



T.C.

GİRESUN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KADIN ARAŞTIRMALARI ANA BİLİM DALI

**GASTRONOMİ VE AŞÇILIKTA KADIN ÇALIŞANLARIN İSTİHDAM
SORUNLARININ İNCELENMESİ**

**AN EXAMINATION OF EMPLOYMENT PROBLEMS FOR FEMALES IN
GASTRONOMY AND COOKERY**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

GÖZDE FINDIK

DANIŞMAN

PROF. DR. REYHAN AYŞEN WOLFF

GİRESUN, 2023

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 22.06.2023 tarihli toplantısında oluşturulan jüri, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Araştırmaları Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Gözde FINDIK'ın "Gastronomi ve Aşçılıkta Kadın Çalışanların İstihdam Sorunlarının İncelenmesi" başlıklı tezini incelemiş olup aday 22.06.2023 tarihinde, saat 14.00 de jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Aday çalışma, sınav sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Sınav Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmzası
Üye (Başkan)	Dr. Öğr. Üyesi Işıl DEMİRTAŞ	
Üye	Prof. Dr. Reyhan Ayşen WOLFF (Danışman)	
Üye	Doç. Dr. Gül YILMAZ	

ONAY

18/07/2023

Prof.Dr.Güven ÖZDEM

Enstitü Müdür V.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Gastronomi ve Aşçılıkta Kadın Çalışanların İstihdam Sorunlarının İncelenmesi” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

18/07/2023

Gözde FINDIK

(İmza)

ÖNSÖZ

Türkiye’de ve dünyada günümüz çalışma ortamında toplumsal gelişimin tam anlamıyla sağlanabilmesi adına kadınların iyi bir eğitim alması ve işgücüne katılarak kayıt altında olacak biçimde istihdam edilmesinin önemi literatür araştırmaları ve örnekleri ile araştırmama konu olmuştur. Ayrıca bu araştırma sürecince özellikle Gastronomi ve aşçılık alanında kadın emeğinin önemli olduğu ve günümüzde pek çok alanda iz bırakan başarılı kadın örnekleri ile desteklenerek bilimsel sonuçlara ulaşılması amaçlanmıştır. Bu amaçla yapılan araştırmada, Türkiye’de gastronomi alanında deneyim kazanmış başarılı kadınların özellikleri incelenmiş, kadın katılımcıların görüşleri analiz edilmiştir.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasındaki uzun ve zorlu süreçte öncelikle bilgi ve tecrübesiyle yoluma ışık tutan, tez çalışmam boyunca şahsi kütüphanesini açarak araştırmam hakkında kaynak öneren elindeki nadide kitap ve yayınları paylaşarak kaynaklara ulaşmamda yardım eden, sorunlarıma çözüm bulan ve yönlendiren danışman hocam Prof. Dr. Reyhan Ayşen WOLFF’a katkılarından dolayı sonsuz teşekkür ederim.

Araştırmam konusunda bana yardımlarından ve görüşleri için Doç. Dr. Gül YILMAZ’a teşekkür ederim. Kadın Araştırmaları Yüksek Lisans derslerini aldığım sayın hocam Dr.Öğr.Üyesi Işıl DEMİRTAŞ’a ve araştırmam konusunda görüşleri ile destek olan Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akif KARA’ya teşekkürlerimi sunarım.

Tez konumu oluşturan alan araştırmadaki sorular hakkında değerli görüşleriyle zamanlarını ayırıp desteklerini ve yardımlarını esirgemeyen birbirinden kıymetli sayın hocalarım ve çok kıymetli kadın katılımcıların hepsine ayrı ayrı çok teşekkür ederim.

Bu süreçte sabır ve hoşgörülerini esirgemeyerek bana desteğini gösteren eşim Mustafa FINDIK ve bugüne kadar emeklerini esirgemeyen, manevi desteğini sürekli hissettiğim “Aileme” teşekkür eder, şükranlarımı sunarım.

ÖZET

Bu çalışmada, “Gastronomi ve Aşçılıkta Kadın Çalışanların İstihdam Sorunlarının İncelenmesi” ile kadın istihdam oranının artışı sayesinde ekonomide meydana gelecek olumlu gelişimin öneminin ortaya konulması amaçlanmıştır. Kadın emeği toplumun iç dinamiklerinin harekete geçirilmesi açısından önemli bir faktördür ancak kadınlar istihdam edilirken erkek meslektaşlarına göre dezavantajlı bir durumla karşı karşıya kalabilmektedir. Dolayısıyla kadınların karşılaştığı dezavantajların giderilmesi mesleki gelişimleri için önemlidir. Ancak bu sayede istihdam içerisinde cinsiyet eşitliği sağlanarak ekonomide denge konumuna gelinebilir. İstatistikler de Kadın (TÜİK, 2021) verilerine göre; Türkiye’de nüfusun %49,9 kadınlar, %50,1 erkeklerden olduğu ve bir üretim unsuru olan aktif nüfus içerisinde yer alan kadın; bakım hizmeti görevi ve ev işlerini gerçekleştirmek gibi sorumluluklarından dolayı iş gücü alanında yer alamayan kadınların istihdam edilmesini sağlayacak teşviklerin yapılması gerekmektedir. Kadının istihdam edilirken karşılaştığı çeşitli dezavantajlar nedeniyle istihdam politikaları ile toplumun kadına yüklediği rol ve sorumluluklar ile birlikte sosyal ve ekonomik gelişmişlik düzeyinin kadını nasıl etkilemekte olduğu sorusunun üzerinde durulmuştur. Ayrıca karşılaştığı bu dezavantajlar ortadan kalktığı takdirde kadının aktif nüfus içerisinde istihdama katılımının artacağı varsayıldığı hipotezi savunulacaktır. Günümüzde “Gastronomi” aşçılık kadar eski olmakla beraber mutfak sanatlarının bilimsel olarak gelişen bir meslek dalıdır. Kadının mesleki eğitim alarak mutfak araç, gereç ve ekipmanlarını kullanarak, sağlığa uygunluk ve koruma kurallarına uygun yiyecek üretimi yapma ve servise hazır hale getirme yeterliliklerine sahip nitelikli meslek erbabı olarak istihdam edilmesi önemlidir. Çünkü Gastronomi geçmişten günümüze çırak, kalfa ve usta eğitim sistematığına sahip olmasının yanında hem yükseköğrenim kurumlarında hem de mesleki eğitim kursları sayesinde meslek edindirmektedir. Bu nedenle bu alanda Gastronomi eğitiminin kadının istihdamında önemli olduğunu göstermek bu çalışmanın amacıdır

