2.3.9. Ücretlendirmede Ayrımcılık

Kanunlarda açıkça yasaklanmasına rağmen eşit iş yapmalarına rağmen kadınlara ödenen ücret erkeklere oranla daha düşüktür. Son dönemlerde erkek ve kadınların aldıkları ücret arasındaki makas azalmasına rağmen yine de erkelerin aldıkları ortalama ücret kadınlara göre yüksektir (Giddens, 2013: 807). 1980 sonrası küreselleşme ile birlikte Türkiye’de sıklıkla krizlerin yaşanması, çift kazananlı aile modeline geçişi hızlandırmıştır. Türkiye’de iş gücünün cinsiyete göre sektörel dağılımını baktığımızda kadınların daha çok tarım ve hizmetler sektöründe çalıştıkları görülmektedir. Tablo-4’te de görülebileceği gibi kadın işgücünün 2010 yılı itibariyle en çok hizmetler sektöründe istihdam edildiği görülmekte olup hizmetler sektörü aynı zamanda artış trendi içerisinde. Fakat ekonomi içerisinde tarım sektörünün ağırlığı halen devam etmektedir. Tarım sektöründe çalışma fırsatı bulan kadın daha çok ücretsiz aile işçisi olarak sosyal güvenceden yoksun bir şekilde çalışmaktadır. İşteki konumlarına göre ise bir değerlendirilme yapıldığında kadınlar genellikle emek yoğun, nitelik gerektirmeyen ve düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar (www.tisk.org.tr). Kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılıklarının tespiti için konfeksiyon sanayisinde yapılan araştırmalarda erkek ve kadın işçi arasında ücret farkının bulunmadığı öne sürülmüştür. Ayrıca çalışmada kadın çalışanlar arasında ise ücret farklılıklarının işin niteliğine göre değiştiği sonucuna ulaşılmıştır (KSSGM, 1999: 142-144).

Yapılan araştırmalara göre kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılıklarının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenlerden bazıları ise çalışılan sektör, işteki statü ve eğitim seviyesidir. Her ne nedenle olursa olsun yaratılan ücret farklılığında dezavantajlı konumda yer alan taraf hep kadın olmuştur. Evi geçindirme görevinin erkeğe verilmesi ve kadının elde ettiği gelirin ek gelir olarak görülmesi sonucunda işverenler kadınlara daha düşük ücret vermektedirler (Bolcan, 2006: 48).

Kadın ve erkek arasında ücret farklılığına neden olan unsurlardan bazıları şunlardır:

- **Eğitim:** Eğitim ile ücret arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça ücretleri de artmakta ve sonuç olarak ücret farklılığı azalmaktadır (TÜSİAD, 2000: 168).

- **İş kolu:** Kadınların toplum tarafından kendilerine uygun görülen mesleklerde çalışma yaşamı içerisinde yer alması ücret farklılığına neden olabilmektedir (Bolcan, 2006: 49).

- **Kişisel Tercih:** Ücret farklılığına neden olan bir diğer etken ise kişisel tercihtir. Örneğin eğitim ve iş tecrübesi konusunda yeteri özveriyi göstermeyen kadın doğal olarak daha nitelikli olan erkek çalışanlara göre daha düşük ücret almak zorunda kalacaktır (KSSGM, 2000: 8).

Sonuç olarak kadınların çeşitli nedenlerle düşük ücret almak zorunda bırakılmaları çalışma yaşamı içerisinde kadın istihdam oranının neden erkeklere göre düşük düzeyde seyrettiğini açıklamada önemli bir yer teşkil etmektedir.

2.4. Çalışma Yaşamında Yer Alan Kadının Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar

Doğumundan itibaren kadına yüklenen rol ve sorumluluklar erkeklere göre daha fazladır. Evlendikten sonra erkekten sadece ailesinin geçimini sağlayabilecek bir gelir elde etmesi beklenirken, kadın çalışma yaşamı içerisinde yer alsa bile ev işleri ve çocuk bakımı gibi ek sorumluluklarını da yerine getirmek zorundadır. İş yaşamı içerisinde yer alan kadının aile hayatında karşılaştığı sorunların bazıları; iş ve aile yaşamının dengelenmesi, ev işleri, çocuk bakımındır.

- **İş ve aile yaşamının dengelenmesi:** Toplum tarafından belirlenen cinsiyete dayalı roller gereği erkek evin gelirini sağlamakla, kadın ise iyi bir eş ve anne olmanın uzantısı olarak ev işlerini yerine getirmekle yükümlü tutulmuştur. Kadın çalışma yaşamına öncelik vermesi halinde toplum tarafından belirlenen sorumluluklarını yerine getirmediği için psikolojik olarak sıkıntı yaşamaktadır. Aile yaşamındaki rol ve sorumluluklarına çalışma yaşamındaki sorumluluklarına göre daha fazla önem verdiğinde ise iş yaşamında ayrımcı uygulamalara (terfide, ücretlendirmede ayrımcılık gibi) maruz kalabilmektedir (TİSK, 2004: 33). Aşırı rol yüklenmesi karşısında kalan kadın bu ikilem karşısında fiziksel ve psikolojik olarak yıpranmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213). Sonuç olarak kadınlar ev ve iş yaşamını dengelemek ve her iki tarafta da sorun yaşamamak için genellikle esnek ve

kısmi zamanlı işlerde, düşük gelir seviyesine sahip kadınlar ise enformel sektörlerdeki işlerde çalışmayı değerlendirmektedirler (TİSK, 2004: 39).

- **Ev İşleri:** Kadın, çalışma yaşamı içerisinde yer alsa bile cinsiyete dayalı işbölümünün toplumda etkisini sürdürmesinden dolayı ev işlerini de yerine getirmek zorundadır ve bu nedenle psikolojik bir baskıyla karşı karşıyadır. Kadının yerine getirmek zorunda olduğu ev işleri çalışma yaşamını, çalışma yaşamındaki görev ve sorumlulukları ise ev işlerini yerine getirmede kadının tek bir alana yoğunlaşmasını engelleyerek birbirini olumsuz yönde etki altına almaktadır (Koray vd., 2000: 31).

- **Çocuk Bakımı:** Geleneksel bakış açısına göre çocuğun bakımından öncelikli olarak kadın sorumlu tutulmaktadır (Kalaycıoğlu ve Toprak, 2004: 72). Çocuk sahibi olan kadının iş yaşamında çalışmaya devam edebilmesi kendi isteyken çocuğuna bakabilecek bir yakınının ya da çocuk bakım hizmeti verebilecek kurumların olup olmamasına bağlıdır. Çocuğuna bakacak bir yardımcı kişinin ya da kurumun olmayışı kadının çalışma yaşamına ara vermesine neden olabilmektedir (Bolcan, 2006: 58).

2.5. Cinsiyet Ayrımcılığını Azaltmaya Yönelik Uygulanan Politikalar

Daha önceki açıklamalarımızda belirttiğimiz gibi çalışma yaşamında kadınlar, sadece gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerde değil aynı zamanda gelişmiş ülkelerde de cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalara maruz kalmaktadırlar. Kadın çalışanlara yönelik bu ayrımcı uygulamaların çok çeşitli sebepleri bulunmakla birlikte bu ayrımcı uygulamaların minimum seviyeye indirilmesi hatta mümkünse ortadan kaldırılması ülkelerin gelişmesi, kalkınması ve sosyal refahları açısından hayati önem taşımaktadır (Palaz, 2002: 100).

Toplumların ekonomik büyümeleri, kalkınmaları ve sosyal refahı için bu derece önemli olan bir konu üzerine çalışmamızın bundan sonraki bölümünde Avrupa Birliği ve Türkiye’de cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uygulanan politika ve programlar detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

2.5.1. Avrupa Birliğinde Fırsat Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Politikalar

Avrupa Birliği, kuruluşunun ilk yıllarında asli görevi ekonomi olan bir topluluk olarak kurulmuştur. Bu yüzden kadın ve erkek arasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırma gibi sosyal politikalar üzerinde durmamıştır. Topluluğun sosyal politikalar üzerinde önemle durması ise 1972 yılında gerçekleştirilen Paris Zirvesi ile gerçekleşmiştir. (KSSGM, 2002: 46). Avrupa Birliğinde cinsiyete dayalı eşitsizliği ortadan kaldırmaya yönelik çalışmaların temelinde Roma Antlaşmasıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurulması yer almaktadır. Toplulukta kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ödeme zorunluluğunun getirilmesi eşitsizliği ortadan kaldırmaya yönelik uygulamaların ilk adımı olarak değerlendirilmektedir (KSGM, 2002: 50). Kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik kurucu antlaşma olan Roma Antlaşmasındaki hükümlere bağlı olarak çok sayıda direktif kararı, konsey sonuç kararı, konsey tavsiye kararı, konsey sonuç bildirisi ve eylem programı yayınlanmış ve fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik önemli adımlar atılmıştır (Akpınar, 2005: 11).

Avrupa Birliği eksenli olarak cinsiyete dayalı eşitsizliği ortadan kaldırmak amacıyla uygulamaya konulan program ve girişimler çalışmamızın bundan sonraki kısmını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda Fırsat Eşitliği Eylem Programları, Kadınlara Yönelik Yeni Fırsatlar Programı (NOW-New Opportunities for Women), EQUAL Girişimi, Leonardo da Vinci ve LEADER+ Projeleri Avrupa Birliği tarafından kadın çalışanlara yönelik fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla uygulamaya konulan programlardan bazılarıdır. Avrupa Birliği bu program ve girişimlerle ilk olarak kadın istihdamını arttırmayı hedeflemektedir. Kendi bünyesinde kurduğu yapısal fonlarıyla da çeşitli program ve girişimlerini finanse etmektedir (Bolcan, 2006: 125).

2.5.1.1. Fırsat Eşitliği Eylem Programları

1982-1985, 1986-1990, 1991-1995, 1996-2000 ve 2001-2005 Eylem planları ile tüm alanlarda kadın erkek eşitliğinin sağlanması hedeflenmiştir. I. Eylem Programı ile uluslararası bilgi alış verişini kolaylaştırmak, bilgi ve deneyimlerin paylaşılması ve bilinçlendirme konuları üzerinde durulmuştur. II. Eylem Programında ise bağlayıcı nitelikte olmayan kanuni düzenlemelere, eğitim-öğretim

programlarına ve ev yaşamında da sorumlulukların paylaşımı ele alınmıştır. Program da ayrıca aile içi sorumluluk, ücretsiz çalışma, tarım sektöründe kadının durumu ve anne olarak kadın konuları yer almıştır (KSSGM, 2002: 122-123). Üçüncü Eylem Programında ilk defa kadın ve erkekler için fırsat eşitliği başlığı kullanılmıştır. Programın sonucunda beklenen asıl hedef çalışma yaşamı ile ailevi rol ve sorumlulukların bütünleştirilmesidir. Bu dönemde dikkat çeken bir diğer önemli gelişme ise kadın çalışanların istihdam içerisindeki oranlarının arttırılmasına yönelik Yeni Fırsatlar Programının (NOW)¹ uygulanmaya başlanmasıdır (Bolcan, 2006: 127). Uygulamaya konulan Dördüncü Eylem Programı ile kadın erkek eşitliğinin topluluk düzeyinde, ulusal düzeyde ve bölgesel düzeyde bütün politika ve programlarla bütünleştirilmesi sağlanmaya çalışılmıştır (Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, 2000: 10). 20 Aralık 2000 tarihinde Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi Programını Belirleyen Konsey Kararı'nın kabul edilmesiyle birlikte cinsiyetler arası eşitsizliği ortadan kaldırmaya yönelik topluluk politika ve faaliyetlerinin bir araya getirilmesi amaçlanmıştır (EU, 2005). Çerçeve Stratejisi dâhilinde uygulamaya konulan Beşinci Eylem Programı, Çerçeve Strateji bünyesinde belirlenen hedefleri kabul etmiş ve desteklemiştir. Bu hedeflerden bazıları ise; kadın istihdam oranının arttırılması, kadın işsizlik oranının azaltılması, cinsiyete dayalı ücret farklılığının giderilmesidir (İKV, 2004: 28).

2.5.1.2. Kadınlara Yönelik Yeni Fırsatlar Programı

NOW Girişim Programı 1990 yılında uygulanmaya başlanmıştır. 1991-1994 arası dönem için uygulamaya konulan program 1994-1999 dönemi sonuna kadar uzatılmıştır. Program ile beklenen sonuçlar ise aşağıdaki gibi belirtilebilir (Bolcan, 2006: 128):

- Kadınların yetenek ve becerilerini geliştirmek,
- Kadınların çeşitli sebeplerden dolayı iş dünyasına ara vermelerinden sonra geri dönüşlerini kolaylaştırmak,

¹ NOW programı 1990 yılından bu yana özellikle kadınların mesleki eğitim kazanmalarını sağlamak amacıyla yürütülen özel projeleri finanse etmek amacıyla uygulanan Avrupa Sosyal Fonu'dur (Aksoy, 2003: 53).

- İş yaşamında kadınlara yönelik oluşturulan değer yargılarını değiştirmek ve geliştirmek.

2.5.1.3. EQUAL Girişimi

2000-2006 arası dönem için uygulamaya konulan EQUAL Girişimi, çalışma yaşamında cinsiyet, etnik köken ve yaş gibi çeşitli sebeplerden dolayı ayrımcı uygulamalarla karşı karşıya kalan işgücüne yardım etmek ve ayrımcı uygulamaları azaltmak amacıyla uygulamaya konulan bir programdır (Yaman, 2006: 2). Girişim ile aile ve iş yaşamının dengelenmesi, iş yaşamından ayrılmış kadının iş yaşamına dönmesi önündeki engellerin kaldırılması, cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması ve cinsiyet eşitliğinin bütün politika ve uygulamaların bir parçası olarak ele alınması gerektiği vurgulanmıştır (Bolcan, 2006: 129). Bu amaçlara ulaşmak için ise kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşları tarafından oluşturulan Kalkınma Ortaklarına EQUAL tarafından mali fon yardımı yapılmaktadır (İKV, 2003: 7).

2.5.1.4. Leonardo Da Vinci Programı

Leonardo Da Vinci Programı ile kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğini sağlamak için mesleki eğitim konusunda uluslararası işbirliğinin gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Programın farklı meslek gruplarına yönelik Avrupa düzeyinde verilecek eğitimle fırsat eşitliğinin sağlanmasına yardımcı olabileceği belirtilmektedir. Program kapsamında teknik eğitim veren ARTEMİS ve DİANA projelerinden 30 genç kadın yararlanmış olup, CEEWIT projesiyle ayrıca şehir dışında yaşayan kadınlara internet üzerinden eğitim verilmektedir (İKV, 2003: 6).

2.5.1.5. LEADER+

LEADER+ girişimi ile kırsal kalkınmanın gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Program ile kırsal bölgede çalışma yaşamı içerisinde yer alan kadın ve erkek çalışan arasında fırsat eşitliğinin sağlanması gerçekleştirilmek istenmektedir. Proje kapsamında kırsal bölgelerde kadın istihdamının artırılmasına ve çalışma yaşamı ile ev yaşamı arasında sıkışan kadının bu iki yaşam arasında denge kurmasına yönelik projelere öncelik verilmektedir (İKV, 2003: 8).

2.5.2. Türkiye’de Fırsat Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Programlar

2.5.2.1. Türk Kanunlarında Kadın Çalışanlara Yönelik Hükümler ve Bunların AB Direktif Kararlarıyla Uyum

Türkiye’de çalışma yaşamında kadınların temsil oranının yıllar itibariyle artış göstermesi şüphesiz başta kanunlarda olmak üzere pek çok ulusal plan ve programlarda kadın ve erkekler arasında cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uygulamalara yer verilmesini de beraberinde getirmiştir (Bolcan, 2006: 131). Doğrudan veya dolaylı olarak çalışma yaşamında ayrımcılıkla mücadelede uygulamaya konulan düzenlemeler aşağıdaki gibi maddeler halinde belirtilmektedir.

- 1926 yılında Medeni Kanunun kabulüyle kadın ve erkeklerin hem toplum içinde hem de aile yaşamında eşit oldukları vurgulanmıştır. 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmış olup çalışma yaşamında kadını koruyucu ilk düzenleme 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzısıhha Kanunu’dur. Kanunla hamile kadına yönelik koruyucu hükümler getirilmiştir (TİSK, 2004: 67).

- Anayasamızın 10. maddesi de çalışma yaşamında ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yöneliktir. Anayasal hükme göre “Herkes; dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2014: 5).” Bu Anayasal hüküm, doğrudan çalışma yaşamında cinsiyete dayalı eşitliği sağlamaya yönelik olmasa da dolaylı olarak fırsat eşitliğinin sağlanmasında son derece önemlidir.

- Anayasamızın 49. ve 50. maddesi ise doğrudan çalışma yaşamını düzenleyen hükümler içermektedir. 49. maddede çalışmanın herkesin hakkı olduğu vurgulanırken, 50. maddede ise bir kimsenin yapacağı iş yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun değilse o kimsenin o işte çalıştırılmayacağı belirtilmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2014: 29).

- Çalışma yaşamında kadın ve erkek çalışanlar arasında fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik en önemli düzenleme 2003 yılında eşitlikçi bir yaklaşımla hazırlanan İş Kanunu’dur (Bolcan, 2006: 132).

Avrupa Birliğine aday ülke statüsünde olan Türkiye, yapmış olduğu pek çok düzenleme ile çalışma yaşamını düzenleyen kanunlarını ve uygulamalarını çalışma

yaşamını düzenleyen AB direktif kararlarıyla büyük ölçüde uyumlaştırmıştır. Türk mevzuatında değişikliğe gidilen düzenlemeler aşağıda belirtilmiştir (Bolcan, 2006: 132).

- **Eşit İşe Eşit Ücret:** Türkiye’de kabul edilen 4857 sayılı İş Kanununda çalışanlara yapmış oldukları aynı veya eşit nitelikteki iş için sadece cinsiyetleri yüzünden ayrıcalıklı davranılamayacağı ve düşük ücret verilemeyeceği belirtilmiştir (Kurt, 2003: 8).

- **İşe Alma ve Çalışma Koşullarında Ayrımcılığın Engellenmesi:** Anayasamız ilgili maddesinde (madde 70) Türk vatandaşlarının kamu hizmetlerine girişlerinde iş veya görevin gerekli kıldığı özelliklerden başka bir ayrımcı uygulamayı yasaklamıştır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2014: 41). Ayrımcı uygulamanın ortadan kaldırılmasının özel sektör içinde geçerli olması ise İş Kanununda belirtilen eşit davranma hükmü ile gerçekleşmiştir (Kurt, 2003: 8).

- **Cinsel Taciz:** İş Kanununda çalışma ortamında işçinin sözlü, sözsüz ve ya fiziksel olarak başka bir işçiye tacizde bulunması durumunda işverene taciz eylemini gerçekleştiren işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak fesih etme hakkı tanınarak iş yerinde cinsel tacizin ortadan kaldırılması hedeflenmektedir (Kurt, 2003: 50).

- **Kadınların Gece Vardiyasında Çalışmaları:** Kadınların gece vardiyalarında çalışmamasının Adalet Divanınca verilen kararda dolaylı ayrımcılık oluşturan bir düzenleme olduğu belirtilmiştir (KSSGM, 2002: 21). Avrupa Birliği direktifine uyum çerçevesinde İş Kanununda yetişkin kadın için gece çalışma yasağının kaldırılması, bu yasağın sadece çocuk ve genç işçiler için uygulanabileceği belirtilmiştir (Bolcan, 2006: 137).

- **Hamilelik Sırasında veya Sonrasında Kadın Çalışanların Korunması:** İş Kanununda belirtilen hükme göre işverenler, hamile ve emzikli kadınları çalışma yaşamında maruz kalabilecekleri fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlikelerden korumak, gerekli önlemleri almak ve sonuçların kontrolü ve denetlenmesi ile sorumludurlar (Kurt, 2003: 124). Ayrıca işverenler için hamilelik başından analık izninin sonuna kadar geçen sürede çalışanların durumları mazeret gösterilerek işten çıkarılmaları yasaklanmıştır (Kurt, 2003: 30-52).

- **Ebeveyn İzni:** Doğum izinlerinin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Kanun Tasarısında kadın çalışanlara sağlanan ücretsiz doğum izninin, çocuk sahibi olan anne ve babaların ebeveyn izni olarak kullanabileceği belirtilmektedir (Çubukçu, 2006; akt. Bolcan, 2006: 142). Bu düzenlemeyle Türk Mevzuatı ebeveyn izni ile ilgili AB Direktif Kararına uyumlu hale getirilmiştir (KSSGM, 2002: 194).

- **İspat Yükümlülüğü:** İş Kanununda işverenin ayrımcı uygulamada bulunması halinde bu tutum ve davranışı ispat etmekle işçi yükümlü tutulmuşken, eğer işçi bu ayrımcı uygulamayı güçlü delillerle ortaya koyarsa bu durumda ayrımcı bir uygulamada bulunmadığını işveren ispat etmekle yükümlü tutulmaktadır (Kurt, 2003: 8). Ayrıca işverenin iş sözleşmesini geçerli bir nedenle fesih etmesi halinde işveren geçerli sebebi ispat etmekle yükümlüdür.

- **Sosyal Güvenlik Sisteminden Yararlanma:** Türk mevzuatı konu ile ilgili direktif kararlarıyla genel itibariyle uyumlu olmasına rağmen Türk Mevzuatında uygulanan aykırı hükümlerinde varlığından bahsetmek gerekmektedir (Bolcan, 2006: 143). Ayrımcı uygulamalara yol açan düzenlemelerin bazıları ise şunlardır: Sigortalının ölmesi durumunda erkek ve kız çocuğuna farklı imkânlar sağlanmaktadır (Centel, 2003: 293; Pınar, 2005: 83-84). Analık yardımı konusunda ise sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortasız eşi için farklı uygulamalar yapılmaktadır (Centel, 2001: 310). Bir diğer ayrımcı uygulama ise doğum yardımı ve aile yardımının ödenmesi konusundadır. Karı ve kocanın her ikisinin de memur olması durumunda söz konusu ödemeler kocaya yapılmaktadır (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2012: 203).

2.5.2.2. Türkiye’de Kadın Çalışanlara Yönelik Uygulanan Projeler

Türkiye’de birçok devlet kuruluşu ve sivil toplum kuruluşu tarafından uluslararası düzenlemelere uygun bir şekilde kadının çalışma yaşamında daha fazla temsil edilebilmesini sağlamak ve çalışma yaşamındaki kadın için fırsat eşitliğini sağlayabilmek gibi kadın çalışanların çalışma koşullarını iyileştirebilmek için pek çok proje hazırlanmaktadır. Çalışmamızın bu bölümünde genellikle kadın çalışanlara yönelik uygulamaya konulan bu projelerin hangi kurum ve kuruluşlar tarafından

uygulamaya konulduğuna ve uygulama sonucunda bir değişikliğinin olup olmadığının tespitine yer verilecektir (Bolcan, 2006: 145).

2.5.2.2.1. Kadının Statüsü ve Genel Müdürlüğü

1990 yılında kadına yönelik uygulanan ayrımcı uygulamaları ortadan kaldırmak ve kadını toplumun her alanında söz sahibi haline getirmek amacıyla düzenlenecek olan her türlü faaliyete destek vermek amacıyla kurulan Genel Müdürlük, 2004 yılında yeniden yapılandırılmıştır (Kadın Dayanışma Vakfı, 2008: 44). Müdürlük kapsamında uygulanacak ve desteklenecek plan ve porogramlar sonucunda ulaşılmak istenen nihai hedef ise kadının eğitim seviyesini artırarak kadınların toplumdaki sosyal, ekonomik ve siyasal konumlarını güçlendirmektir. (Girişimcilik Network, 2006; akt. Bolcan, 2006: 146).

Genel Müdürlük bünyesinde kadın çalışanlara yönelik projelerden en önemlileri ise aşağıdaki gibi belirtilebilir:

- Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi (KİG): Toplum tarafından kabul edilen değer yargısına göre işler kadın ve erkek işi olarak ayrılmış ve kadınlar sadece toplum tarafından kendilerine atfedilen işlerde çalışma imkânı bulmuştur. Kadınların çalışma yaşamında ayrımcı uygulamalara maruz kalmaması ve daha iyi koşullarda çalışabilmeleri için yapılması gereken; erkeklerin daha fazla istihdam edilmeleri gerekli olan meslekler de dâhil olmak üzere bütün sektörlerde ve iş alanlarında kadınların da temsil sayısının arttırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. 1994-2000 yılları arasındaki dönem için uygulamaya konulan proje ile bütün sektör ve iş alanlarında kadınların daha iyi koşullarda çalışabilmelerini sağlayacak bilgilerin elde edilmesi ve bu bilgilerin uygulamaya konulması hedeflenmektedir (Girişimcilik Network, 2006; akt. Bolcan, 2006: 146).

- Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi: Çalışmamızın önceki bölümlerinde toplumsal yaşamın bir yanını erkeklerin diğer yanını ise kadınların oluşturmasına rağmen kadın çalışanların elde edilen gelirden ve kalkınmadan hakkına düşen payı alamadıklarını belirtmiştik. 1993-2003 yılları arasında uygulamaya konulan bu proje her alanda var olan kadın sorunlarına yönelik kamuoyunun bilinçlenmesini ve kadınların kalkınmadan erkeklerle birlikte eşit

derecede pay alabilmesi sağlayabilmek amacıyla plan ve programlar düzenlemektedir. Kadınların gerek ekonomik yaşamda gerekse sosyal yaşamda yeterince yer alamamasının en önemli nedeni eğitim eksikliğidir. Bundan dolayı proje ile aynı zamanda eğitim imkânlarından yararlanmada eşitliğin sağlanması üzerinde de durulmaktadır (İKV, 2003: 8).

- Küçük Girişimcilik Projesi: 1993-1996 arası dönem için uygulamaya konulan proje ile Türk mali sisteminde kadınlara yönelik bir sınırlamanın olup olmadığının araştırılması ve kadın girişimcilerin kredi talepleri incelenerek bu kredilerin daha etkin ve verimli bir şekilde kullanılabilmesi için yol gösterici bir politika izlenilmesi hedeflenmektedir (KSGM, 2014).

2.5.2.2.2. Türkiye İş Kurumu

Türkiye İş Kurumunun ilk görevi iş arayan işçi ile işçi arayan işvereni karşılaştırmak ve çalışma yaşamındaki işçi boşluğunun giderilmesini sağlamaktır. Bunun yanı sıra kurum ayrıca işin gerekli niteliklerini sağlamaya yönelik işçilere eğitim faaliyetleri de düzenlemektedir. Kurum bünyesinde genellikle kadınlara yönelik istihdamı arttırmaya yönelik eğitim imkânı sağlayan bu projeler; Genç Kız ve Kadınların Mesleki Eğitimi ve İstihdamı Projesi, İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları, Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Meslek Edindirme Kurslarıdır (Bolcan, 2006: 150).

Genç Kız ve Kadınların Mesleki Eğitimi ve İstihdamı Projesi ile çalışma yaşamında ihtiyaç duyulan fakat işin gerektirdiği şartları sağlayamayan kadın işgücünün eğitilerek çalışma yaşamı içerisinde yer alması sağlanmaya çalışılmaktadır (KSSGM, 1999: 50).

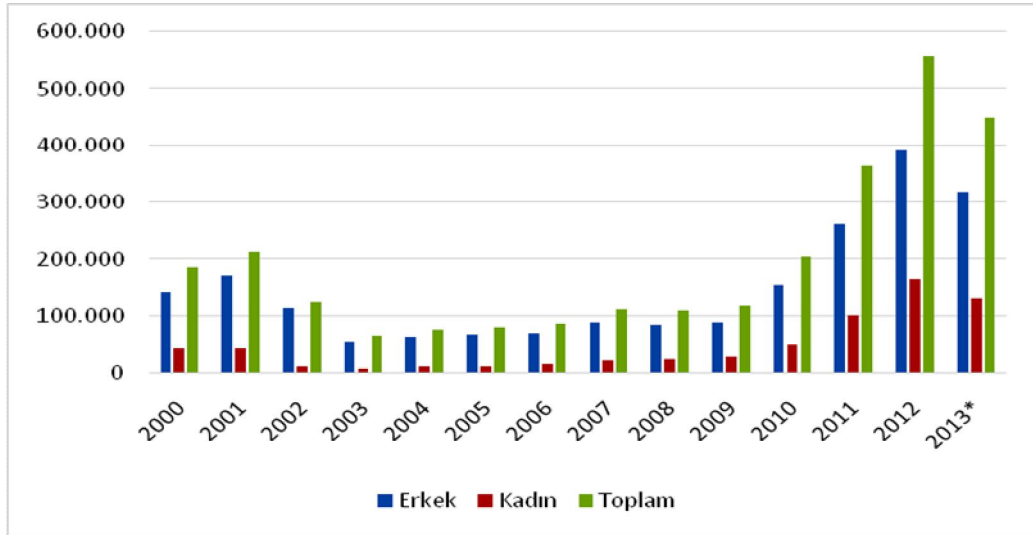
İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları ile İŞKUR bünyesinde kayıtlı olan fakat çalışma yaşamında istihdam edilmeyen işsizlerin ihtiyaç duyulan mesleklerde eğitilerek istihdam edilebilmeleri sağlanmaya çalışılmaktadır (İŞKUR, 2014). Bu amaçla verilen eğitimler gerekli nitelikte işçi arayan işverenle birlikte yürütülmektedir. Kursun maliyetini İŞKUR üstlenirken, işverenlerin tek sorumluluğu ise eğitim sonrasında işçileri istihdam etmektir (KSSGM, 1999: 46).

Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Meslek Edindirme Kursları ile amaçlanan ise kuruma kayıtlı olmalarına rağmen mesleki bir beceri ve yeteneği olmayan işsizleri gelir getirici bir faaliyette bulunabilmelerini sağlamak amacıyla eğitim programları düzenleyerek bu işgücünün eğitim sonrası gelir getirici bir faaliyette bulunabilmesini sağlamaktır (İŞKUR, 2014).

Türkiye’de İŞKUR tarafından genellikle kadın çalışanlara yönelik düzenlenen projeleri açıkladıktan sonra İŞKUR’un eğitim projeleri sonucunda işe yerleştirilen kadın ve erkeklerin sayılarını Şekil-11’den açıkça görebiliriz.

Şekil-11’de 2001-2005 arası dönemde İŞKUR bünyesinde işe yerleştirme sayısının hem erkeklerde hem de kadınlarda azaldığı görülmektedir. Söz konusu dönemlerde düşüşlerinin nedenlerinden belki de en önemlisi 2000-2001 ve 2004 yıllarında Türkiye’de yaşanan finansal krizlerdir. Kriz döneminde bahsettiğimiz düşüş eğilimi küresel krizin yaşandığı 2008 yılında da açıkça görülebilmektedir. 2005 yılından sonra 2008 yılı hariç her dönemde kurum bazında işe yerleştirme sayısının arttığı görülmektedir.

Şekil-11: İŞKUR İşe Yerleştirme Verileri



Kaynak: İŞKUR, 2013 (Temmuz).

Kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almasının nedenlerini daha önceki bölümlerde belirtmiştik. Bu nedenlerden en önemlileri, eğitim düzeyinin artması ve çift kazananlı aile modelinin gittikçe önem kazanmasıdır.

2.5.2.2.3. Milli Eğitim Bakanlığı

Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı, hem örgün hem de yaygın eğitim etkinliklerinde önemli bir yer teşkil etmektedir. Yaygın Eğitim, örgün bir eğitime sahip olsun ya da olmasın bireylerin bilgi ve becerilerini artırarak istihdam içerisinde yer alabilmelerini sağlamaya yönelik eğitim faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır (KA-DER, 2014).

Bakanlık bünyesinde daha çok kadın çalışanlara yönelik düzenlenen meslek kazandırmaya yönelik eğitimler Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü ve Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir (Bolcan, 2006: 152).

A- Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü: Genel Müdürlük, Çıraklık Eğitim Merkezleri ve Halk Eğitim Merkezleri aracılığıyla yürütmüş olduğu projeleriyle kadınların iş yaşamında daha fazla temsil edilmesini ve çalışma yaşamındaki kalitesini artırmayı hedeflemektedir. Çıraklık Eğitim Merkezi tarafından yürütülen faaliyetlerde iş yaşamı içerisinde yer alan gençlerin örgün eğitim almaları önündeki engeller giderilerek bu haklarını kullanabilmeleri ve iş güvencesi ile ücret ödemelerinin gerçekleştirilmesi sağlanmak istenmektedir. Çalışan gençlere yönelik düzenlenen bu eğitim imkânlarından erkeklerin kadınlara göre daha fazla yer aldıkları görülmektedir (TÜSİAD, 2000: 57). Eğitim imkânlarından yararlanan kadınların ise daha çok kuaförlük ve dikiş gibi meslek alanlarına yöneldikleri görülmektedir (KA-DER, 2014). Meslek sahibi olmayan bireylere meslek kazandırarak çalışma yaşamında yer almasını sağlamak amacıyla Halk Eğitim Merkezleri tarafından çok sayıda kurs açılmaktadır (KSSGM, 2000: 25). Halk Eğitim Merkezleri tarafından açılan kurslara kadınlar erkeklere göre daha fazla eğilim göstermelerine rağmen kadınlar daha çok kadın işi olarak kabul edilen alanlarda eğitim almayı tercih etmektedirler (KSSGM, 1999: 38).

Çıraklık ve Yaygın Eğitim Müdürlüğü tarafından kadınların istihdam içerisinde daha fazla yer alabilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilebilmesi ve ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılabilmesi için yürütülen diğer projeler ise aşağıdaki gibi belirtilebilir (Bolcan, 2006: 153).

- **İstihdamı Geliştirme Projesi:** Proje ile en fazla ilköğretim mezunu olan ve mesleki olarak bilgi veya tecrübeye sahip olmayan bireylere mesleki eğitim verilerek çalışma yaşamı içerisinde yer alabilmeleri sağlanmak istenmektedir (Halk Eğitim Merkezi'nce Yürütülen Projeler, 2006; akt. Bolcan, 2006: 153).

- **Türk El Halıcılığını Geliştirme Projesi:** Proje ile hem eskimeye yüz tutan Türk El Halıcılık sanatı ve mesleğini korumak hem de işsizlerin mesleki eğitim verildikten sonra çalışma yaşamı içerisinde yer alması sağlanmaya çalışılmaktadır (KSSG, 1999: 39; Halk Eğitim Merkezi'nce Yürütülen Projeler, 2006; akt. Bolcan, 2006: 154).

- **Eğitici Anne Yetiştirme Projesi:** Bu projenin iki önemli amacı vardır. Birincisi kadınlara yeni iş sahası yaratarak istihdam içerisindeki kadın sayısını arttırmak hedeflenmektedir (KSSGM, 1999: 39). Projenin bir diğer amacı ise iş yaşamından çocuk sahibi olduktan sonra ayrılmak zorunda olan kadın çalışanların nitelikli bakıcılara çocuklarını teslim etmeleri halinde çalışma yaşamlarına devam edebilmeleri sağlanmak istenmektedir (Halk Eğitim Merkezi'nce Yürütülen Projeler, 2006; akt. Bolcan, 2006: 154).

- **Ev Kadınlarına Yönelik Beceri Edindirme ve Bilgilendirme Kursları Projesi:** Proje kapsamında SİNGER firmasının ve Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneğinin işbirliğinde kadınlara dikiş-nakış konusunda eğitim verilmekte ve bu sayede kadınların para kazanarak toplumda daha fazla yer edinebilmesi sağlanmak istenmektedir (Halk Eğitim Merkezi'nce Yürütülen Projeler, 2006; akt. Bolcan, 2006: 154).

- **Hasta ve Yaşlı Bakımı, Refakatçi Yetiştirme Projesi:** Kurum ve kuruluşlar aracılığıyla sağlanan hizmetlerden yararlanamayan hasta ve yaşlıların bakım hizmetlerini yerine getirmek amacıyla eğitimini almamasına rağmen bu işlemleri yapanlara eğitim verilmek amacıyla yürütülen bir projedir (Halk Eğitim Merkezi'nce Yürütülen Projeler, 2006; akt. Bolcan, 2006: 155).

- **Yetişkin Eğitimi ve Okur-Yazarlık Projesi:** İstihdam içerisindeki kadınların ayrımcı uygulamalara maruz kalmalarının en önemli nedeni eğitimidir. Proje başta

kadınlara olmak üzere okuma yazma bilmeyen herkese okuma yazma eğitimi vererek ayrımcı uygulamaları azaltmayı hedeflemektedir (Bolcan, 2006: 155).

B- Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü: Kadınların mesleki eğitimlerini destekleyen ve çalışma yaşamında daha fazla yer alabilmesini sağlamaya yönelik yürütülen eğitim etkinlikleri Pratik Kız Sanat Okulları ve Olgunlaşma Enstitüleri tarafından düzenlenmektedir (Demir, 2006: 3).

- **Pratik Kız Sanat Okulları:** Belli bir örgün eğitim alan kadınlara yönelik olarak daha çok toplum tarafından cinsiyetlerine uygun olan meslek alanlarında mesleki eğitim verilmektedir (KSSGM, 1999: 40).

- **Olgunlaşma Enstitüleri:** En az ilköğretim mezunu olan öğrencileri belli meslek alanlarında yetiştirerek onların istihdam içerisinde yer alması sağlanmaya çalışılmaktadır (MEB Olgunlaşma Enstitüleri, 2014).

Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü tarafından kadınlara yönelik olarak düzenlenen diğer projeler ise aşağıdaki gibi belirtilmektedir (Bolcan, 2006: 156).

- **Üreten Kadın Projesi:** Proje ile eğitim olanaklarından yararlanmamış ve aynı zamanda çalışma yaşamı içerisinde yer alsa bile ek gelire muhtaç bir şekilde yaşamını sürdüren kadınlara becerilerine uygun meslek dallarında mesleki eğitim verilmektedir (KSSGM, 1999: 42). Bu sayede kadın eğitimini aldığı meslekten maddi getiri elde etmeye başlayacaktır (MEB Olgunlaşma Enstitüleri, 2014).

- **Yaygın Mesleki Eğitim Projesi:** Proje ile tekstil sektöründe faaliyet gösteren atölyelerin teknik donanımları sağlanarak bu atölyelerde kadınların eğitilmesi ve bu eğitimi alan kadının üretim faaliyeti içerisinde yer alması sağlanmaya çalışılmaktadır (KSSGM, 1999: 41).

- **Beslenme ve Gıda Alanlarında Eğitim ve İşgücü Yetiştirme Projesi:** Proje ile toplumu gıda ve beslenme konusunda bilinçlendirmek, gıda sektöründe çalışan ve çalışmak isteyen bireyleri eğiterek nitelikli işgücü yetiştirmek ve sektörün kalitesini arttırmak hedeflenmektedir (Demir, 2006: 3).

- **Geleneksel El Sanatları Yetiştirme ve Turistik El Sanatları Üretimi Projeleri:** Proje kapsamında geleneksel el sanatlarının geliştirilmesi ve el sanatları

üretiminde kalite ve verimliliği arttırmak için sektörde çalışan ve çalışmak isteyen kadınlara eğitim verilerek kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılması sağlanmaya çalışılmaktadır (Demir, 2006: 4).

- **Cezaevlerindeki İşgücü Kalitesinin Arttırılması ve Girişimciliğin Desteklenmesi Projesi:** Proje kapsamında cezaevinde yatan bireylerin tahliye sonrasında toplumsal yaşamla ekonomik ve sosyal olarak ilişkisinin sağlanabilmesi için bireylere mesleki eğitim verilmektedir (Demir, 2006: 5).

- **Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi:** Proje ile örgün eğitim imkânlarından çeşitli sebeplerle ayrılmak zorunda kalmış kız çocuklarına eğitimlerinden sonra ilgilendikleri alanda, herhangi bir örgün eğitim almamış kadınlara ise istedikleri meslek alanında eğitim verildikten sonra onların çalışma yaşamı içerisinde yer alabilmeleri sağlanmaya çalışılmaktadır (Bolcan, 2006: 157).