Anahtar Kelimeler: Kadın, Gastronomi, Eğitim, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, İstihdam, İşgücü

ABSTRACT

In this study, it is aimed to reveal the importance of the positive development that will occur in the economy thanks to the increase in the female employment rate with the "Examination of the Employment Problems of Female Employees in Gastronomy and Cookery". Women's labor is an important factor in activating the internal dynamics of the society, but while women are employed, they may face a disadvantageous situation compared to their male colleagues. Therefore, eliminating the disadvantages faced by women is important for their professional development. Only in this way, gender equality in employment can be achieved and a balance in the economy can be achieved. According to the statistics for Women (TUIK, 2021); In Turkey, 49.9% of the population is women and 50.1% is men, and women are included in the active population, which is an element of production; Incentives should be made to ensure the employment of women who cannot take part in the labor force due to their responsibilities such as care work and household chores. Due to the various disadvantages faced by women while being employed, the question of how the social and economic development level affects women, along with employment policies and the roles and responsibilities that society imposes on women, has been emphasized. In addition, the hypothesis that it is assumed that women's participation in employment among the active population will increase if these disadvantages are eliminated will be defended. Today, "Gastronomy" is as old as cooking, but it is a scientifically developing profession of culinary arts. It is important for women to be employed as a qualified professional who has the qualifications to use kitchen tools, equipment and equipment, to produce food in accordance with health compliance and protection rules, and to make it ready for service. Because Gastronomy, in addition to having apprentice, journeyman and master training systematic from past to present, provides professions both in higher education institutions and through vocational training courses. For this reason, it is the aim of this study to show that Gastronomy education is important in the employment of women in this field.

Keywords: Women, Gastronomy, Education, Gender Equality, Employment, Labor Force

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
ÖZET.....	II
ABSTRACT.....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
KISALTMALAR DİZİNİ.....	VII
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMI, KADIN İSTİHDAMINDA ÇALIŞMA KOŞULLARI

1.1. Kadın İşgücü ve İstihdamı ile İlgili Kavramların Tanımı	4
1.1.1. Kadın Emegi ve Kadının Emek Piyasasına Katılım Tarihçesi	14
1.1.2. Kadın İstihdamının Sektörler ve İş Kollarına Göre İncelenmesi	22
1.2. Kadın İstihdamında Çalışma Koşullarının İncelenmesi	28
1.2.1. 4857 İş Kanuna Göre Yasal Haklar	28
1.2.2. Kadın İstihdamında Mesleki Eğitimler ve Önemi	36
1.2.2.1. Türkiye’de Yüksek Öğrenimde Meslek Yüksek Okulları	37
1.2.2.2. Diğer Mesleki Eğitim Kurumları.....	43
1.2.2.2.1.Meslek Liseleri.....	44
1.2.2.2.2.Çıraklık- Kalfalık ve Ustalık Eğitimi.....	44
1.2.2.2.3.Halk Eğitim Merkezleri	45
1.2.2.2.4.İŞKUR Mesleki Eğitimleri	47
1.2.2.3. Avrupa Birliğinde (AB) Meslek Edindirme Kurs Örnekleri.....	49
1.2.3. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet	56
1.2.3.1. Fiziksel Şiddet	57
1.2.3.2. Psikolojik Şiddet.....	57
1.2.3.2.1.Mobbing.....	57
1.2.3.2.2.Cam Tavan Sendromu	58

1.2.3.2.3.Kraliçe Arı Sendromu	60
1.2.3.3. Ekonomik Şiddet	60
1.2.3.4. Cinsel Şiddet.....	61
1.2.3.5. Israrlı Takip	62
1.2.3.6. Sanal Takip	63

İKİNCİ BÖLÜM

GASTRONOMİ VE AŞÇILIK, GASTRONOMİ VE AŞÇILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI İLE COVID- 19 PANDEMİ SÜRECİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1. Gastronomi ve Aşçılık	64
2.1.1. Gastronomi ve Turizm.....	66
2.1.2. Gastronomi, Aşçılık ve Mutfak Sanatları Eğitimi	71
2.2. Gastronomi ve Aşçılık Sektöründe Kadın İstihdamı	75
2.3. COVID- 19 Pandemi Sürecinde Gastronomi Sektöründe Kadın İstihdamının Değerlendirilmesi.....	81

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. GASTRONOMİ VE AŞÇILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAM DURUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ: BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı.....	90
3.2. Araştırmanın Önemi	90
3.3. Araştırmanın Problemi	91
3.4. Araştırmanın Yöntemi	91
3.5. Araştırmanın Örneklemi.....	92
3.6. Verilerin Toplama Teknikleri.....	92
3.7. Verilerin Analiz Edilmesi	93
3.8. Araştırmanın Güvenilirliği	93
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları	94
3.10. Bulgular	94