2.5.2.2.4. Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı

- Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü ve Tarım Reformu Genel Müdürlüğü tarafından genellikle kırsal bölgedeki kadınlara yönelik olarak verilen eğitimle kadınları bilinçlendirmek ve kadınların istihdam içerisindeki temsil oranını artırmak hedeflenmektedir (Bolcan, 2006: 159).

- **Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü:** Genel Müdürlük bünyesinde kırsal bölgede yaşayan gençlerin gelir elde etmesini sağlamak amacıyla el sanatları kursları düzenlenmektedir. Bu kurslar eğitim merkezleri ya da gezici köy kursları aracılığıyla gençlere ulaştırılmaktadır. Eğitim Merkezleri tarafından el becerisi kazandırabilmek amacıyla düzenlenen yaygın eğitim kurslarına 14-18 yaş aralığındaki genç kız ve erkekler katılabilmektedir (Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, 2006: akt. Bolcan, 2006: 159). Gezici Köy Kursları tarafından düzenlenen yaygın eğitim faaliyetlerine ise sadece 14 yaş ve üzeri kırsal bölge kadını katılabilmektedir. Kurslarda toplum tarafından kadın işi olarak nitelendirilen halı ve kilim dokumacılığı konusunda mesleki eğitim verilmektedir. Ayrıca kadınlara ilgili meslek alanında gelir sağlamasını sağlayacak teknik donanım hizmeti de verilmektedir (KSSGM, 2000: 32).

Genel Müdürlük tarafından kadınlara yönelik olarak uygulamaya konulan diğer düzenlemeler ise Ev Ekonomisi Yayın Çalışması ve Kadın Çiftçiler Yayın Projesi'dir (Bolcan, 2006: 160). Ev Ekonomisi Yayın Çalışması ile genellikle ev kadınlarına el sanatları konusunda eğitim verilerek onların gelir etmesini sağlamak amaçlanmaktadır (KSSGM, 2000: 31). Yürütülen Kadın Çiftçiler Yayın Projesi'yle ise kadın çiftçilerin eğitilmesi hedeflenmektedir (KSSGM, 2000: 48).

- **Tarım Reformu Genel Müdürlüğü:** Genel Müdürlük, kırsal bölgede yaşayan yetişkin kadınlara yaygın eğitim kursları düzenleyerek onları bilinçlendirmeyi, meslek sahibi yapmayı ve ekonomik yaşam içerisinde yer alabilmelerini sağlamaya çalışmaktadır (Bolcan, 2006: 160). Müdürlük kapsamında düzenlenen kurslarda kadınlara sadece kadın işi olarak görülen dallarda eğitim verilmektedir (KSSGM, 1999: 52).

2.5.2.2.5. Çok Amaçlı Toplum Merkezleri

GAP Bölge İdaresi tarafından kurulan Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM) kadınların sorunlarının farkına varmasını, çalışma yaşamı içerisinde kamu kurum ve kuruluşlarında daha fazla temsil edilmesini sağlamayı; iş yaşamındaki ayrımcı uygulamalarla mücadele ederek kadının hem daha fazla istihdam edilebilmesini hem de daha iyi çalışma şartlarına ulaşabilmesi sonucunda fırsat eşitliğini gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır.

Kadınlara, meslek kazandırmaya ve gelir elde etmeye yönelik genellikle kadın işi olarak nitelendirilen alanlarda eğitim verilmekte ve kadınlar üretici hale getirilmektedir. Yürütülen bir diğer etkinlik ise girişimcilik eğitimidir. Eğitimle kadınlara finansman ve kredi konusunda yardımcı olmaya yönelik danışmanlık hizmeti verilmekle birlikte ayrıca satış ve pazarlama konusunda da yardımcı uygulamalarda bulunmaktadır (ÇATOM, 2014).

2.5.2.2.6. Kadın Girişimciler Derneği

Türkiye'de kadınların istihdam içerisinde hem nicel hem de niteliksel olarak artırmayı amaçlayan kuruluşlardan bir tanesi de Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) dir. Kadınların ekonomik yaşam içerisinde daha fazla risk alabilmesini

ve bunun neticesinde kadın girişimci sayısını artırmayı planlayan KAGİDER bünyesinde yürütülen projeler aşağıda belirtilmiştir.

KAGİDER, ekonomideki kadın girişimci sayısını arttırmayı ve mevcut olanların ise daha etkin ve verimli olabilmelerini sağlamayı hedeflemektedir (Titiz, 2006). KAGİDER tarafından kadın girişimcilere yönelik olarak düzenlenen projeler ise aşağıdaki gibi belirtilebilir (Bolcan, 2006: 162).

Kadın Fonu: Proje kapsamında fırsat eşitliğini sağlamak ve kadını her alanda katılımcı hale getirmek amacıyla fon yaratılması ve bu fonların kadın sivil toplum kuruluşlarına aktarılması istenmektedir (KAGİDER, 2014). Oluşturulan bu fonların kadınlar için kullanılması ve kadınlar için mevcut sorunların çözüme kavuşturulması hedeflenmektedir (TİSK, 2006: 200).

- **Su Damlası Projesi:** Proje ile kadınlara uygulamalı olarak insan kaynakları yönetimi danışmanı alanında eğitim verilerek kadınların söz konusu alanda şirket kurarak ekonomik yaşam içerisinde yer alabilmesi sağlanmaya çalışılmaktadır (KAGİDER, 2014).

- **Kadın Girişimciler İş Geliştirme Merkezleri:** Proje ile kendi işletmesini kurmak veya mevcut işletmesini iyileştirmek isteyen kadın girişimcilere her türlü destekleyici yardımda bulunarak kadınlar arasında girişimciliğin özendirilmesi ve kadın girişimci sayısının artırılması hedeflenmektedir (KAGİDER, 2014).

- **GAP-GİDEM (Güneydoğu Anadolu Projesi Girişimci Destekleme ve Yönlendirme Merkezi) Kadın Girişimcilik Projesi:** Proje ile Güneydoğu Anadolu Bölgesinde girişimci olmak isteyen kadınların karşılaştığı engellere çözüm sunularak girişimcilik için potansiyele sahip olanların iş kurmalarına sağlanmasına yardımcı olunmaktadır (Özer, 2005: 5).

- **Kuluçka Projesi:** Proje kapsamında katılımcılardan proje önerileri alınarak başarılı olabilecek projelere maddi finansman sağlanarak kadınların iş kurmalarına yardımcı olunmaktadır (TİSK, 2006: 200).

- **Kadından Kadına Köprü Projesi:** Proje ile Mardin bölgesiyle özdeşleşmiş ürünlerin yaşatılabilmesi ve kadınların bu alanda çalışma yaşamı içerisinde yer alabilmesi sağlanmaya çalışılmaktadır (KAGİDER, 2014).

KAGİDER ayrıca kadınların toplumsal yaşamın her alanında yer alabilmesi, sorunlarını dile getirebilmesi ve toplu bir şekilde hareket edebilmeleri için de İş'te Kadın Koalisyonu ve AB Yolunda Kadın Bilgi Ağı projelerini uygulamaya koyarak kadınların birlik ve beraberlik içerisinde hareket edebilmesini sağlamaya çalışmaktadır. İş'te Kadın Koalisyonu Projesi kapsamında kadın derneklerinin kurulması ve bu derneklerden tarafından düzenlenecek toplantılarla kadın sorunlarına çözüm üreterek kadınları toplumsal yaşamda daha iyi mevkide getirmek hedeflenmektedir (TİSK, 2006: 201; Titiz, 2006). KAGİDER tarafından uygulamaya konulacak bir diğer proje olan AB Yolunda Kadın Bilgi Ağı Projesi ile AB üyesi ülkelerin kadın dernekleri ile kadın konuları ile ilgili konularda bilgi alışverişinde bulunarak AB müktesebatına uygun uygulamaların Türkiye'de gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir (TİSK, 2006: 200).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAHRAMANMARAŞ İLİNDE TEKSTİL SEKTÖRÜNDE CİNSİYET AYRIMCILIĞININ TESPİTİNE YÖNELİK UYGULAMALI BİR ANALİZ

3.1. Çalışmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın temel amacı kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamaların sebebini, türünü ve şiddetini tespit ederek; bu doğrultuda bu ayrımcı uygulamaları ortadan kaldırılabilmek için uygulanabilecek olan politikalara çözüm yolları geliştirmektir. Çalışmanın ikincil amacı ise kadın çalışmalar açısından istihdam ve işsizliğin ekonomik ve sosyal hayata olası etkilerinin tespitidir.

Bu amaç doğrultusunda çalışmamızda Kahramanmaraş Tekstil Sektörü örneği dikkate alınmıştır. Emek piyasasında cinsiyet ayrımcılığı sorunu dikkate alınarak, Kahramanmaraş Tekstil Sektöründe çalışan kadınların sorunlarının tespit edilerek, söz konusu sorunların çalışma hayatı ve sosyal hayata olan etkileri analiz edilmeye çalışılmıştır.

3.2. Literatür

Cinsiyet ayrımcılığının tespitine yönelik olarak yapılan pek çok araştırma sonuçları, çalışma yaşamındaki mobbing olgusuyla mücadelenin önemini ortaya koymaktadır. Avrupa Birliğine tam üye statüsünde olan 15 ülke arasında yapılan bir çalışmada çalışma yaşamındaki 6 milyon çalışanın fiziksel şiddetle, 3 milyon çalışanın cinsel tacizle ve 12 milyon çalışanın ise mobbinge karşı karşıya kaldıkları ortaya konmuştur (Tınaz vd., 2008: 13). Dikkat çekici bir diğer sonuç ise İngiltere’de yapılan bir araştırmanın sonunda ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışmada İngiltere’de istihdam içerisinde yer alanların % 53’ü mobbinge maruz kalırken % 78’i ise psikolojik olarak kendisine baskı uygulandığını belirtmiştir. Almanya ve İsveç’te yapılan çalışmalara göre ise iş yerinde taciz olaylarıyla karşılaşan bireylerin emeklilik yaşlarının diğer çalışanlara göre daha erken olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tınaz, 2006: 13). Avrupa ülkeleri kapsamında yapılan çalışmalardan ortaya çıkan

ortak sonuç ise iş yerlerinde çalışanların fiziksel şiddetten daha fazla psikolojik şiddetle karşı karşıya kalmaktadır.

Türkiye’de emek piyasasında cinsiyet ayrımcılığına yönelik olarak yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar Avrupa’daki çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Emek yoğun bir sektör olan hizmetler sektöründe faaliyet gösteren bir otelde 427 denekle yapılan bir çalışmada katılımcıların %27,4’ünün psikolojik tacize maruz kaldıkları sonucu ortaya çıkmıştır (Aydın ve Özkul, 2007: 169–186). Bursa ili kapsamında sağlık, güvenlik ve eğitim sektörlerini birlikte kapsayan bir çalışmada katılımcıların % 47’si iş yerinde psikolojik taciz durumlarının yaşandığını belirtmiştir (Bilgel vd., 2006: 226-231).

3.3. Veri Seti ve Yöntem

3.3.1. Veri Seti

Araştırma, Türkiye’de emek piyasasında tekstil sektörünün en çok geliştiği illerden biri olan Kahramanmaraş’ta yapılmıştır. Araştırmanın ana kütlesini tekstil sektöründe çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Örneklem olarak alınan fabrikalar ise faaliyetlerini birbirinden bağımsız olan gerçekleştiren, Kahramanmaraş ve Türkiye ekonomisine katkı sağlayan ve istihdam yaratan kuruluşlardır.

Araştırmamızın örneklemini söz konusu fabrikalarda çalışan 480 bayan işçi oluşturmaktadır. Bayan işçiler, yüzlerce çalışanın bulunduğu bu fabrikalarda üretim aşamasında yer alan işçiler arasından ve basit tesadüfi örneklem yoluyla seçilmiştir.

Bu araştırmanın saha çalışmasını Kahramanmaraş tekstil sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli 5, orta ölçekli 4 ve küçük ölçekli 3 olmak üzere toplam 12 işletme oluşturmaktadır. Anket çalışmaları, söz konusu fabrikalarda bayan çalışanlara 4 anketör aracılığıyla uygulanmıştır. Her bir anketör günde ortalama 15-20 anket yapmış ve çalışma anket soru formları doldurularak toplam 10 günde tamamlanmıştır.

3.3.2. Yöntem

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket formu, çalışan kadınlara ilişkin verileri toplamak üzere 5 bölüm ve toplam 72 sorudan oluşmaktadır (EK-1).

Birinci bölümde kadınların genel olarak sosyal ve ekonomik durumlarını tespit edebilmek amacıyla 6 soru, ikinci bölümde ise iş yerindeki çalışma koşullarının tespitine yönelik 11 soru yer almaktadır. Üçüncü bölüm meslek değerlendirmeye yönelik 13 sorudan, dördüncü bölüm çalışma hayatındaki psikolojik taciz durumunun tespit edilebilmesi amacıyla 17 sorudan, beşinci ve son bölüm ise çalışanların iş yerindeki durumlarını ve karşılaştıkları sorunlara yönelik 19 sorudan oluşmaktadır.

Ayrıca çalışanların sorunlarını rahatlıkla dile getirebilmelerini sağlanabilmesi için anket sorularında açık uçlu boşluklar bırakılmıştır. Uygulanan anket sonunda elde edilen veriler SPSS 15 istatistik analiz programında değerlendirilmiştir.

Çalışma kapsamındaki söz konusu işletmelerdeki kadın çalışanlara yönelik anket uygulamasının yapılması ve verilerin elde edilebilmesi için Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odasına “Anket Uygulama İzni” konulu bir dilekçe ile başvuruda bulunulmuştur. İlgili yazıya 14.05.2014 tarihinde 1314-2/1 sayılı evrak ile olumlu cevap verilmiş olup, anket uygulaması için izin alınmıştır. “Anket Toplama Yazısı” EK-2’de yer almaktadır.

3.4. Analiz Sonuçları

3.4.1. Veri Girişi

Yapılan anketlerin kontrolleri tamamlandıktan sonra SPSS 15 versiyonundaki istatistik paket programına iki veri yükleme analiz uzmanı tarafından verilen yüklenilerek rapor analizine geçilmiştir. Veri girişlerine ilişkin görünüm aşağıdaki gibidir.

*calisan_kadin_arastirmasi_5,4,2014.sav [DataSet1] - SPSS Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Window Help

1: D7 4 Visible: 74 of 74 Variables

	resp_id	fabrika	Yap	Öğrenim	medeni_du	aile_gelir	Çocuk_say	Baba_meslek	A1	A2	A3	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12
1	802809	15	4	3	3	3	0	3	6	5	5	3	4	4	4	0	5	5	5	5	5	4	4	4	0	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1
2	802802	15	4	3	3	1	1	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1
3	802797	15	4	2	1	2	3	3	4	4	5	2	4	4	4	0	5	5	5	5	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	
4	802792	15	2	4	1	3	3	3	4	3	3	2	2	6	2	1	1	3	3	2	2	5	1	1	4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	
5	802785	15	2	4	1	3	0	5	6	2	3	1	3	3	1	1	3	4	3	3	6	5	1	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1		
6	802778	15	1	2	1	2	1	5	2	2	2	4	1	4	1	1	5	2	Ma	2	ihiti	1	5	4	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	
7	802771	15	3	4	1	1	2	2	2	2	4	1	5	1	2	1	3	Ma	2	ihiti	1	4	1	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
8	802764	15	4	3	1	2	2	1	6	4	4	3	3	0	3	2	5	4	4	2	2	2	3	3	4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	
9	802759	15	4	5	2	2	2	5	4	3	3	3	4	0	4	2	4	3	3	3	0	2	3	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	
10	802752	15	4	4	1	2	2	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	
11	802746	15	4	3	3	3	3	0	4	3	3	2	3	0	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	
12	802740	15	4	4	2	3	3	9	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	ihiti	2	2	4	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	
13	802733	15	4	4	3	1	1	4	4	4	4	0	4	3	3	2	5	4	5	ihiti	4	4	4	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	
14	802726	15	4	1	1	1	2	4	6	5	0	0	4	3	3	2	3	4	5	ihiti	4	2	3	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	
15	802718	15	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	4	4	4	ihiti	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	
16	802713	15	3	4	1	1	2	2	6	4	2	4	1	5	1	1	1	3	2	ihiti	1	5	2	3	5	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	
17	802707	15	2	4	1	3	3	9	2	3	2	4	2	6	2	1	1	3	pi	2	bor	2	5	1	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	
18	802702	15	3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	3	2	2	2	4	4	5	5	0	4	0	0	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	
19	802698	15	2	4	1	3	3	9	2	2	2	1	1	1	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	
20	802693	15	4	2	1	2	3	5	3	2	2	3	4	5	4	1	1	2	2	2	2	5	4	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	
21	802688	15	4	2	1	3	3	9	4	5	5	4	2	6	2	1	1	3	2	2	2	5	1	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	
22	802682	14	2	0	1	2	0	9	2	3	3	4	2	6	2	1	2	5	Ma	2	sev	1	5	4	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
23	802675	14	1	2	2	2	1	5	0	0	0	4	1	2	1	1	1	2	2	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
24	802642	14	1	5	3	2	1	9	0	4	2	4	2	5	2	1	1	3	pla	2	ihiti	1	2	3	3	0	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	
25	802612	14	2	0	1	2	0	9	2	3	3	4	2	6	2	1	2	5	ma	2	sev	1	5	4	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
26	802608	14	1	2	2	2	1	8	0	4	2	4	1	3	1	2	1	2	ort	2	ihiti	1	5	1	3	4	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	
27	802605	14	2	2	1	2	2	9	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2		
28	802601	14	2	2	1	2	2	2	2	3	2	4	1	3	1	1	1	3	Ort	2	2	4	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	0	2	1	0	1	
29	802547	14	1	3	2	2	1	5	0	1	2	4	1	1	1	1	1	2	Ort	2	ihiti	1	5	3	3	2	2	2	2	1	1	0	2	1	0	2	2	

Data View Variable View

SPSS Processor is ready

21:33 10.4.2014

*calisan_kadin_arastirmasi_5,4,2014.sav [DataSet1] - SPSS Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Window Help

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure
1	resp_id	String	20	0	Respondent No	None	None	8	Left	Nominal
2	fabrika	Numeric	8	0	Anket Yapılan Fabrika	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
3	Yap	Numeric	8	0		{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
4	Öğrenim	Numeric	8	0	Öğrenim	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
5	medeni_du	Numeric	8	0	Medeni Durumunuz Nedir ?	{1, Evli}...	None	8	Right	Scale
6	aile_gelir	Numeric	8	0	Ailenizin Toplam Geliri	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
7	Çocuk_say	Numeric	8	0	Kaç çocuğunuz var?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
8	Baba_mesl	Numeric	8	0	Babanyızın mesleği nedir ?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
9	A1	Numeric	8	0	Ebiniz Çalıyıyor mu ?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
10	A2	Numeric	8	0	Kendiniz dahil aile toplam nüfusunuz kaç kişiden oluşmaktadır ? (Bakmakla yükümlü olduğunuz kişiler dahil)	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
11	A3	Numeric	8	0	Kendiniz dahil Ailenizde çalışan kişi sayısının yazınız ?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
12	B1	Numeric	8	0	Kendinize ait otomobiliniz var mı ?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
13	B2	Numeric	8	0	Gayri menkulunuz var mı ?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
14	B3	Numeric	8	0	Borcunuz var mı ?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
15	B4	Numeric	8	0	Hangi evde ikamet ediyorsunuz ?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
16	C1	Numeric	8	0	Kadın olduğunuz için ipe alınıyorken her hangi bir zorlukla karşılaştınız mı?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
17	C2	Numeric	8	0	Çalışmakta olduğunuz bu işi nasıl buldunuz?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
18	C3	Numeric	8	0	Kaç yıldır Tekstil sektöründe çalışıyorsunuz?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
19	C4	String	250	0	Mesleğinizin Çalıyıştığınız iş yerindeki iş kolunuz nedir ? (Makinacı,Overlokcu vb)	None	None	8	Left	Nominal
20	C5	Numeric	8	0	Yp yerinize hangi araçla ulaşım sağlıyorsunuz ?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
21	C6	String	250	0	Bu mesleği niçin yapıyorsunuz ?	None	None	8	Left	Nominal
22	C7	Numeric	8	0	Çalışmanıza kim karar verdi?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
23	C8	Numeric	8	0	Ne zamana kadar çalışmayı düşünöyorsunuz?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
24	C9	Numeric	8	0	Kadınların çalışmasını nasıl değerlendiröyorsunuz?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
25	C10	Numeric	8	0	Sizce toplumda çalışan kadınlar nasıl gözle görülüyor?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
26	C11	Numeric	8	0	Çalışan bir bayan olarak siz ev işlerinin ne kadarını yapmaktasınız?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
27	M1	Numeric	8	0	Daha önce başka bir yerde aynı işi yaptınız mı ?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
28	M2	Numeric	8	0	Çocuğunuzda aynı işi yapmasını istemisiniz?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
29	M3	Numeric	8	0	Yaptığınız bu işle ilgili olarak daha öncelen başka bir yerde kurs yada eğitim aldınız mı?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
30	M4	Numeric	8	0	Her hangi bir sendikaya üye misiniz?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale
31	M5	Numeric	8	0	Çalıyıştığınız bu işyen ilk işiniz mi?	{0, Cevap yok}	None	8	Right	Scale

Data View Variable View

SPSS Processor is ready

21:27 10.4.2014

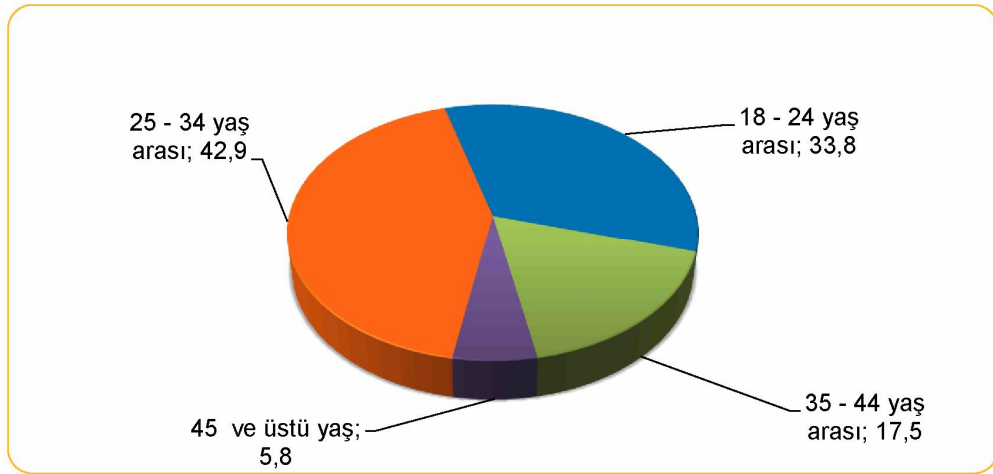
3.4.2 Demografik Bulgular

Çalışma yaşamındaki cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamaların türü ve şiddetine yönelik tespitin yapılmasından önce istihdam yapısı içerisinde yer alan kadın çalışanların demografik özelliklerinin ele alınması yararlı olacaktır. Bu doğrultuda ilk olarak bölgesel uygulama kapsamında Kahramanmaraş tekstil sektöründe çalışan kadınların yaş, eğitim, ailenin toplam geliri, çocuk sayısı, medeni durum ve baba meslekleri gibi değişkenler ele alınacaktır.

3.4.2.1 Çalışan Kadın Yaş Dağılım Bulguları

Araştırmaya katılan deneklerin vermiş oldukları cevaplar analiz edilmiş ve analiz sonuçları Şekil-12’de özetlenmiştir.

Şekil-12: Yaş Dağılımı

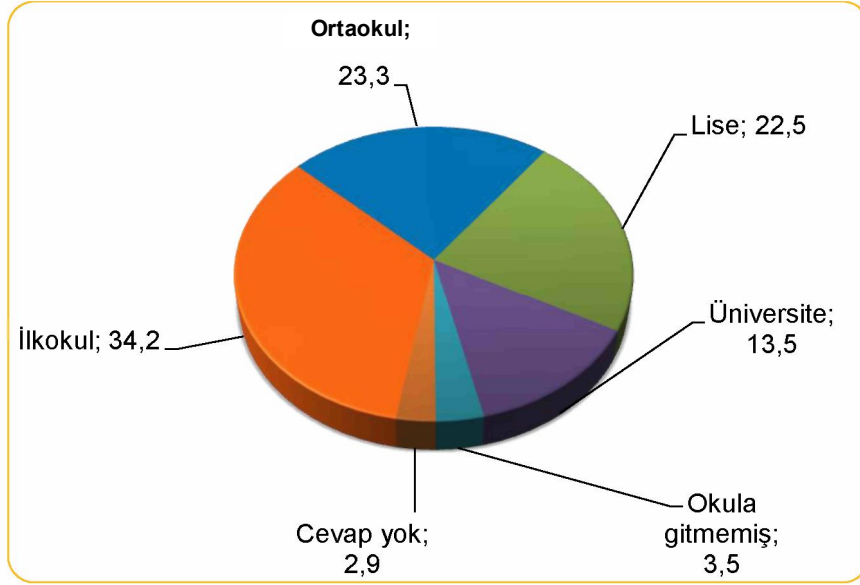


Şekil-12’ye göre araştırmaya katılan deneklerin vermiş olduğu cevaplar dikkate alındığında, kadınların % 42,9’u 25-34 yaş grubu, % 33,32’si ise 18-24 yaş grubu içerisinde yer almaktadır. 35-44 yaş aralığında çalışma yaşamı içerisinde yer alan kadınların oranı % 17,5 ve 45 yaş ve üzeri olanlarının oranı ise % 5,8’dir. Elde edilen sonuçlardan hareketle Kahramanmaraş örneği dikkate alınır ise orta yaş grubunda yer alan kadınların tekstil sektöründe daha çok çalışma yaşamı içerisinde yer aldıkları gözlemlenmiştir.

3.4.2.2. Çalışan Kadın Öğrenim Dağılım Bulguları

Anketlere cevap veren kadınların eğitim durumlarına ilişkin bilgiler Şekil-13’de yer almaktadır.

Şekil-13: Eğitim Durumu

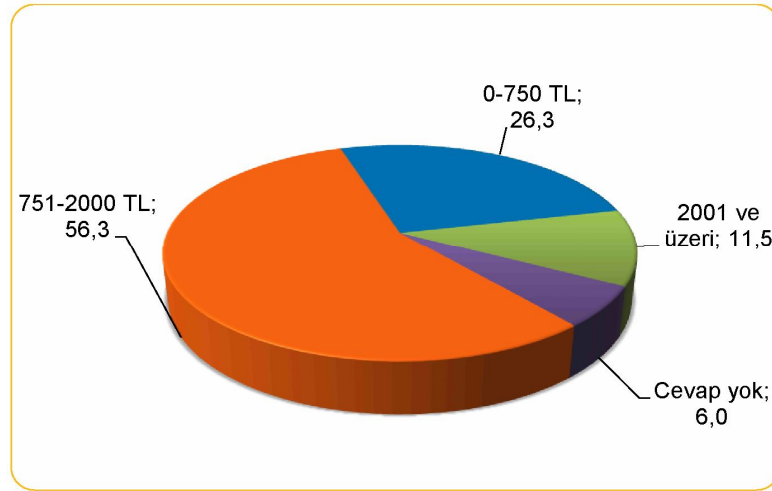


Şekil-13 incelendiğinde kadınların % 34,2’si ilkokul, % 23,3’ü ortaokul, % 22,5’i lise ve % 13,5’i ise üniversite mezunu oldukları belirmişlerdir. Araştırmaya katılan deneklerin % 3,5’i herhangi bir okula gitmediğini belirtirken soruya cevap vermeyenlerin oranı ise % 2,9’dur.

3.4.2.3. Çalışan Kadın Aile Toplam Gelir Dağılım Bulguları

Kadın çalışanların mensup oldukları ailedeki toplam gelir seviyesini tespit etmeye yönelik sonuçlar Şekil-14’te belirtilmektedir.

Şekil-14: Ailenin Toplam Gelir Seviyesi

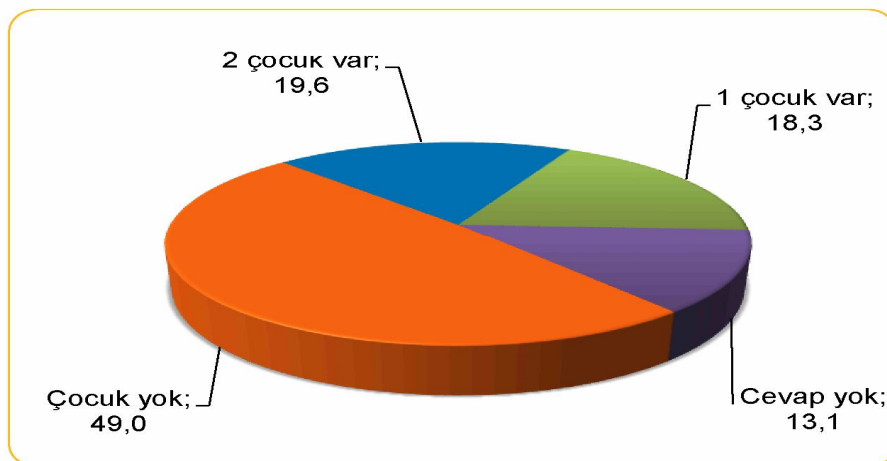


Şekil-14'ten hareketle deneklerin % 56,3'ünün 751-2000 TL, % 26,3'ünün 0-750 TL ve % 11,5'inin ise 2001 TL ve üzeri bir gelire sahip oldukları anlaşılmaktadır.

3.4.2.4. Çalışan Kadın Çocuk Sayısı Dağılım Bulguları

Yapılan araştırmalarda kadınların çocuk sahibi olmasının iş yaşamında birçok soruna yol açacağı belirtilmektedir. Çocuğun doğumundan sonraki dönemlerde anne sütüne ihtiyaç duyması ve çocuk bakımından birincil derecede annenin sorumlu tutulması çalışma yaşamında kadınları zor durumda bırakmaktadır. Araştırmaya katılan kadınların çocuk sahibi olma durumları Şekil-15'te ortaya konulmaktadır.

Şekil-15: Çocuk Sayısı

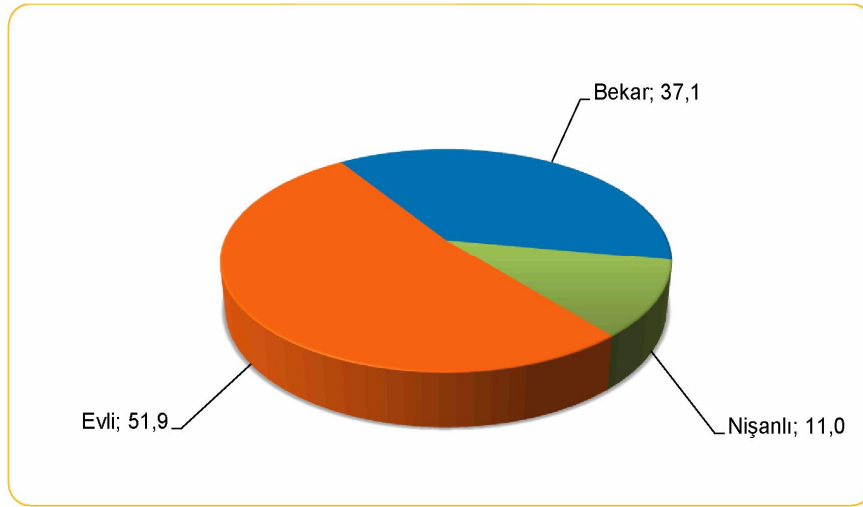


Şekil-15'e göre araştırmaya katılan deneklerin çocuk sahibi olma durumlarına bakıldığında ankete katılan çalışanların % 49'unun çocuk sahibi olmadıkları görülmektedir. Çalışanlar arasında iki çocuğu olanların % 19,6 iken, bir çocuğu olanların oranı ise % 18,3'dür. Ayrıca bu soruya cevap vermeyenlerin oranı ise % 13,1'dir.

3.4.2.5. Çalışan Kadın Medeni Durum Bulguları

Özellikle gelişmemiş ya da gelişmekte olan toplumlarda kadına evlendikten sonra daha fazla maddi olmayan sorumluluklar yüklenmektedir. Genel anlamda evin geçimini sağlamakla erkek sorumlu tutulurken kadın ise öncelikle iyi bir eş ve iyi bir anne olma zorunda bırakılmaktadır. Çalışan kadınların medeni durumlarına göre dağılımı Şekil-16'da belirtilmektedir.

Şekil-16: Medeni Durum Hali

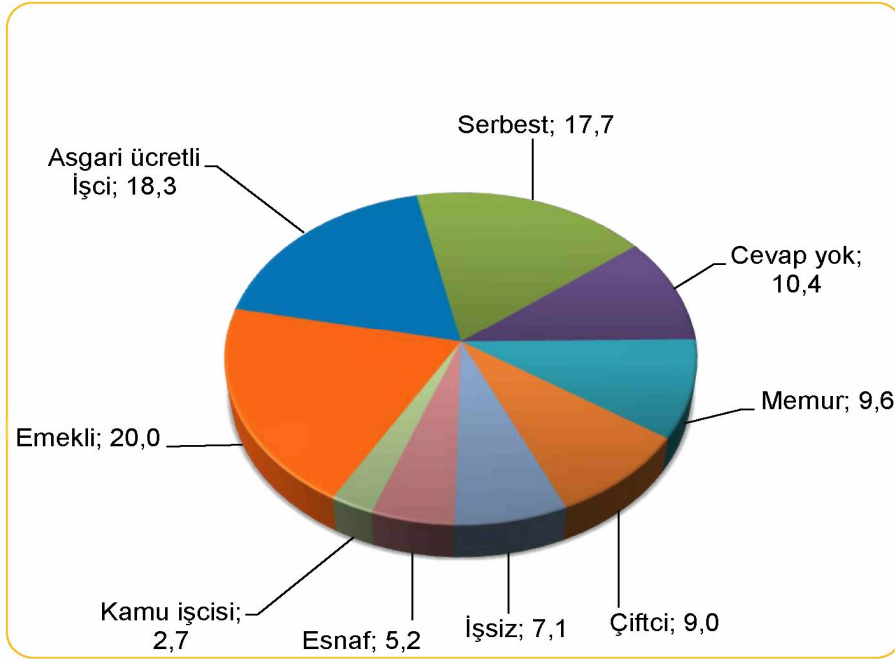


Şekil-16 incelendiğinde kadınların % 51,9'unun evli, % 37,1'inin ise bekâr, %11'inin ise anketin uygulandığı dönemde nişanlı oldukları görülmektedir.

3.4.2.6. Çalışan Kadın Baba Mesleğine Dağılım Bulguları

Bireyler bazı durumlarda aile büyüklerinin yapmış oldukları davranışları örnek alabilmektedir. Geçmiş dönemlerde ataerkil yaşam tarzının daha fazla görüldüğü düşünülürse günümüz kadınların annelerinin büyük bir çoğunluğu ev hanımıdır. Bu yüzden çalışma yaşamında yer almak isteyen kadınların ailede örnek olarak alabileceği birey babalarıdır. Kadınların baba meslekleri Şekil-17'de belirtilmektedir.

Şekil-17: İşgörenin Baba Mesleğinin Tespiti



Şekil-17'ye göre kadınların babalarının hangi mesleği yaptıklarının tespitine yönelik sorulan soruda ankete katılan kadınların % 20'si babasının emekli olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların % 18,3'ü babasının asgari ücretli bir işte çalıştığını, % 17,7'si babasının serbest bir iş yaptığını ve % 9,6'sı ise babasının memur olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca analiz sonuçlarından deneklerin %24,6'sı babasının diğer meslek dallarında çalıştıkları ya da işsiz oldukları ortaya çıkmıştır.

3.4.3. Aile Sosyal Yapı Bulguları

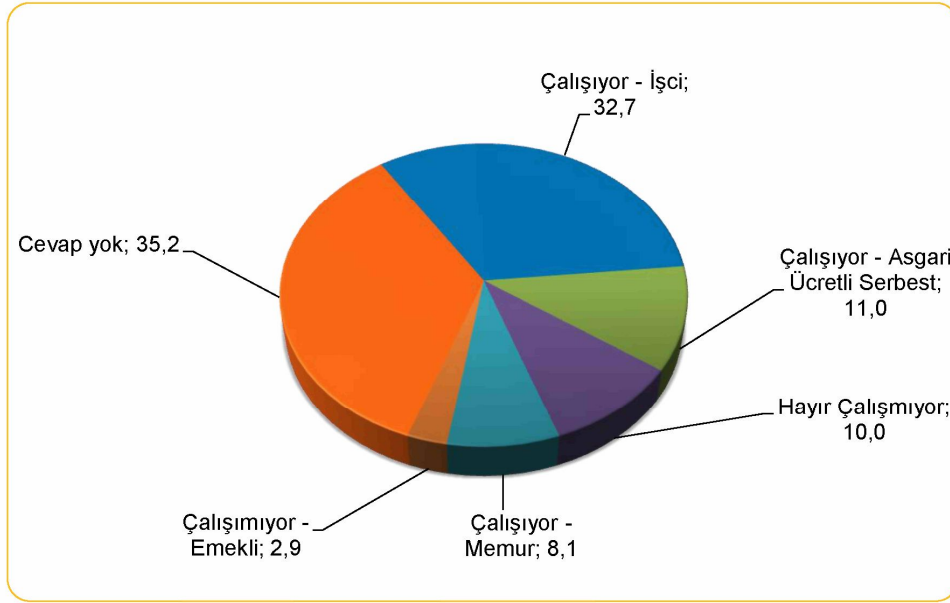
Ailedeki sosyal ve ekonomik yapının tespitine yönelik yapılan çalışmalardan elde edilecek sonuçlar bireylerin çalışma yaşamındaki birçok konu hakkında önemli ipuçları vermektedir. Kadın çalışanlara yönelik bu bölümdeki açıklamalar bireyin çalışma yaşamında isteyerek mi yoksa zorunlu olarak mı yer aldığı gibi konuların da açıklanmasını kolaylaştıracaktır. Örnek olarak verilecek olursa kadınlar eşlerinin çalışmaması durumunda geçimi sağlayacak asli birey konumuna itilebilmekte ve iş seçme şansı kısmen ortadan kalkabilmektedir. Bu ise kadınların daha çok vasıf gerektirmeyen düşük ücretli işlerde çalıştırılması sonucunu doğurabilmektedir. Kadın çalışanların içinde bulundukları durumun tespitine yönelik bu başlık altında çalışan

kadının eşinin de çalışma durumu, ailedeki toplam nüfus ve nüfus içerisindeki çalışan toplam aktif nüfus gibi faktörler ele alınmaktadır.

3.4.3.1. Çalışan Kadının Eşinin Çalışma Dağılım Bulguları

Kadınların eşlerinin de çalışma yaşamı içerisinde yer alma durumları Şekil-18’de analiz edilmiştir.

Şekil-18: İşgörenin Eşinin Çalışma Durumunun Tespiti



Şekil-18 incelendiğinde ankete katılan katılımcıların eşlerinin çalışıp-çalışmadıklarının tespitine yönelik soruya katılımcıların % 10’u eşinin çalışmadığını ve % 2,9’u ise eşinin çalışmamasına rağmen emekli olduğunu dile getirmiştir. Katılımcıların % 32,2’sinin eşi işçi olarak, % 11’inin eşi asgari ücretli olarak ve % 8,1’inin ise eşi memur olarak çalışmaktadır. Ayrıca soruya cevap vermeyenlerin oranı ise % 35,2 olarak gerçekleşmiştir.

Çalışanların demografik özellikleri dikkate alınarak eşlerinin çalışıp-çalışmadıklarına yönelik yapılan analizde yaş, eğitim, medeni durum, toplam gelir, çocuk sayısı ve baba mesleği gibi faktörler dikkate alınarak araştırma yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulardaki en yüksek değerler Tablo-10’da belirtilmiştir.

Tablo-10: Demografik Özelliklere Göre Çalışan Kadının Eşinin de Çalışması Durumu

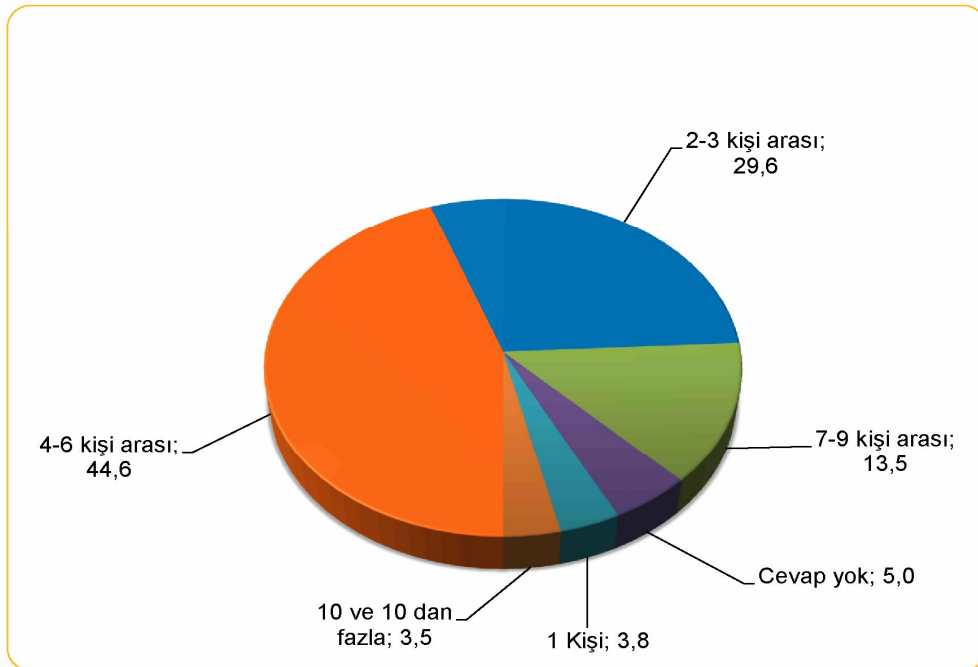
	Cevap yok	Çalışıyor - Memur	Çalışıyor - İşçi	Çalışmıyor - Emekli	Çalışıyor - Asgari Ücretli Serbest	Hayır Çalışmıyor
YAŞ						
18 - 24 yaş arası	54,9	5,6	27,2	2,5	1,9	8,0
25 - 34 yaş arası	30,6	8,3	38,3	1,9	14,1	6,8
35 - 44 yaş arası	17,9	9,5	38,1	2,4	14,3	17,9
45 ve üstü yaş	7,1	17,9	7,1	14,3	32,1	21,4
ÖĞRENİM(EĞİTİM)						
Cevap yok	35,7	14,3	35,7			14,3
Okula gitmemiş	11,8	11,8	23,5	17,6	11,8	23,5
İlkokul	20,1	6,1	45,7	3,0	14,0	11,0
Ortaokul	39,3	2,7	29,5	4,5	11,6	12,5
Lise	49,1	7,4	26,9		10,2	6,5
Üniversite	49,2	21,5	16,9	1,5	6,2	4,6
MEDENİ DURUMU						
Evli	2,4	10,8	53,8	3,2	17,3	12,4
Bekar	79,8	0,6	6,7	1,7	2,8	8,4
Nişanlı	39,6	20,8	20,8	5,7	9,4	3,8
AİLE TOPLAM GELİR						
Cevap yok	44,8	13,8	27,6	3,4	6,9	3,4
0-750 TL	38,1	3,2	26,2	3,2	8,7	20,6
751-2000 TL	34,8	7,0	37,4	2,6	11,1	7,0
2001 ve üzeri	25,5	21,8	27,3	3,6	18,2	3,6
AİLE ÇOCUK SAYISI						
Cevap yok	6,3	6,3	46,0	1,6	20,6	19,0
Çocuk yok	63,0	5,1	18,7	2,1	3,8	7,2
1 çocuk var	9,1	12,5	54,5	4,5	11,4	8,0
2 çocuk var	9,6	12,8	38,3	4,3	22,3	12,8
BABA MESLEĞİ						
Cevap yok	46,0		24,0	4,0	12,0	14,0
Memur	30,4	34,8	17,4	6,5	4,3	6,5
Asgari ücretli İşçi	35,2	4,5	46,6	3,4	5,7	4,5
Kamu işçisi	15,4	23,1	23,1	7,7	23,1	7,7
Esnaf	20,0	16,0	32,0		16,0	16,0
Çiftçi	16,3	2,3	25,6	4,7	25,6	25,6
Serbest	43,5		31,8	3,5	10,6	10,6
Emekli	36,5	10,4	36,5		10,4	6,3
İşsiz	44,1	2,9	35,3		8,8	8,8
Toplam	35,2	8,1	32,7	2,9	11,0	10,0

Tablo-10'daki verilerden hareketle yaş aralıklarına göre en fazla 25-34 ve 35-44 yaş aralığındaki kadın çalışanların eşleri çalışma yaşamı içerisinde yer almaktadır. Çalışma yaşamındaki çalışma türleri dikkate alındığında ise söz konusu her iki yaş aralığındaki kadınların eşleri işçi olarak çalışmaktadır. Tablodan hareketle eğitim durumuna göre en fazla ilkokul mezunu olan kadınların eşleri çalışmaktadır. Analiz sonuçları ilkokul mezunu kadınların % 45,7'sinin eşinin işçi olarak çalıştıkları ortaya koymaktadır. Medeni durum ayırımına göre yapılan değerlendirmede ise evli kadınların % 53,8'si eşinin işçi olarak çalışma yaşamında yer aldığını belirtmiştir. Ailesinin 751-2000 TL arası gelire sahip olduğunu belirten kadınların % 37,4'ü ise eşinin işçi olarak çalıştığını belirtmiştir. Bir çocuk sahibi olan kadınların % 54,5'inin ve babasının asgari ücretli işçi olarak çalıştığını belirten kadınların ise % 46,6'sının da eşinin yine çalışma yaşamında işçi olarak çalıştığı gözlemlenmiştir.

3.4.3.2. Ailenin Toplam Nüfusunun Tespiti

Araştırmaya katılan kadınların ailelerindeki toplam nüfusun tespitine yönelik vermiş oldukları cevaplar Şekil-19'da özetlenmiştir.

Şekil-19: Ailenin Toplam Nüfusu

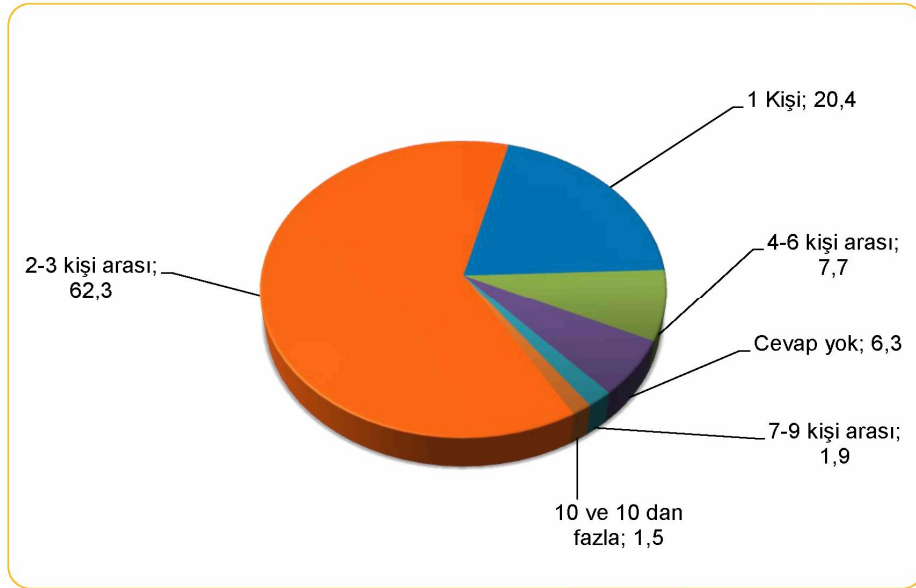


Şekil-19'a göre kadınların kendileri de dâhil olmak üzere ailede bakmakla yükümlü oldukları kişi sayılarına bakıldığında çoğunluğunun 4 ile 6 arası nüfusa baktığı (%44,6) görülmektedir. 2-3 kişiye baktığını ifade edene katılımcıların oranı % 29,6 ve 7-9 kişiye baktığı ifade edenlerin oranı ise % 13,5'tir. Ayrıca sadece kendi geçimini sağladığını ifade edenlerin oranı % 3,8 ve 10 veya daha fazla kişiye bakmak zorunda olduğu ifade edenlerin oranı ise % 3,5'tir. Bu soruya katılımların % 5'i ise herhangi bir cevap vermemiştir.

3.4.3.3. Ailede Toplam Çalışan Sayısının Tespiti

Katılımcılar tarafından verilen cevaplar analiz edilerek Şekil-20'de belirtilmiştir.

Şekil-20: Ailede Toplam Çalışan Sayısı



Şekil-20'deki verilerden hareketle çalışanların kendileri ile birlikte ailede toplam kaç kişinin çalıştığını tespitine yönelik soruya katılımcıların % 62,3'ü ailesinde 2-3 kişinin, % 7,7'si ailesinde 4-6 kişinin ve %1,9'u ise ailesinde 7-9 kişinin çalıştığını belirtmiştir. Ailede sadece kendisinin çalıştığını ifade edenlerin oranı % 20,4'tür. Ailesinde 10 ve daha fazla kişinin çalıştığını ifade edenlerin oranı ise % 1,5'tir. Ayrıca bu soruya katılımcıların % 6,3'ü cevap vermemiştir.

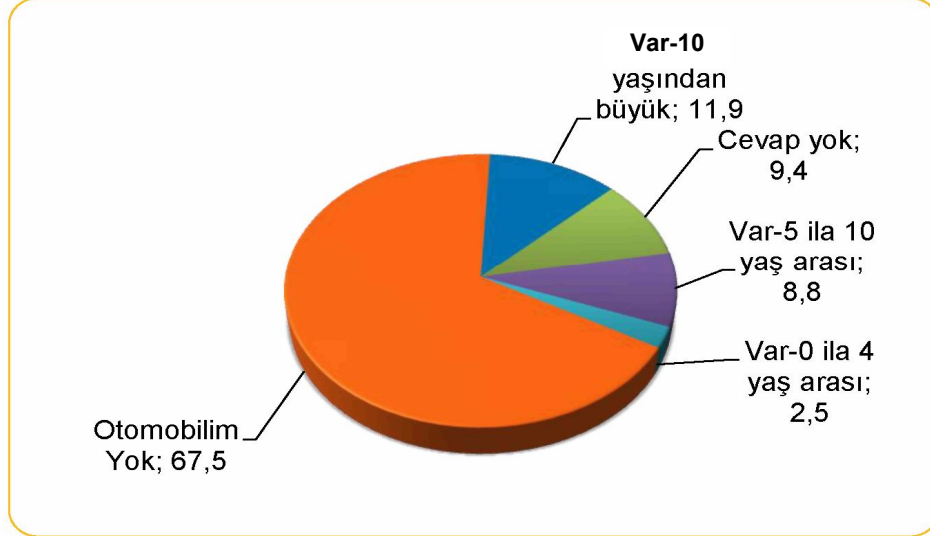
3.4.4. Ekonomik Durum Bulguları

Bireyleri çalışma yaşamına çeken en önemli faktör bireylerin ekonomik durumlarının seviyesidir. Çalışma sonucunda elde edilecek para, bireylerin geçimini sağlamasında zorunlu bir unsuru oluştururken aynı zamanda daha iyi bir geleceği de temin edebilmektedir. Bireyleri çalışma yaşamına çeken tek faktör şüphesiz para değildir. Çalışma yaşamının getireceği sosyal yaşamla bütünleşme ve toplumda söz sahibi olma gibi faktörlerde bireyleri çalışma konusunda teşvik etmektedir. Çalışma yaşamındaki kadınların ekonomi durumlarının tespitine yönelik bu bölümde çalışanların taşıt sahibi olma durumları, borç tutarı ve ikamet ettikleri evlerin mülkiyetinin tespitine yönelik durumlar açıklanmaya çalışılmaktadır.

3.4.4.1. Şahsi Araç Sahibi Olma Durumları

Ankete cevap veren çalışanların araç sahibi olma durumları Şekil-21’de ortaya konulmaktadır.

Şekil-21: Şahsi Araç Sahibi Olma Durumu

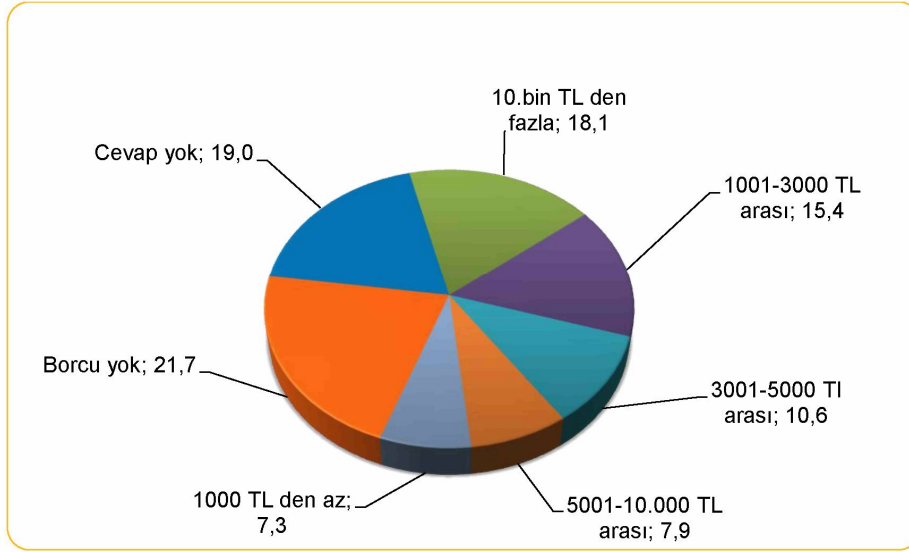


Şekil-21’e göre şahsi bir araca sahip olup olmadıklarına yönelik yöneltilen soruya katılımcıların % 67,5’i aracının bulunmadığı belirtmiştir. Aracının olduğu belirtenlerin ise % 11,9’u aracının 10 yaşında, % 8,8’i aracının 5-10 yaş arası ve % 2,5’ise aracının 0-4 yaş arası olduğunu dile getirmiştir. Soruya katılımcıların % 9,4’ü ise cevap vermemiştir.

3.4.4.2. Borç Durumunun Tespiti

Kadınları çalışma yaşamı içerisine çeken en önemli faktörlerden birisi de mevcut borçlardan kurtulmak istenmesidir. Kadın çalışanların mevcut borç durumlarının tespiti Şekil-22’de belirtilmektedir.

Şekil-22: Borç Durumunun Tespiti



Şekil-22 incelendiğinde katılımcıların % 19’ u herhangi bir cevap vermemeyi tercih etmiştir. Borcunun olmadığını ifade eden katılımcıların oranı ise % 21,7’dir. Borcunun olduğunu ifade edenlerin ise % 7,3’ü borcunun 1000 TL’den az, % 7,9’u borcunun 5001-10000 TL arası, % 10,6’sı borcunun 3001-5000 TL arası ve % 15,4’ü ise borcunun 1001-3000 TL arası olduğunu dile getirmişlerdir. Borcunun 10000 TL ve daha fazla olduğu ifade eden katılımcıların oranı ise % 18,1’dir.

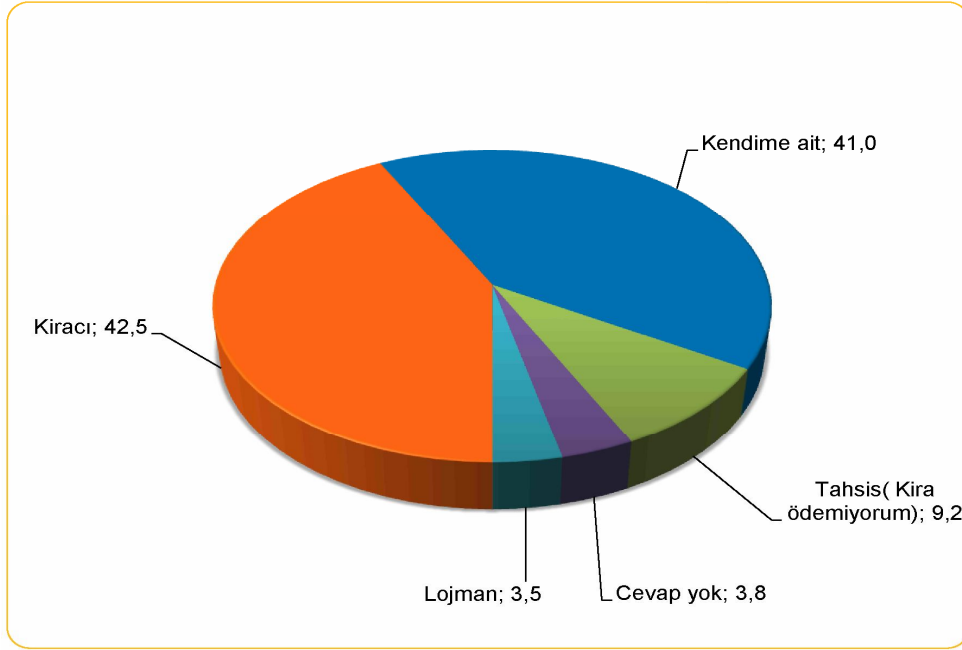
3.4.4.3. İkamet Edilen Evin Tespiti

Kadınların öncelikleri arasında yer alan konulardan biri de ev sahibi olmaktır. Kadın, eşinin elde ettiği gelirle bir ev sahibi olamayacağını anladığında kendisi de çalışma yaşamına girmeye karar verebilmektedir. Şekil-23’te kadınların ikamet ettikleri evleri mülkiyetlerinin kime ait olduğu belirtilmektedir.

Şekil-23’e göre çalışan kadınların ikamet ettikleri evin tespitine yönelik olarak sorulan soruya verilen cevaplarda katılımcıların % 42,5’inin kiracı olduğu tespit

edilmiştir. Katılımcıların % 41'i kendine ait evde ikamet etmekteyken % 3,5'i ise lojmanda oturduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcıların % 9,2'si ise kendilerine kira bedeli olmaksızın tahsis edilen evde oturduklarını ifade etmişlerdir. Bu soruya cevap vermeyenlerin oranı ise % 3,8'dir.

Şekil-23: İkamet Edilen Evin Tespiti



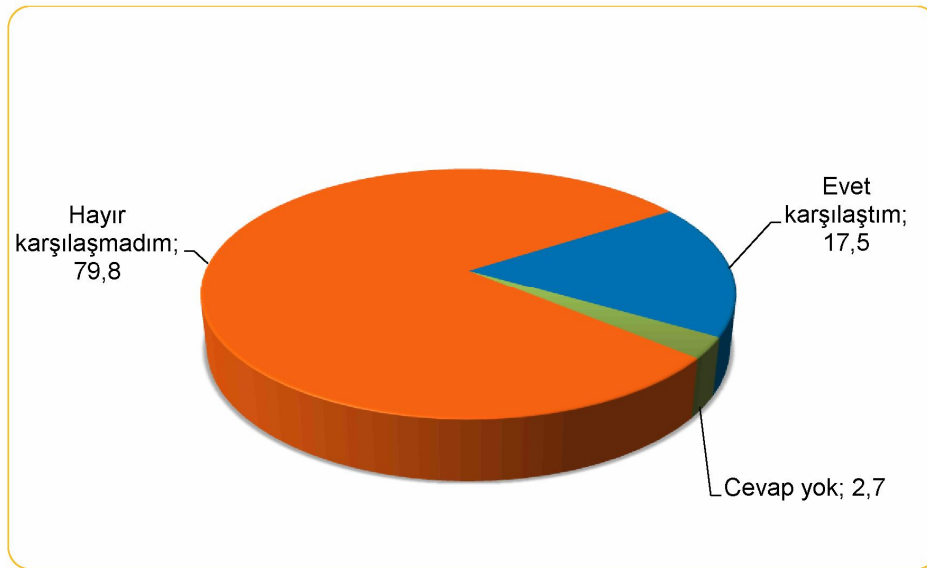
3.4.5. İş Yeri Çalışma Koşulu Bulguları

Bireylerin çalışma yaşamına girişleri ve çalışma yaşamındaki sürekliliği ile iş yerindeki çalışma koşullarındaki fiziksel ve sosyal koşullar arasında sıkı bir ilişki vardır. Çalışma koşullarındaki sorunlar nedeniyle bireyler çalışma yaşamına ya hiç girmeme ya da çalışma yaşamında yer alanlar ise işlerinden ayrılma kararı almaktadırlar. İş yerindeki çalışma koşullarının bireylerin çalışma yaşamına etkisinin öneminden dolayı çalışanların işe alım sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalar, iş bulma süreci, iş yerine ulaşmada kullanılan taşıtın tespiti gibi konular son derece önem arz etmektedir. Ayrıca bu bölümde katılımcıların toplam çalışma süresi(yıl), mesleği yapma nedeni, çalışma yaşamına girişlerinde kimin etkili olduğu, aktif olarak toplam çalışma süreleri(yıl), hem katılımcıların hem de toplumun kadın çalışanlara bakış açısı ve ev işlerinin paylaşımı gibi konulara da açıklık getirilmeye çalışılacaktır.

3.4.5.1. İşe Alınırken Cinsiyet Ayrımcılığının Tespiti

Türkiye gibi gelişme sürecini tam anlamıyla tamamlayamamış ülkelerde (özellikle az gelişmiş bölgelerde) toplum tarafından kadın ve erkeklerin yapacakları işler önceden belirlenmiştir. Toplumsal yaşamda yer alan işverenler de toplum tarafından belirlenen değer yargılarına göre işe alım süreçlerinde ayrımcı uygulamalar uygulayabilmektedirler. İşe alım sürecinde cinsiyet ayrımcılığının tespitine yönelik katılımcılar tarafından verilen cevaplar analiz edilmiş, analiz sonuçları ise Şekil-24'te belirtilmiştir.

Şekil 24: İşe Alınırken Cinsiyet Ayrımcılığının Tespiti



Şekil-24 incelendiğinde kadınların % 79,8'i işe alınırken herhangi bir ayrımcı uygulamayla karşılaşmadığını belirtirken % 17,5'i ise ayrımcı uygulamalarla karşılaştığını dile getirmektedir.

Demografik özelliklere göre kadın çalışanların işe alınırken ayrımcı uygulamalar maruz kalma durumları Tablo-11'de belirtilmiştir.

Tablo-11'e göre iş yaşamında söz konusu değişkenler dikkate alındığında yaş gruplarında en fazla 45 ve üstü yaş grubundaki kadınlar işe alım sürecinde zorluklarla karşılaşmaktadır (% 53,6).

Tablo-11: Demografik Açıdan İşe Alım Aşamasında Ayrımcılıkla Karşılaşma Durumu

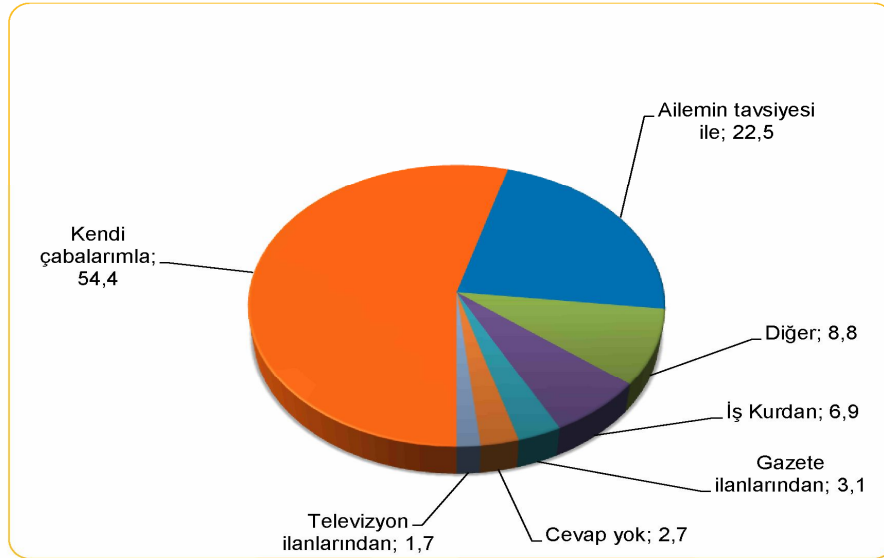
	Cevap yok	Hayır karşılaşmadım	Evet karşılaştım
YAŞ			
18 - 24 yaş arası	0,6	81,5	17,9
25 - 34 yaş arası	2,9	86,4	10,7
35 - 44 yaş arası	3,6	75,0	21,4
45 ve üstü yaş	10,7	35,7	53,6
ÖĞRENİM(EĞİTİM)			
Cevap yok	7,1	71,4	21,4
Okula gitmemiş		52,9	47,1
İlkokul	4,9	81,7	13,4
Ortaokul	2,7	81,3	16,1
Lise		81,5	18,5
Üniversite	1,5	78,5	20,0
MEDENİ DURUM			
Evli	2,8	79,9	17,3
Bekar	2,2	84,3	13,5
Nişanlı	3,8	64,2	32,1
AİLE TOPLAM GELİRİ			
Cevap yok	10,3	69,0	20,7
0-750 TL	4,0	81,0	15,1
751-2000 TL	1,5	80,7	17,8
2001 ve üzeri	1,8	78,2	20,0
AİLE ÇOCUK SAYISI			
Cevap yok	1,6	81,0	17,5
Çocuk yok	2,1	83,4	14,5
1 çocuk var	4,5	71,6	23,9
2 çocuk var	3,2	77,7	19,1
BABA MESLEĞİ			
Cevap yok	4,0	86,0	10,0
Memur		71,7	28,3
Asgari ücretli İşçi	1,1	75,0	23,9
Kamu işçisi	15,4	53,8	30,8
Esnaf		64,0	36,0
Çiftçi	7,0	88,4	4,7
Serbest	2,4	87,1	10,6
Emekli	3,1	79,2	17,7
İşsiz		88,2	11,8
Toplam	2,7	79,8	17,5

Eğitim durumlarına göre okula gitmemiş kadınların % 47,1'i işe alım sürecinde zorluklarla karşılaşırken, medeni durumlarına göre ise nişanlı olanlar en fazla (% 32,1) ayrımcı uygulamalara maruz kalmaktadır. Ailesinin toplam geliri 2001 TL ve üzeri olan kadınlar % 20 oranında ve sadece bir çocuğu olanlar ise % 23,9 oranında zorluklarla karşılaşmaktadır. Ayrıca babasının mesleği esnaf olan kadınların % 36'sı da söz konusu ayrımcı uygulamalarla yüz yüze gelmektedir.

3.4.5.2. Çalışılan İşin Nasıl Bulunduğunun Tespiti

Çalışma yaşamına girmek isteyen kadınlar, daha ilk aşama olan işi bulma sürecinde çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Toplum tarafından özellikle de gelişmemiş bölgelerde kadınlar çalışma yaşamına girişlerde desteklenmemekte ve kadınlara yardımcı olunmamaktadır. Kadın çalışanların mevcut işlerini nasıl buldukları Şekil-25'te özetlenmiştir.

Şekil-25: Çalışılan İşin Nasıl Bulunduğunun Tespiti



Şekil-25'ten elde edilen sonuçlara göre iş yaşamına girmek isteyen kadınlar, daha ilk aşama olan işi bulma sürecinde çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Toplum tarafından özellikle de gelişmemiş bölgelerde kadınlar çalışma yaşamına girişlerde desteklenmemekte ve kadınlara yardımcı olunmamaktadır. Katılımcıların %54,4'ü mevcut işini kendi çabasıyla bulduğunu belirtirken, %22,5'i ise iş yaşamına girişte ailesinin de kendisine yardımcı olduğunu ifade etmektedir. Türkiye'de iş bulma konusunda önemli bir aracı olan kurumlardan İşkur'un ise işi bulmasına yardımcı

olduğunu belirtenlerin oranı ise %6,39'dır. Ayrıca katılımcıların % 4,8'i ise iş bulma süreçlerinde gazete ve televizyon ilanlarından yararlandıklarını ifade etmektedir.

Çalışan kadınların demografik özellikleri dikkate alındığında işlerini nasıl bulduklarına yönelik cevaplar Tablo-12'de analiz edilmiştir.

Tablo-12: Demografik Açıdan Çalışılan İşin Nasıl Bulunduğuna Yönelik Durumun Tespiti

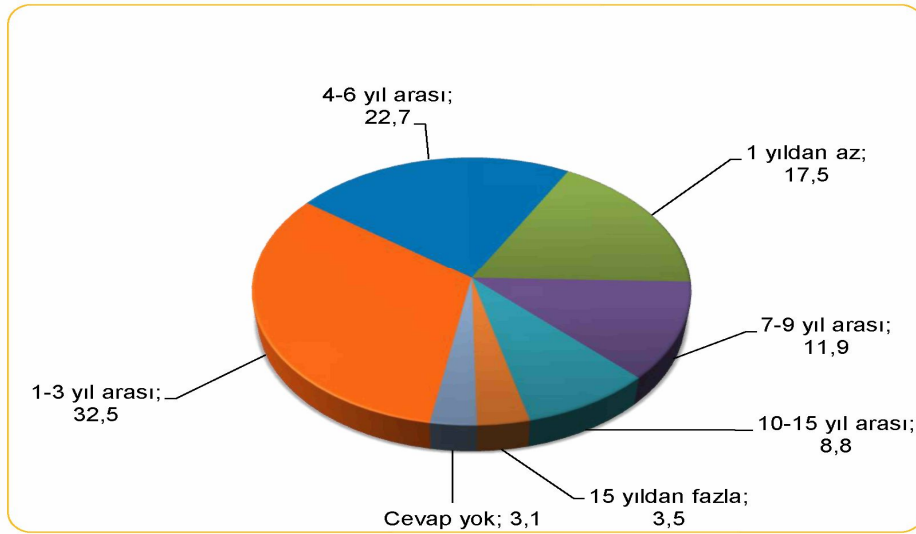
	Cevap yok	Kendi Çabalarıyla	Ailemin tavsiyesi ile	Gazete İlanlarından	Televizyon ilanlarından	İş Kurdan	Diğer
YAŞ							
18 - 24 yaş arası	3,1	51,2	27,2	1,9	1,2	6,2	9,3
25 - 34 yaş arası	2,9	57,3	20,9	1,9	0,5	6,3	10,2
35 - 44 yaş arası	1,2	59,5	22,6	2,4	1,2	6,0	7,1
45 ve üstü yaş	3,6	35,7	7,1	21,4	14,3	17,9	
ÖĞRENİM (EĞİTİM)							
Cevap yok	7,1	35,7	28,6				28,6
Okula gitmemiş		52,9	23,5	17,6	5,9		
İlkokul	3,7	63,4	20,1	3,0		6,1	3,7
Ortaokul	4,5	43,8	25,9	3,6	2,7	9,8	9,8
Lise		56,5	21,3	1,9	2,8	10,2	7,4
Üniversite	1,5	50,8	23,1	1,5	1,5	1,5	20,0
MEDENİ DURUM							
Evli	2,0	57,4	18,9	2,8	1,6	7,2	10,0
Bekar	3,4	55,6	25,8	1,1	1,7	4,5	7,9
Nişanlı	3,8	35,8	28,3	11,3	1,9	13,2	5,7
AİLE TOPLAM GELİRİ							
Cevap yok	10,3	65,5	10,3	3,4		3,4	6,9
0-750 TL	0,8	62,7	18,3	3,2	0,8	8,7	5,6
751-2000 TL	2,2	53,3	25,2	2,2	1,5	6,7	8,9
2001 ve üzeri	5,5	34,5	25,5	7,3	5,5	5,5	16,4
AİLE ÇOCUK SAYISI							
Cevap yok		55,6	20,6	3,2		9,5	11,1
Çocuk yok	3,8	54,5	25,1	1,3	0,4	6,8	8,1
1 çocuk var	3,4	54,5	22,7	4,5	4,5	4,5	5,7
2 çocuk var	1,1	53,2	17,0	6,4	3,2	7,4	11,7
BABA MESLEĞİ							
Cevap yok	4,0	64,0	12,0	4,0		6,0	10,0
Memur		56,5	30,4	6,5		4,3	2,2
Asgari ücretli İşçi	6,8	52,3	21,6	2,3	2,3	8,0	6,8
Kamu işçisi		7,7	38,5	23,1		30,8	
Esnaf		40,0	24,0	12,0	12,0	4,0	8,0
Çiftçi	2,3	55,8	20,9	2,3	2,3	9,3	7,0
Serbest	2,4	62,4	18,8			9,4	7,1
Emekli	2,1	47,9	28,1	1,0	2,1		18,8
İşsiz		67,6	17,6			11,8	2,9
Toplam	2,7	54,4	22,5	3,1	1,7	6,9	8,8

Tablo-12'deki verilere göre 35-44 yaş grubundaki kadınların % 59,5'i, ilkokul mezunu katılımcıların % 63,4'ü, evli kadınların % 57,4'ü, toplam 0-750 TL gelir seviyesine sahip katılımcıların % 62,7'si ve bir çocuğu olan çalışanların % 54,5'i çalışmakta oldukları işi kendi çabalarıyla bulduklarını dile getirmişlerdir. Ayrıca babası serbest meslek sahibi olan katılımcıların % 62,4'ünün de iş yaşamına kendi çabalarıyla girdikleri gözlemlenmiştir.

3.4.5.3. Tekstil Sektöründe Toplam Çalışma Süresinin Tespiti

Kadın çalışanların tekstil sektöründe kaç yıldır istihdam edildikleri Şekil-26 yardımıyla açıklanmıştır.

Şekil-26: Tekstil Sektöründe Toplam Çalışma Süresi



Şekil-26'ya göre kadınların tekstil sektöründe kaç yıldır istihdam edildiklerinin tespitine yönelik olan bu soruya katılımcıların % 32,5'i 1-3 yıl, % 22,7'si 4-6 yıl, % 11,9'u 7-9 yıl ve % 8,8'i ise 10-15 yıl olarak cevap vermiştir. Ayrıca tekstil sektöründe 1 yıldan daha az süredir yer alanların oranı ise % 17,5'tir.

Kadın çalışanların demografik özellikleri dikkate alınarak tekstil sektöründe kaç yıldır çalıştıkları analiz edilmiş olup, elde edilen sonuçlar Tablo-13'te belirtilmektedir.

Tablo-13: Demografik Açıdan Tekstil Sektöründe Çalışılan Toplam Sürenin Tespiti

	Cevap yok	1 yıldan az	1-3 yıl arası	4-6 yıl arası	7-9 yıl arası	10-15 yıl arası	15 yıldan fazla
YAŞ							
18 - 24 yaş arası	2,5	26,5	44,4	17,9	8,0	0,6	
25 - 34 yaş arası	3,4	13,1	30,1	26,7	11,7	11,7	3,4
35 - 44 yaş arası	2,4	14,3	17,9	21,4	17,9	15,5	10,7
45 ve üstü yaş	7,1	7,1	25,0	25,0	17,9	14,3	3,6
ÖĞRENİM(EĞİTİM)							
Cevap yok	14,3	14,3	14,3	28,6		21,4	7,1
Okula gitmemiş		5,9	35,3	5,9	29,4	5,9	17,6
İlkokul	3,7	16,5	29,9	22,0	14,0	11,0	3,0
Ortaokul	2,7	18,8	39,3	24,1	8,9	4,5	1,8
Lise	2,8	20,4	30,6	24,1	11,1	7,4	3,7
Üniversite	1,5	16,9	33,8	23,1	10,8	10,8	3,1
MEDENİ DURUM							
Evli	3,2	16,5	24,9	25,7	14,9	11,2	3,6
Bekar	3,4	18,5	42,1	15,7	9,6	6,2	4,5
Nişanlı	1,9	18,9	35,8	32,1	5,7	5,7	
AİLE TOPLAM GELİRİ							
Cevap yok	13,8	10,3	31,0	20,7	17,2	6,9	
0-750 TL	1,6	24,6	29,4	18,3	12,7	11,1	2,4
751-2000 TL	2,6	16,7	34,1	24,8	10,4	7,8	3,7
2001 ve üzeri	3,6	9,1	32,7	23,6	14,5	9,1	7,3
AİLE ÇOCUK SAYISI							
Cevap yok	1,6	20,6	28,6	17,5	15,9	15,9	
Çocuk yok	3,8	21,3	36,6	19,1	9,4	5,5	4,3
1 çocuk var	4,5	10,2	30,7	26,1	13,6	11,4	3,4
2 çocuk var	1,1	12,8	26,6	31,9	13,8	9,6	4,3
BABA MESLEĞİ							
Cevap yok	6,0	26,0	24,0	14,0	16,0	8,0	6,0
Memur	2,2	13,0	43,5	21,7	8,7	10,9	
Asgari ücretli İşçi	1,1	13,6	44,3	26,1	8,0	5,7	1,1
Kamu işçisi		7,7	23,1	30,8	23,1	15,4	
Esnaf	8,0	4,0	40,0	24,0	20,0	4,0	
Çiftçi	4,7	20,9	25,6	18,6	14,0	4,7	11,6
Serbest	2,4	25,9	37,6	17,6	9,4	5,9	1,2
Emekli	2,1	17,7	20,8	27,1	12,5	14,6	5,2
İşsiz	5,9	8,8	26,5	29,4	11,8	11,8	5,9
Toplam	3,1	17,5	32,5	22,7	11,9	8,8	3,5

Tablo-13'e göre 18-24 yaş grubundaki katılımcıların % 44,4'ü 1-3 yıldır tekstil sektöründe çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ortaokul mezunu olanların % 39,3'ü, bekar çalışanların % 42,1'ive çocuğu olmayanların ise % 36,6'sı 1-3 yıldır istihdam edildiklerini dile getirmişlerdir. Ailesinde toplam gelirin 751-2000 TL arası olduğunu belirten katılımcıların % 34,1'i ile babasının mesleğinin asgari ücretli işçi olduğunu belirten katılımcıların % 44,3'ü de 1-3 yıldır çalıştıklarına yönelik cevap vermişlerdir.

Tekstil sektöründe kadın çalışanların hangi iş kollarında daha yoğun bir şekilde istihdam edildikleri tespit edilmeye çalışılmış ve katılımcılar tarafından verilen cevaplardan Tablo-14'teki değerler elde edilmiştir.