KAYNAKÇA.....	127
---------------	-----

EK-1	142
------------	-----

EK- 2.....	146
-------------------	------------



KISALTMALAR DİZİNİ

AB	:Avrupa Birliği
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
BM	:Birleşmiş Milletler
CEDAW	:Declaration on the Elimination of Discrimination against Women/ Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
COVID-19	:Koronavirüs Hastalığı
DSÖ	:Dünya Sağlık Örgütü
ILO	:International Labor Organization
KADES	:Kadın Destek Sistemi
KOBİ	:Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri
KOSGEB	:Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MYO	:Meslek Yüksek Okulları
TBMM	:Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCMB	:Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TDK	:Türk Dil Kurumu
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
YÖK	:Yüksek Öğretim Kurumu

TABLÖLAR LİSTESİ

TABLO 1.....	11
TABLO 2.....	16
TABLO 3.....	23
TABLO 4.....	40
TABLO 5.....	41
TABLO 6.....	78
TABLO 7.....	94
TABLO 8.....	96
TABLO 9.....	97
TABLO 10.....	98
TABLO 11.....	101
TABLO 12.....	102
TABLO 13.....	103
TABLO 14.....	105
TABLO 15.....	107
TABLO 16.....	111
TABLO 17.....	113
TABLO 18.....	114
TABLO 19.....	117

GİRİŞ

Günümüzde “Gastronomi” kelimesi aşçılık kadar eski olmakla beraber mutfak sanatlarının bilim ve sanat dalı olarak gelişmeye açık en popüler mesleklerinden biri haline gelmiştir. Gastronomi kelimesi Yunanca kökenli olup; gastro (karın) ile nomos (kanun, yönetim) sözcüklerinden oluşmaktadır (Boston,2011).

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde gastronomi kelimesinin anlamı; yemeği iyi yeme merakı olarak tanımlanmıştır ve aşçı kelimesinin anlamı, yemek pişirmeyi meslek edinen kimse olarak tanımlanmıştır.

Her sektörde olduğu gibi gastronomi ve aşçılık sektöründe de çalışan kadının karşılaştığı sorunlar vardır. Ulusal veya uluslararası istihdamda üniversitelerin ve meslek liselerinde gastronomi ve mutfak sanatları bölümlerinde akademik olarak yetiştirilen uzman bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmanın amacı, kadının işgücüne katılımında önemli bir sektör olan Gastronomi ve Aşçılıkta kadının yeri ve rolünün değerlendirilmesidir.

İşgücü piyasalarında eşit işlerde eşit ücret politikalarının uygulanmasında kadın/ erkek fırsat eşitsizliğinden dolayı dengesiz bir dağılım söz konusu olmaktadır. Kadın iş gücünün gelişebilmesi için bu alanda özellikle esnek çalışma saatleri uygulanarak teşvik çalışmaları arttırılmalıdır. Kalkınmada sanayi sektörü ilk aşamada öncü sektör olduğundan kadınların da bu sektörde iş gücüne dâhil edilmesi süreci destekleyen bir unsur olacağından bu konuda da çalışmalar yapılmalıdır. Türkiye ve Dünya’daki diğer gelişmekte olan ülkelerde ihracata dayalı ekonomiye sahip olmalarının bir getirisi olarak bu ülkelerde ekonomide tarımın payı büyüktür. Bu durumda bu ülkelerde kadın iş gücünü hanesine sorumluluk duygusundan kaynaklı olarak ücretsiz işçi ve yoksul insan kalıbına girmesine neden olmaktadır. Bunun önüne geçmek için hem tarımda verimliliği arttırıcı hem de kadın iş gücünün bu alanda toplum içerisinde itibarının artmasını sağlayacak modern tarım yöntemlerine ve kırsalda kadının statüsü belirlenmelidir. Ayrıca bu ülkelerin ekonomilerinde yaşanan ekonomik dalgalanmalara göre sektörel değişimler kadın iş gücünün daha

çok tarım veya hizmet sektöründe çalışmalarının önünü açtığından bu durum da kadın iş gücünün uzman iş gücü sınıfına geçişini zorlaştırmıştır (Eren, 2019).

Dünyayı etkisi altına alan Koronavirüs hastalığı (COVID-19) salgını ile birlikte milyonlarca kişi işini kaybederken, bu durumdan en çok kadın çalışanların olumsuz etkilendiği bilinmektedir. Uluslararası danışmanlık şirketi McKinsey'in (2022) yayınladığı son analize göre; dünya genelinde çalışan kadınların işlerini kaybetme konusunda erkeklere oranla 1,8 kat daha savunmasız durumda olduğu görülmektedir. Kadınlar, küresel istihdamın yüzde 39'unu oluşturuyor ancak buna rağmen işten çıkarmaların çoğu da onlara yönelik yapılıyor (McKinsey, 2022).

COVID-19 hastalığının sebep olduğu pandemi süreci döneminde işini kaybedenlerin yarısından çoğunu kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Bir devletin ekonomik kalkınmışlık seviyesi, reel ücret düzeyi, sosyal güvenlik ve iş gücüne sunulan imkânlar gibi sebepler iş gücüne dâhil olmak isteyen kadınların ve aynı zamanda iş gücüne dâhil olmak isteyen erkekleri de etkiler. Kadınların iş gücüne daha fazla oranda dâhil edilebilmesi amacı ile çalışmalar devlet politikaları tarafından desteklenmelidir. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadınların iş gücüne katılımı devlet desteğiyle artırmaya çalışıldığı görülmektedir. Çünkü gelişmekte olan ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranlarının düşük olması normal görüldüğünden bu görüşün değişmesini sağlayacak bir farkındalık yaratmak hedeflenmektedir. Bu farkındalık ile birlikte istihdamın ve verimliliğin artırılması sayesinde de sosyal ve ekonomik kalkınmayı gerçekleştirebilmek için stratejik eylem planları ile iş kollarının kalkındırılması programları geliştirilmektedir.

2030 yılına kadar Birleşmiş Milletlerin (BM) Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları arasında yoksulluğun giderilmesi, açlığa son verilmesi, çevrenin korunması, iklim değişikliği ile mücadele, eşitsizliklerinin giderilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, insana yakışır iş ve ekonomik büyüme, sağlıklı ve kaliteli yaşam, nitelikli eğitim, sorumlu üretim ve tüketim, sanayi, yenilikçi ve altyapı, barış ve adaletin sağlanması, temiz enerji, temiz su, hava ve denizin sağlanması gibi on yedi amacın Türkiye dahil olmak üzere tüm üye ülkelerinin hedeflere ulaşılması beklenmektedir. Bu kapsamda kadınların güçlendirilerek karar mekanizmalarında yer

olarak her düzeyde eşit fırsatların verilmesi, her türlü ayrımcılığa son verilmesi yer almaktadır. Bu tezin amaçlarından biri de hedeflere ulaşmak için bu konularda toplumda bilinçlendirme ve farkındalığın yaratılmasıdır.

Bu çalışmada; birinci bölümde ‘kadın işgücü ve istihdamı, kadın istihdamında çalışma koşulları’, ikinci bölümde ‘gastronomi ve aşçılık, gastronomi ve aşçılık sektöründe kadın istihdamı ile covid-19 pandemi sürecinin değerlendirilmesi’ ,üçüncü bölümde ise, gastronomi ve aşçılık sektöründe kadın istihdamının değerlendirilmesi’ bir alan araştırmasıyla elde edilen verilerin analizi yapılarak bulgular edilmiş olup sonuç ve öneriler geliştirilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMI, KADIN İSTİHDAMINDA ÇALIŞMA KOŞULLARI

1.1. Kadın İşgücü ve İstihdamı ile İlgili Kavramların Tanımı

İnsan gereksinimlerini karşılayan kaynakların sınırlı olması üzerine doğan iktisat bilimi, insanların ihtiyaçları sınırsız olmasına karşın bu ihtiyaçları karşılayacak mal ve hizmet miktarının sınırlı olduğunu ifade eder. Toplumun kaynakları sadece doğanın serbestçe sunduğu toprak, orman ve madenlerden oluşmamaktadır. Kaynakların sınırlılığı, her ekonomi için var olan genel ve sürekli bir sorundur. Bu durumda sınırlı kaynakların kullanımında bir seçim yapmak, hangi malların üretileceği üzerinde bir karara varmak zorunluluğu bulunmaktadır (Doğan, 2012).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2022) göre; işgücü tanımı ülkede ilgili referans döneminde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan veya bulunmak isteyen çalışma çağındaki nüfustur. Diğer bir ifade ile işgücü; istihdamda olanlar ile işsizlerin tamamını ifade etmektedir. Çalışma çağındaki nüfus her ülkeye göre değişmekte olup, Türkiye için çalışma çağındaki nüfus kurumsal olmayan sivil nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus olarak tanımlanmıştır. İstihdam ile ilgili tanımı ise aşağıdaki gibidir;

İstihdamdaki kişiler; referans dönemi boyunca ücret veya kar elde etmek amacıyla üretim yapmak veya hizmet sağlamak için herhangi bir faaliyette bulunanlar olarak tanımlanmakta ve iki gruba ayrılmaktadır;

- İş başında olanlar: Referans döneminde en az bir saat çalışmış olan kişiler,
- İş başında olmayanlar: Referans döneminde herhangi bir nedenle geçici olarak işinden uzak olan kişiler.

TDK göre; istihdam, bir insani bir görevde veya işte kullanmak anlamına gelir. Belirli bir amaca ulaşabilmek için, sınırlı kaynakların israf edilmeden en etkili biçimde kullanılabilmesi için hangi malların hangi metotlarla kimler için üretileceği

konusu da ayrıca önem kazanır. Bu nedenle iktisadi faaliyetleri meydana getiren unsurlar yani üretim ile tüketim veya arz talep arasında kurulan dengenin nasıl oluştuğunu ve üretim faktörlerinin (Emek, Doğal kaynaklar, sermaye ve girişimci-teşebbüs) nasıl kullanıldığını inceleyen bir bilim olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2012).

Bu bölümde iktisadi faaliyette emeği ile katılmak isteyen insanların işgücünü ögesini meydana getirmesi ve cinsiyetin bu öge içerisindeki etkileri üzerinde durulacaktır.

Bir ülkedeki emek arzı ile emek talebinin karşı karşıya geldiği piyasalara da işgücü piyasası veya emek piyasası denir. İnsanlar hizmetlerini emek piyasasında satarak toplum içerisindeki yaşam faaliyetlerini sürdürecektir maddi kaynakları elde ederler. İşgücündeki verim ayrıca bir toplumun gelişmişlik düzeyinin önemli göstergelerinden biridir. İktisadi faaliyette emeği ile katılmak isteyen insanların meydana getirdiği işgücünü, erkek işgücü ve kadın işgücü olmak üzere cinsiyet ayrımına dayalı olarak sınıflandırmak mümkündür. Atıerkil toplum yapısı içerisinde yer alan kadınların tarih boyunca çalışma hayatındaki konumları değişerek gelişmekte ve çeşitlenmektedir. Kadın işgücü kavramı nüfus içerisindeki çalışabilecek durumdaki kadınların bütünüdür(Özçatal, 2011).

Günümüzde toplumsal sorunları oluşturan alanlardan birisi işsizlik ve istihdamdır. Toplumsal refah ve kalkınmanın sağlanması açısından bu sorunları çözmek oldukça önemlidir. Kadınlar istihdam sorunundan etkilenmektedirler. Bu hususta kadınların çalışma hayatına dâhil edilmesi toplumsal kalkınmayı sağlamada oldukça önemli bir etkidir. Bu yüzden günümüzde hem kadın işgücü sayısı hem de kadın istihdamına önemin arttığını görmekteyiz.