Tablo-14: İş Yerindeki Çalışılan İş Kolunun Tespiti

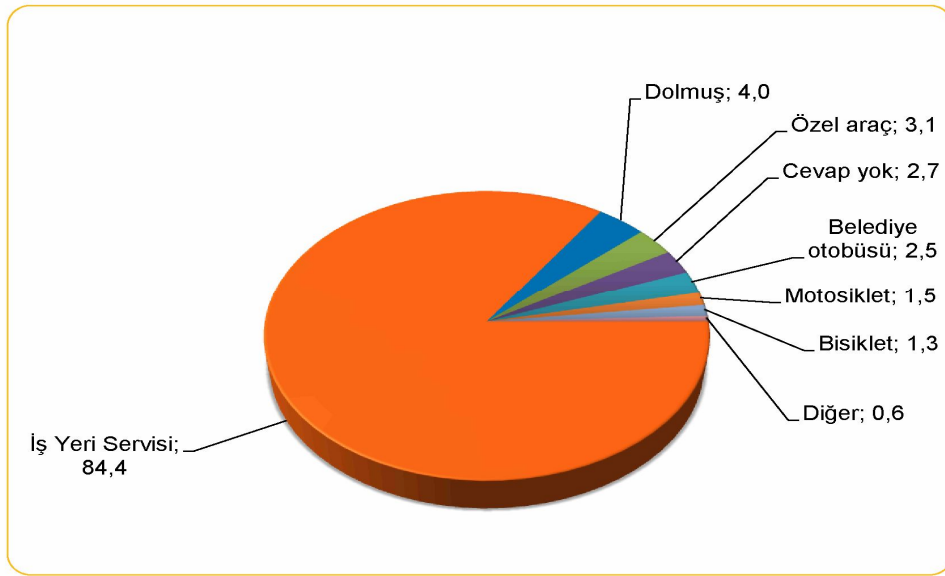
Mesleğiniz-Çalıştığınız iş yerindeki iş kolunuz nedir ? (Makinacı,Overlokcu vb.)		
	Denek	Yüzde
Makinacı	189	39,4
İşçi	21	4,5
Kalite Kontrol	18	3,8
Ortacı	14	2,9
Memur	14	2,9
Laborant	11	2,3
Paket	11	2,3
Muhasebeci	8	1,7
Vater	8	1,7
Aracı	7	1,5
Çaycı	6	1,3
Temizlik	6	1,3
Planlama	5	1,0
İhracat-Pazarlama	4	0,8
Ütü	4	0,8
Bobin	3	0,6
Girişçi	3	0,6
İplik	3	0,6
Mühendis	3	0,6
Ring	3	0,6
Santral	3	0,6
Sekreter	3	0,6
Diğer	21	4,4
Cevap yok	112	23,3
Total	480	100,1

Kadınların karşılaştıkları sorunlardan bir tanesi de toplum tarafından işlerin kadın-erkek işi olarak ayrıştırılması sonucu kendilerine önceden belirlenen iş kollarında çalışmak zorunda kalmalarıdır. Tablo-14 incelendiğinde kadınların % 39,4'ünün makineci olarak çalıştıkları ortaya çıkmaktadır. Ayrıca deneklerin % 1,7'si muhasebe bölümünde çalışmaktadır. Kadın işçilerin iş kollarına göre dağılımı tablodan detaylı bir şekilde görülmekte olup uygulama sonuçlarından kadınların genellikle kadın işi olarak görülen vasıf gerektirmeyen ve düşük ücretli işlerde çalıştıkları görülmektedir.

3.4.5.4. İşe Hangi Araçla Ulaşıldığının Tespiti

İş yerine ulaşmada kadınların hangi vasıtayı kullandıkları tespit edilmeye çalışılmış ve değerlendirme sonuçları Şekil-27'de belirtilmiştir.

Şekil-27: İşyerine Giderken Ulaşımın Sağlanma Biçimi

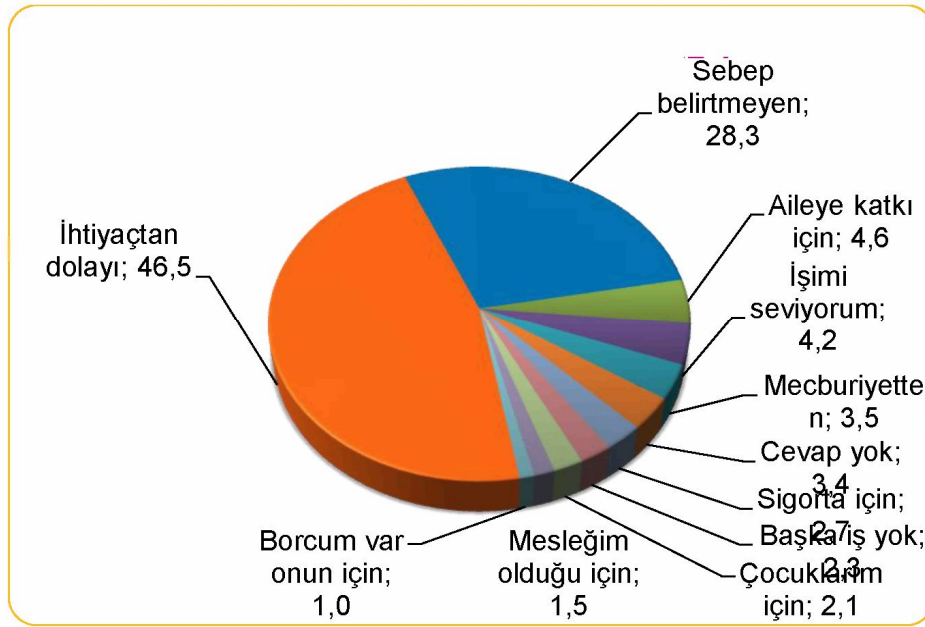


Şekil-27'deki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların %84,4'ü çalışmakta oldukları fabrikaya işletmenin kendi servis araçlarıyla geldiklerini ayrıca ulaşım için katılımcıların % 4'ü dolmuşu, % 3,1'i özel aracını ve % 2,5'i ise belediye otobüsünü tercih ettiklerini söylemişlerdir. Soruya cevap vermeyenlerin oranı ise % 2,7'dir.

3.4.5.5. Mesleğin Yapılma Nedeni

Çalışan kadınların genellikle iş yaşamında geçimini sağlamak ya da daha iyi bir yaşam şartı elde edebilmek için çalıştıkları belirtilmektedir. Bu durumun tespitine yönelik elde edilen sonuçlar Şekil-28’de ele alınmıştır.

Şekil-28: Mesleğin Yapılma Nedeni

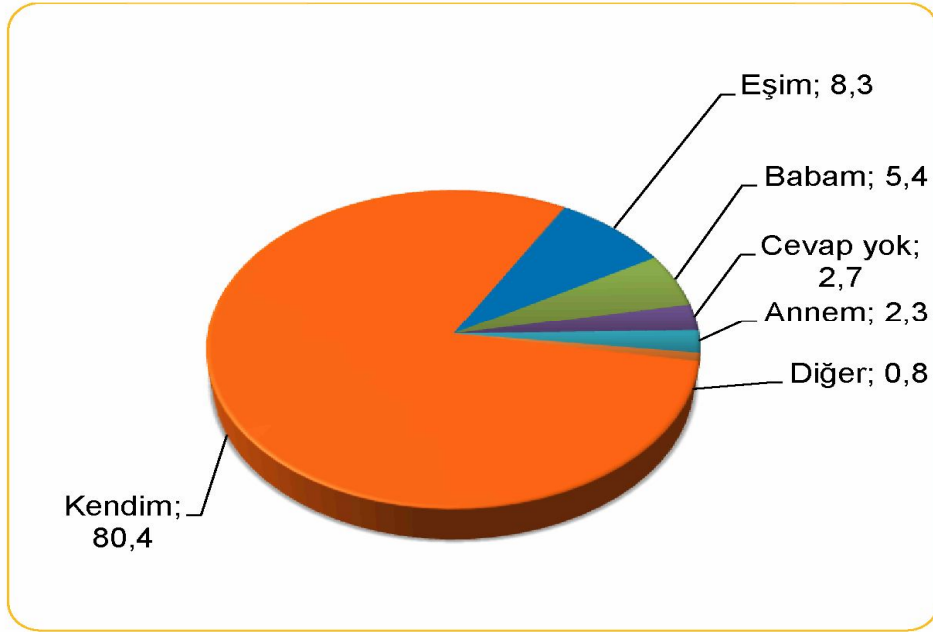


Şekil-28’e göre soruya cevap vermeyenlerin oranı % 3,4’tür. Katılımcıların ihtiyaç sebebiyle çalışanların oranı % 46,5, ailesine katkı için çalışanların oranı % 4,6 ve sigorta hizmeti almak için çalışanların oranı ise % 2,7’dir. Soruya verilen cevaplardaki diğer dağılımlar tabloda ayrıca belirtilmektedir.

3.4.5.6. Çalışma Yaşamına Girişte Kimin Etkili Olduğunun Tespiti

Çalışma konusunda kadın çalışanları etkileyen kişilerin varlığı tespit edilmeye çalışılmış ve elde edilen sonuçlar Şekil-29’da belirtilmiştir.

Şekil-29: Çalışma Yaşamına Girişte Kimin Etkili Olduğunun Tespiti



Şekil-29 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (% 80,4) çalışmaya kendilerinin karar verdikleri görülmektedir. Çalışmaya annesi karar verenlerin oranı % 2,3, babası karar verenler % 5,4 ve eşi karar verenler % 8,3olarak gerçekleşmiştir. Soruya cevap vermeyenler ise katılımcıların % 2,7'lik kısmını oluşturmaktadır.

Kadınları çalışma yaşamına girişte teşvik eden kişiler kadınların demografik özellikleri dikkate alınarak incelendiğinde Tablo-15'teki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo-15: Demografik Açıdan Çalışma Yaşamına Girişe Kimin Karar Verdiğinin Tespiti

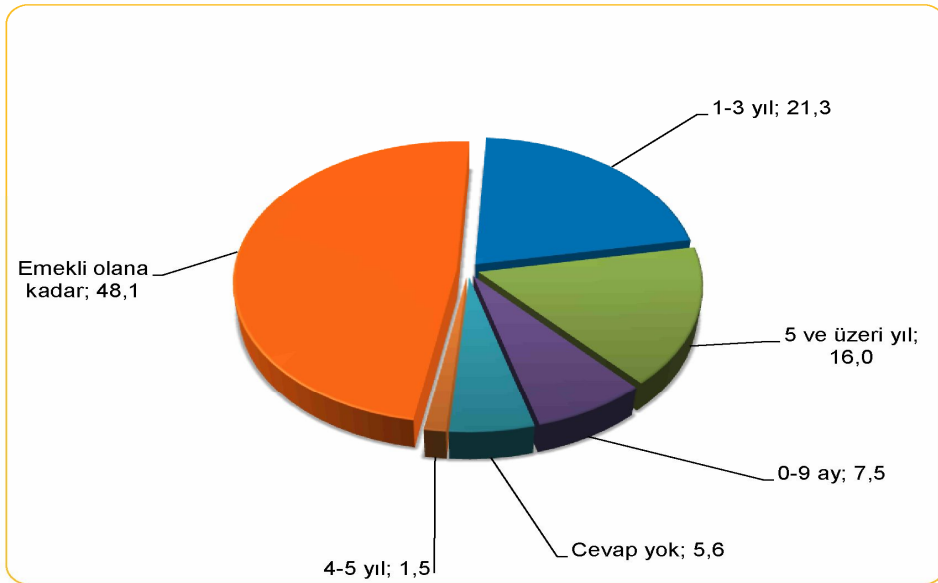
	Cevap yok	Kendim	Eşim	Babam	Annem	Diğer
YAŞ						
18 - 24 yaş arası	1,2	77,8	6,2	11,1	2,5	1,2
25 - 34 yaş arası	2,4	86,4	7,3	2,4	0,5	1,0
35 - 44 yaş arası	4,8	84,5	9,5	1,2		
45 ve üstü yaş	7,1	39,3	25,0	7,1	21,4	
ÖĞRENİM(EĞİTİM)						
Cevap yok	14,3	71,4		7,1	7,1	
Okula gitmemiş		64,7	23,5	5,9	5,9	
İlkokul	4,3	85,4	6,7	3,0	0,6	
Ortaokul	1,8	69,6	11,6	11,6	4,5	0,9
Lise	0,9	80,6	8,3	5,6	2,8	1,9
Üniversite	1,5	92,3	4,6			1,5
MEDENİ DURUM						
Evli	1,2	84,7	11,2	1,2	0,8	0,8
Bekar	5,1	79,2	3,4	9,0	2,2	1,1
Nişanlı	1,9	64,2	11,3	13,2	9,4	
AİLE TOPLAM GELİRİ						
Cevap yok	13,8	75,9	6,9	3,4		
0-750 TL	3,2	81,7	4,8	6,3	4,0	
751-2000 TL	1,9	81,9	8,5	5,2	1,9	0,7
2001 ve üzeri		72,7	16,4	5,5	1,8	3,6
AİLE ÇOCUK SAYISI						
Cevap yok	1,6	85,7	7,9	1,6	1,6	1,6
Çocuk yok	2,1	81,3	3,8	8,5	3,0	1,3
1 çocuk var	8,0	73,9	12,5	4,5	1,1	
2 çocuk var		80,9	16,0	1,1	2,1	
BABA MESLEĞİ						
Cevap yok	4,0	84,0	4,0	4,0		4,0
Memur		76,1	17,4	6,5		
Asgari ücretli İşçi	3,4	73,9	10,2	10,2	2,3	
Kamu işçisi		30,8	38,5	15,4	15,4	
Esnaf	4,0	64,0	16,0	4,0	12,0	
Çiftçi	9,3	79,1	9,3			2,3
Serbest	1,2	89,4	1,2	4,7	3,5	
Emekli	2,1	87,5	7,3	1,0	1,0	1,0
İşsiz		88,2		11,8		
Toplam	2,7	80,4	8,3	5,4	2,3	0,8

Tablo-15'e göre katılımcılardan 25-34 yaş grubunda yer alanlarının % 86,4'ü çalışmaya kendilerinin karar verdiklerini dile getirmiştir. Çalışanlar eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde üniversite eğitimi almışların % 92,3'ü ve evli olanların % 84,7'si çalışma yaşamında kendi rızalarıyla yer aldıklarını söylemişlerdir. Toplam 751-2000 TL gelire sahip olanların % 81,9'u, 2 çocuğa sahip çalışanların % 80,9 'u ve babası serbest meslekle uğraşanların % 89,4'ü de kendi istekleriyle çalıştıklarına yönelik cevap vermişlerdir.

3.4.5.7. Toplam Çalışma Süresinin Tespit

Kadınların çalışma yaşamına yer almayı planladıkları toplam süreler Şekil-30'da ele alınmıştır

Şekil-30: Toplam Çalışma Süresinin Tespiti



Şekil-30 incelendiğinde toplam çalışma süresinin tespitine yönelik soruya katılımcıların % 48,1 emekli olana kadar çalışmayı düşündüklerini dile getirmişlerdir. Ayrıca katılımcıların %12,3'ü 1-3 yıl, % 7,5'i 0-9 ay ve % 1,5'i ise 4-5 yıl çalışmak istemektedir. 5 yıl ve üzeri çalışmak isteyenlerin ve soruya cevap vermelerin oranı ise sırasıyla % 16 ve % 5,6 olarak gerçekleşmiştir.

Kadınların yaş, medeni durum ve gelir gibi demografik özellikleri dikkate alındığında toplam kaç yıl çalışma yaşamında yer almak istedikleri Tablo-16 yardımıyla açıklanmıştır.

Tablo-16'dan 35-44 yaş grubundaki katılımcıların % 64,3'ünün ve üniversite mezunu olanların ise % 56,9'unun emekli olana kadar çalışmak istedikleri açıkça görülmektedir. Ayrıca nişanlı olan katılımcıların % 45,3'ü 1-3 yıl çalışmak istemektedir. 2 çocuğu olan kadınların % 53,2'si ve babası işsiz olan katılımcıların % 64,7'si ise yine emekli olana çalışmayı planlamaktadır.

Tablo-16: Demografik Açıdan Toplam Çalışma Süresinin Tespiti

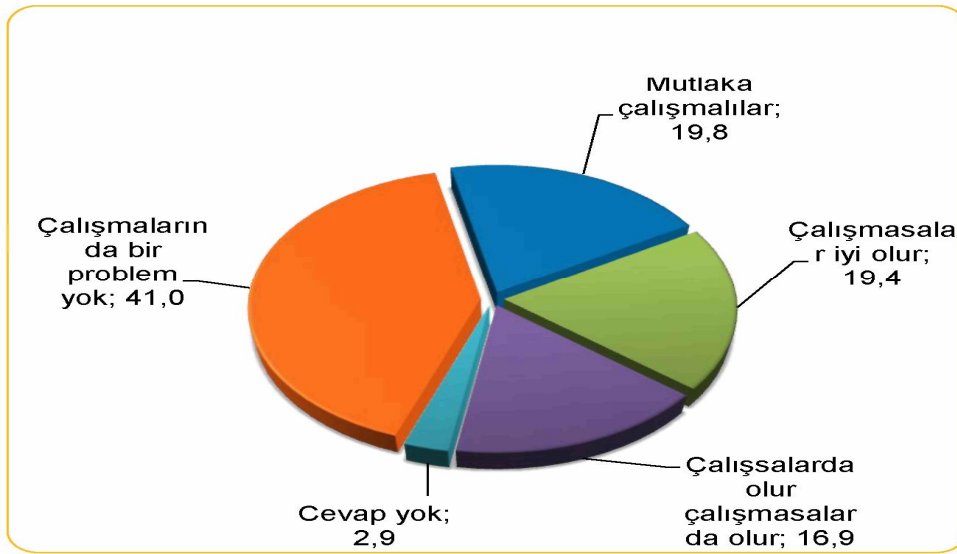
	Cevap yok	0-9 ay	1-3 yıl	4-5 yıl	5 ve üzeri yıl	Emekli olana kadar
YAŞ						
18 - 24 yaş arası	6,2	16,7	30,9	3,1	13,0	30,2
25 - 34 yaş arası	7,3	1,9	10,7	1,0	19,9	59,2
35 - 44 yaş arası	1,2	4,8	16,7		13,1	64,3
45 ve üstü yaş	3,6	3,6	57,1		14,3	21,4
ÖĞRENİM (EĞİTİM)						
Cevap yok	14,3	14,3	7,1		7,1	57,1
Okula gitmemiş		11,8	52,9		5,9	29,4
İlkokul	5,5	5,5	18,3	1,8	17,7	51,2
Ortaokul	4,5	9,8	29,5	0,9	17,9	37,5
Lise	5,6	9,3	18,5	1,9	13,9	50,9
Üniversite	7,7	3,1	13,8	1,5	16,9	56,9
MEDENİ DURUM						
Evli	4,0	3,6	18,5	1,2	18,1	54,6
Bekar	9,0	9,0	18,0	2,2	14,6	47,2
Nişanlı	1,9	20,8	45,3		11,3	20,8
AİLE TOPLAM GELİRİ						
Cevap yok	24,1		17,2		13,8	44,8
0-750 TL	4,8	11,9	15,9	1,6	14,3	51,6
751-2000 TL	4,1	7,4	23,3	1,9	17,4	45,9
2001 ve üzeri	5,5	1,8	25,5		14,5	52,7
AİLE ÇOCUK SAYISI						
Cevap yok	1,6	4,8	17,5	3,2	12,7	60,3
Çocuk yok	7,7	11,9	18,7	1,7	15,7	44,3
1 çocuk var	6,8	3,4	29,5		15,9	44,3
2 çocuk var	2,1	2,1	22,3	1,1	19,1	53,2
BABA MESLEĞİ						
Cevap yok	12,0	16,0	14,0		8,0	50,0
Memur	4,3	8,7	28,3	2,2	26,1	30,4
Asgari ücretli İşçi	4,5	11,4	28,4	2,3	19,3	34,1
Kamu işçisi		7,7	61,5		7,7	23,1
Esnaf	4,0	4,0	28,0		36,0	28,0
Çiftçi	4,7	2,3	20,9		9,3	62,8
Serbest	5,9	7,1	17,6	4,7	16,5	48,2
Emekli	5,2	2,1	15,6		12,5	64,6
İşsiz	5,9	8,8	8,8		11,8	64,7
Toplam	5,6	7,5	21,3	1,5	16,0	48,1

Tablodan çıkarılabilecek bir diğer durum ise 2000 TL üstü gelire sahip katılımcıların % 25,5'i 1-3 yıl arası çalışma yaşamı içerisinde yer almak istemektedir.

3.4.5.8. Kadın Çalışanların Değerlendirilmesi

Kadınların hemcinslerinin çalışma yaşamında yer almasını nasıl değerlendirdikleri analiz edilmiş ve analiz sonuçları ise Şekil-31'de ele alınmıştır.

Şekil-31: Kadın Çalışanların Değerlendirilmesi



Şekil-31'deki veriler ışığında çalışanlara kendileri gibi çalışma yaşamında kadınların yer almasının nasıl değerlendikleri sorulduğunda katılımcıların % 41'i kadınların çalışmasında herhangi bir problemin olmadığını dile getirmişlerdir. % 19,5'i kadınların mutlaka çalışması gerektiğini belirtirken, % 19,4'ü ise kadın çalışanların çalışma yaşamında yer almasalar daha iyi olur yönünde cevap vermişlerdir. Cevap karşısında kararsız kalanların oranı % 16,9 iken, bu soruya cevap vermeyenlerin oranı ise % 2,9'dur.

Demografik unsurlar göz önünde bulundurulursa kadın çalışanların kendi gözleriyle kadınların çalışmasını nasıl değerlendirdikleri Tablo-17'de açıklanmıştır.

Tablo-17: Demografik Açidan Kadın Çalışanların Kadınların Çalışmasını Nasıl Değerlendirdiklerinin Tespiti

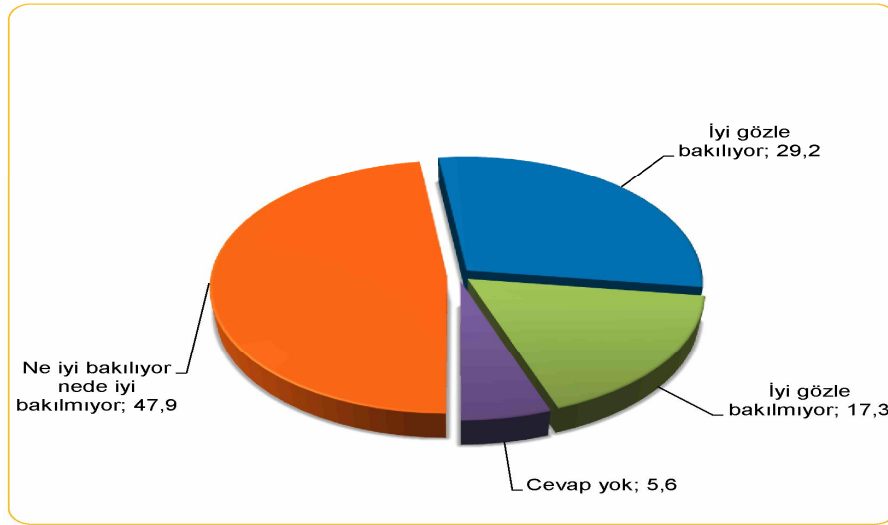
	Cevap yok	Çalışmalarında bir problem yok	Çalışmalar iyi olur	Çalışmalar da olur çalışmaları da olur	Mutlaka çalışmaları
YAŞ					
18 - 24 yaş arası	2,5	43,8	20,4	21,6	11,7
25 - 34 yaş arası	2,9	42,7	16,5	15,5	22,3
35 - 44 yaş arası	3,6	40,5	22,6	10,7	22,6
45 ve üstü yaş	3,6	14,3	25,0	17,9	39,3
ÖĞRENİM (EĞİTİM)					
Cevap yok	7,1	21,4	14,3	28,6	28,6
Okula gitmemiş	5,9	23,5	41,2	11,8	17,6
İlkokul	3,7	45,1	20,1	12,2	18,9
Ortaokul	4,5	35,7	21,4	19,6	18,8
Lise		43,5	19,4	17,6	19,4
Üniversite	1,5	44,6	9,2	21,5	23,1
MEDENİ DURUM					
Evli	1,6	44,2	20,1	13,7	20,5
Bekar	4,5	41,6	15,7	17,4	20,8
Nişanlı	3,8	24,5	28,3	30,2	13,2
AİLE TOPLAM GELİRİ					
Cevap yok	10,3	31,0	31,0	6,9	20,7
0-750 TL	3,2	50,8	19,0	12,7	14,3
751-2000 TL	2,2	38,1	18,5	20,0	21,1
2001 ve üzeri	1,8	38,2	18,2	16,4	25,5
AİLE ÇOCUK SAYISI					
Cevap yok		41,3	20,6	15,9	22,2
Çocuk yok	3,8	43,4	16,2	16,6	20,0
1 çocuk var	5,7	35,2	29,5	18,2	11,4
2 çocuk var		40,4	17,0	17,0	25,5
BABA MESLEĞİ					
Cevap yok	4,0	36,0	24,0	14,0	22,0
Memur		32,6	19,6	26,1	21,7
Asgari ücretli İşçi	3,4	34,1	31,8	19,3	11,4
Kamu işçisi	7,7	38,5	30,8		23,1
Esnaf	4,0	24,0	8,0	40,0	24,0
Çiftçi	4,7	48,8	11,6	11,6	23,3
Serbest	2,4	50,6	15,3	16,5	15,3
Emekli	3,1	43,8	13,5	13,5	26,0
İşsiz		50,0	20,6	8,8	20,6
Toplam	2,9	41,0	19,4	16,9	19,8

Tablo-17 incelendiğinde yaş grupları dikkate alındığında 18-24 yaş arasında buluna katılımcıların % 43,8'i, ilkokul mezunu olanların % 45,1'i, evli olanlarının % 44,2'si, çocuğu olmayanların % 43,4'ü ve 0-750 TL gelire sahip olanların ise % 50,8'i kadınların çalışmaları halinde herhangi problemin yaşanmayacağını belirtmişlerdir. Ayrıca babası işsiz olanların % 50'si de kadın çalışanların herhangi bir soruna yol açmayacağı dile getirmiştir.

3.4.5.9. Toplumun Kadın Çalışanlara Bakışı

Özellikle gelişmemiş bölgelerde toplum tarafından kadınların çalışmasına iyi gözle bakılmamaktadır. Bu durumun tespitine yönelik elde edilen sonuçlar Şekil-32 yardımıyla açıklanmıştır.

Şekil-32: Toplumun Kadın Çalışanlara Bakışı



Şekil-32'ye göre toplumda çalışan kadın algısının veya çalışan kadın gözüyle kadın hissiyatının ortaya çıkarılmasının amaçlandığı bu soruya katılımcıların % 47,9'u çalışan kadınlara toplum tarafından ne iyi ne de kötü gözle bakıldığına yönelik cevap vermiştir. Kadın çalışanlara toplum tarafından iyi gözle bakıldığını ifade edenlerin oranı % 29,2'dir. Tam tersi olarak kadın çalışanlara kötü gözle bakıldığını ifade edenlerin oranı ise % 17,2'dür. Soruya herhangi bir cevap vermeyenlerin oranı ise % 5,6 olarak gerçekleşmiştir.

Kadınların demografik nitelikleri ve toplumdaki kadın çalışanlara bakış algısının çapraz değerlendirmesi Tablo-18'de belirtilmektedir.

Tablo-18: Demografik Açıdan Toplumun Kadın Çalışanlara Bakış Açısı

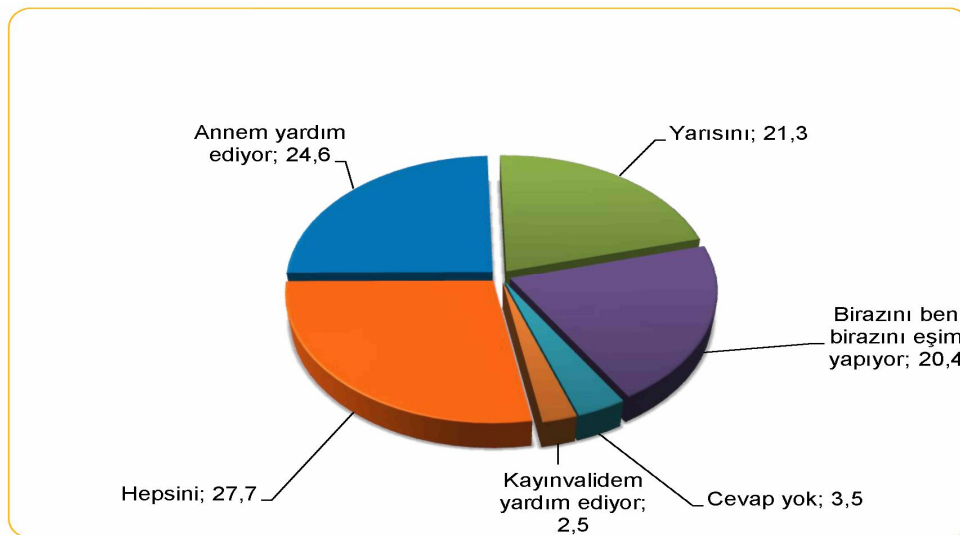
	Cevap yok	İyi gözle bakılmıyor	İyi gözle bakılıyor	Ne iyi bakılıyor ne de iyi bakılmıyor
YAŞ				
18 - 24 yaş arası	2,5	21,0	21,6	54,9
25 - 34 yaş arası	6,8	18,4	29,6	45,1
35 - 44 yaş arası	7,1	11,9	41,7	39,3
45 ve üstü yaş	10,7	3,6	32,1	53,6
ÖĞRENİM (EĞİTİM)				
Cevap yok	14,3	7,1	42,9	35,7
Okula gitmemiş		35,3	35,3	29,4
İlkokul	7,9	21,3	30,5	40,2
Ortaokul	8,9	14,3	20,5	56,3
Lise	0,9	19,4	29,6	50,0
Üniversite	1,5	6,2	35,4	56,9
MEDENİ DURUM				
Evli	4,8	18,9	30,5	45,8
Bekar	5,6	16,9	25,8	51,7
Nişanlı	9,4	11,3	34,0	45,3
AİLE TOPLAM GELİRİ				
Cevap yok	17,2	20,7	17,2	44,8
0-750 TL	5,6	22,2	21,4	50,8
751-2000 TL	4,4	16,7	30,7	48,1
2001 ve üzeri	5,5	7,3	45,5	41,8
AİLE ÇOCUK SAYISI				
Cevap yok	7,9	22,2	27,0	42,9
Çocuk yok	5,1	17,4	24,7	52,8
1 çocuk var	6,8	12,5	34,1	46,6
2 çocuk var	4,3	18,1	37,2	40,4
BABA MESLEĞİ				
Cevap yok	10,0	8,0	20,0	62,0
Memur	2,2	8,7	54,3	34,8
Asgari ücretli İşçi	4,5	18,2	21,6	55,7
Kamu işçisi	7,7	15,4	53,8	23,1
Esnaf	8,0	12,0	44,0	36,0
Çiftçi	4,7	11,6	32,6	51,2
Serbest	5,9	27,1	14,1	52,9
Emekli	6,3	19,8	33,3	40,6
İşsiz	2,9	20,6	29,4	47,1
Toplam	5,6	17,3	29,2	47,9

Yapılan analizlerde Tablo-18’de verilerden hareketle 35-44 yaş grubundaki kadınların % 41,7’si kadın çalışanlara toplumun tarafından iyi gözle bakıldığını belirtmektedir. Okula gitmemiş katılımcıların % 35,3’ü ve evli kadınların % 18,9’u ise kadın çalışanlara iyi gözle bakılmadığı söylemektedir. 2001 TL ve üzeri gelire sahip olan katılımcıların % 45,5’i, 2 çocuk sahibi olanların % 37,2’si ve babası memur olanların % 54,3’ü de kadın çalışanlara toplumun baktığına yönelik cevap vermiştir.

3.4.5.10. Ev İşlerinin Paylaşımı Tespiti

Çalışan kadınların iş yaşamı dışında karşılaştıkları bir diğer sorun da ev işlerinden asli sorumlu birey olmalarıdır. Ev işlerindeki görev ve sorumlulukların nasıl dağıldığı Şekil-33’de ele alınmıştır.

Şekil-33: Ev İşlerinin Paylaşımı



Şekil-33 değerlendirildiğinde katılımcıların % 27,7’si bütün işleri kendisinin yaptığını diler getirirken, % 24,6’sı ev işlerine annesinin yardım ettiğini ve % 2,5’i ise kayınvalidesinin yardım ettiğini söylemektedir. Ayrıca analizden katılımcıların % 20,4’ünün eşinin de ev işlerine yardım ettiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

3.4.6. Meslek Değerlendirme Bulguları

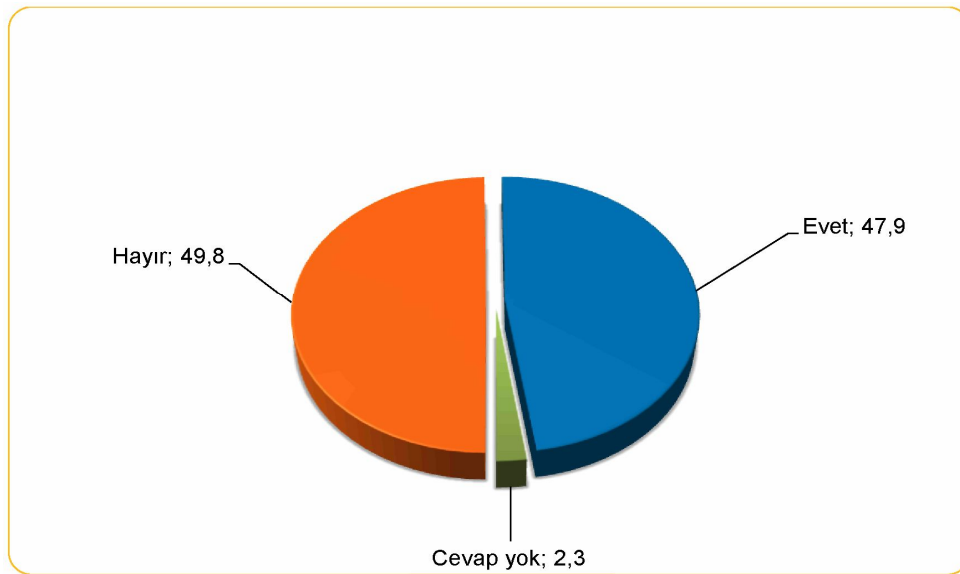
Çalışanların mesleklerine bakış açısının tespitine yönelik olarak bu bölümde ise katılımcıların aynı işi daha önce yapma durumları, çocuklarının aynı işi

yapmasını isteme durumları, mevcut işlerinin ilk iş olma durumları, ailelerinde başka bir ferdin aynı işi yapma durumları incelenmektedir. Ayrıca deneklerin sendika üyelikleri ve yaptıkları işlerle ilgili daha önce eğitim ve kurs alma durumları da tespit edilmeye çalışılmaktadır.

3.4.6.1. Aynı İşte Tecrübenin Tespiti

Çalışanların daha önce başka bir yerde aynı işi yapıp yapmama durumları değerlendirilmiş, elde edilen sonuçlar Şekil-34'te belirtilmiştir.

Şekil-34: Aynı İşte Tecrübenin Tespiti



Şekil-34 değerlendirildiğinde katılımcıların % 49,8'i bu işi ilk kez yaptığını dile getirirken % 47,9'u ise daha önce aynı işi yaptığını belirtmektedir. Soruya cevap vermeyen oranı ise % 2,3 olarak gerçekleşmiştir.

Kadın çalışanların yaptıkları işte tecrübe sahibi olma durumları Tablo-19'da demografik özellikler dikkate alınarak incelenmiştir.

Tablo-19: Demografik Açidan Kadınların Daha Önce Aynı İşi Yapma Durumlarının Tespiti

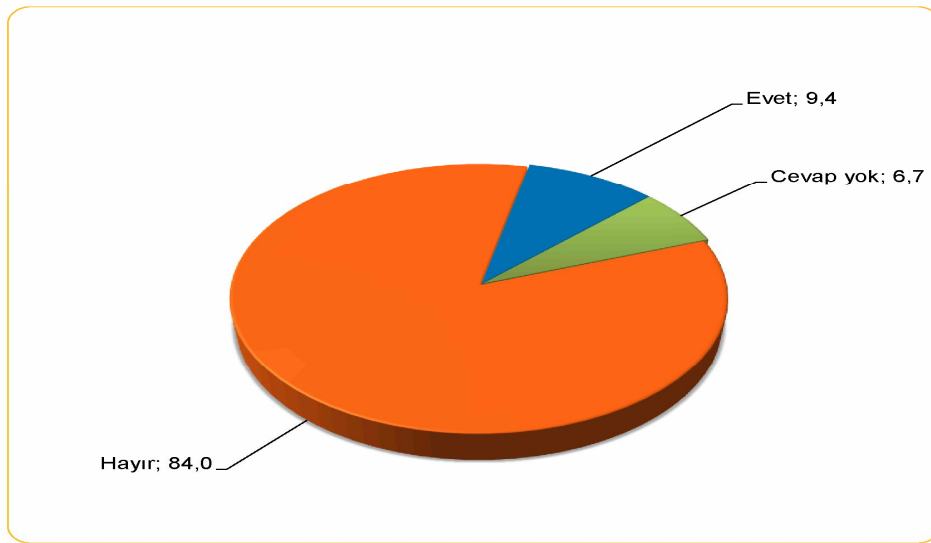
	Cevap yok	Evet	Hayır
YAŞ			
18 - 24 yaş arası	1,9	43,8	54,3
25 - 34 yaş arası	2,9	52,4	44,7
35 - 44 yaş arası	2,4	50,0	47,6
45 ve üstü yaş		32,1	67,9
ÖĞRENİM(EĞİTİM)			
Cevap yok		85,7	14,3
Okula gitmemiş	5,9	70,6	23,5
İlkokul	4,3	53,0	42,7
Ortaokul	2,7	50,0	47,3
Lise		32,4	67,6
Üniversite		43,1	56,9
MEDENİ DURUM			
Evli	1,6	52,6	45,8
Bekar	2,2	44,4	53,4
Nişanlı	5,7	37,7	56,6
AİLE TOPLAM GELİRİ			
Cevap yok	6,9	65,5	27,6
0-750 TL	3,2	51,6	45,2
751-2000 TL	1,5	45,2	53,3
2001 ve üzeri	1,8	43,6	54,5
AİLE ÇOCUK SAYISI			
Cevap yok	3,2	55,6	41,3
Çocuk yok	2,1	43,0	54,9
1 çocuk var	1,1	56,8	42,0
2 çocuk var	3,2	46,8	50,0
BABA MESLEĞİ			
Cevap yok	2,0	56,0	42,0
Memur	2,2	43,5	54,3
Asgari ücretli İşçi	3,4	46,6	50,0
Kamu işçisi		30,8	69,2
Esnaf		40,0	60,0
Çiftçi	4,7	41,9	53,5
Serbest	3,5	47,1	49,4
Emekli		51,0	49,0
İşsiz	2,9	58,8	38,2
Toplam	2,3	47,9	49,8

Tablo-19'a göre çalışanların aynı işi daha önce yapma durumları demografik özellikler göz önünde bulundurularak değerlendirilirse 25-34 yaş grubundaki katılımcıların % 52,4'ünün, okula gitmemişlerin % 70,6'sının, evli olanların % 52,6'sının, sadece bir çocuğa sahip olanların % 56,8'inin ve babası işsiz olan katılımcıların % 58,8'inin daha önce de mevcut işlerini yaptıkları tablodan açıkça görülebilmektedir.

3.4.6.2.Yapılan İşin Çocuğun Yapmasının İstenmesi

Anneler genellikle çocuklarının kendi yapmış oldukları işlerden daha yüksek ücretli ve statülü başka bir işi yapmalarını istemektedirler. Kadınların kendi işlerini çocuklarının da yapmasını isteme durumları Şekil-35'te ele alınmıştır.

Şekil-35: Yapılan İşin Çocuğun Yapmasının İstenmesi



Çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu (% 84'ü) çocuğunun aynı işi yapmasını istemezken % 9,4'ü ise çocuğunun de ileride kendi yaptığı işi yapmasını istemektedir. Soruya cevap vermeyenlerin oranı ise % 6,7'dir.

Çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde çocuklarının aynı sektörde aynı mesleği yapmalarını istemeleri Tablo-20'de çapraz bir şekilde değerlendirilmiştir.