Kadın istihdamının artmasına yönelik çalışmalar yapan tarihte başarılı bazı örnek kadınlar aşağıda yer almıştır;

İlk kadın sosyolog Harriet Martineau (1802- 1876) Viktorya döneminin ünlü yazarlarından biridir. Aynı dönemde kadınları için örnek bir rol modeldi. Harriet Martineau, Viktorya devri döneminde ki başarılı olarak görülen tanınmış çalışan

kadın yazarların nadir örneklerinden biridir. Aynı zamanda pek çok çalışma alanında feminist bir bakış açısı getirmiştir.

Hayatı boyunca 2000’den fazla makale ve 50’den fazla kitap yayınlamıştır. Öncü feminist düşünceleriyle sosyolojide ki etkisiyle erkek egemen anlayışı yıkarak kadın haklarını savunmuştur. Female Education(Kadınların Eğitimi) isimli makalesinde kadınlar ve erkekler arasında ki döneminde zekâ farkı olduğu söyleminin eğitim alanındaki cinsiyet ayrımcılığın ürünü olduğunu ortaya koyarak ayrıca dönemin sosyologlarını evlilik, çocuklar veya ev yaşamı gibi olguları çalışmalarında göz ardı ettiklerini söylemiştir. Harriet Martineau çalışmaların ilk zamanlarında Adam Smith’in görüşlerini benimseyerek serbest piyasanın ekonomik ilkelerini savundu fakat ilerleyen zamanda toplumsal eşitsizliğin ve adaletsizliğin durdurulması için eylemlerin yapılmasını savunarak toplumun ilerici gelişimci evrimine olan inancından kaynaklı sosyal bir reformcu olarak yaşamını sürdürdü (Martineau, 1877).

Ekonomist Edith Abbott (1876-1957) yaşadığı dönemin sınıfsal ayrımlarına göre üst sınıfta bulunan ayrıcalıklı ailelerden birine mensup olmasından dolayı, döneminin diğer kadınlarına göre pek çok ayrıcalığa sahipti. Edith Abbott kendisine sunulan imkânları ile refah içerisinde rahat ve korunaklı bir yaşam kurmak yerine eğitime ve kendini geliştirmeye önem vermiştir. Edith Abbott, Şikago’da kurulan “Hull House” düşünürlerinden olup Jane Addams ve Ellen Gtes Star ile aynı görüşü paylaşarak ABD’de yaşanan hızlı ekonomik büyüme, gettolaşma ile ayrıca etnik kökenlerini korumak isteyen göçmenlerden oluşan yardıma muhtaç kitleler için daha yüksek yaşam standartlarına ulaşmalarını istemiştir(Abbott, 1908).

Bu amaçla özellikle bu göçmen topluluklar içerisindeki kadınlar ile komşuluk yoluyla sosyal ilişkiler geliştirmek ve kadınların daha aktif olarak toplum içerisinde hâkim yani yönetici konum içerisine getirmek amacıyla çeşitli yardım ve çalışmalarda bulunmuştur.

Joan Robinson (1903- 1983), Monopol görüşün tersi olan monopson görüşün kurucusudur. Bu görüş tek alıcı (patron) ve çok satıcı (iş gücü) ilişkisidir. Ayrıca bu görüş günümüz asgari ücret konseptinin de temelini atmıştır. Robinson King’s

Collage'in tarihinde fahri akademisyen ilan edilen ilk kadındır(Harcourt and Kerr, 2009).

New York City'de ulusal ekonomik araştırma bürosunda çalışan ekonomist Anna Schwartz (1915-2012) kadınların istihdam edilmesini arttırmak için toplumsal yapının eğitim düzeyinin artması ve fiyat düzeyinde istikrarın sağlanmasının gerekli olduğunu savunur(Friedman ve Schwartz, 1965).

Türk ekonomistlerden Prof. Dr. Gülten Kazgan (1927- ...), Büyük kentlerin artmasıyla metropol yaşamın kadınların sınırlı yaşam alanın dışına çıkarak işgücüne katılmasını sağladığını ifade etmektedir. 1988 yılında "Ekonomik Panorama" dergisi okurları tarafından "kendi alanında yılın en başarılı iktisatçısı", 1998 yılında "Aydınlanmanın Kadınları" ödülünün verildiği yedi bilim kadınından biri olmuştur. 2000 yılında "Finans Dünyası" dergisinin okurları tarafından da Yılın Akademisyeni seçilmiştir. Türkiye'de kadının eğitimi ve çalışan kadınların sorunları üzerine makaleler yazdı ve çalışmalar yapmıştır(Kazgan, 2012).

Dünya Bankası'nın 2020 yılından itibaren baş ekonomisti olarak görevini sürdürmekte olan CarmenM.Reinhart'a (1955-...) göre yinelenen finansal tarihi karakterize eden patlama ve düşüncelerin çarpıcı benzerlikleri bulunur. Küba doğumlu Amerikalı iktisatçı olup aynı zamanda “*This Time Is Different: Eight Centuries of Financial Folly And GrowthIn a Time Of Debt*” yazarlarından biridir ve yazılarından birinde dünya ülkelerinin içerisinde bulundukları bu ekonomik kriz döneminden itibaren hükümetlerin uyguladıkları kemer sıkma politikaları için bir dayanak haline geldiği ifade etmiştir (Reinhart and Rogoff,2010).

Dambisa Moyo (1969-...), öncelikle Afrika olmak üzere tüm dünya genelinde kadınlara yetkinlik kazandırmak ve eğitimde gelişimin sağlanmasına yönelik çalışmaları desteklemiştir. 2009 yılında yayınlanan “Ölüm Yardımları” (Dead Aid) isimli eserinde Afrika başta olmak üzere gerçekleşen yardımların siyasi gücünü istatistik verilerle ortaya koymuştur. Ayrıca Moyo'ya göre yardıma ihtiyacı olanların kişilere yetkinlik ve gelişim kazandırmak yerine sadece temel yaşamsal ihtiyaçları karşılayarak yapılan yardımlarla insanları sürekli bağımlı hale getirildiğini savunmaktadır. NiallFerguson bu kitapta yazdığı ön sözde bu durumu şöyle ifade

etmiştir; ‘söz konusu yardımlar serbest girişimi engellerken, yolsuzluğu ve çatışmayı körükleyen bir lanettir’ (Moyo, 2009).

Yukarıda örnek olarak verilen dünya genelinde başarısı kabul görmüş pek çok başarılı kadınlardan bazılarıdır. Bu kadınlar işgücüne dâhil olmakla kalmamış ayrıca erkek rakiplerini geçerek cinsiyet eşitliğinin önemini de gözler önüne sermiştir. Kadınların ataerkil dayatmacı toplum yapısı karşısında örnek aldıkları bu örnekler onları cesaretlendirerek kendilerine dayatılmaya çalışılan toplumsal cinsiyet rollerine karşı kendi isteklerini ve yeteneklerini ortaya koyabilmektedir. Ayrıca bu kadınların uluslararası alanda kadınların işgücüne dâhil edilerek kendilerini ve toplumların gelişmelerine yardımcı çalışmalar yürütmektedirler.

Neo-klasik analizde serbest rekabet temelinde işgücü arzı, bireyin çalışma ile boş zaman arasındaki tercihidir. Ayrıca bu analizde ücret arttıkça işgücü arzı da artmaktadır. İşgücü talebi ise piyasa talebi ile doğru orantılıdır. İşgücüne katılma oranlarının yükselmesi Türkiye’nin hedeflerinden biridir.

Bir ülkede, çalışma çağında (yani 15 yaş ve üzerinde) olan, istihdam edilenler ile işsizlerin toplamı “işgücü” olarak tanımlanmaktadır(Güney, 2009).

Türkiye de işgücüne katılım oranlarına bakıldığında kadınların iş gücüne katılım oranının sürekli düşmekte olduğu görülmektedir. Bunun en temel sebeplerinden birisi, kadınların istihdamda alması gereken yeri alamaması yani kadının işgücüne katılım oranının düşük olmasıdır. Bu oranlardan ötürü son yıllarda özellikle kadınların işgücüne katılımını arttırarak istihdamını sağlamaya yönelik politikalar geliştirilerek uygulanmaktadır.

TÜİK Hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre (2022);Türkiye’de 15 yaş ve üstü istihdam edilenlerin toplam oranı %42,8 (Erkek/Kadın) dir. Bu oranın içerisinde kadınların payı %11,3 iken erkeklerin ise payı %31,5 olmuştur. Yıllar bazında en yüksek istihdam oranı, 2022 yılında %50,9 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesinde gerçekleşti. En düşük istihdam oranı ise %26,0 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde oldu. En yüksek kadın istihdam oranı, %34,7 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesinde iken en yüksek erkek istihdam oranı, %67,9 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)

bölgesinde gerçekleşti. En düşük istihdam oranı ise kadınlarda %12,6, erkeklerde %40,4 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde olmuştur.

Görüldüğü üzere özellikle kadınların aktif nüfus içerisindeki yeri bu araştırma sonucuna göre erkeklere kıyasla düşüktür. Erkek birey, ailenin geçimini üstlenirken; kadın birey, hane gereksinimler ve hane içerisinde barınan bireylerin bakımıyla ilgilenmektedir. Bu durum da kadının sürekli emek sarf etmesine rağmen ekonomik açıdan erkeğe bağımlı olmasına yol açmaktadır.

TÜİK hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre (2022);toplum tarafından kadın ve erkeğe verilen roller kadın işgücünü eşitsizliğe itmesi kadın istihdamının düşük olmasına yol açan önemli etkenlerden biridir. Bu araştırmadan da görüldüğü üzere kadınların iş gücüne katılımında toplumların içerisinde barındığı coğrafi şartlarda etkili olduğu bu araştırmada da gözler önüne konulmuştur.

Farklı ekonomik piyasa görüşlerine göre istihdam ve işgücü kavramları incelenebilir. Klasik (Neoklasik) modelde reel ücret asıl belirleyici faktör olduğu varsayıldığından çalışmak isteyen herkes çalışabildiğinden işsizlik bu süreçte bir seçim olarak görülür. Birey bu süreçte kendi tercih ettiği alanda ve koşullarda bir iş ararken, aradığını bulamadığında ya da kendisini için tatmin edici bir ücret verilmediği zaman kendi isteği ile işsiz kalmayı tercih edebilir (Özata ve Esen,2010).

Ayrıca, sadece gayri iradi işsizler gerçekten işsiz sayıldığından bu modelde kişinin kendi iradesiyle işsiz kalmayı tercih ettiği bu durumunda birey toplumsal süreçlerden çokça etkilenen işgücüne katılamayan kadınlar işsiz olarak da sayılmamaktadır. Kısacası bu modelde isteğe bağlı olmayan gayri iradi işsizlik mümkün değildir. Bu süreç ve kavramlar Keynesyen model çerçevesinde incelendiğinde temelde karma bir ekonomi modeli savunmakla birlikte ekonomide tüm fiyatların esnek olmadığından fiyatların katı olduğu ekonomilerde olumsuz yönlü talep oluştuğunu ortaya koyar (Turan ve Öztürk, 2016). Bu durumda kadın bir işgücü olarak görülmediğinden toplumda tam çalışma ile oluşacak olan ekonomik refah ortamı için uygun koşullar bulunmamaktadır.