**Tablo-20: Demografik Açidan Kadın Çalışanların Yaptıkları İşlerin Çocukları
Tarafından da Yapılmasını İstemelerinin Tespiti**

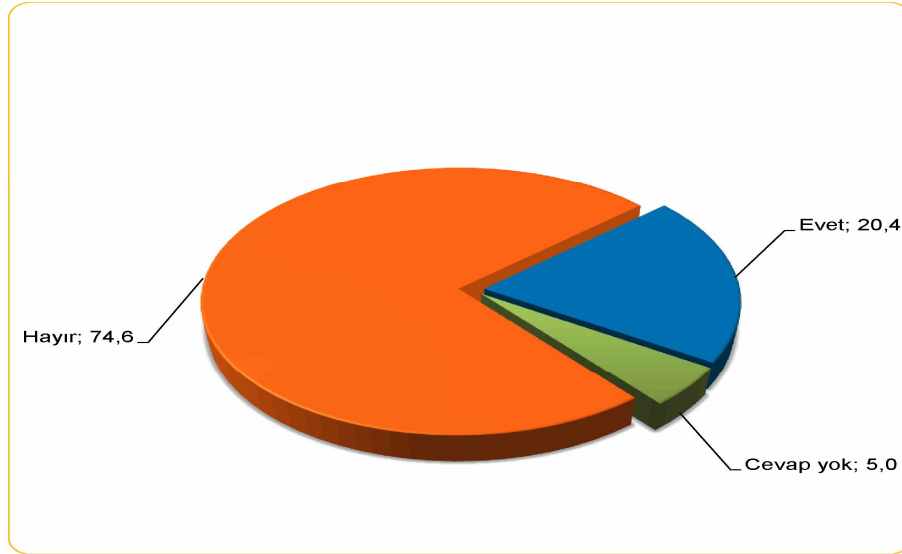
	Cevap yok	Evet	Hayır
YAŞ			
18 - 24 yaş arası	9,3	6,8	84,0
25 - 34 yaş arası	4,9	11,2	84,0
35 - 44 yaş arası	7,1	11,9	81,0
45 ve üstü yaş	3,6	3,6	92,9
ÖĞRENİM (EĞİTİM)			
Cevap yok	7,1	21,4	71,4
Okula gitmemiş	5,9	29,4	64,7
İlkokul	7,3	4,9	87,8
Ortaokul	8,9	4,5	86,6
Lise	4,6	9,3	86,1
Üniversite	4,6	21,5	73,8
MEDENİ DURUM			
Evli	4,0	10,8	85,1
Bekar	8,4	7,3	84,3
Nişanlı	13,2	9,4	77,4
AİLE TOPLAM GELİRİ			
Cevap yok	13,8	3,4	82,8
0-750 TL	7,9	4,0	88,1
751-2000 TL	5,2	10,0	84,8
2001 ve üzeri	7,3	21,8	70,9
AİLE ÇOCUK SAYISI			
Cevap yok	9,5	4,8	85,7
Çocuk yok	7,2	9,8	83,0
1 çocuk var	8,0	11,4	80,7
2 çocuk var	2,1	9,6	88,3
BABA MESLEĞİ			
Cevap yok	4,0	8,0	88,0
Memur	6,5	23,9	69,6
Asgari ücretli İşçi	6,8	8,0	85,2
Kamu işçisi	7,7	7,7	84,6
Esnaf		28,0	72,0
Çiftçi	4,7	4,7	90,7
Serbest	11,8	2,4	85,9
Emekli	5,2	9,4	85,4
İşsiz	8,8	5,9	85,3
Toplam	6,7	9,4	84,0

Şekil-20'ye göre 45 ve üstü yaş grubunda yer alan kadınların neredeyse tamamı (% 92,9'u) ve ilkokul mezunu olan katılımcıların % 87,8'i de çocuğunun kendisiyle aynı işi yapmasını istememektedir. Ayrıca evli çalışanların % 85,1'i, 0-750 TL gelire sahip olanların % 88,1'i ve babası çiftçi olan katılımcıların ise % 90,7'si çocuğunu kendisinden farklı bir mesleği seçmesini istemektedir. İki çocuğu olan katılımcıların ise sadece % 9,6'sı çocuğunun kendisiyle aynı işi yapmasını istemektedir.

3.4.6.3. İşle İlgili Eğitim ve Bilginin Tespiti

İşle ilgili herhangi bir eğitimin yada bilginin olması tek başına yeterli olmasa bile daha verimli çalışmak için son derece önemlidir. İşle ilgili bilgi ve eğitimin tespitine yönelik bir analiz yapılmış olup elde edilen cevaplar Şekil-36 yardımıyla açıklanmıştır.

Şekil-36: İşle İlgili Eğitim ve Bilginin Tespiti



Şekil-36'daki verilere göre kadınların % 74,6'sının yapmış olduğu işle ilgili daha önce herhangi bir eğitim almadığı ya da kursa gitmediği görülmektedir. Eğitim aldığını ve kursa gittiği % 20,4 katılımcı beyan ederken, bu soruya cevap katılımcıların % 5'i cevap vermemiştir. Araştırma sonuçlarından çalışanların % 74'ünün işi çalıştığı işletme öğrendiği açıkça ortaya çıkmaktadır.

Yaş ve eğitim gibi çalışanların demografik özellikleri işle ilgili bilgi ve tecrübenin elde edilmesinde önem arz etmektedir. Tablo-21'de çalışanların demografik özelliklere göre işle ilgili eğitim ve bilgi durumları değerlendirilmektedir.

Tablo-21: Demografik Açıdan Yapılan İşle İlgili Eğitimin Alınmasının Tespiti

	Cevap yok	Evet	Hayır
YAŞ			
18 - 24 yaş arası	4,9	17,3	77,8
25 - 34 yaş arası	4,9	21,4	73,8
35 - 44 yaş arası	6,0	26,2	67,9
45 ve üstü yaş	3,6	14,3	82,1
ÖĞRENİM (EĞİTİM)			
Cevap yok		14,3	85,7
Okula gitmemiş	5,9	41,2	52,9
İlkokul	9,1	17,7	73,2
Ortaokul	6,3	14,3	79,5
Lise	0,9	13,0	86,1
Üniversite		46,2	53,8
MEDENİ DURUM			
Evli	4,4	21,7	73,9
Bekar	3,4	19,1	77,5
Nişanlı	13,2	18,9	67,9
AİLE TOPLAM GELİRİ			
Cevap yok	10,3	13,8	75,9
0-750 TL	7,1	18,3	74,6
751-2000 TL	3,7	18,1	78,1
2001 ve üzeri	3,6	40,0	56,4
AİLE ÇOCUK SAYISI			
Cevap yok	6,3	23,8	69,8
Çocuk yok	3,0	18,7	78,3
1 çocuk var	10,2	23,9	65,9
2 çocuk var	4,3	19,1	76,6
BABA MESLEĞİ			
Cevap yok	4,0	18,0	78,0
Memur	6,5	30,4	63,0
Asgari ücretli İşçi	5,7	19,3	75,0
Kamu işçisi	15,4	15,4	69,2
Esnaf		28,0	72,0
Çiftçi	9,3	18,6	72,1
Serbest	5,9	12,9	81,2
Emekli	2,1	22,9	75,0
İşsiz	2,9	23,5	73,5
Toplam	5,0	20,4	74,6

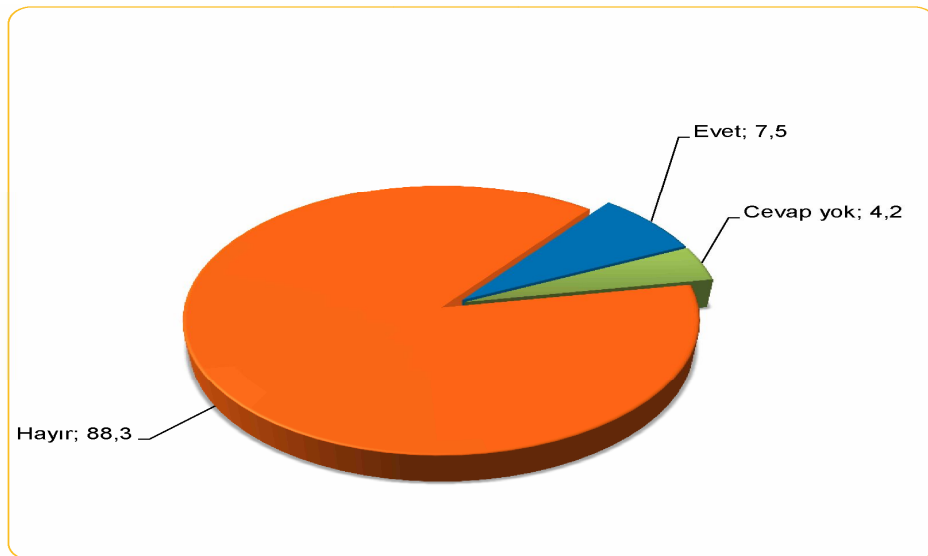
Tablo-21'deki sonuçlar incelenirse 18-24 yaş aralığında bulunanların % 77,8'inin eğitim ve kurs imkânlarından daha önce yararlanmadığı görülmektedir.

Üniversite mezunu olanların % 46,2'si daha önce eğitim almış ya da kursa gitmiştir. Bekâr katılımcıların % 77,5'i ve 751-2000 TL arası toplam gelirin evine girdiğini beyan edenlerin ise % 78,1'i işle ilgili teorik bilgisinin daha önceden olmadığını beyan etmişlerdir. Çocuğu olmayan % 78,3 ve babası serbest meslekle uğraşan % 81,2 katılımcı işi işe başladığı işletme öğrendiklerini ifade etmişlerdir.

3.4.6.4. Sendika Üyeliğinin Tespiti

Türkiye'de sendikal faaliyetlerin ve üyeliklerin yeterince yaygınlaşmadığı belirtilmektedir. Araştırmaya katılan kadınların sendikaya üye olma durumları Şekil-37'de belirtilmiştir.

Şekil-37: Sendika Üyeliğinin Tespiti



Şekil-37'ye göre araştırmaya katılan deneklerin çoğunun herhangi bir sendikaya üye olmadıkları görülmektedir. Alınan cevaplara göre katılımcıların sadece % 7,5'i bir sendikaya üye olduklarını belirtirken, soruya cevap vermeyenleri oranı ise % 4,2'dir. Sonuç olarak katılımcıların % 88,3'ü çalışma yaşamında herhangi bir sendikaya üye olmadan yer almaktadır.

Çalışanların demografik özelliklerine göre sendikalara üye olma durumları Tablo-22'de belirtilmiştir.

Tablo-22: Demografik Özelliklere Göre Sendika Üyelikinin Tespiti

	Cevap yok	Evet	Hayır
YAŞ			
18 - 24 yaş arası	4,9	8,0	87,0
25 - 34 yaş arası	3,4	7,3	89,3
35 - 44 yaş arası	3,6	7,1	89,3
45 ve üstü yaş	7,1	7,1	85,7
ÖĞRENİM(EĞİTİM)			
Cevap yok		14,3	85,7
Okula gitmemiş		23,5	76,5
İlkokul	5,5	6,7	87,8
Ortaokul	7,1	7,1	85,7
Lise	0,9	5,6	93,5
Üniversite	3,1	7,7	89,2
MEDENİ DURUM			
Evli	2,8	5,6	91,6
Bekar	4,5	6,2	89,3
Nişanlı	9,4	20,8	69,8
AİLE TOPLAM GELİRİ			
Cevap yok	10,3		89,7
0-750 TL	5,6	7,1	87,3
751-2000 TL	3,3	7,4	89,3
2001 ve üzeri	1,8	12,7	85,5
AİLE ÇOCUK SAYISI			
Cevap yok	4,8	6,3	88,9
Çocuk yok	4,7	6,0	89,4
1 çocuk var	3,4	11,4	85,2
2 çocuk var	3,2	8,5	88,3
BABA MESLEĞİ			
Cevap yok	4,0	2,0	94,0
Memur	10,9	13,0	76,1
Asgari ücretli İşçi	3,4	11,4	85,2
Kamu işçisi	7,7	38,5	53,8
Esnaf		12,0	88,0
Çiftçi	4,7	4,7	90,7
Serbest	5,9	2,4	91,8
Emekli	1,0	3,1	95,8
İşsiz	2,9	11,8	85,3
Toplam	4,2	7,5	88,3

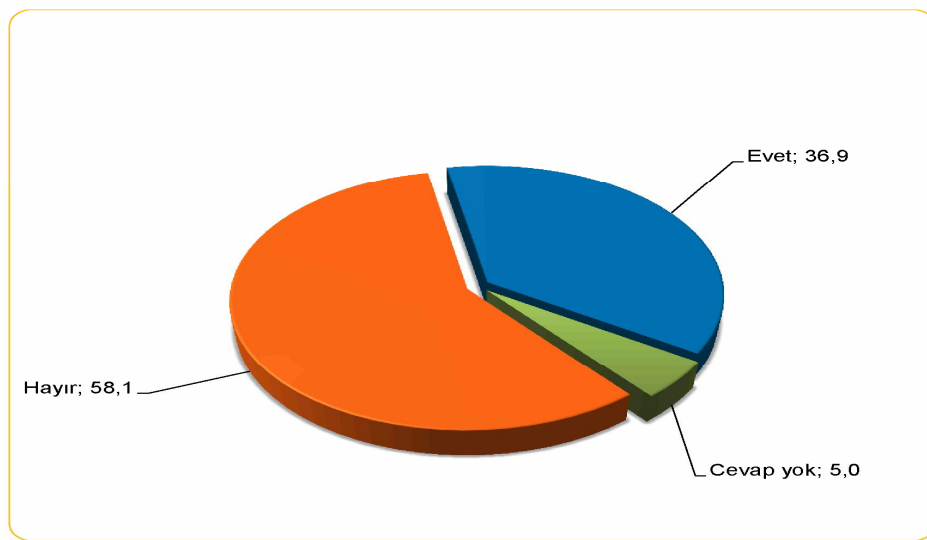
Tablo-22'deki katılımcıların demografik özellikleri ile sendikalara üye olma durumlarını beraber incelediğimiz çapraz dağılım tablosuna göre 25-34 ve 35-44

yaş aralığındaki çalışanların % 89,3'ünün, lise mezunu olanların % 93,5'inin evli olanların % 91,6'sının sendika üyelikleri yoktur. Babası emekli olan katılımcıları sadece % 3,1'inin sendika üyeliği bulunurken çocuğu olmayanlarda bu oran % 6'dır.

3.4.6.5. Çalışma Yaşamında Daha Önce Yer Alma Durumunun Tespiti

Kadınların daha önce bir gelir elde etmek amacıyla iş yaşamında bulunma durumları Şekil-38'de analiz edilmiştir.

Şekil-38: Çalışma Yaşamında Daha Önce Yer Alma Durumu



Şekil-38 değerlendirildiğinde araştırmaya katılan deneklerin % 58,1'i çalıştıkları bu iş yerinin ilk işyerleri olduğunu belirtmektedir. Daha önce başka bir yerde çalıştığını ifade edenlerin oranı % 36,9 iken soruya cevap vermeyenlerin oranı % 5'dir.

Çalışanların demografik özellikleri ve daha önce gelir getirici bir işte çalışma durumları Tablo-23'te çapraz değerlendirilmeye alınmıştır.

Tablo-23'e göre 45 ve üstü yaş grubunda yer alan katılımcıların % 50'si çalıştıkları bu iş yerlerinin ilk işyerleri olduklarını belirtmişlerdir. Üniversite mezunu olan çalışanların ise % 66,2'si daha önce başka bir iş yerinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo-23: Demografik Açıdan Kadınların Daha Önce Bir İşte Çalışıp Çalışmadıklarının Tespiti

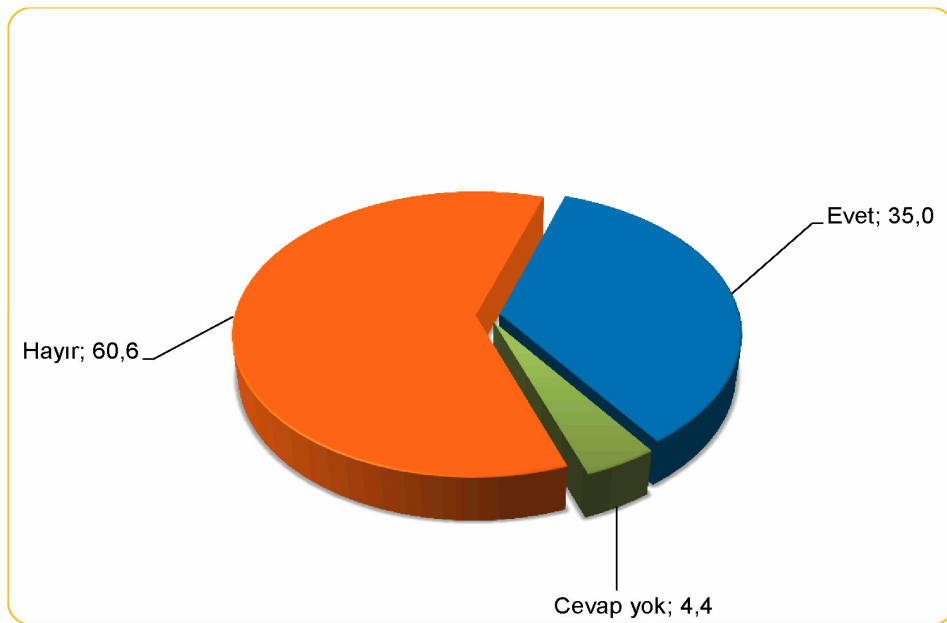
	Cevap yok	Evet	Hayır
YAŞ			
18 - 24 yaş arası	4,3	38,9	56,8
25 - 34 yaş arası	5,8	35,4	58,7
35 - 44 yaş arası	4,8	32,1	63,1
45 ve üstü yaş	3,6	50,0	46,4
ÖĞRENİM (EĞİTİM)			
Cevap yok		7,1	92,9
Okula gitmemiş	17,6	47,1	35,3
İlkokul	7,3	31,7	61,0
Ortaokul	7,1	33,9	58,9
Lise	0,9	51,9	47,2
Üniversite		33,8	66,2
MEDENİ DURUM			
Evli	4,0	36,1	59,8
Bekar	6,2	36,5	57,3
Nişanlı	5,7	41,5	52,8
AİLE TOPLAM GELİRİ			
Cevap yok	6,9	13,8	79,3
0-750 TL	7,9	37,3	54,8
751-2000 TL	3,7	37,0	59,3
2001 ve üzeri	3,6	47,3	49,1
AİLE ÇOCUK SAYISI			
Cevap yok	4,8	34,9	60,3
Çocuk yok	4,7	39,6	55,7
1 çocuk var	4,5	36,4	59,1
2 çocuk var	6,4	31,9	61,7
BABA MESLEĞİ			
Cevap yok	8,0	22,0	70,0
Memur	4,3	45,7	50,0
Asgari ücretli İşçi	6,8	28,4	64,8
Kamu işçisi	7,7	61,5	30,8
Esnaf	4,0	56,0	40,0
Çiftçi	7,0	48,8	44,2
Serbest	4,7	42,4	52,9
Emekli	2,1	33,3	64,6
İşsiz	2,9	26,5	70,6
Toplam	5,0	36,9	58,1

Toplam 2001 TL ve üzeri gelire sahip çalışanların % 49,1'i ve iki çocuğu olanların ise % 61,7'si de daha önce başka bir iş yerinde iş tecrübelerinin olduğu yönünde soruya cevap verirken, babasının mesleğinin kamu işçisi olduğu belirtenlerin ise % 61,5'i ilk kez bir iş yerinde çalıştığını belirtmektedir.

3.4.6.6. Ailede Başka Birinin Aynı İşi Yapma Durumu

Kadınların yapmış oldukları işin ailelerinde başka birinin de yapma durumları analiz edilmiş, analiz sonuçları Şekil-39 yardımıyla açıklanmıştır.

Şekil-39: Ailede Başka Birinin Aynı İşi Yapma Durumu



Şekil-39 çalışan bireyin ailesinden başka birinin kendisiyle aynı işi yapıp yapmadığının tespit edilmesine yönelik soruya verilen cevapları ortaya koymaktadır. Bu amaçla sorulan soruya katılımcıların % 60,6'sı ailesinde aynı işi yapan birinin bulunmadığı yönünde cevap vermiştir. Ailesinde aynı işi yapan bir ferdin bulunduğunu belirtenlerin oranı % 35 iken soruya cevap vermeyenlerin oranı ise % 4,4'tür.

Çalışan kadınların demografik nitelikleri ve aynı işi ailede başka birinin de yapma durumu beraber incelendiğinde Tablo-24'teki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo-24: Demografik Özelliklere Göre Aynı İşi Ailede Başka Birinin Yapma Durumu

	Cevap yok	Evet	Hayır
YAŞ			
18 - 24 yaş arası	5,6	37,7	56,8
25 - 34 yaş arası	3,9	31,6	64,6
35 - 44 yaş arası	3,6	31,0	65,5
45 ve üstü yaş	3,6	57,1	39,3
ÖĞRENİM(EĞİTİM)			
Cevap yok		50,0	50,0
Okula gitmemiş		52,9	47,1
İlkokul	7,9	35,4	56,7
Ortaokul	5,4	37,5	57,1
Lise	0,9	32,4	66,7
Üniversite	1,5	26,2	72,3
MEDENİ DURUM			
Evli	3,6	34,5	61,8
Bekar	3,9	33,7	62,4
Nişanlı	9,4	41,5	49,1
AİLE TOPLAM GELİRİ			
Cevap yok	10,3	31,0	58,6
0-750 TL	5,6	35,7	58,7
751-2000 TL	3,3	31,9	64,8
2001 ve üzeri	3,6	50,9	45,5
AİLE ÇOCUK SAYISI			
Cevap yok	6,3	23,8	69,8
Çocuk yok	4,3	34,0	61,7
1 çocuk var	5,7	38,6	55,7
2 çocuk var	2,1	41,5	56,4
BABA MESLEĞİ			
Cevap yok	2,0	34,0	64,0
Memur	8,7	30,4	60,9
Asgari ücretli İşçi	2,3	37,5	60,2
Kamu işçisi	7,7	61,5	30,8
Esnaf		56,0	44,0
Çiftçi	9,3	30,2	60,5
Serbest	7,1	25,9	67,1
Emekli		39,6	60,4
İşsiz	8,8	26,5	64,7
Toplam	4,4	35,0	60,6

Tablo-24'e göre 35-44 yaş grubunda kadınların % 65,5'i ailesinde kendisiyle birlikte aynı işi yapan birinin bulunmadığı belirtmektedir. Herhangi bir eğitim almamış çalışanların % 52,9'u ise ailesinde en az bir kişiyle birlikte aynı işi yaptığını ifade etmektedir. Ayrıca tablodan evli olan katılımcıların % 61,8'i ve çocuğu olmayanların % 69,8'i mevcut işi ailede sadece kendisinin yaptığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Babası kamu işçisi olan çalışanların % 61,5'i ve 2001 TL ve üzeri gelire sahip olanların ise % 50,9'u aile fertlerinden kendi mesleğini yapan bireylerin bulunduğunu belirtmektedir.

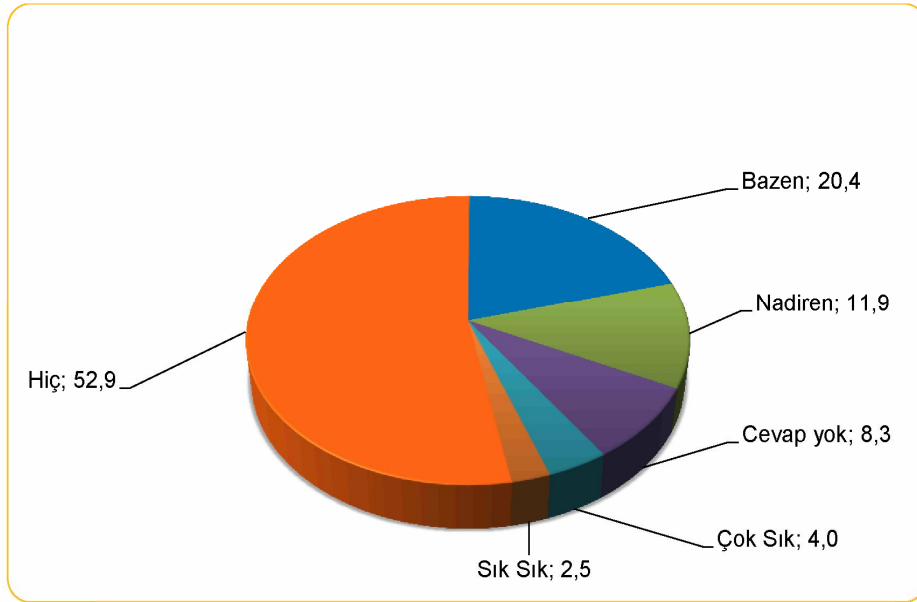
3.4.7. Çalışma Hayatı Psikolojik Taciz Bulguları

Çalışma yaşamında kadınları olumsuz yönde etkileyen konulardan biri de fiziki, sözlü veya sözsüz taciz olaylarının yaşanmasıdır. Herhangi bir taciz olayıyla karşılaşan kadın çalışma yaşamını terk etmekte veya çalışmak zorunda olanlar ise çalışma yaşamında kalarak ciddi bir psikolojik baskı ortamıyla karşı karşıya kalmaktadır. İş yerindeki kadın çalışanlara yönelik taciz uygulamalarının tespitine yönelik hazırlanan sorularda çalışanların gayretlerinin diğer çalışanlar tarafından bilerek engellenme durumu, üst yönetim tarafından diğer çalışanların yanında rencide edilmesi, fikirlerini ifade etmesinin engellenmesi ve işlerini eksiksiz bir şekilde yapması durumunda bile eleştirilme durumları tespit edilmeye çalışılmaktadır. Çalışmanın devamında ise çalışma yaşamındaki sürekliliği etkileyen iş yerinde asılsız iftiralar ortaya atma, sözlü veya yazılı tehdit alma, yapılan işlerin küçümsenmesi, psikolojik baskının iş sürekliliğine etkisi, özel yaşamı dile getirme, sağlık ve uyku problemi ile sözlü ve fiziki taciz olayları gibi diğer faktörlerinde mevcut durumları hakkında bilgi verilecektir.

3.4.7.1. Diğer Çalışanlar Tarafından ayrımcı Uygulamaların Tespiti

Kadınların iş yaşamında yaşadıkları sorunlardan birisi de çalışmalarının iş yerindeki diğer çalışanlar tarafından sabote edilmeleridir. Bu durumun iş yerinde mevcut olup olmama durumu Şekil-40 yardımıyla tespit edilmiştir.

Şekil-40: Diğer Çalışanlar Tarafından Ayrımcı Uygulamaların Tespiti



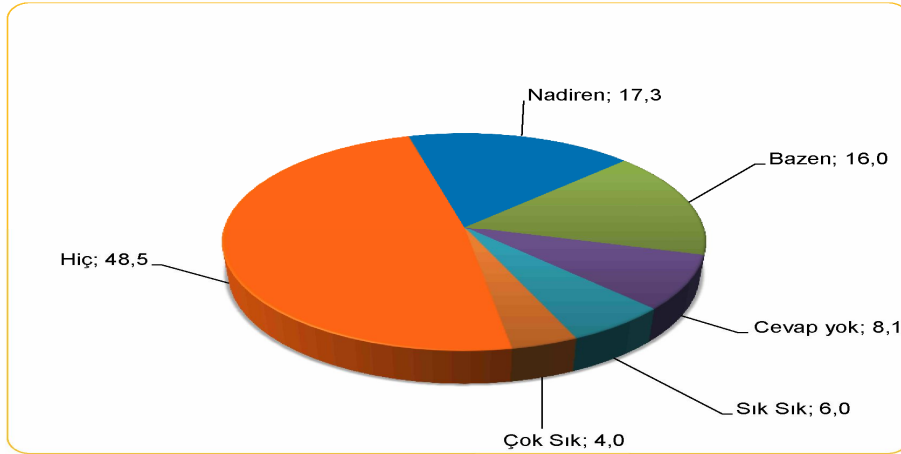
Çalışanların kendini üst yönetime kabul ettirmeye yönelik göstermiş oldukları çalışmaların iş arkadaşları tarafından engellenme durumunu tespit etmeye yönelik bu soruda katılımcıların % 52,9'u herhangi bir engelleyici durumla karşılaşmadığını belirtmektedir. Katılımcıların % 20,4'ü bazen, % 11,9'u nadiren, % 4,0'ı çok sık ve % 2,5'i ise sık sık bu engelleyici davranışlara maruz kaldıklarını ifade etmektedir.

3.4.7.2. İş Arkadaşlarının Yanında Ayrımcı Uygulamalarla Karşılaşma Durumu

Hiç kimse başka birilerinin yanında eleştirilmek istenmez. Kadınları psikolojik olarak etkileyen bir durumda iş arkadaşlarının yanında onurunu kırıcı davranış sergilenmesi durumudur. Bu durum Şekil-41 yardımıyla tespit edilemeye çalışılmıştır.

Şekil-41'e göre çalışanların % 48,5'i hiçbir rencide edici uygulamaya maruz kalmadığı belirtmektedir. Herhangi bir rencide edici durumla karşılaşan katılımcıların % 17,3'ü nadiren, % 16,0'ı bazen, % 6,0'ı sık sık ve % 4,0'ü ise bu tür davranışlarla karşı karşıya geldiklerini ifade etmektedir.

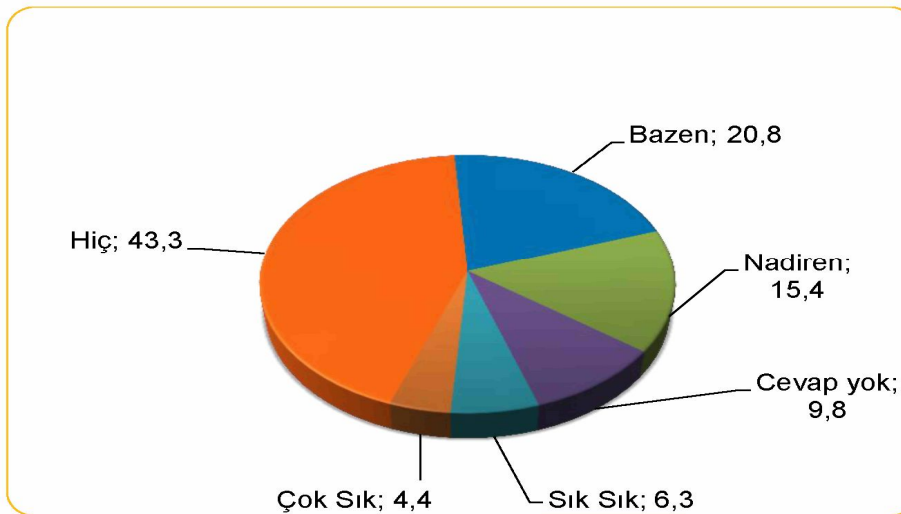
Şekil-41: İş Arkadaşlarının Yanında Ayrımcı Uygulamalarla Karşılaşma Durumu



3.4.7.3. Görmezlikten Gelme ve Söz Hakkı Verilmeme Durumlarının Tespiti

Görmezlikten gelinme ve söz hakkı verilememe bireyi bulunduğu ortamda değersiz hissettiren ve pasifliğe sevk eden davranışlardır. Şekil-42’de söz konusu durumlar analiz edilmiştir.

Şekil-42: Görmezlikten Gelme ve Söz Hakkı Verilmeme Durumlarının Tespiti



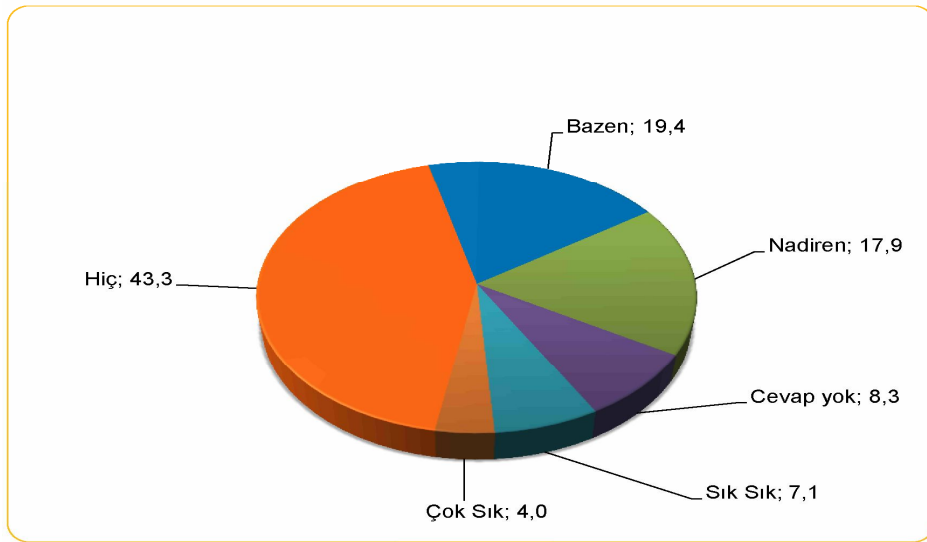
Şekil-42 incelendiğinde katılımcıların % 43,3’ü iş ortamında varlığının görmezlikten gelinmediği ve fikirlerini açıkça ifade ettiğini belirtmektedir. Araştırmadan diğer sonuçlara göre çalışanların % 20,8’i bazen, % 15,4’ü nadiren, %

6,3'ü sık sık ve % 4,4'ü ise çok sık varlığının görmezlikten geldiğini ve fikirlerini ifade etmekte zorlandığını düşünmektedir.

3.4.7.4. İşin Tam ve Doğru Yapılmasına Rağmen Eleştirilme Durumunun Tespiti

Bazı durumlarda çalışanlar işini eksiksiz ve zamanında yapması halinde bile üst yönetim tarafından haksız bir şekilde değerlendirilebilmektedir. Şekil-43 kadınları işlerini eksiksiz yapmaları halinde üst yönetim tarafından nasıl değerlendirildiklerini ortaya koymaktadır.

Şekil-43: İşin Tam ve Doğru Yapılmasına Rağmen Eleştirilme Durumunun Tespiti

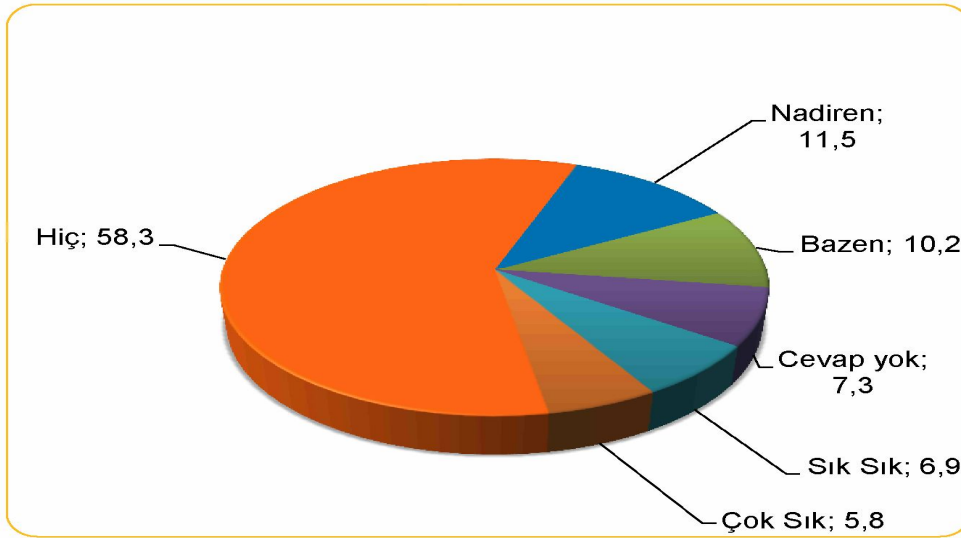


Çalışanların % 43,3'ü işini eksiksiz yapması halinde hiçbir olumsuz eleştiri ile karşılaşmadığını belirtmekte iken katılımcıların % 19,4'ü bazen, % 17,9'u nadiren, % 7,1'i ise sık sık ve % 4,0'ı çok sık işini zamanında ve eksiksiz bir şekilde yapsa dahi eleştirildiğini belirtmektedir. Katılımcıların % 8,3'ü ise bu soruya herhangi bir cevap vermemeyi tercih etmiştir

3.4.7.5. Asılsız Dedikodu ve İftiraların Tespiti

Kadınların iş ortamında dedikodu ve iftiralarla karşılaşma durumları Şekil-44'te ele alınmıştır.

Şekil-44: Asılsız Dedikodu ve İftiraların Tespiti

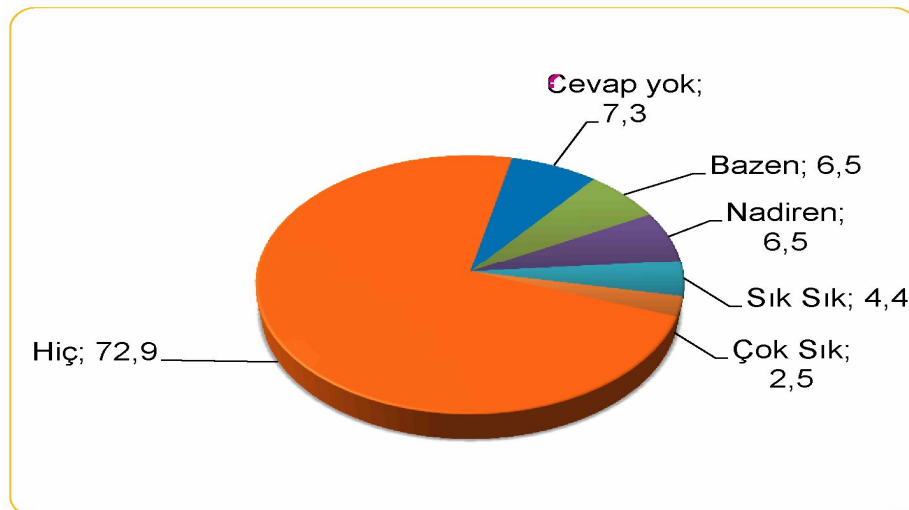


Şekil-44'e göre çalışanların % 58,3'ü kendisi hakkında dedikodu yapılmadığını ve iftira atılmadığını düşünmektedir. Deneklerin % 11,5'i nadiren, % 10,2'i bazen, % 6,9'u sık sık ve % 5,8'i ise çok sık çalışma yaşamında kendisinin dedikodusunun yapıldığı ve kendisine iftira atıldığına inanmaktadır.

3.4.7.6. Sözlü ya da Yazılı Tacizin Tespiti

Kadınların sözlü ya da yazılı bir şekilde iş ortamında taciz durumuyla karşılaşma durumları Şekil-45'te ortaya konmuştur.

Şekil 45: Sözlü ya da Yazılı Tacizin Tespiti

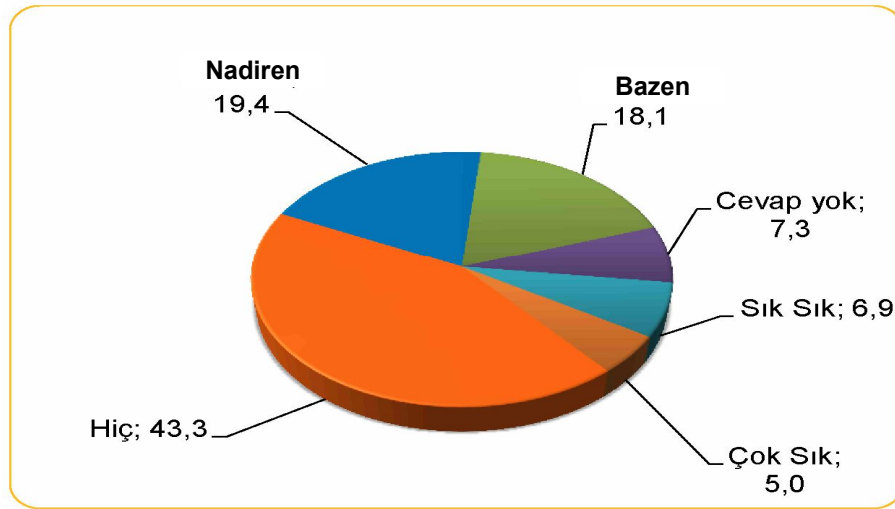


Tablo-45 değerlendirildiğinde çalışanların büyük bir çoğunluğu (% 72,9'u) bir tehdit durumuyla karşılaşmadığını belirtmektedir. Herhangi bir tehditle karşılaştığı belirtenlerin ise % 6,5'i bazen, % 4,4'ü sık sık, % 2,5'i çok sık ve % 6,5'i se nadiren bu durumla karşılaştığı yönünde cevap vermişlerdir. Bu soruya çeşitli sebeplerden dolayı deneklerden % 7,3'ü cevap vermemeyi tercih etmiştir.