Parasalcı modelde istihdamın en önemli unsuru para olduğundan, parasal düzeyde yaşanan değişimler ekonomide oluşan dalgalanmaların nedenidir Ayrıca

bu teoriye göre uzun dönemde işgücünü ilgilendiren yansımalar bir denge oluşturmakta ve ekonomide doğal işsizlik oluşmaktadır (Ünal ve Nas,2022).

Doğal işsizlik oranı, enflasyona yol açmayan işsizlik parasalcı modelde görülür. Bu durumda uzun dönemde tam istihdamın dengeye geleceği savunulur.

Bu durumda ev bakımından sorumlu olarak görülen kadınlar ya da yükseköğrenimi tamamlamış istihdam edilemeyen kadınlar işsiz olarak nitelendirilmez. Ekonomi tam istihdam olarak söylene de aslında bu görüşe göre doğal işsizlik düzeyinde gayri iradi işsizlik mümkündür. Uzun dönemde yaşanan esnek para politikalarındaki değişiklikler de buna ortam hazırlar(Koç ve diğerleri, 2018).

Sanayileşme kavramı üretimin sürecinde makineleşmeyi ve ülkedeki milli gelir içinde sanayinin payının artmasını ifade eder (Bendix, 1995:15).

Sanayileşme ile birlikte kadın da daha çok iş gücü olarak görülmeye başlanmış ve kadının iş gücüne katılımı bir hayli artmıştır. Ekonomik büyüme ve kalkınmanın sağlanması için bütün üretim faktörlerini ve özellikle iş gücünü etkin şekilde kullanmak gerekir. Birçok araştırmaya göre kadınların işgücüne katılım oranlarının arttırılması, ülkelerin toplam işgücünü arttırmakta ve ekonomik büyümeye katkı sağladığı tespit edilmiştir. Yılmaz Şahin ile Alp 'in (2020) Türkiye ekonomisi için yaptıkları çalışmada kadınların işgücüne katılımının ekonomik büyümeyi pozitif etkilediğini tespit etmiş olup, kadınların işgücüne katılımı için politikaların uygulanması gerektiğini vurgulamışlardır (Yılmaz Şahin ve Alp, 2020).

Uluslararası işbirliği küresel pazardaki lider ülkeler ile rekabete katılım için Türkiye gibi ekonomisi ihracata dayılı gelişmekte olan tüm ülkeler için oldukça önemlidir. Küreselleştikçe küçülen dünya da modern olanaklardan yararlanılarak uluslar arası işbirliğiyle birlikte çalışarak ortaya çıkan son teknolojilerden faydalanarak iş gücü verimliliğinden yararlanmalıdır. Bu sayede ekonomik büyümeye başlar ve bu süreçte meydana gelecek olan kadın ve erkek iş gücü arasında eşitlik sağlanmasının önemi de ortaya çıkmaktadır çünkü eğer sağlanamazsa ekonomik büyüme süreci tam başarıya ulaşamaz. Bir ülkede büyüme, gelişme,

kalkınma ve sürdürülebilirliği etkileyen en önemli aktör uluslararası alanda işgücü olduğu görülür.

Kadın istihdamın düşük olması ise ekonomik sürdürülebilirliğin ve tam istihdamın sağlanamaması ekonomik olumsuzluklara yol açmaktadır. Çünkü kadınların düşük ücretlerle verimsiz işlerde çalıştırılması bir ülkenin refah seviyesinin de göstergesidir.

Küreselleşme, iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler ve uygulanan neoliberal politikalar yeni Endüstri 4.0 üzerinde etkili olmakla beraber gelişen dünyaya uyum sağlamak için küreselleşmede toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı toplumsal işgücünün önemini arttırmaktadır. Kadın yoksulluğunun da önüne geçmek için de işgücü alanında cinsiyet eşitliği sağlanmalıdır. İhracat yani diğer bir ifade ile dışsattım kavramı bir mal ya da hizmetin yabancı bir ülkeye döviz karşılığı satışı olarak gerçekleşir (Kutlu, 2002).

İhracat alanında kadın iş gücünün ve istihdamı önemlidir. Küresel ölçekte iletişim teknolojisi ile donanmış dünyada kadınlar ihracat alanında çalışmaları sayesinde hem milli gelire büyük katkı sağlamış olmalarının yanında hem de henüz kadın iş gücüne imkân sağlamayan ülkelere istihdam edildikleri takdirde ülkelerin refah seviyelerinin ne kadar arttığı konusunda veriler örnek olmaları bakımından önemlidir.

Tablo1: Küresel İşgücü Piyasası Eğilimleri: İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (2015 – 2019)

Yıllar	2015	2016	2017	2018	2019
Kayıtlı İş Gücü (Milyon)					
Dünya	3.387.000.000	3.430.000.000	3.464.000.000	3.498.000.000	3.531.000.000
Gelişmiş Ülkeler	592.000.000	597.000.000	599.000.000	600.000.000	602.000.000
Gelişmekte Olan Ülkeler	275.000.000	283.000.000	292.000.000	301.000.000	311.000.000

Kayıtlı İstihdam Oranı (Yüzde)					
Dünya	58,8	58,7	58,5	58,4	58,2
Gelişmiş Ülkeler	56,3	56,7	56,8	56,8	56,7
Gelişmekte Olan Ülkeler	71,1	71,0	71,1	71,1	71,1
Kayıtlı İş Gücüne Katılım Oranı (Yüzde)					
Dünya	62,1	62,1	62,0	61,8	61,6
Gelişmiş Ülkeler	60,3	60,4	60,3	60,1	59,9
Gelişmekte Olan Ülkeler	75,1	75,0	75,0	75,1	75,1

Kaynak: ILO (2021), *World EmploymentSocial Outlook: Trends 2020*, Geneva

İşgücü katılım ve istihdam oranlarının artması için toplumun çalışma çağındaki tüm bireylerin çalışması gerektiğinden cinsiyet eşitliğinin önemi de ortaya çıkmaktadır.