3.4.7.7. Başkalarının Hatalarından Dolayı Sorumlu Tutulma durumu

Çalışma yaşamında çalışanların karşılaştıkları bir diğer sorun da kendi işini tam yapmış olsa bile başka arkadaşlarının hatalarından dolayı sorumlu tutulmalarıdır. Kadınların iş arkadaşlarının herhangi bir hatalı uygulamalarından dolayı üst yönetime hesap verme durumunda kalma durumları Şekil-46'da değerlendirilmiştir.

Şekil-46: Başkalarının Hatalarından Dolayı Sorumlu Tutulma Durumu

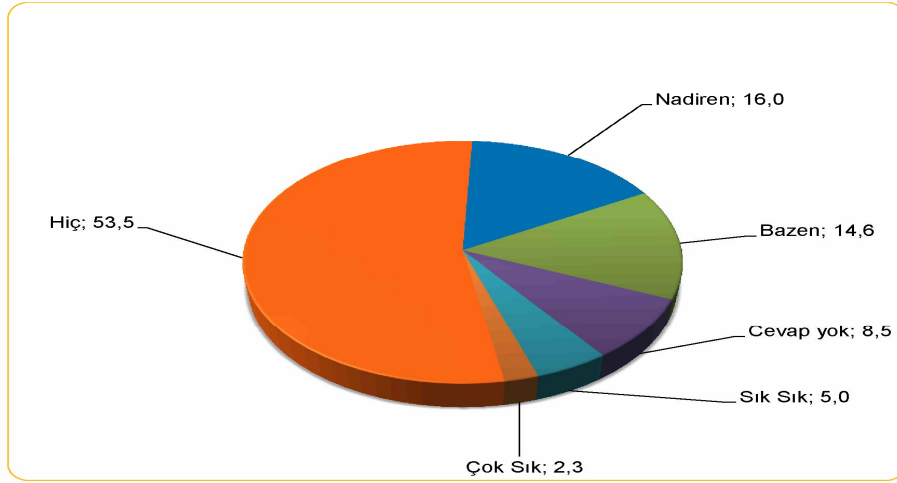


Şekil-46'ya göre katılımcıların % 43,3'ü bu durumla hiç karşılaşmadığını belirtmektedir. Bu durumla nadiren, bazen, sık sık ve çok sık karşılaşanların yüzdesel oranı ise sırasıyla 19,4, 18,1, 6,9 ve 5,0'dır.

3.4.7.8. Yapılan İşin Küçümsenmesi veya Yanlış Değerlendirilmesi

Söz konusu durumun tespitine yönelik olarak sorulan soruya katılımcılar tarafından verilen cevaplar Şekil-47 yardımıyla açıklanmıştır.

Şekil-47: Yapılan İşin Küçümsenmesi veya Yanlış Değerlendirilmesi

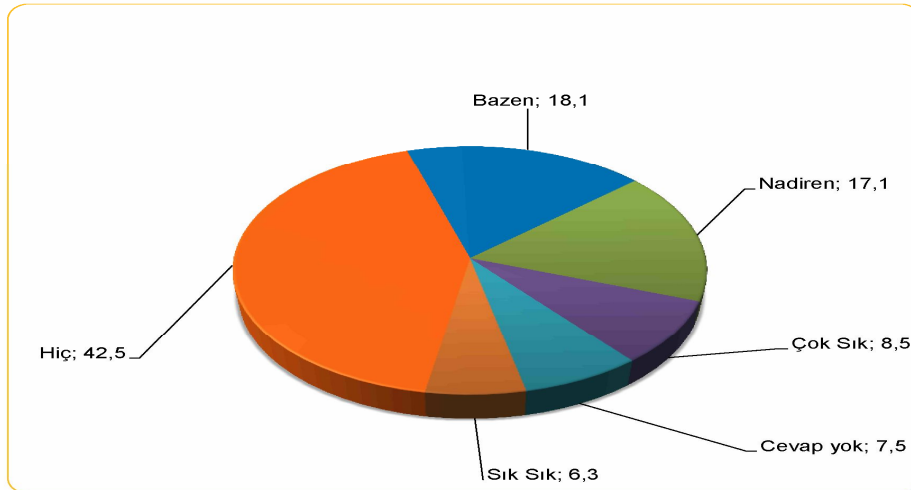


Tablo-47'deki sonuçlar incelendiğinde katılımcıların yarısından fazlası (% 53,5'i) yapmış olduğu işin küçümsenmediğini belirtmektedir. Yapmış olduğu işin küçümsendiği ifade edenlerin % 16,0'ı nadiren, % 14,6'sı bazen, % 5,0'ı sık sık ve % 2,3'ü ise çok sık bu durumla karşılaştığını ifade etmektedir.

3.4.7.9. Psikolojik Taciz Durumunda İşten Ayrılma İsteğinin Tespiti

Kadınlar iş yaşamında taciz türlerinden en çok psikolojik taciz durumuyla karşılaşmaktadırlar. Bu durumun tespitine yönelik ankete katılanlardan alınan cevaplar Şekil-48'de belirtilmiştir.

Şekil-48: Psikolojik Taciz Durumunda İşten Ayrılma İsteğinin Tespiti

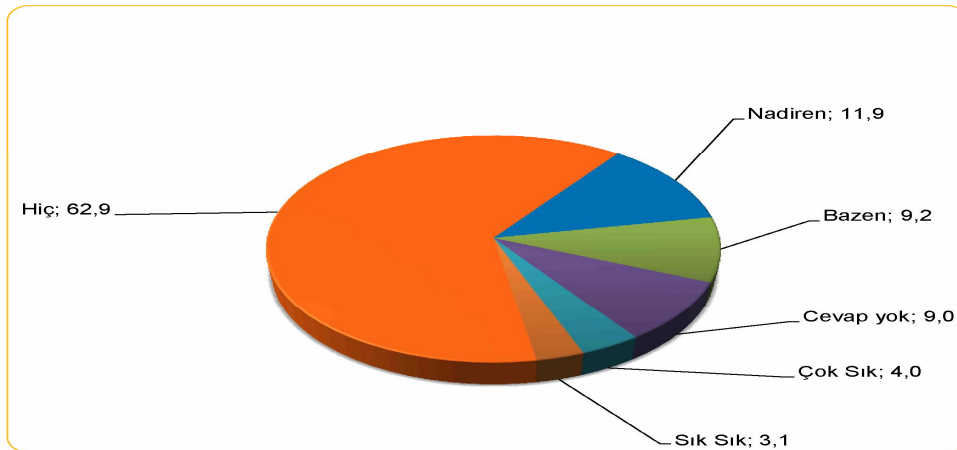


Şekil-48'e göre çalışan kadınların % 18,1'i bazen, % 17,1'i nadiren, % 8,5'i çok sık ve % 6,3'ü ise sık sık yaşadığı psikolojik baskı nedeniyle işe gitmek istemediğini belirtmektedir. Çalışanların % 42,5'i ise psikolojik baskının iş yaşamına devam etmede herhangi bir etkisinin olmadığı söylemektedir.

3.4.7.10. Özel Yaşamın Olumsuz Bir Biçimde Dile Getirilmesi

Çalışanların iş yaşamında da sosyal yaşamında da istemedikleri durumlardan biri de özel yaşamlarının dile getirilmesidir. İş ortamında kadın çalışanların özel yaşamlarıyla ilgili konuların dile getirilmesi durumunun tespitine yönelik yapılan analizin sonuçları Şekil-49'da ele alınmıştır.

Şekil 49: Özel Yaşamın Olumsuz Bir Biçimde Dile Getirilmesi



Şekil-49'daki sonuçları kapsayan araştırmaya göre çalışma yaşamında böyle bir durumla çalışanların % 11,9'u nadiren, % 9,2'i bazen, % 4,0'ı çok sık ve % 3,1'i ise sık sık karşılaştıklarını belirtmektedir. Söz konusu durumla çalışma yaşamında karşılaşmayanların oranı ise % 62,9 olarak gerçekleşmiştir.

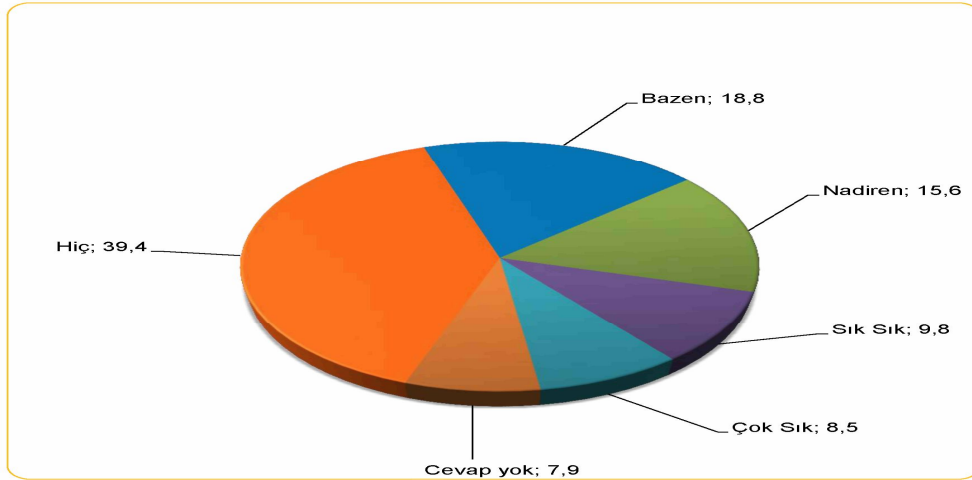
3.4.7.11. Psikolojik Tacizin Uyku ve Sağlık Sorunlarını Ortaya Çıkarması

Karşılaşılan psikolojik taciz durumunun bireylerin sağlık ve uyku düzenini olumsuz yönde etkileme durumları Şekil-50 yardımıyla belirtilmiştir.

Tablo-50'deki sonuçlara göre katılımcıların % 39,4'ü herhangi bir psikolojik baskının uyku düzeni veya sağlığını olumsuz yönde etkilemediğini söylemektedir. Sağlığının ya da uyku düzeninin bozulduğunu ifade edenlerin % 18,8'i bazen, %

15,6'sı nadiren, % 9,8'i sık sık ve % 8,5'i ise çok sık bu durumla karşılaştıkları yönünde cevap vermişlerdir. Soruya cevap vermeyenlerin oranı ise % 7,9 olarak gerçekleşmiştir.

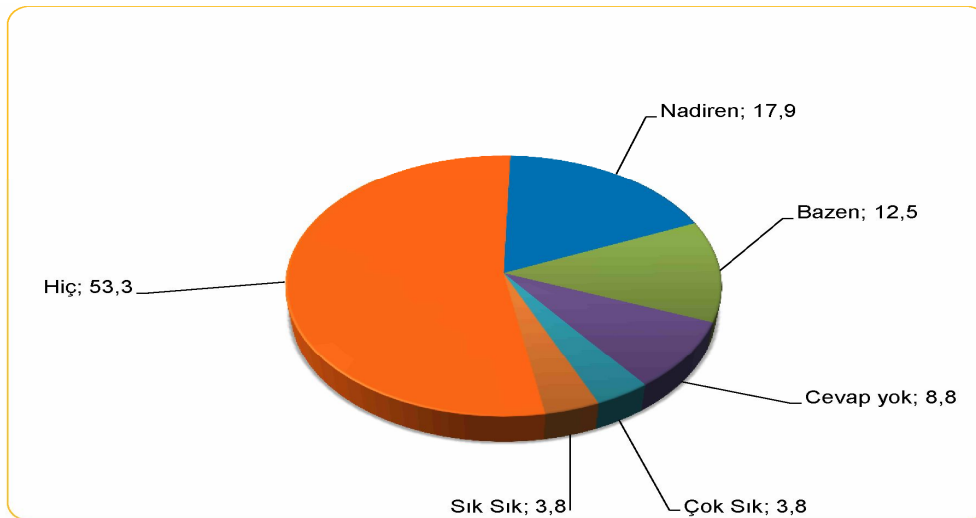
Şekil-50: Psikolojik Tacizin Uyku ve Sağlık Sorunlarını Ortaya Çıkarması



3.4.7.12. Anlamsız, Yetiştirilemeyecek ve Kapasitenin Altında İşin Tahsis Edilmesi

Söz konusu durumla ilgili yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Şekil-51'de belirtilmiştir.

Şekil-51: Anlamsız, Yetiştirilemeyecek ve Kapasitenin Altında İşin Tahsis Edilmesi

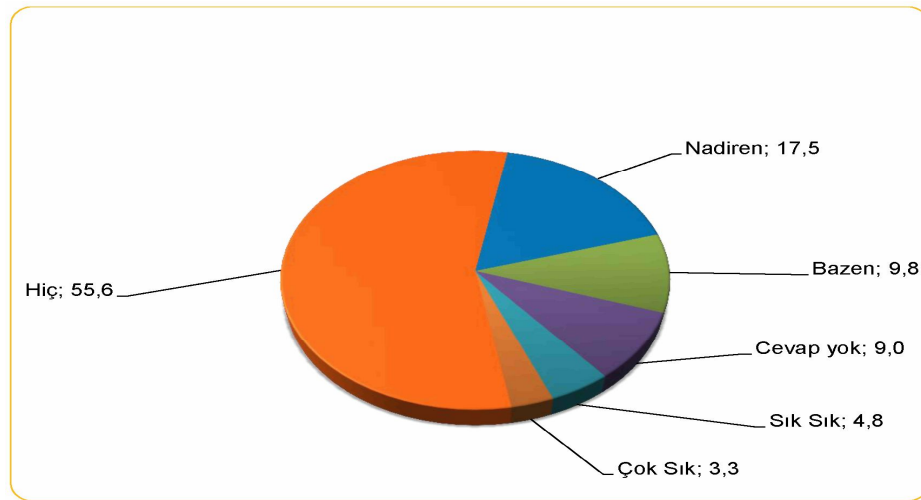


Şekil-51 göz önünde bulundurulursa çalışanların % 17,9'u nadiren, % 12,5'i bazen, % 3,8'i çok sık ve yine % 3,8'i üst yönetim tarafından kendilerine anlamsız, kapasite altı ve yetiştirilemeyecek işlerin verildiğini belirtmektedir. Söz konusu özelliklerde işin kendisine hiçbir şekilde tahsis edilmediği ise belirenler ise katılımcıların % 53,3'ünü oluşturmaktadır.

3.4.7.13. Üst Yönetime, Diğer Çalışanlar Tarafından Olumsuz Değerlendirmenin Yapılması

Kadınların iş yerindeki iş arkadaşları tarafından idarecilerine olumsuz bir şekilde değerlendirilmeleri durumu tespit edilmiş, yapılan analizden elde edilen sonuçlar Şekil-52'de ele alınmıştır.

Şekil-52: Üst Yönetime, Diğer Çalışanlar Tarafından Olumsuz Değerlendirmenin Yapılması



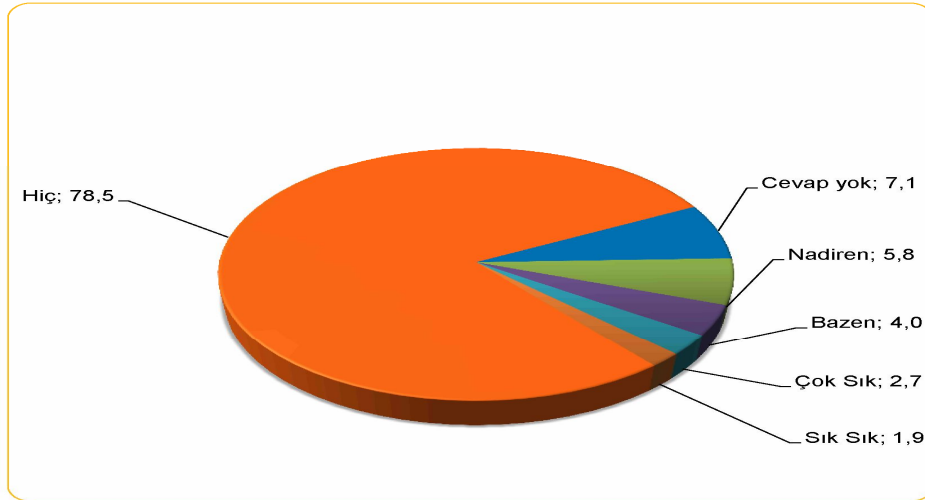
Şekil-52'ye göre çalışanlardan % 55,6'sı hak etmediği yerde üst yönetime hiçbir durumda diğer çalışanlar tarafından olumsuz bir şekilde değerlendirilmediğini düşünmektedir. Katılımcıların % 17,5'i nadiren, % 9,8'i bazen, % 4,8'i sık sık ve % 3,3'ü ise çok sık iş yaşamında bu durumla karşılaştığını belirtmektedir.

3.4.7.14. Sözlü ve Fiili Cinsel Tacizin Tespiti

Çalışma yaşamında özellikle kadınları en çok etkileyen durum sözlü veya fiziksel olarak karşılaştıkları taciz olaylarıdır. Kadınların sözlü veya fiili olarak cinsel

tacize maruz kalma durumlarının tespitine yönelik deneklerden alınan cevaplar Şekil-53'te belirtilmiştir.

Şekil-53: Sözlü ve Fiili Cinsel Tacizin Tespiti



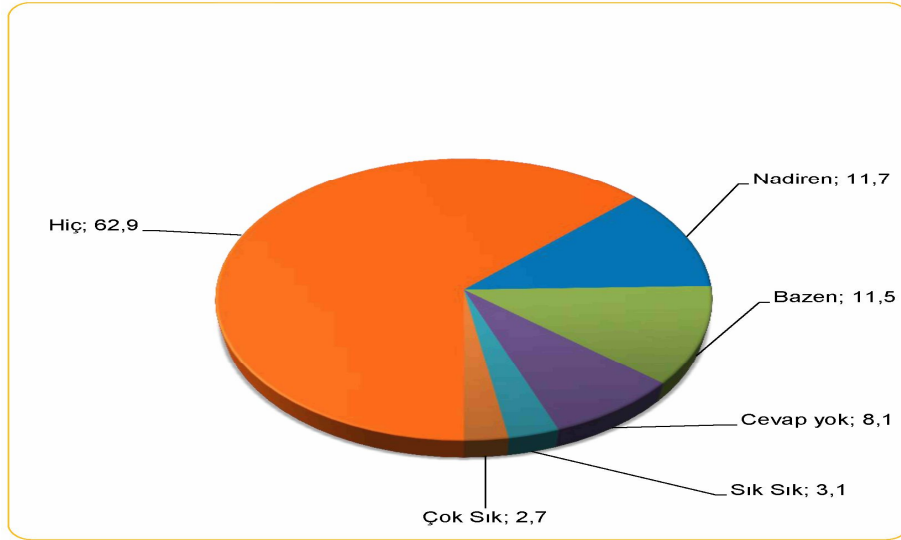
Şekil-53'teki sonuçlara göre böyle bir duruma hiç maruz kalmadığı belirtenlerin oranı % 78,5'tir. Katılımcıların % 7,1'i bu soruya cevap vermemiştir. Deneklerin % 5,8'i nadiren, % 4,0'ı bazen, % 2,7'si çok sık ve % 1,9'u ise sık sık bu durumla karşılaştığını belirtmektedir.

3.4.7.15. Sözsüz Tacizin Tespit Edilmesi

Kadınların diğer çalışanlar tarafından rahatsız edici el-kol hareketleri ve imalı bakış gibi sözsüz eylemlerle karşılaşma durumları Şekil-54 yardımıyla değerlendirilmiştir.

Şekil-54'e göre çalışma kapsamında çalıştığı iş yerinde imalı bakışlarla ya da olumsuz mimiklerle hiç karşılaşmadığı belirtenlerin oranı % 62,9'dur. İmalı bakışlara ya da olumsuz mimiklere karşılaştığı belirtenlerin ise bu durumla karşılaşma sıklıkları şu şekildedir. Katılımcıların % 11,7'si nadiren, % 11,5'i bazen, % 3,1'i sık sık ve % 2,7'si ise bu durumla karşılaştıklarını açıklamaktadır.

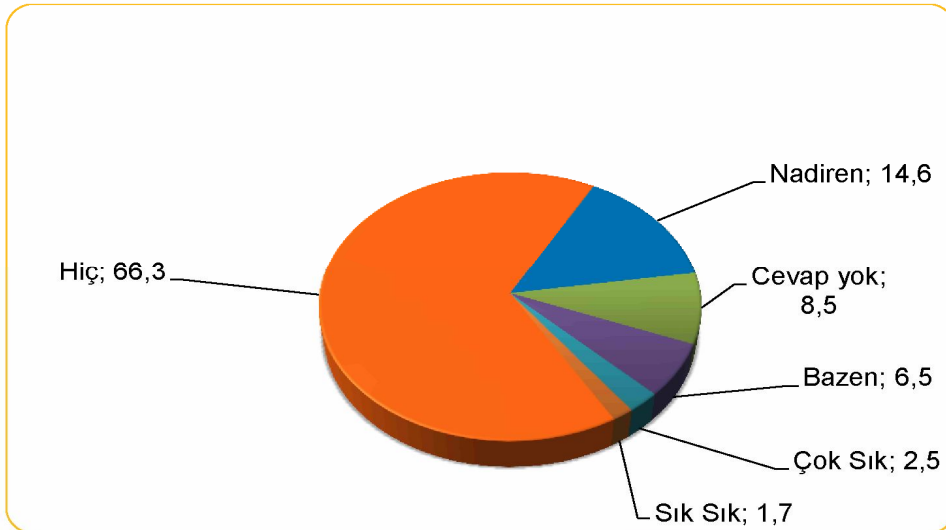
Şekil-54: Sözsüz Tacizin Tespit Edilmesi



3.4.7.16. Çalışma Yaşamında Dışlanmışlığın Tespiti

Kadınların iş ortamında yalnız bırakılmalarının tespitine yönelik yapılan çalışmada elde edilen sonuçlar Şekil-55'te ortaya konulmuştur.

Şekil-55: Çalışma Yaşamında Dışlanmışlığın Tespiti



Şekil-55 değerlendirildiğinde katılımcıların % 66,3'ü iş yerinde hiçbir şekilde dışlanmadığını ve yalnız bırakılmadığını düşünmektedir. Deneklerin % 14,6'sı nadiren, % 6,5'i bazen, %2,5'i çok sık ve % 1,7'si ise sık sık iş yerinde dışlanarak yalnız bırakıldığını belirtmektedir.

Kadınların iş yaşamında karşılaşmış oldukların ya da karşılaşma ihtimali oldukları psikolojik taciz durumlarının toplu bir şekilde değerlendirilmesi Tablo-25'te belirtilmiştir.

Tablo-25: Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz Sorularının Değerlendirilmesi

Çalışma Hayatı Psikolojik Taciz değerlendirme soruları Aşağıda size okuyacağım çalışma hayatınızla ilgili soruları değerlendiriniz ?												
	Çok Sık		Sık Sık		Bazen		Nadiren		Hiç		Cevap Yok	
	Denek	Yüzde	Denek	Yüzde	Denek	Yüzde	Denek	Yüzde	Denek	Yüzde	Denek	Yüzde
Halen çalıştığınız kurumda son 6 ay veya öncesinden bugüne kendinizi gösterme olanaklarınız diğer çalışanlar tarafından bilinçli olarak engellendi mi?	19	4,0	12	2,5	98	20,4	57	11,9	254	52,9	40	8,3
Diğer çalışanların yanında kasıtlı olarak sizi rencide edici davranışlar sergilendi mi?	19	4,0	29	6,0	77	16,0	83	17,3	233	48,5	39	8,1
Varlığınızın görmezden gelindiği ya da fikirlerinizi ifade etmeniz engellendiği oluyor mu?	21	4,4	30	6,3	100	20,8	74	15,4	208	43,3	47	9,8
İşinizi tam, doğru ve zamanında yaptığınızda dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirildiğiniz oluyor mu?	19	4,0	34	7,1	93	19,4	86	17,9	208	43,3	40	8,3
Hakkınızda asılsız dedikodu veya iftiralar üretiliyor mu?	28	5,8	33	6,9	49	10,2	55	11,5	280	58,3	35	7,3
Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldınız mı?	12	2,5	21	4,4	31	6,5	31	6,5	350	72,9	35	7,3

Başkalarının hatalarından dolayı sizin sorumlu tutulduğunuz oluyor mu?	24	5,0	33	6,9	87	18,1	93	19,4	208	43,3	35	7,3
Yaptığınız işler yanlış ve küçümseyici bir tavırla değerlendiriliyor mu?	11	2,3	24	5,0	70	14,6	77	16,0	257	53,5	41	8,5
İş yerinizde hissettiğiniz psikolojik baskı nedeniyle işe gitmek istemediğiniz günler oluyor mu?	41	8,5	30	6,3	87	18,1	82	17,1	204	42,5	36	7,5
Özel yaşamınızla ilgili hakaret boyutuna varan yorumlar yapılıyor mu?	19	4,0	15	3,1	44	9,2	57	11,9	302	62,9	43	9,0
Yasadığınız psikolojik baskılar nedeniyle sağlığınız ya da uyku düzeniniz bozuluyor mu?	41	8,5	47	9,8	90	18,8	75	15,6	189	39,4	38	7,9
Size Anlamsız, Kapasitenizin Altında Görevler Veya Yetiştiremeyeceğiniz İşler Veriliyor Mu?	18	3,8	18	3,8	60	12,5	86	17,9	256	53,3	42	8,8
Üst yönetime karşı, hak etmediğiniz halde, üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz oluyor mu?	16	3,3	23	4,8	47	9,8	84	17,5	267	55,6	43	9,0
İş yerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı?	13	2,7	9	1,9	19	4,0	28	5,8	377	78,5	34	7,1
İmalı bakışlara, olumsuz mimiklere maruz kaldınız mı?	13	2,7	15	3,1	55	11,5	56	11,7	302	62,9	39	8,1
İş yerinizde dışlandığınız ya da kasıtlı olarak yalnız bırakıldığınız oldu mu?	12	2,5	8	1,7	31	6,5	70	14,6	318	66,3	41	8,5

Kadınların iş yaşamında karşılaşmış oldukların ya da karşılaşma ihtimali oldukları psikolojik taciz durumlarının analiz edilmesi ve bu analizlerden elde edilen sonuçlar ayrı ayrı başlıklar halinde ele alınmıştır.

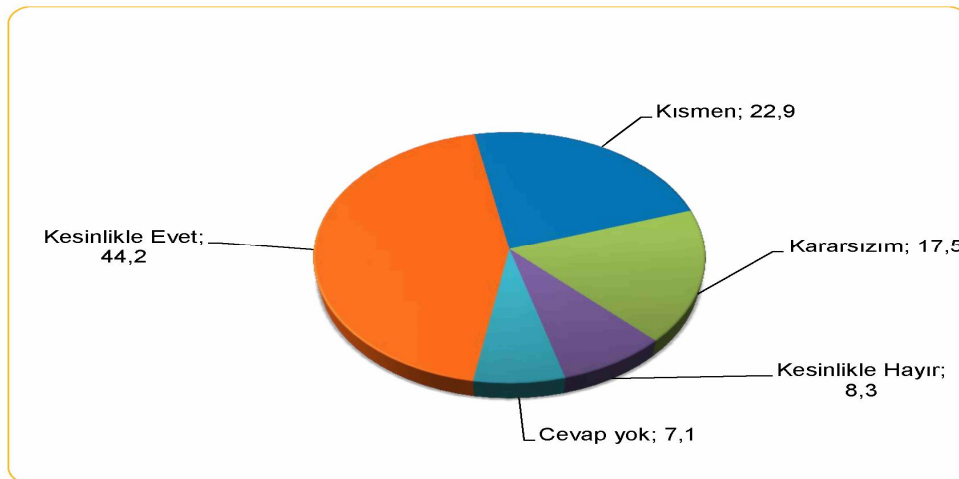
3.4.8. Çalışma Hayatı Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde ise yöneticilerin çalışan kadınlara yönelik bakış açısı ve mevcut yasaların çalışanlar ve yöneticiler tarafından değerlendirilme biçimleri katılımcıların verdikleri cevaplardan hareketle açıklanmaya çalışılacaktır. Söz konusu durumların tespitine yönelik üst yönetimin ve erkek çalışanların kadın çalışanlara karşı tutumları, meslek hastalıkları, iş güvenliğinin geleceği, iş yerindeki cinsiyet ayrımcılığı, sosyal güvence, eşit iş karşılığı eşit ücret politikası, terfide eşitlik ve iş yasalarındaki hükümlerin çalışanlar tarafından bilinmesi gibi faktörler dikkate alınmaktadır. Mevcut yasaların kadın çalışanları yeterince koruması, iş yaşamında cinsiyetten dolayı tedirginliğin yaşanması, iş yerindeki fiziki ortamın tespiti ve iş bulma aşamasında cinsiyet faktörünün önemi de açıklanmaya çalışılan diğer konulardır. Çalışmada ayrıca kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları bir diğer önemli sorun olan çocuk sahibi olma durumuna yönelik bazı tespitlerde bulunmaktadır.

3.4.8.1. Amir ve Yöneticilerin Kadın Çalışanlara Bakış Açısı

Üst yönetimin kadınların çalışmasına yönelik bakış açıları Şekil-56'da ele alınmıştır.

Şekil-56: Amir ve Yöneticilerin Kadın Çalışanlara Bakış Açısı



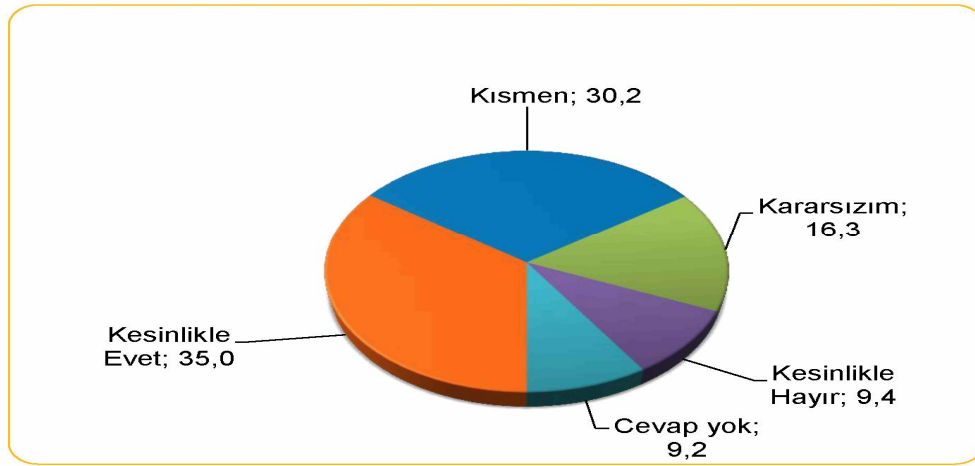
Şekil-56'ya göre anket katılımcıların % 44,2'si çalışma yaşamında üst yönetimin kendisine karşı tutumlarının keskinlik iyi yönde olduğunu belirtmektedir. Üst yönetimin tutumunu katılımcıların % 22,9'u kısmen iyi bulurken, soru karşısında kararsız kalanlar ise toplam deneklerin % 17,5'ini oluşturmaktadır. Üst yönetimin

kendilerine karşı davranışlarının kötü olduğu belirtenler ise katılımcıların % 8,3'dür. Soruya katılımcıların % 7,1'i ise cevap vermemiştir.

3.4.8.2. Erkek Çalışanların Kadın Çalışanlara Bakış Açısı

Birçok işletme erkek ve kadın çalışanlar birlikte çalışmaktadır. Bu tür işletmelerde erkeklerin kadınlara bakış açısını tespit etmeye yönelik kadın çalışanlara soru sorulmuş olup elde edilen cevaplar Şekil-57'de değerlendirilmiştir.

Şekil-57: Erkek Çalışanların Kadın Çalışanlara Bakış Açısı



Şekil-57 incelendiğinde katılımcıların % 16,3'ü kararsız kalmıştır. Erkek çalışanların kendilerine karşı tutumlarını kesinlikle iyi bulan katılımcıların oranı %35,0 iken, kısmen iyi bulanların oranı ise % 30,2'dir. Katılımcıların % 9,4'ünün cevabı ise erkek çalışanların tutumlarının kendilerine karşı hiçte iyi olmadığını yönündedir.

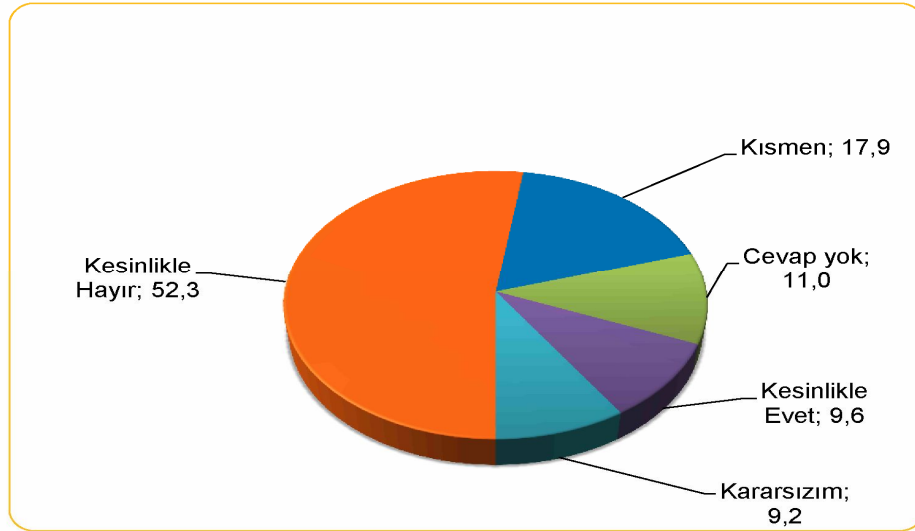
3.4.8.3. Meslek Hastalıkları Tespiti

Yapılan işten dolayı çalışanların meslek hastalıkları yaşama durumları analiz edilmiş ve analiz sonuçları Şekil-58'de ele alınmıştır.

Katılımcılardan alınan cevaplardan hareketle oluşturulan Şekil-58'de katılımcıların % 52,3'ü yapmış olduğu işten dolayı herhangi bir meslek hastalığı yaşamadığını belirtmektedir. Söz konusu hastalığı kısmen yaşadığını deneklerin % 17,9'u belirtirken, katılımcıların % 9,2'si soruya cevap vermekte kararsız kalmıştır.

Katılımcıların % 9,6'sı ise yapmış olduğu işten dolayı bu hastalıklara maruz kaldığını belirtmektedir.

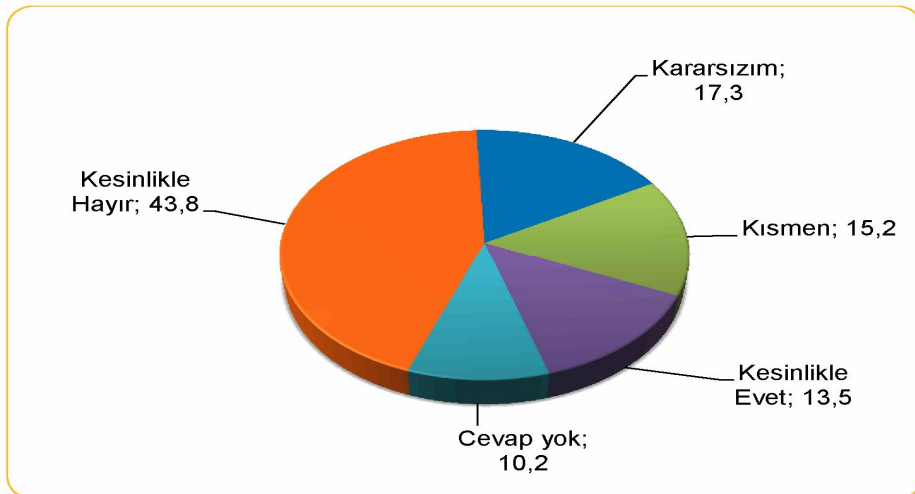
Şekil-58: Meslek Hastalıkları Tespiti



3.4.8.4. İş Güvenliği Konusunda Geleceğe Yönelik Endişelerin Tespiti

İş güvenliği, son dönemlerde Türkiye’de önemi gittikçe artıran bir konudur. Bu yüzden çalışanlara geleceğe yönelik iş güvenlikleri ile ilgili sorular sorulmuştur. Elde edilen sonuçlar Şekil-59’da belirtilmiştir.

Şekil-59: İş Güvenliği Konusunda Geleceğe Yönelik Endişelerin Tespiti

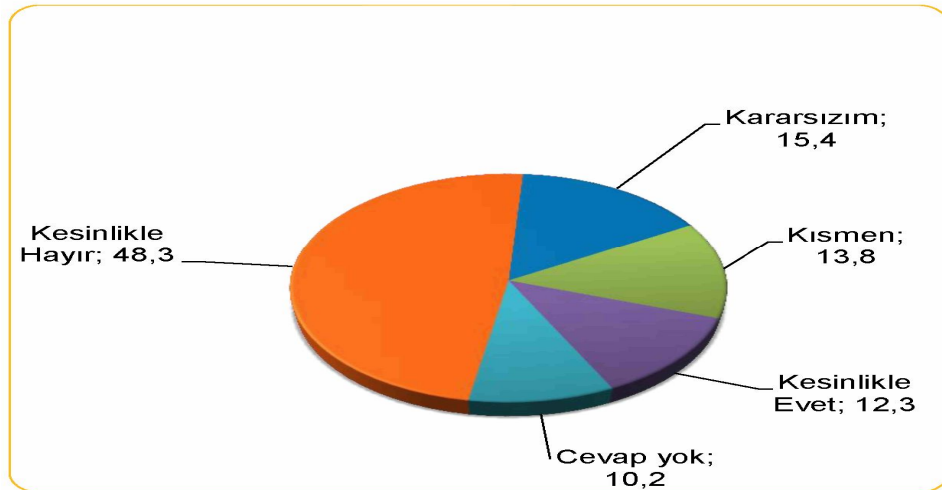


Şekil-59'a göre katılımcıların % 43,8'i kesinlikle iş güvenliği ile ilgili tedirginliğinin olmadığı belirtmektedir. Deneklerin % 13,5'i ise söz konusu tedirginliği kesinlikle, % 15,2'si ise kısmen yaşadığını ifade etmektedir. Soru karşısında kararsız kalanların oranı ise % 17,3 olarak gerçekleşmiştir.

3.4.8.5. Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Ayrımcılığının Tespiti

Çalışmada asıl ulaşılmak istenen amaç iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığının tespit edilmesidir. İş yaşamında cinsiyet temelli bir ayrıştırma yapılmasına yönelik sorulan soruya katılımcılardan alınan cevaplar Şekil-60'da belirtilmiştir.

Şekil-60: Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Ayrımcılığının Tespiti

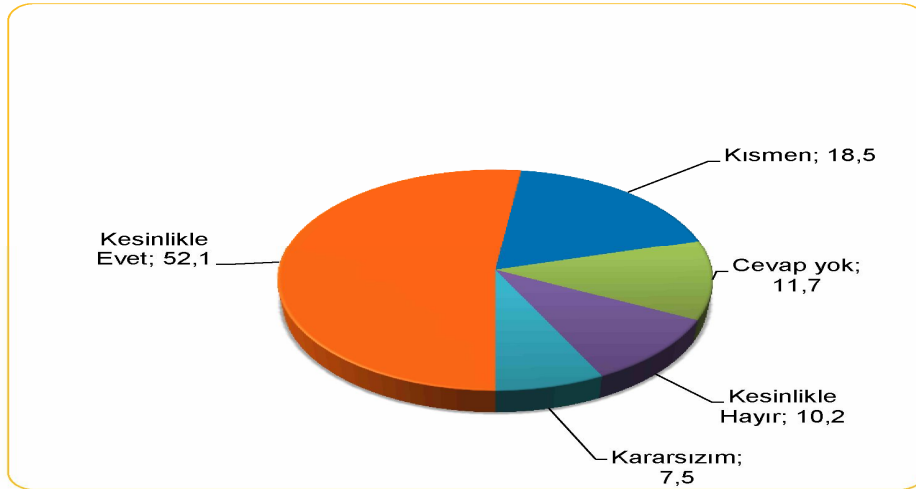


Şekil-60'a göre katılımcıların % 48,3'ü iş yerlerinde hiçbir şekilde kadın-erkek ayrımının yapıldığını belirtmektedir. Cinsiyet ayrımcılığının kesinlikle yapıldığını düşünenlerin oranı % 12,3 iken, söz konusu ayrımcı uygulamaların kısmen yapıldığını düşünenlerin oranı ise % 13, 8 olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca soruya deneklerin 5 10,2'si cevap vermezken, % 15,4'ü ise kararsız kalmıştır.

3.4.8.6. İş Yerinde Sosyal Güvence Konusunda Memnuniyetin Tespiti

Sosyal güvence pek çok birey için çalışma yaşamına girmede önemli faktörlerden birisidir. Mevcut çalışma koşullarında sosyal güvencenin iş tatmini açısından derecesi analiz edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen sonuçlar Şekil-61 yardımıyla ele alınmıştır.

Şekil-61: İş Yerinde Sosyal Güvence Konusunda Memnuniyetin Derecesi

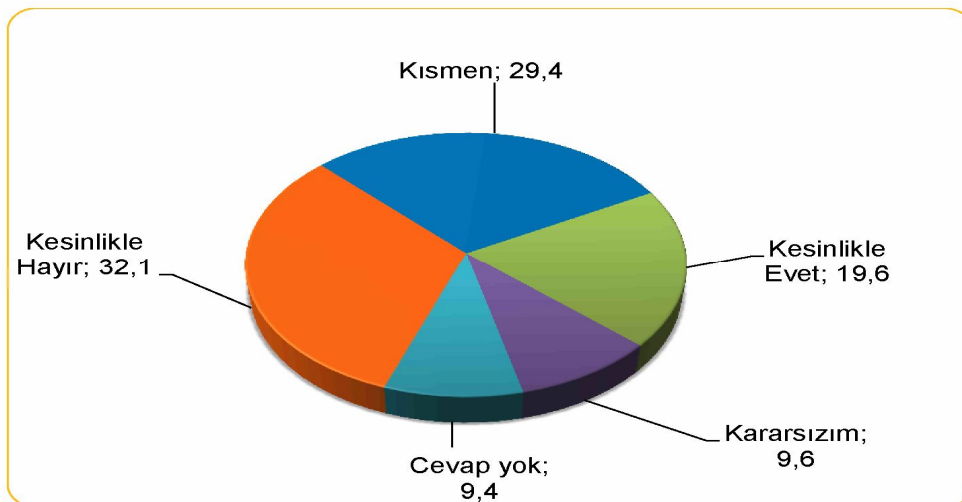


Şekil-61'den hareketle katılımcıların iş yerinde sosyal güvence açısından rahat olduklarını belirtenlerin oranı % 52,1'dir. Sosyal güvence bakımından kısmen rahat olduğu katılımcıların % 18,5'iyken, kendini güvencede hissetmeyenlerin oranı ise % 10,2 olarak gerçekleşmektedir. Aynı zamanda kararsız katılımcıların oranı % 7,5 ve bu soruya herhangi bir cevap vermeyenlerin oranı ise % 11,7'dir.

3.4.8.7. Aileye Yeterli Zamanın Ayrılmasının Tespiti

Ankete katılanlar tarafından ilgiye soruya yönelik verilen cevaplar Şekil-62'de belirtilmiştir.

Şekil-62: Aileye Yeterli Zamanın Ayrılması



Şekil-62'deki sonuçlardan hareketle araştırmaya katılan deneklerin vermiş oldukları cevaplardan fazla mesai uygulamasının aileye yeterli zamanı ayırmanın önünde bir engel teşkil ettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Deneklerin % 32,1'i kesinlikle ailesine yeterli zamanı ayırmadığını belirtirken, ailesine kısmen yeterli zamanı ayırabildiğini belirtenlerin oranı ise % 29,4'tür. Katılımcıların % 19,6'sı yeterli zamanı ailesine ayırabildiğini düşünmektedir. Deneklerin % 9,6'sı ise cevap vermede kararsız kalmıştır.

3.4.8.8. Eşit İş Karşılığı Eşit Ücret Uygulamasının Tespiti

Çalışma yaşamında karşılaşılan ayrımcı uygulamalardan biride kadın çalışanların erkek çalışanlarla aynı işi yapmasına rağmen onlardan daha düşük ücret almalarıdır. Bu sorunun tespitine yönelik soruya katılımcıların vermiş oldukları cevaplar Şekil-63 yardımıyla açıklanmıştır.

Şekil-63: Eşit İş Karşılığı Eşit Ücret Uygulamasının Tespiti



Şekil-63'te katılımcıların % 40,6'sı erkek çalışanlarla eşit ücret aldıklarını ve % 21,7'si ise kesinlikle eşit ücret almadıklarını beyan etmektedir. Deneklerin % 12,7'si kısmen eşit ücret aldıklarını düşünürken, % 14,0'lık bir kısım ise soruya cevap verme konusunda kararsızdır.

3.4.8.9. Terfi Konusunda Cinsiyet Ayrımcılığının Tespiti

Kadın çalışanların yükselme konusunda erkek çalışanlara göre dezavantajlı olup olmama durumları Şekil-64 yardımıyla açıklanmıştır.

Şekil-64: Terfi Konusunda Cinsiyet Ayrımcılığının Tespiti



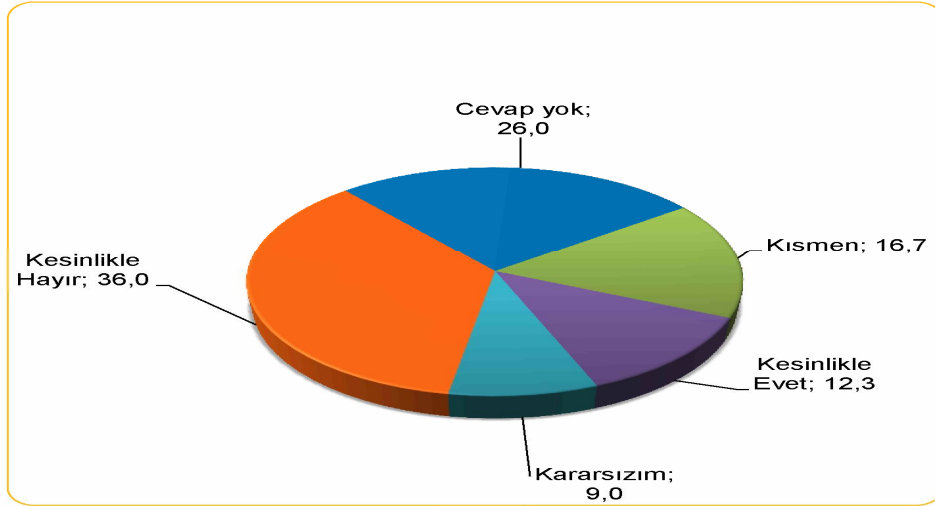
Şekil-63'e göre çalışma yaşamında erkek çalışanlarla işte yükselme konusunda katılımcıların % 34,6'sı eşit haklara sahip olduklarını belirtmektedir. Katılımcıların % 24,8'i ise iş yaşamında terfi konusunda erkek çalışanlara göre negatif ayrımcılıkla karşılaştıklarını belirtmektedirler. Ayrıca kısmen ayrımcı uygulamalarla karşılaştığını beyan edenlerin oranı % 16,3 olarak gerçekleşirken, deneklerin % 12,9'u kararsız olduklarını ifade etmişlerdir.

3.4.8.10. Terfi Aşamasında Çocuk Sahibi Olmanın Etkisi

Çalışma yaşamında kadın çalışanların çoğu için çocuk sahibi olmak büyük bir engel teşkil etmektedir. Yükselme ve çocuk sahibi olma durumlarının etkileşimi Şekil-64 yardımıyla açıklanmıştır.

Şekil-64 değerlendirildiğinde iş yaşamında ilerleme konusunda deneklerin % 36,0'ı çocuk sahibi olmanın herhangi bir engel teşkil etmediğini belirtirken, deneklerin % 12,3'ü ise iş yaşamında ilerleme konusunda çocuğun sıkıntı yaratabileceğini düşünmektedir. Araştırmaya katılanların % 16,7'si ise çocuk sahibi olmanın kısmen de olsa terfi önünde bir sorun oluşturabileceğini düşünmektedir. Soru karşısında katılımcıların % 26,0'ı herhangi bir cevap vermemeyi tercih ederken, % 9,0'lık bir kesim ise cevap vermede kararsız kalmıştır.

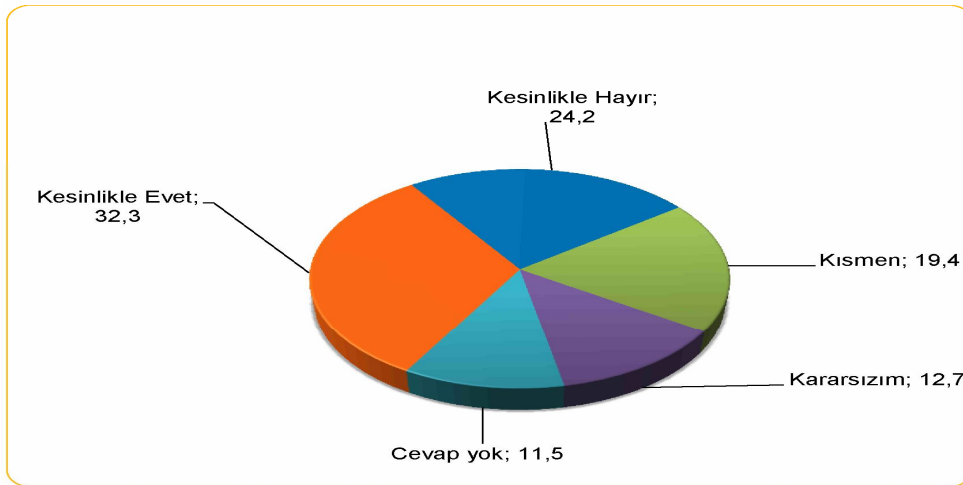
Şekil-65: Terfi Aşamasında Çocuk Sahibi Olmanın Etkisi



3.4.8.11. Gösterilen Emeğin Karşılığının Yeterince Alınmasının Tespiti

Söz konusu durumla ilgili elde edilen sonuçlar Şekil-66 yardımıyla açıklanmıştır.

Şekil-66: Gösterilen Emeğin Karşılığının Yeterince Alınmasının Tespiti

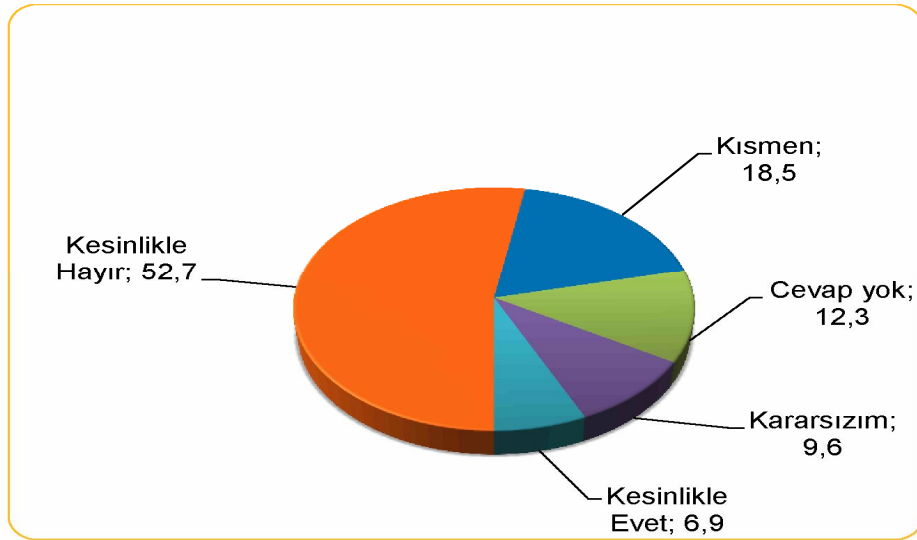


Şekil-66'ya göre katılımcıların % 24,2'si kadın olduklarından dolayı iş yaşamında emeklerinin tam karşılığını alamadıklarını düşünmektedir. Emeğinin tam karşılığını kısmen de olsa aldığı düşünenlerin oranı % 19,4 iken, cevap verme konusunda kararsız kaldıklarını belirtenlerin oranı ise % 12,7 olarak gerçekleşmektedir. Deneklerin % 32,3'ü ise çalışma yaşamında göstermiş olduğu gayretin tam olarak karşılığını aldığını düşünmektedir.

3.4.8.12. Çalışma Yaşamında Fiziki Şartlarındaki Sorunların Tespiti

İş yerindeki fiziki şartlar çalışanların verimliliğini ve dolayısıyla kârlılığını son derece etkilemektedir. Fiziki şartlardaki yeterliliğinin tespit edilmesine yönelik soruya verilen cevaplar Şekil-67’de ele alınmıştır.

Şekil-67: Çalışma Yaşamında Fiziki Şartlarındaki Sorunların Tespiti



Şekil-67’ye göre araştırmaya katılanların yarısından fazlası (% 52,7’si) iş yaşamındaki fiziki ortamla ilgili hiçbir sıkıntı yaşamadığını belirtmektedir. Deneklerin % 6,9’u iş yaşamındaki fiziki şartlardan sıkıntı yaşadığını belirtirken, % 18,5’i ise kısmen de olsa sorun yaşadığını dile getirmektedir.

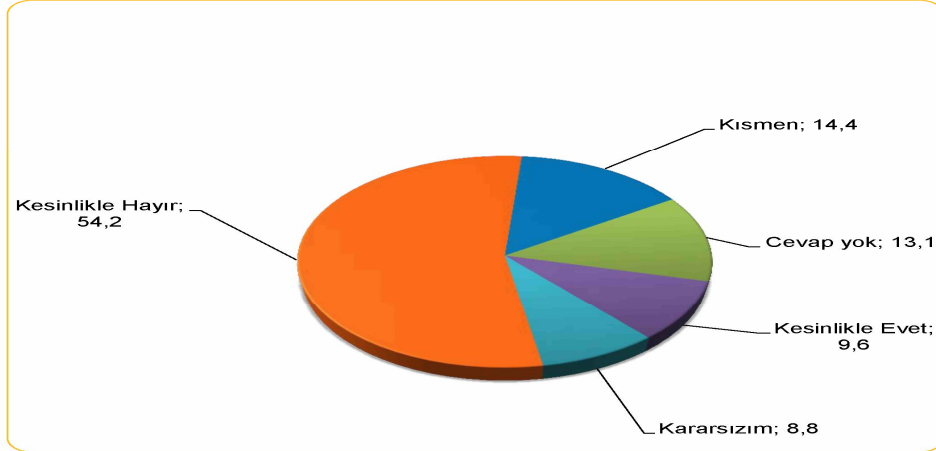
3.4.8.13. Çalışma Yaşamında Kadın Olmaktan Dolayı Tedirginliğin Yaşanması

Kadın çalışanların kadın olmaktan dolayı iş ortamında huzursuzluk yaşayıp yaşamama durumlarına yönelik analizden elde edilen sonuçlar Şekil-68 yardımıyla açıklanmıştır.

Şekil-68’e göre katılımcıların % 9,6’ı kesinlikle ve % 14,4’ü de kısmen çalışma yaşamında kadın olduklarından dolayı tedirginlik yaşadıklarını dile getirmektedir. Bu soruya cevap vermeyenlerin oranı % 13,1 olarak gerçekleşmişken, cevap verme konusunda tedirginlik yaşayanların oranı ise %

8,8'tir. Kadınların % 54,2'si ise cinsiyetlerinden dolayı iş ortamında herhangi tedirginlik yaşamadıklarını söylemektedir.

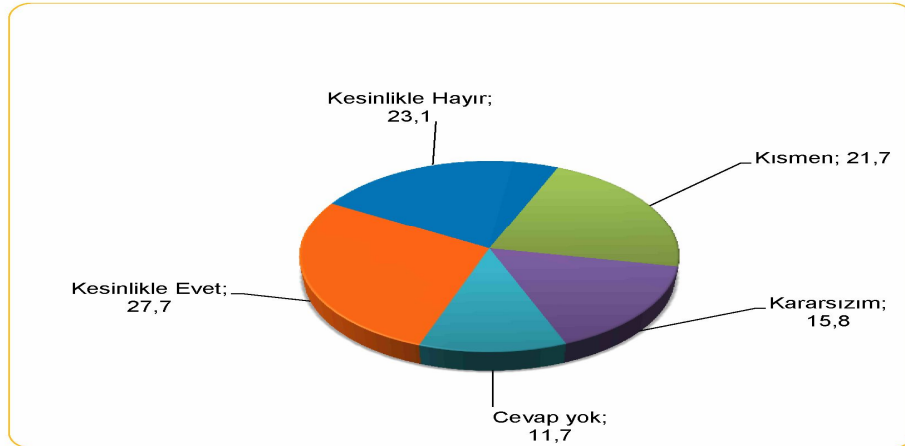
Şekil-68: Çalışma Yaşamında Kadın Olmaktan Dolayı Tedirginliğin Yaşanması



3.4.8.14. Mevcut Yasaların Kadın Çalışanları Koruma Durumu

Mevcut yasalarının çalışanlar açısından güvenilir bulunma durumları Şekil-69'da ele alınmıştır.

Şekil-69: Mevcut Yasaların Kadın Çalışanları Koruma Durumu

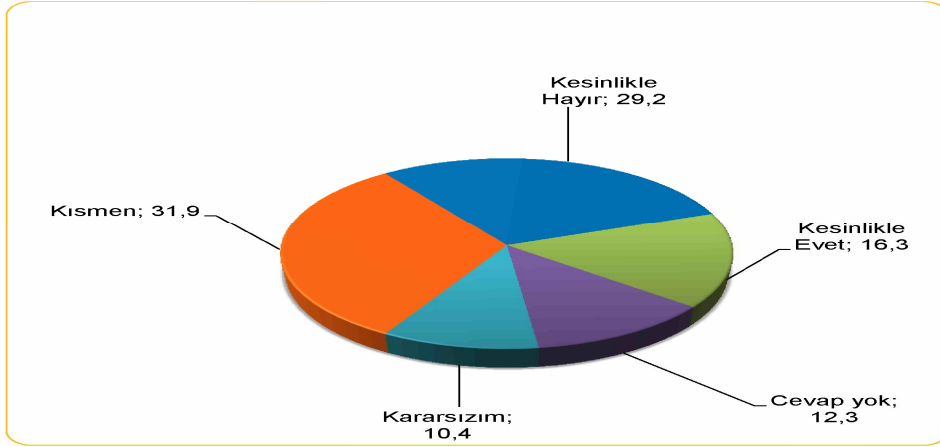


Şekil-69'daki veriler mevcut yasaların kadın çalışanları yeterince koruduğuna katılımcıların % 27,7'si inanmakta, % 23,1'i ise inanmamakta olduğunu ortaya koymaktadır. Kismen de olsa yasaların koruyucu hükümler içerdiğini düşünenlerin oranı % 21,7 olarak gerçekleşmektedir. Soruya deneklerin % 11,7'si cevap vermezken % 15,8'i ise cevap verme konusunda kararsız kalmıştır.

3.4.8.15. İş Yasaları Hakkında Yeterli Bilgiye Sahip Olma Durumu

Çalışan kadınların çalışma yaşamının düzenleyen en kapsamlı yasalardan biri olan iş yasasındaki hükümler konusunda bilgiye sahip olma durumları Şekil-70’de değerlendirilmiştir.

Şekil-70: İş Yasaları Hakkında Yeterli Bilgiye Sahip Olma Durumu



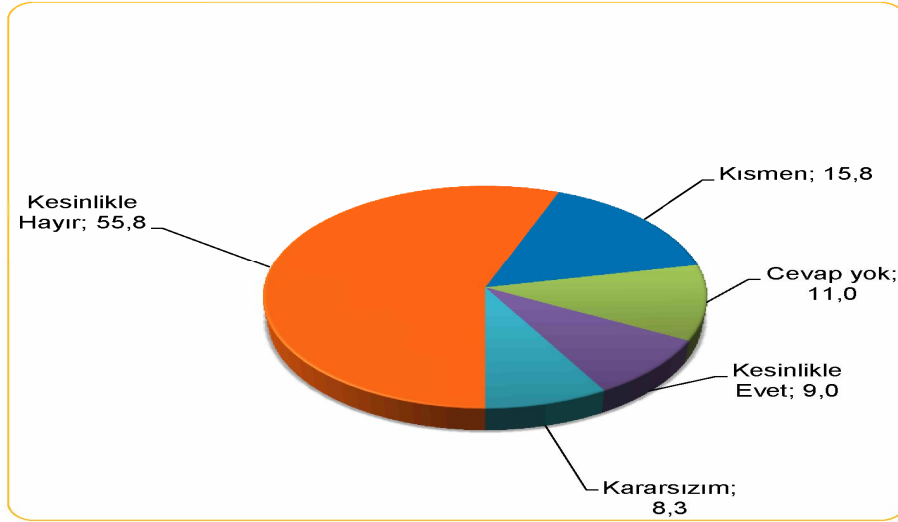
Şekil-70’e göre iş yasaları hakkında kısmen yeterli bilgiye sahip olduğu belirtenlerin oranı % 31,9 iken, deneklerin % 29,2’si kesinlikle iş yasaları hakkında yeteri bilgiye sahip olmadıklarını düşünmektedirler. Cevap verme konusunda deneklerin % 10,4’ü kararsız kalmış, % 12,3’ü ise herhangi bir cevap vermemiştir. İş yasalarındaki hükümlerden yeteri kadar bilgiye sahip olduğunu ise katılımcıların % 16,3’ü düşünmektedir.

3.4.8.16. İş Bulma Aşamasında Cinsiyet Ayrımcılığının Tespiti

Kadın çalışanların iş yaşamında yer almasından en çok zorlayan olaylardan biri de iş bulma aşamasında yaşadıkları ayrımcı uygulamalardır. Bu durumun tespitine yönelik yöneltilen soruya verilen cevaplar Şekil-71’de belirtilmiştir.

Şekil-71’deki verilere göre katılımcıların % 55,8’i hiçbir şekilde ayrımcı uygulama ile karşılaşmadığını belirtirken % 15,8’i de kısmen de olsa bu ayrımcı uygulamalara maruz kaldığını beyan etmektedir. İş bulma aşamasında ayrımcı uygulamaların kesinlikle olduğunu ise araştırmaya katılanların % 9’u düşünmektedir.

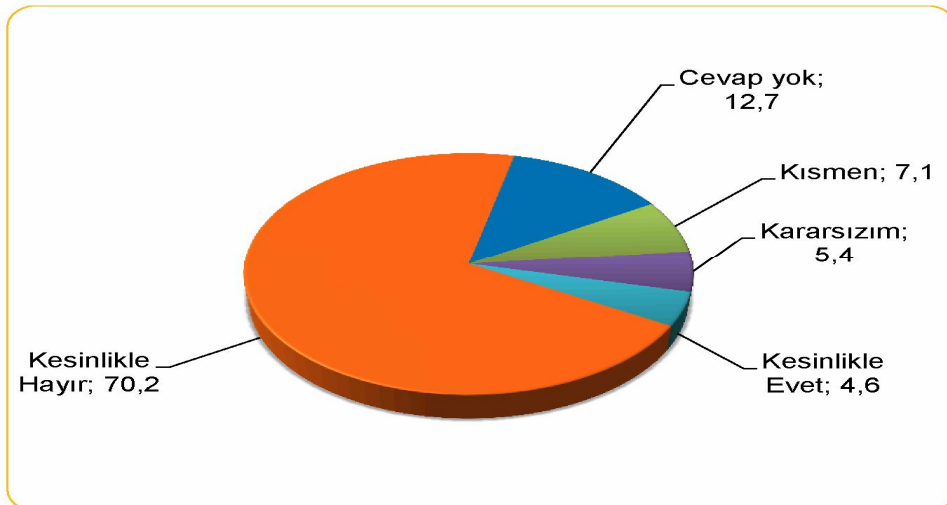
Şekil-71: İş Bulma Aşamasında Cinsiyet Ayrımcılığının Tespiti



3.14.8.17. İş Yerinde Cinsel Tacizle Karşılaşma Durumu

Katılımcılara çalışma yaşamında kendilerine ya da başka bir kadın çalışanlara tacizde bulunulma durumunun tespitine yönelik soru sonucunda elde edilen bulgular Şekil-72 yardımıyla açıklanmıştır.

Şekil-72: İş Yerinde Cinsel Tacizle Karşılaşma Durumu



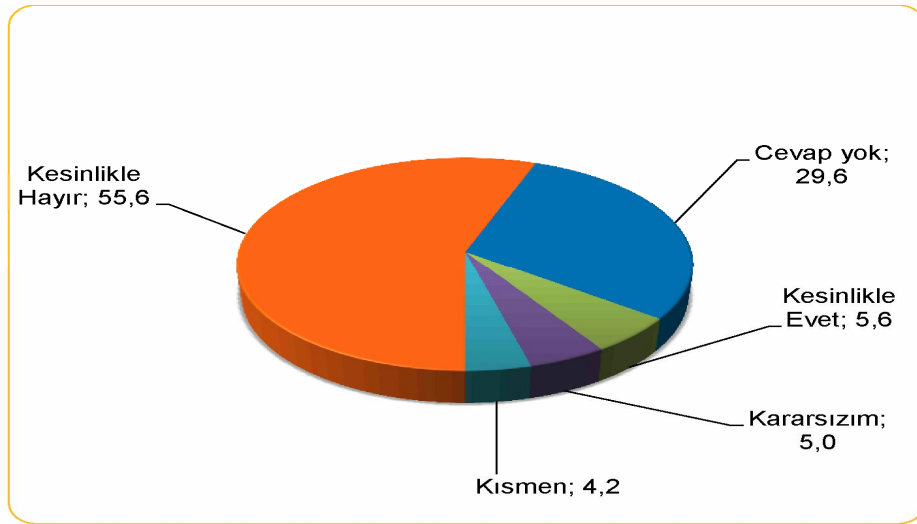
Şekil-72'deki değerlere göre katılımcıların büyük bir kısmı (% 70,2'si) hiçbir şekilde taciz olaylarının yaşanmadığını belirtmektedir. Söz konusu taciz olayların kesinlikle bulunduğunu belirtenlerin oranı % 4,6 iken, bu taciz olaylarının kısmen de

olsa yaşandığı deneklerin % 7,1'i düşünmektedir. Cevap verme konusunda çekimser kalanların oranı % 5,4 ve soruya cevap vermeyenlerin oranı ise % 12,7'dir.

3.4.8.18. Çalışma Saatlerinde Çocuk Bakım Hizmeti Yapan Kreşlerin Tespiti

Çalışma yaşamındaki kadın çalışanların çocuk sahibi olduktan sonra çocuklarını bırakabilecekleri bir kreş imkânlarının bulunması kadın çalışanları oldukça rahatlatmaktadır. Çalışma saatlerinde çocuk bakım hizmeti yapan kreşlerin tespitine yönelik analiz yapılmış olup elde edilen sonuçlar Şekil-73'te değerlendirilmiştir.

Şekil-73: Çalışma Saatlerinde Çocuk Bakım Hizmeti Yapan Kreşlerin Tespiti

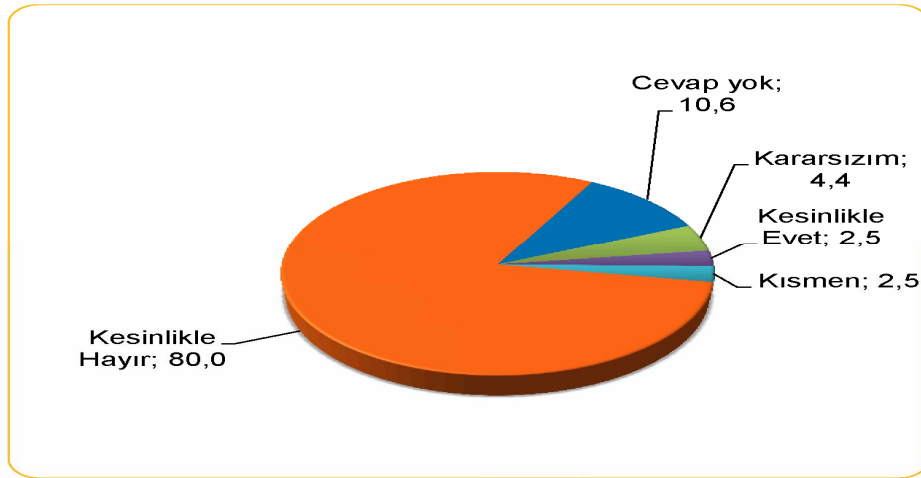


Şekil-73'te katılımcıların % 55,6'sı çocuğunu bırakabileceği bir kreşin bulunmadığını belirtmektedir. Çocuğunu bırakabileceğini kreşin bulunduğunu ise deneklerin % 5,6'sı ifade etmektedir. Katılımcıların % 4,2'si bazı durumlarda çocuğunu kreşe bırakabildiğini belirtirken % 5,0'ı ise soruya cevap verme konusunda kararsız kalmıştır.

3.4.8.19. Yöneticilerin uygun olmayan Bir Davranışta Bulunmuş Olmasının Tespiti

Söz konusu durumun tespitine yönelik elde edilen sonuçlar Tablo-74'te açıklanmıştır.

Şekil-74: Yöneticilerin uygun olmayan Bir Davranışta Bulunmuş Olmasının Tespiti



Şekil-74'e göre katılımcıların çoğunluğu (% 80'i) yöneticileri tarafından kendilerine yönelik herhangi bir yakışıksız talebin olmadığını dile getirmektedir. Üst yönetim tarafından şahıslarına yakışıksız talebin kesinlikle olduğunu deneklerin % 2,5'i düşünürken, % 2,5'i de bu taleplerle kısmen karşılaştıklarını belirtmektedir.

Çalışma hayatına yönelik olarak kapsamlı bir değerlendirmenin yapılmasından sonra bütün durumların tek bir tabloda gösterilmesi konunun ilgili kısmın özetlenmesi konusunda fayda sağlayacaktır. İlgili bölümle ilgili toplu değerlendirme Tablo-26'da gösterilmiştir. İlgili durumlarla ilgili yapılan analizlerin sonucu ise yukarıda ayrı ayrı başlıklar halinde belirtilmiştir.

Tablo-26: Çalışma Hayatına Yönelik soruların Değerlendirilmesi

Çalışma Hayatı değerlendirme soruları Aşağıda size okuyacağım çalışma hayatınızla ilgili soruları değerlendiriniz?										
	Kesinlikle Evet		Kısmen		Kararsız m		Kesinlikle Hayır		Cevap Yok	
	Denek	Yüzde	Denek	Yüzde	Denek	Yüzde	Denek	Yüzde	Denek	Yüzde
Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumları iyidir	212	44,2	110	22,9	84	17,5	40	8,3	34	7,1
Erkek arkadaşların kadın çalışanlara karşı tutumları iyidir,	168	35,0	145	30,2	78	16,3	45	9,4	44	9,2
İşten dolayı meslek hastalıkları yaşıyorum	46	9,6	86	17,9	44	9,2	251	52,3	53	11,0
İş güvenliği açısından geleceğe yönelik kaygılarım var	65	13,5	73	15,2	83	17,3	210	43,8	49	10,2
İşyerimde kadın-erkek ayrımcılığı yapılmaktadır	59	12,3	66	13,8	74	15,4	232	48,3	49	10,2
İşyerimde sosyal güvence yönünden oldukça rahatım	250	52,1	89	18,5	36	7,5	49	10,2	56	11,7
Aileme yeterince zaman ayırabiliyorum	94	19,6	141	29,4	46	9,6	154	32,1	45	9,4
Erkek çalışanlarla eşit iş karşılığı eşit ücret alabiliyorum	195	40,6	61	12,7	67	14,0	104	21,7	53	11,0
İşte yükselme bakımından işyerindeki erkek arkadaşlarımla eşit haklara sahibim,	166	34,6	78	16,3	62	12,9	119	24,8	55	11,5
Çocuk sahibi oluşum ilerlememde sorun yaratıyor	59	12,3	80	16,7	43	9,0	173	36,0	125	26,0
Kadın olarak, işyerimde emeğimin karşılığını alıyorum	155	32,3	93	19,4	61	12,7	116	24,2	55	11,5
İş yerimde fiziki ortamla ilgili sorunlara yaşıyorum	33	6,9	89	18,5	46	9,6	253	52,7	59	12,3
İşyerimde kadın olmaktan dolayı tedirginlik yaşıyorum	46	9,6	69	14,4	42	8,8	260	54,2	63	13,1
Mevcut yasaların çalışan kadınları yeterince koruduğuna inanıyorum,	133	27,7	104	21,7	76	15,8	111	23,1	56	11,7
İş yasaları hakkında yeterince bilgi sahibiyim	78	16,3	153	31,9	50	10,4	140	29,2	59	12,3
İş bulma konusunda kadın olmaktan dolayı zorlandım	43	9,0	76	15,8	40	8,3	268	55,8	53	11,0
İşyerimde kadınlara yönelik tacizde bulunmaktadır	22	4,6	34	7,1	26	5,4	337	70,2	61	12,7
Çocuğumu çalışırken bırakabileceğim bir kreş imkânı var	27	5,6	20	4,2	24	5,0	267	55,6	142	29,6
Yöneticilerden size karşı her hangi bir yakışıksız talep oldu mu olduysa ne yaptınız	12	2,5	12	2,5	21	4,4	384	80,0	51	10,6

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada Kahramanmaraş tekstil sektörü örneğinden hareketle emek piyasasında cinsiyet ayrımcılığı konusu ele alınmıştır. Bu bağlamda Kahramanmaraş tekstil sektöründe çalışan kadınlara yönelik yapılan uygulamalı analizden elde edilen sonuçlar çalışmanın önceki bölümlerinde detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Kadın çalışanların demografik dağılımı ve iş yerindeki ayrımcı uygulamaların tespitine yönelik analizlerden özetle aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Çalışanların yaş dağılımı dikkate alındığında kadınlar en çok (% 42,9'u) 25-34 yaş gurubunda istihdam içerisinde yer almaktadır. Eğitim seviyeleri incelendiğinde katılımcıların % 34,2'sinin ilkokul mezunu oldukları görülmektedir. İstihdam içerisinde ailesinin toplam geliri 751-2000 TL aralığında olan kadınlar daha fazla (%56,3) yer almaktadır. Kadın çalışanların çocuk sayısına göre ayrıştırılması yapıldığında ise çocuğu olmayanların istihdam içerisinde daha yüksek bir orana (% 49) sahip oldukları görülmektedir. Araştırmadan çalışma yaşamında yer alan kadınların % 51,9'unun evli oldukları anlaşılmaktadır. Anket uygulamasının yapıldığı dönemde katılımcıların % 20'sinin babası emeklidir.

Araştırma sonuçlarından çalışan kadınların % 32,7'sinin eşinin de işçi olarak çalışma yaşamında yer aldıkları görülmektedir. Kendi dâhil olmak üzere ailede bakmakla yükümlü oldukları kişi sayılarına göre çalışanlar sınıflandırıldığında çoğunluğun (% 44,6) 4-6 kişi arası nüfusa bakmak zorunda oldukları belirlenmektedir. Katılımcıların ailelerinde çalışan toplam aktif nüfusun tespitine yönelik yapılan araştırmada ailede çalışan 2-3 kişinin bulunduğunu belirtenlerin oranı %62,3 olarak gerçekleşmiştir.

Şahsi araca sahip olma durumunun tespitine yönelik olarak sorulan soruya deneklerin %67,5'i kendisine ait bir arabasının olmadığını belirtmiştir. Çalışan kadınların % 21,7'si herhangi bir borcunun olmadığını belirtmektedir. Katılımcıların ikamet ettikleri evlerin mülkiyet sahipliğinin tespitinde katılımcıların % 42,5'inin kiracı oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

Katılımcıların % 79,8'i işe alım sürecinde herhangi bir ayrımcı uygulamayla karşılaşmadığını belirtmektedir. Kadınların % 54,4'ü mevcut işini kendi çabasıyla bulduğunu ifade etmektedir. Çalışanlara tekstil sektöründe kaç yıldır çalıştıkları sorulduğunda katılımcıların % 32,5'i 1-3 yıldır sektörde çalıştıklarını belirtmektedir. Çalışanların %84,4'ü çalışmakta oldukları fabrikaya işletmenin kendi servisiyle geldiklerini ifade etmektedirler. Kadınların % 46,5'i maddi olarak ihtiyacı olduğundan dolayı çalıştığını belirtmektedir. Çalışma yaşamına girişe kendinin karar verdiğini belirtenlerin oranı % 80,4 olarak gerçekleşmiştir. Çalışanların %48,1'i emekli olana kadar çalışmayı düşünmektedir. Katılımcıların %41'i kadınların çalışma yaşamı içerisinde yer almasında herhangi bir sorunun olmadığını belirtmektedir. Kadın çalışanların %47,9'u toplum tarafından çalışan kadınlara ne iyi nede kötü gözle bakıldığını düşünmektedir. Çalışan bayanların ev işlerinin yapmasıyla ilgili durumlarını ortaya çıkarmak amacıyla sorulan soruya katılımcıların %27,7'si ev işlerinin hepsini kendisinin yaptığını belirtmektedir.

Araştırmaya katılan deneklerin % 49,8'i daha önce başka bir yerde aynı işi yapmadıklarını ifade etmektedir. Araştırmaya katılan deneklerin % 84'ü çocuklarının aynı işi yapmasını istememektedir. Çalışan bayanların %74,6'sı yaptıkları bu işle ilgili daha önce herhangi bir eğitim veya kurs almadığını bayan etmektedir. Yapılan araştırmaya katılan deneklerin çoğunluğunun (% 88,3) sendika üyeliğinin olmadıkları görülmektedir. Araştırmaya katılan deneklerin % 58,1'i çalıştığı mevcut işyerinin ilk işyerleri olduklarını beyan etmektedir. Katılımcıların % 60,6'sının ailesinde kendisinden başka aynı işi yapan biri bulunmamaktadır.

Çalışanların % 52,9'i iş yaşamındaki gayretlerinin diğer çalışanlar tarafından bilinçli olarak hiçbir şekilde engellenmediğini düşünmektedir. Elde edilen sonuçlardan katılımcıların %48,5'inin diğer çalışanların yanında kasıtlı olarak rencide edilmedikleri anlaşılmaktadır. Katılımcıların % 43,3'ü hiçbir şekilde varlıklarının görmezlikten gelinmediğini ve fikirlerini ifade etmede sıkıntı yaşamadıklarını ifade etmektedir. Çalışanların % 43,3'ü işini uygun ve eksiksiz bir şekilde yapması halinde yöneticiler tarafından olumsuz bir şekilde eleştirilmediklerini beyan etmektedir. Sonuçlardan deneklerin % 58,3'ü kendileri ile ilgili iş yerinde herhangi bir asılsız dedikodu veya iftiranın ortaya atılmadığı

belirtmektedir. Çalışanların %72,9'u sözlü ya da yazılı olarak hiçbir şekilde tehdit durumuyla karşılaşmadıklarını ifade etmektedir. Araştırmaya katılanların %43,3'ü iş yerinde başkalarının hatalarından dolayı kendilerinin sorumlu tutulmadıklarını belirtmektedir.

Katılımcıların % 53,5'inin yaptığı işler yanlış ve küçümseyici bir tavırla değerlendirilmemektedir. Deneklerin % 42,5'i iş yerindeki psikolojik taciz olayı olsa bile bu durumun iş sürekliliğini etkilemediğini belirtmektedir. Özel yaşamıyla ilgili olumsuz bir değerlendirmenin yapılmadığını düşünenlerin oranı %62,9 olarak gerçekleşmektedir. Yaşanan psikolojik baskının sağlığı ya da uyku düzenini bozmadığını düşünenlerin oranı ise %39,4'tir. Katılımcıların % 53,3'ü kendilerine anlamsız ve kapasite altında bir iş tahsis edilmediğini düşünmektedir. Çalışanların % 55,6'sı diğer çalışanlar tarafından üst yönetime olumsuz bir şekilde değerlendirilmediklerini düşünmektedir. Çalıştığı işyerinde fiili ya da sözlü herhangi bir cinsel tacizle karşılaşmadığı ifade edenlerin oranı %78,5 olarak gerçekleşmektedir. İş yaşamında katılımcılar çoğunluğu (% 62,9) imalı bakışlara ve olumsuz mimiklere hiç maruz kalmadığını belirtmektedir. Katılımcıların % 66,3'ü iş yerinde dışlanmamış ya da kasıtlı olarak yalnız bırakılmamıştır.

Çalışmakta olduğu işyerinde üst yönetimin kadın çalışanlara karşı tutumlarının kesinlikle iyi olduğunu düşünenlerin oranı %44,2 olarak gerçekleşmektedir. Ayrıca kadın çalışanların % 35'i erkek çalışanların kendilerine karşı davranışlarının son derece iyi olduğunu ifade etmektedir. Çalışanların % 52,3'ü yapmakta olduğu işten dolayı hiçbir durumda meslek hastalığı yaşamadığını belirtmektedir. Katılımcıların %43,8'i iş güvenlikleri ile ilgili geleceğe dair kaygı yaşamadıklarını dile getirmektedir. Çalışmakta olduğu iş yerinde cinsiyet ayrımcılığının yapılmadığını ifade edenlerin oranı %48,3'tir. Araştırmaya katılan deneklerin % 52,1'i kendilerini işyerinde sosyal güvence bakımından oldukça rahat hissetmektedir. Kadın çalışanların %32,1'i iş yaşamındaki yoğunluk nedeniyle ailesine yeterli zamanı ayıramamaktadır. Çalışan kadınlardan %40,6'sı erkek çalışanlarla eşit ücret aldıklarını beyan etmektedir. İşte yükselme bakımından işyerindeki erkek arkadaşlarıyla eşit haklara sahip olduklarını düşünenlerin oranı % 34,6 olarak gerçekleşmektedir. Katılımcıların % 36'sı çocuk sahibi olmalarının ilerlemelerinde

herhangi bir engel yaratmayacağı dile getirmektedir. Araştırmaya katılan deneklerin % 32,3'ü işyerinde emeğinin karşılığını tam olarak aldığını düşünmektedir. Deneklerin % 52,7'si işyerinin fiziki ortamıyla ilgili sorun yaşamadığını ileri sürmektedir. Kadın olmaktan dolayı iş yerlerinde tedirginlik yaşamadığına yönelik cevap verenlerin oranı %54,2'tir. Katılımcıların % 27,7'si mevcut yasaların çalışan kadınları yeterince koruduğuna inanmaktadır. Çalışan bayanların %31,9'u iş yasaları hakkında kısmi bir bilgiye sahip olduklarını belirtmektedir. Katılımcıların %55,8'i iş bulma konusunda kadın olduklarından dolayı kesinlikle zorlanmadıklarını belirtmektedir. İş yerinde kadınlara yönelik taciz uygulamalarının hiçbir şekilde görülmediğini katılımcıların %70,2'si belirtmektedir. Katılımcıların % 55,6'sı kendisi çalışırken çocuğunu bırakabilecek bir kreşin olmadığı ifade etmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (% 80'i) üst yönetim tarafından kendilerine herhangi bir yakışksız talebin olmadığını söylemektedir.

Sonuç olarak Kahramanmaraş tekstil sektöründe çalışan kadınların demografik özellikleri ve ayrımcı uygulamalara yönelik değerlendirilmeleri sonucunda kadınların daha çok iş yaşamında olgunluk dönemlerinde yer aldıkları görülmektedir.

Türkiye'deki gelişmemiş bölgelerdeki kız çocuklarının eğitime erkek çocukları kadar önem verilmemesi durumu burada da ortaya çıkmaktadır. Çalışan kadınların çoğunluğunun ilkokul mezunu olması ya bu durumun ya da cinsiyet ayrımcılığının bir türü olan kadınların vasıf gerektirmeyen işlerde çalıştırılmalarının bir sonucudur. Buna göre vasıf gerektirmeyen işlerde eğitimin pek bir önemi olmadığı düşünülürse kadın çalışanların (% 34,2'sinin) neden ilkokul mezunu oldukları anlaşılabilir.

Eski dönemlerde ailelerinde çok sayıda çocuklarının olduğu biline bir gerçektir. Fakat çalışma kapsamında yapılan analizden çıkan sonuçlarından kadın çalışanların % 49'unun çocuğunun olmadığı anlaşılmaktadır. Kadınların bilinçlenmesi ve yaşam şartlarının zor olması çocuk sayısındaki gözle görülür bu düşüşün nedenleri olarak değerlendirilebilmektedir.

Ayrıca yaşam şartlarının zor olması ailenin tek gelirle geçimini zorlaştırmıştır. Kadın çalışanların % 51'inin evli olması bu durumun bir göstergesi olarak belirtilebilir.

Çalışma yaşamına girişlerde ekonomik göstergeler son derece önem arz etmektedir. Ekonomik seviyesinin yeterli olmayışı kadınları da çalışma yaşamı içerisinde çekebilmektedir. Kadınların çoğunluğunun arabasının olmaması ve % 42,5'inin kiracı olması çalışan kadınların ekonomik olarak belli bir seviyeyi yakalayamadıklarının göstergesidir. Ayrıca kadın çalışanların % 46,5'inin de maddi olarak ihtiyacı olduğundan dolayı çalıştığını belirtmesi bu durumunun daha net bir şekilde anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır.

Öneriler

Türkiye'de özellikle de son dönemlerde çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığını önleme konusunda önemli gelişmeler sağlanmıştır. Gerek doğrudan kanunlarla gerekse politika ve uygulamalarla ayrımcı uygulamalar ile mücadele edilmekte ve ayrımcılığın tespit edilmesi halinde ise sıkı cezai işlemler uygulanmaktadır. Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlara göre de ayrımcı uygulamalarla mücadele konusundan epey bir yol alındığı görülse bile sorunun tam anlamıyla çözülemediği anlaşılmaktadır.

Bütün ülkeler için söz konusu olduğu gibi Türkiye'de de çalışma yaşamındaki ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması hem ülke ekonomisine hem de toplumsal ve sosyal gelişmeye önemli katkılar sağlayacaktır. Bu doğrultuda Türkiye'de ayrımcı uygulamaların tamamen ortadan kaldırılabilmesi için yeni düzenlemelerin uygulamaya konulması ve mevcut olanlarda ise etkinliğin artırılması gerekmektedir. Söz konusu ayrımcı uygulamalarla mücadelede göz önünde bulundurulması gereken durumlardan bazıları aşağıda maddeler halinde belirtilmektedir.

- Kadının ev yaşamındaki konumunun iyileştirilmesi,
- Devletin kadın çalışanların istihdamını artırmak için işverene yönelik doğrudan veya dolaylı teşvik politikalarını uygulamaya koyması,
- İşyerinde ücretsiz yada düşük ücretli çocuk bakım ve kreş imkanlarının sağlanması,

- Devletin kamu kurumlarında hem kadın çalışan sayısını artırarak hem de kadınlara üst mevkilerde daha fazla görev vererek bu alanda öncülük etmesi,
- Toplumda ev işleri ve çocuk bakım hizmeti gibi toplum tarafından sadece kadınların yapması gereken işler olarak görülen işlerin yapılmasında kadınlar kadar erkeklerin de sorumlu olduğuna yönelik düşüncenin toplum tarafından benimsenmesi için reklam ve kamu spotu gibi kitle iletişim araçlarında bu konulara yer verilmesi,
- Kadınların okullaşma oranların artırılması bunun yanında ise kadınlara yönelik mesleki eğitim faaliyetlerinin ülke genelinde yaygınlaştırılması,
- Kadın çalışanların istihdam oranını artırmanın yanısıra bir diğer önemli husus ise bu kadın çalışanların daha çok kayıtlı bir şekilde istihdam edilmelerinin sağlanması,
- Siyasal alanlarda kadınlara nispeten daha fazla yer verilmesi,
- Sendikal faaliyetlerde kadınların da söz sahibi olması ve söz konusu faaliyetlere aktif bir şekilde katılmaları.

Özellikle kırsal bölgede yaşayan kadınların özgüvenini artırmak ve çalışma yaşamını düzenleyen her türlü düzenlemeler hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlayabilmek için gerekli eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar S., Gülnur (2013). *Beden Emek Tarih: Diyalektik Bir Feminizm İçin* (3.Baskı). İstanbul: Kanat Yayınları.
- Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), September.
- Akın A. ve Demirel, S. (2003). Toplumsal cinsiyet kavramı ve sağlığa etkileri, *CÜ. Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi Özel Eki*.
- Akpınar, T. (2005). AB işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının boyutlar ve ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar. *Ankara Üniversitesi SBF. Dergisi*, 60(4), 1-22.
- Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 sayılı İş Kanunuyla Korunması*. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No: 224/147,
- Altan, Ş. ve Ersöz, A. (1994). Kadının çifte yükümlülüğü. *Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni*, Sayı: 2, 2 Mart.
- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 135(3), 315-339.
- Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciği, (2000), *AB’de Sosyal Politika ve İstihdam “Refah ve Sosyal Adaleti Geliştirme”*, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.
- Bakırcı, K. (2000). *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz*. İstanbul: Yasa Yayınları, Yayın No: 72.
- Benligiray, S. (2005). *Büro Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, No. 1640.
- Berber, M. ve Eser, B. Y. (2008). Türkiye’de kadının istihdamı: Ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 1-16.
- Bıçerli, M. K. (2014). *Çalışma Ekonomisi* (8. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

- Bolcan, A. E. (2006). *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bolcan, A. E. (2010). *Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın*, Çalışma ve Toplum, <http://calismatoplum.org/sayi24/bolcan.pdf>.
- Busse, M. ve Spielmann, C. (2003). *Gender Discrimination and the International Division of Labour*. Hamburg Institute of International Economics Discussion Paper: 245, Hamburg.
- Capital Dergisi (1997). *Cam Tavan Sendromu*, Sayı: 8.
- Centel, T. (2003). *İş Yasaları* (4.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım, Yayın No: 1380,
- Cherry, A. L. (2005). *Examining Global Social Welfare Issues*, Thomson Brooks/Cole, Belmont.
- Coleman, J. W. ve Kerbo, H. R. (2003). *Social Problems: A Brief Introduction*, Second Edition, Pretice Hall, New Jersey.
- Curry, T. , Jiobu, R. ve Schwirian, K. (1997). *Sociology for 21st Century*, Prentice Hall, New Jersey.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 31, 25-47.
- Çakmak, R. (2001). *Kadın İşgücü Ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetinkaya, E. ve Yıldırımaltı, S. (2009). Türkiye'de kadınların kayıt dışı istihdamdaki durumu. *TUİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 22(4-5), 75-86.
- Çoban, O. (2013). *İktisada Giriş* (4. Baskı). Konya: Atlas Akademi.
- Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M. G. (2010). *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler*, Çalışma Raporu: 5. Ankara, DPT Yayınları, Mart.
- Davidson M. J. ve Burke R. J. (2011). *Women in Management Worldwide Progress and Prospects* (Second Edition). United Kingdom: MPG Books Group.

- Demir, G. (1991). *Çalışan Kadınlarda Rol Çatışmaları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyoloji Anabilim Dalı, Malatya.
- Demir, N. (2006). Kadın istihdamını arttırmada eğitimin rolü ve Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'nün yürüttüğü çalışmalar. *TİSK İşveren Dergisi*, Ocak.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. *Finans Ekonomik & Politik Yorumlar*, 44(511), 12-27.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (2012). İstanbul: Yasa Serisi, Yaylım Yayıncılık.
- Dilek, D. (2013). *Türkiye'de Tarım Sektöründe Kadın İstihdamı (Bölgesel Temelde Bir İnceleme)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dolmacı, N. ve Türeli, N. Ş. (2012). Varlığını sürdüren bir sorun olarak toplumda ve iş yaşamında kadına yönelik farklı ve ayrımcı tutumlar. *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:33, Kasım-Aralık.
- DPT (1994). *Kadın*. Yayın No: DPT: 2358-ÖİK: 426, Ankara.
- Ecevit, F. Y. (2011). *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, 'Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri'*, Yayına Hazırlayan: Şirin Tekeli, İstanbul: İletişim Yayınları, 105-115.
- Ecevit, F. Y. (2008). *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*. İstanbul, TUSİAD Yayın No: TUSİAD-T/2008-07/468, Temmuz.
- Ecevit, F. Y. (2010). *İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı*. Ankara: İŞKUR.
- ECLAC (2000). *Part-Time Work in Chile: Is it Precarious Employment?*. Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC), Santiago.
- Ersöz, G. A. (1997). Yönetici kadınların ve eşlerinin ev içi iş bölümü konusundaki tutum ve davranışlarına ilişkin sosyolojik bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 14(1), 105-115.
- EU (2005). *EU Directives and Decisions*. www.europa.eu.int

- Evans, M.D.R. ve Kelley, J. (2008). Trends in women's labor force participation in Australia: 1984-2002. *Social Science Research*, 37(1), 287-310.
- Gender Equality (2002). *Practice Note*, November, www.undp.org
- Gerni, M. (2001), *Yönetimde Kadınlar*. İstanbul: Beta Basım.
- Giddens, A. (2013). *Sosyoloji*. Yayına Hazırlayan: Cemal Güzel. İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Griffin, R. (1993). *Management* (4th Edition). Texas.
- Guloğlu, T. (2005). The Reality of Informal Employment in Turkey, Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, International Programs.
- Güner, H. (2010). *İstihdamın Arttırılmasında Girişimciliğin Önemi; Girişimciliği Destekleme Modeli Olarak İşgem'ler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Hablemitoğlu, Ş. (2001). *Kırsal Alanda İşgücü Değeri İle Kadınlar: Bir Toplumsal Cinsiyet Analizi Örneği*. A.Ü. Ev Ekonomisi Yüksek Okulu, Ankara.
- Harun E. (1996), *Ekonomik, Sosyal, Kültürel, Çevresel Yönleriyle Uluslararası Turizm*, Bursa.
- Henslin, J. M. (2003). *Social Problems* (Sixth Edition). New Jersey: Prentice Hall
- Hobsbawm, E. J. (2013). *Sanayi ve İmparatorluk* (5. Baskı). Çeviren: Abdullah Ersoy. Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Işığışok, Ö. (2005). *XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- İKV (2003). *Avrupa Birliği'nde Kadın Hakları ve Türkiye*. Hazırlayan: Sanem Aydın. İstanbul: Yayın No: 175.
- İKV (2004). *Ayrımcılıkla Mücadele; Kadın-Erkek Eşitliği Programları*. Hazırlayan: Taylan Uysal, İKV Türkiye'nin Katıldığı Avrupa Topluluğu Programları Serisi No: 7, İstanbul: Birlik Ofset.
- İŞKUR, *Türkiye İşgücü Piyasaları Analizi*, 2013-I. Dönem, Ankara.

- Kadın Dayanışma Vakfı (2008). *Kadına Yönelik Şiddet El Kitabı*. Ankara: Kadın Dayanışma Vakfı Yayınları.
- Kalaycıoğlu, E. ve Toprak, B. (2004). *İş Yaşamı, Üst Yönetimi ve Siyasette Kadın*. İstanbul: Tesev Yayınları.
- Karabıyık, İ. (2009). *Türkiye’de İstikrar Politikaları ve İşsizlik*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ. B. F. Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Karagöl, E. T. ve Akgeyik, T. (2010). Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler. *Seta Analiz*, Sayı: 21, Mayıs, 3-27.
- Kaya, S. (2008), “Kadın İşgücünün Genel Profili ve Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar-I”, İzmir Ticaret Odası AR&GE Bülteni, İzmir.
- Kerestecioğlu, İ. Ö. (2004). *Türkiye’de ve Avrupa Birliği’nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar: Türkiye’de Kadının Toplumsal Konumu: Kazanımlar ve Sorunlar*, sayfa 35-51, KA-DER Yayınları, İstanbul.
- Kesiriklioğlu, F. (2009). Kapitalistten Sosyaliste Kadın (İnsan) Hakları Dönüşümü Sürecince Küreselleşme, <http://kendineaitbiroda.wordpress.com/2009/07/30/kapitalistten-sosyaliste-kadin-insan-haklari-donusumu-suresince-kuresellesme-okt-fatma-kesiriklioglu/> (Erişim Tarihi 26.04.2014).
- Kocacık, F. ve G, Veda B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *C. Ü. İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Koray, M. (2012). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Koray, M.; Demirbilek, S. ve Demirbilek, T. (2000). *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*. Ankara: T.C. Başbakanlık KSSGM.
- KSSGM (1999). *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği*. Ankara: Cem Web Ofset.
- KSSGM (2000). *Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik*. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

- KSSGM (2000). *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep*. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KSSGM (2002). *Avrupa Topluluğu'nda Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye*. Hazırlayan: Nurhan Süral, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, Can Yayınları.
- KSSGM (2002). *İstihdama İlişkin Politika Önerileri*. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KSGM (2008). *Türkiye'de Kadının Durumu*. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KSGM (2011). *Kadının Durumu*. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Kurt, R. (2003). Karşılaştırmalı Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu. *İstanbul Mali Müşavirler Odası Mali Çözüm Dergisi Eki*, Sayı: 63, İstanbul: Mart Yayıncılık.
- Kurtsan, M. (2011). *İş Hayatında Kadının Değeri ve Karşılaştığı Engeller*, www.ba.metu.edu.te.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2003). *Çalışma İktisadi*. İstanbul: Der Yayınları: 358.
- Maconis, J. J. (2003). *Sociology*. New Jersey: N. E, Prentice H.
- Mackintosh, M. (1981). *Gender and Economics The Sexual Division of Labour and the Subordination of Women*. YOUNG, Kate / WOLKOWITZ, Carol / MCCULLAGH, Rosalyn. Of Marriage and the Market: Women's Subordination Internationally and its Lessons. London, 3-17.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. Çeviren: Osman Akınhay ve Derya Kömürcü. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Özar, Ş. (2005). *GAP Bölgesi'nde Kadın Girişimciliği*, Gap Gidem Yayınları, Ankara, Nurel Matbaası.
- Özbay, F. (2011). *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar 'Kadınların Ev İçi ve Ev Dışı Uğraşlarındaki Değişme'* Yayına Hazırlayan: Şirin Tekeli, İstanbul, İletişim Yayınları, 115-140.
- Öztan, E. (2004). Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve olumlu ayrımcılık. *AÜSBF Dergisi*, 59(1), 203-235.

- Palaz, S. (2002). Türkiye’de cinsiyet ayrımcılığı analizinde neo klasik yaklaşıma karşı kurumcu yaklaşım: Eşitliği sağlayıcı politika önerileri. *IV ODTU Uluslararası Ekonomi Dergisi*, 88-109.
- Palmer, M. ve Hyman, B. (1993). *Yönetimde Kadınlar*. Çeviren: Vedat Üner. İstanbul: Rota Yayınları.
- Pınar, F. (2008). *Barbara Frischmuth’ta Çalışan Kadının Sorunları ve Kültürel İlişkiler*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Plantenga, J. (1997), “European Constants and National Particularities: The Position of Women in the EU Labour Market’, in A. G. Dijkstra and J. Plantenga (eds.), *Gender and Economics: A European Perspective*, London: New York.
- Rowe, M.P. (1990). Barriers to equality: the power of subtle discrimination to maintain unequal opportunity. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 3(2), 153-163.
- Schwartz, F. N. (1992). *Breaking With Tradition: Women and Work, The New Facts on Life*, New York: Warner.
- Seymen, O. A. (2004). Geleneksel kariyerden, sınırsız ve dinamik/değişken kariyere geçiş: nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme, *Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 23(1), 79-114.
- Seyman, Y. (1992). *Kadın ve Sendika*. Ankara, Sosyal Demokrasi Yayınları, Aralık.
- Seyyar, A. (2002). *Sosyal Siyaset Terimleri (Ansiklopedik Sözlük)*. Ankara: BETA Basım Yayım.
- Sosyal-İş Sendikası (2010). 8 Mart İş 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu.
- Şahin, F. (2003). *Dünyada Kadın Konferansları ve Yansımaları*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Ankara.

- Şalvarcı T. N. ve Dolmacı, N. (27-29 Mayıs 2009). Toplum ve İş Hayatında Kadının Rolünün Yeni Yasal Düzenleme Çerçevesinde Değerlendirilmesi. 1. Uluslararası 5. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, Konya.
- Şimşek, M. (2008). *Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu, Türkiye ve Diğer Dünya Ülkelerinden Örneklerle Kadın Sorunlarının Ekonomik Boyutu ve Kadın Yoksulluğu*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Tatlıdil, E. (2000). Globalleşme Sürecinde İnsan Kaynaklarının Değişimi: Türkiye Örneği. *Eyüp Kemerlioğlu'na Armağan*, Sivas: Önder Matbaacılık.
- TİSK (2000). *Çağdaş sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*, Yayın No: 219, Ankara.
- TİSK (2001). *Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri I-II*, Yayın No: 2005, Ankara.
- TİSK (2004). *İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu*, Yayın No: 242, Ankara: Tşof Plaka Matbaacılık.
- TİSK (2006). *Kadın İstihdamı Zirvesi*, Yayın No: 266, Ankara.
- Titiz, S. (2006). *Kadın Girişimciliği Özendirilmeli*. www.kobitek.com
- Tokol, A. (1999). *Dünyada Kadın İşgücü-Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri*. TİSK I-II, Tisk Yayınları.
- Toksöz, G., Alev Ö. ve Poyraz, B. (2001). *Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet*. Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara, <http://kasaum.ankara.edu.tr/gorsel/dosya/1215414822KadinlarKalkinmaveSosyalAdalet.pdf/>.
- Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1999). *Sosyal Siyaset*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Tutar, F. ve Yetişen, H. (2009). Türkiye'de kadının ekonomik kalkınmadaki rolü, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 116-131.
- TÜİK (2006). *Hanehalkı İşgücü Araştırması 2006 Şubat Dönemi Sonuçları*. Haber Bülteni, Sayı 82, Mayıs.
- TÜİK, *Hanehalkı İşgücü Anketleri, (1923-2010)*.

- TÜİK, *Hanehalkı İşgücü Anketleri, (2000-2013)*.
- TÜRK-İŞ (2005). *Türkiye’de Emek Piyasasında Kadınların Durumu*. Ankara: TÜRK-İŞ Yayınları.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (2014). 12.Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- TÜSİAD (2000). *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*. İstanbul: Lebib Yayınları.
- TÜSİAD (2004). *Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik*, Yayın No: TÜSİAD-T/2004/11-381, İstanbul.
- Uşen, Ş. ve Delen, M. G. (2011). Eğitimli kadınların çalışma hayatına ilişkin tercihleri: İstanbul örneği. *Kamu İş Dergisi*, 11(4), 127-182.
- Walker, A. ve Carol, W. (1997). *Britain Divided: The Growth of Social Exclusion in the 1980s and 1990s*, Child Poverty Action Group, London.
- Wallerstein, I. ve Balibar E. (2000). *İrk, Ulus, Sınıf Belirsiz Kimlikler* (3.Baskı). Çeviren: Nazlı Ökten, İstanbul: Metis Yayınları.
- Yaman, S. (2006). *Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikaları*. www.abgs.gov.tr
- Yepes D. C., Isabel (1994). A Comparative Approach to Social Exclusion. *International Labour Review*, 133(5-6), 613-633.
- Yılmaz A. ve diğerleri. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın iş görenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.

İnternet Kaynakları:

Antalya Halk Eğitim Merkezi, *Halk Eğitim Merkezi'nce Yürütülen Projeler*,
<http://antalyahem.com/halkegtuygs>

GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı Çok Amaçlı Toplum Merkezleri,
http://www.gap.gov.tr/site-icerik/cok_amacli_toplum_merkezleri.aspx, (Erişim Tarihi: 09.03.2014)

Çubukçu, N., *Toplumların Gelişmişlik Düzeylerini, Yaşamın Tüm Alanlarına Kadınlar ve Erkeklerin Katılımları ve Sorumluluk Paylaşımları Belirler*,
<http://www.mpm.org.tr/duyurular/197.asp>

Gender Discrimination, http://worldnet.scout.org/scoutpax/en/8/_genderdiscrimination_en.

Girişimcilik Network, <http://www.girisimciliknetwork.gen.tr/sayfa.php?sayfa=uyeler/kssgm>

İŞKUR, *İstatistikler*, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>,
 (Erişim Tarihi: 03.01.2014)

MEBÖlçünlaşmaEnstitüleri,http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/06/01/972455/icerikler/okulumuzun-tarihcesi_180339.html, (Erişim Tarihi: 21.04.2014)

TÜİK, *Temel İstatistikler*, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>,
 (Erişim Tarihi: 13.02.2014)

TÜİK, *İstatistik Göstergeler*, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/Gosterge/?locale=tr>, (Erişim Tarihi: 13.02.2014)

İŞKUR, *Aktif İşgücü Piyasası Programları Projesi*, <http://www.iskurabprojesi.org/>,
 (Erişim Tarihi: 22.05.2014)

KAGİDER, *Proje Arşivi*, <http://www.kagider.org/?Dil=0&SID=704>, (Erişim Tarihi: 24.03.2014)

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,
<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 10.01.2014)

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,
Yayınlar, <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/yayinlar> (Erişim Tarihi: 10.01.2014)

Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü,
<http://www.tedgem.gov.tr/elsan/egitimhizmet.htm>.

TİSK, <http://www.tisk.org.tr/tr/>, (Erişim Tarihi: 03.06.2014)

OECD, <http://www.oecd.org/>, (Erişim Tarihi: 13.02.2014)

OECD, *İstatistikler*, <http://stats.oecd.org/> (Erişim Tarihi: 17.02.2014)

ILO, <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>, (Erişim Tarihi: 29.01.2014)

T.C. Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, <http://www.migm.gov.tr/search.aspx?ara=kad%fdn%20temsi%20oranlar%fd>, (Erişim Tarihi: 08.04.2014)

EKLER

EK - 1



İYİ GÜNLER;

Ben; Selçuk Üniversitesi Araştırma Görevlisi Mustafa KARTAL. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIKLARI ZORLUKLAR

İLE İLGİLİ ARAŞTIRMA YAPIYORUM. Bu konuda görüşünüzü almak istiyorum. Yardımlarınızdan ve anketime katılımınızdan dolayı teşekkür ederim.

KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIKLARI ZORLUKLAR ARAŞTIRMASI

DEMOGRAFİK SORULAR

Anket Başlama Saati:.....

Yaşınız : 1 ☐ 18 - 24 arası	2 ☐ 25 - 34 arası	3 ☐ 35 - 44 arası	4 ☐ 45 - 49 arası	5 ☐ 50 ve üzeri
Öğrenim : 1 ☐ Okula gitmemiş	2 ☐ İlkokul	3 ☐ Ortaokul	4 ☐ Lise	5 ☐ Üniversite 6 ☐ Lisans üstü
Medeni Durumunuz : 1 ☐ Evli	2 ☐ Bekar	3 ☐ Nişanlı		
Ailenizin Toplam Geliri : 1 ☐ 0-750 TL	2 ☐ 751-2000 TL	3 ☐ 2001 ve üzeri		
Kaç çocuğunuz var : 1 ☐ Çocuk yok	2 ☐ 1 çocuk var	3 ☐ 2 çocuk var	4 ☐ 3ve üzeri çocuk	
Babanızın mesleği nedir : 1 ☐ Memur	2 ☐ Asgari ücretli işçi	3 ☐ Kamu işçisi	4 ☐ Esnaf	5 ☐ Çiftçi
7 ☐ Öğrenci	8 ☐ Serbest	9 ☐ Emekli	10 ☐ İşsiz	11 ☐ Diğer :.....

AİLE SOSYAL YAPI SORULARI

A-1) Eşiniz çalışıyor mu ?					
1 ☐ Çalışıyor - Memur	2 ☐ Çalışıyor - İşçi	3 ☐ Çalışmıyor - Emekli	4 ☐ Çalışıyor - Asgari Ücretli Serbest	5 ☐ Çalışıyor - Ev İşleri Yapıyor	6 ☐ Hayır Çalışmıyor
A-2) Kendiniz dahil aile toplam nüfusunuz kaç kişiden oluşmaktadır ? (Bakmakla yükümlü olduğunuz yanınızda ikamet eden aile ebeveynleriniz dahil)					
1 ☐ 1 Kişi	2 ☐ 2-3 kişi arası	3 ☐ 4-6 kişi arası	4 ☐ 7-9 kişi arası	5 ☐ 10 ve 10 dan fazla	
A-3) Kendiniz dahil Ailenizde çalışan kişi sayısını yazınız ?					
1 ☐ 1 Kişi	2 ☐ 2-3 kişi arası	3 ☐ 4-6 kişi arası	4 ☐ 7-9 kişi arası	5 ☐ 10 ve 10 dan fazla	

EKONOMİK DURUM SORULARI

B-1) Kendinize ait otomobiliniz var mı ?			
1 ☐ Var-10 yaşından büyük	2 ☐ Var-5 ila 10 yaş arası	3 ☐ Var-0 ila 4 yaş arası	4 ☐ Otomobilim Yok
B-2) Gayri menkulunuz var mı ?			
1 ☐ Yok	2 ☐ Ev var	3 ☐ Arsa Var	4 ☐ Ev ve Arsa var
5 ☐ Ev - Arsa- Tarla var			
B-3) Borcunuz var mı ?			
1 ☐ Yok	2 ☐ Var ise miktar : ☐ 1000 TL den az	2 ☐ 1001-3000 TL arası	3 ☐ 3001-5000 TL arası
4 ☐ 5001-10.000 TL arası 5 ☐ 10. bin TL den fazla			
B-4) Hangi evde ikamet ediyorsunuz ?			
1 ☐ Kiracı	2 ☐ Kendime ait	3 ☐ Lojman	3 ☐ Tahsis(Kira ödemiyorum)

İŞ YERİ ÇALIŞMA KOŞULLU SORULARI

C-1) Kadın olduğunuz için işe alınırken her hangi bir zorlukla karşılaştınız mı?						
1 ☐ Hayır karşılaşmadım		2 ☐ Evet karşılaştım				
C-2) Çalışmakta olduğunuz bu işi nasıl buldunuz?						
1 ☐ Kendi çabalarımla	2 ☐ Ailemin tavsiyesi ile	3 ☐ Gazete ilanlarından	4 ☐ Televizyon ilanlarından	5 ☐ İş Kurdan	6 ☐ Diğer:.....	
C-3) Kaç yıldır Tekstil sektöründe çalışıyorsunuz ?						
1 ☐ 1 yıldan az	2 ☐ 1-3 yıl arası	3 ☐ 4-6 yıl arası	4 ☐ 7-9 yıl arası	5 ☐ 10-15 yıl arası	6 ☐ 15 yıldan fazla	
C-4) Mesleğinizin-Çalıştığınız iş yerindeki iş kolunuz nedir ? (Makinacı,Overlokcu vb.)						
.....						
C-5) İş yerinize hangi araçla ulaşım sağlıyorsunuz ?						
1 ☐ Belediye otobüsü	2 ☐ İş Yeri Servisi	3 ☐ Dolmuş	4 ☐ Bisiklet	5 ☐ Motosiklet	6 ☐ Özel araç	7 ☐ Diğer
C-6) Bu mesleği niçin yapıyorsunuz ?						
.....						
C-7) Çalışmanıza kim karar verdi?						
1 ☐ Kendim	2 ☐ Eşim	3 ☐ Babam	4 ☐ Annem	5 ☐ Arkadaşlarım	7 ☐ Diğer	
C-8) Ne zamana kadar çalışmayı düşünüyorsunuz						
1 ☐ 0-9 ay	2 ☐ 1-3 yıl	3 ☐ 1-3 yıl	4 ☐ 5 ve üzeri yıl	5 ☐ Emekli olana kadar		
C-9) Kadınların çalışmasını nasıl değerlendiriyorsunuz?						
1 ☐ Çalışmalarında bir problem yok	2 ☐ Çalışmalar iyi olur	3 ☐ Çalışmalarda olur çalışmalarda olur	4 ☐ Mutlaka çalışmalılar			
C-10) Sizce toplumda çalışan kadınlar nasıl gözle görülüyor?						
1 ☐ İyi gözle bakılmıyor	2 ☐ İyi gözle bakılıyor	3 ☐ Ne iyi bakılıyor nede iyi bakılmıyor				
C-11) Çalışan bir bayan olarak siz ev işlerinin ne kadarını yapmaktasınız?						
1 ☐ Hepsini	2 ☐ Yansını	3 ☐ Birazını ben birazını eşim yapıyor	4 ☐ Annem yardım ediyor	5 ☐ Kayınvalidem yardım ediyor		

MESLEK DEĞERLENDİRME SORULARI

Aşağıda size okuyacağım çalışma hayatınızla ilgili soruları değerlendiriniz ?	Evet	Hayır
Daha önce başka bir yerde aynı işi yaptınız mı ?	1	2
Çocuğunuzunda aynı işi yapmasını istemisiniz	1	2
Yaptığınız bu işle ilgili olarak daha önceleri başka bir yerde kurs yada eğitim aldınız mı?	1	2
Her hangi bir sendikaya üye misiniz?	1	2
Çalıştığınız bu işyeri ilk işiniz mi?	1	2
Ailenizde aynı işi sizden başka yapan var mı?	1	2
Yapmış olduğunuz bu işin karşılığında aldığınız ücret sizi tatmin ediyor mu?	1	2
Yaptığınız işten memnun musunuz?	1	2
Yapmış olduğunuz bu işin size bir katkı sağladığını düşünüyor musunuz?	1	2
Yaptığınız bu işin kadına göre ağır bir iş olduğunu düşünüyor musunuz?	1	2
Yaptığınız bu işin kadın sağlığına zararlı olduğunu düşünüyor musunuz?	1	2
Bu işi yapmanızda anne ve babanızdan bir etki gördünüz mü?	1	2
Erkeklerle aynı ücreti aldığınızı düşünüyor musunuz?	1	2

ÇALIŞMA HAYATI PSİKOLOJİK TACİZ SORULARI

Aşağıda size okuyacağım çalışma hayatınızla ilgili soruları değerlendiriniz ?	Çok Sık	Sık Sık	Bazen	Nadiren	Hiç
Halen çalıştığınız kurumda son 6 ay veya öncesinden bugüne kendinizi gösterme olanaklarınız diğer çalışanlar tarafından bilinçli olarak engellendi mi?	1	2	3	4	5
Diğer çalışanların yanında kasıtlı olarak sizi rencide edici davranışlar sergilendi mi?	1	2	3	4	5
Varlığınız gömezden gelindiği ya da fikirlerinizi ifade etmeniz engellendiği oluyor mu?	1	2	3	4	5
İşinizi tam, doğru ve zamanında yaptığınızda dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirildiğiniz oluyor mu?	1	2	3	4	5
Hakkınızda asılsız dedikodu veya iftiralara üretiliyor mu?	1	2	3	4	5
Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldınız mı?	1	2	3	4	5
Başkalarının hatalarından dolayı sizin sorumlu tutulduğunuz oluyor mu?	1	2	3	4	5
Yaptığınız işler yanlış ve küçümseyici bir tavırla değerlendiriliyor mu?	1	2	3	4	5
İş yerinizde hissettiğiniz psikolojik baskı nedeniyle işe gitmek istemediğiniz günler oluyor mu?	1	2	3	4	5
Özel yaşamınızla ilgili hakaret boyutuna varan yorumlar yapılıyor mu?	1	2	3	4	5
Yasadığınız psikolojik baskılar nedeniyle sağlığınıza ya da uyku düzeninize bozuluyor mu?	1	2	3	4	5
Size Anlamsız, Kapasitenizin Altında Görevler Veya Yetiştiremeyeceğiniz İşler Veriliyor Mu?	1	2	3	4	5
Üst yönetime karşı, hak etmediğiniz halde, üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz oluyor mu?	1	2	3	4	5
İş yerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı?	1	2	3	4	5
İmali bakışlara, olumsuz mimiklere maruz kaldınız mı?	1	2	3	4	5
İş yerinizde dışlandığınız ya da kasıtlı olarak yalnız bırakıldığınız oldu mu?	1	2	3	4	5

ÇALIŞMA HAYATI SORULARI

Aşağıda size okuyacağım çalışma hayatınızla ilgili soruları değerlendiriniz ?	Kesinlikle Evet	Kısmen	Kararsızım	Kesinlikle Hayır
Amir ve yöneticilerin kadın çalışanlara karşı tutumları iyidir	1	2	3	4
Erkek arkadaşların kadın çalışanlara karşı tutumları iyidir	1	2	3	4
İşten dolayı meslek hastalıkları yaşıyorum	1	2	3	4
İş güvenliği açısından geleceğe yönelik kaygılarım var	1	2	3	4
İşyerimde kadın-erkek ayrımcılığı yapılmaktadır	1	2	3	4
İşyerimde sosyal güvence yönünden oldukça rahatım	1	2	3	4
Aileme yeterince zaman ayırabiliyorum	1	2	3	4
Erkek çalışanlarla eşit iş karşılığı eşit ücret alabiliyorum	1	2	3	4
İşte yükselme bakımından işyerindeki erkek arkadaşlarımla eşit haklara sahibim	1	2	3	4
Çocuk sahibi oluşum ilerlememde sorun yaratıyor	1	2	3	4
Kadın olarak, işyerimde emeğimin karşılığını alıyorum	1	2	3	4
İş yerimde fiziki ortamlar ilgili sorunlara yaşıyorum	1	2	3	4
İşyerimde kadın olmaktan dolayı tedirginlik yaşıyorum	1	2	3	4
Mevcut yasalara çalışan kadınların yeterince korunduğuna inanıyorum	1	2	3	4
İş yasaları hakkında yeterince bilgi sahibiyim	1	2	3	4
İş bulma konusunda kadın olmaktan dolayı zorlandım	1	2	3	4
İşyerimde kadınlara yönelik tacizde bulunmaktadır	1	2	3	4
Çocuğumu çalışırken bırakabileceğim bir kreş imkânı var	1	2	3	4
Yöneticilerden size karşı her hangi bir yakışsız talep oldu mu olduysa ne yaptınız	1	2	3	4

EK - 2

14/05/14 16:21

s.01



Kahramanmaraş
Ticaret ve Sanayi Odası
Kahramanmaraş
Chamber of Commerce and Industry

Tarih: 14.05.2014

Sayı: 1314 - 2/1

Konu: Kadınların Çalışma Hayatı-Kahramanmaraş İli Uygulaması Hk.

Sayın Üyemiz

Selçuk Üniversitesi öğretim üyesi Sn. Prof. Dr. Orhan ÇOBAN danışmanlığında, araştırma görevlisi Sayın Mustafa KARTAL tarafından yürütülen akademik çalışma kapsamında gerçekleştirilecek olan anket faaliyetleri, ilimiz sanayisine yönelik olarak yapılacak çalışmalara ışık tutması açısından tarafımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Yılmaz ÜLKER
Genel Sekreter Yrd.



İstasyon Mah. İlahiyat Cad. 46060 KAHRAMANMARAŞ
 Tel: +90 344 235 32 20 - Fax: +90 344 235 32 24
 E-Posta: info@kmtso.org.tr - Web: www.kmtso.org.tr
 NOT: Cevaplarınızda yazımızın tarih ve sayısını belirtiniz.