Kadınların iş gücüne katılım oranının artması; hem ülkenin büyüme ve kalkınmasına katkı sağlayacak hem de kadınların toplumsal ve ekonomik hayatta daha sağlam durmalarına fırsat sağlayacaktır. Kadınlar genellikle düşük ücretli ve verimsiz işlerde çalıştırıldıkları için kayıt dışı iş gücü olarak görülür. İş gücüne katılım yanında kadınların yaptıkları işin niteliği de önem arz etmektedir. Henüz gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkelerde kadınlar genellikle tarımda ya da ev tabanlı üretimde çalışmaktadırlar. Ayrıca kadınların eğitim seviyesi ve işin karşılığında aldıkları ücret (bir kişinin belirli bir işi kabul ettiği en düşük ücret artırmakta ve iş arayanların tercihini değiştirmektedir) kadının işgücü olarak görülerek istihdam edilmesini etkilemektedir.

Bir devletin ekonomik kalkınmışlık seviyesi, reel ücret düzeyi, sosyal güvenlik ve iş gücüne sunulan imkânlar gibi sebepler iş gücüne dâhil olmak isteyen kadınların ve aynı zamanda iş gücüne dâhil olmak isteyen erkekleri etkiler. Ancak

düşük eğitim, toplumsal cinsiyet anlayışı bağlamında ataerkil toplumsal düzen ile birlikte gelenek ve görenekler de erkeklere göre kadınların iş gücüne katılım düzeyini daha fazla etkilemektedir (Serel ve Özdemir, 2017)

Örneğin Güney Asya’da kadınların iş gücüne katılım oranı Pakistan’da %20 iken Nepal’de yaklaşık %80’dir. Bu durum ülkelerin sosyal ve ekonomik yapılarındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Nepal’deki kadınlar sosyal normlarla daha az kısıtlanmaktadır ve yoksulluk nedeniyle tarımda çalışmayı tercih etmektedirler. Bangladeş ise hazır giyim endüstrisindeki büyüme ve çiftlik hayvancılığındaki artışa bağlı olarak Güney Asya’da kadınların iş gücüne katılımında hızlı artış yaşayan birkaç ülkeden biridir (ILO,2013).

Güney Asya’nın tersine Doğu ve Güney Doğu Asya’da kadınların iş gücüne katılım oranı tarihsel süreç olarak daha yüksek olmuştur. Yirminci yüzyılda bu bölgelerdeki iş gücü ve dolayısıyla kadın iş gücü tarımdan imalata geçmiş, eğitim düzeyi artmış ve ihracat odaklı üretim kadınlara yeni iş imkânları yaratmıştır (Gaddis, 2014).

Görüldüğü üzere gelişen sosyal, ekonomik ve demografik faktörler kadınların iş gücü piyasasına katılımını pek çok yönden etkilemektedir. Eğitim, yaş, medeni durum, ekonomik durum, çocuk sayısı, kentleşme, tarımsal istihdamda düşüş, hanede çalışan birey sayısı ve bağımlılık oranı gibi faktörler kadınların iş gücüne katılımının önemli belirleyicileridir. Günümüzde ise teknolojinin çok hızlı bir şekilde gelişmesi ve endüstrileşmenin artması sonucu kadınların iş hayatına katılımlarında artış meydana gelmektedir. Ülkemizin ataerkil toplum yapısı, kadınların kuruluş sermayesine ulaşmalarının önündeki engeller, toplumda kadına biçilen annelik rolü gibi kadınların kendi girişimlerini kurmalarını engelleyen birçok sorunun çözülmesi gerekmektedir.

1.1.1. Kadın Emeği ve Kadının Emek Piyasasına Katılım Tarihçesi

Özçatal (2011) göre; kadınlar tarihsel sürecin bütün dönemlerinde ve değışen koşullarda farklı statülerde ekonomik faaliyetler içerisinde yer almışlardır. Ancak, iş dünyasındaki umutları erkeklerinkine eşit olmaktan halen uzaktır (Güder ve Yüksel Oktay, 2020).

İnsanların ilkel topluluklar olarak yaşamlarını sürdürdükleri dönemlerde henüz tarımsal üretime geçilmemişken, insanlar hayatlarını toplayıcılık ve avcılık ile yaşamsal faaliyetlerini sürdürmüştür. Bu ilkel dönemde insanların bir araya gelerek topluluk oluşturmaların ana sebeplerini doğal etkenler oluşturmaktadır, bu etkenler arasında; sel, deprem, yangınlar ve hayvan saldırıları gösterilebilir. Topluluk içerisinde yaşadıkça yaşamsal refahlarının arttığını fark eden insanlar beraber yaşarken ilk siyasi olguların temellerini atmaya başlamışlardır. Bu ilk toplum dönemlerinde cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Konargöçer bir yaşam tarzını belirleyerek göçebe bir yaşam tarzına sahip bu toplumlarda erkekler güç gerektiren ağır işler ve avcılıkla uğraşırken kadınlar ise anaerkil bir toplum yapısının benimsenmesinden dolayı devamlılığın sağlanmasına yönelik yiyecek toplayıcılığı ve çocuk bakımı işleriyle alakadar olmuştur (Aytan, 2021).

Ayrıca ilkel dönemde görülen anaerkil toplum yapısının bir sonucu olarak kadının toplumda üstün ve ayrıcalıklı bir yeri olmuştur. İnsanların topluluklar halinde bir arada yaşamasıyla sosyal ve bilinçsel gelişim sağlayan insan toplulukları dünyadaki buzul çağların da sona ermesiyle iklimin insan yaşamı için daha elverişli bir hale gelmesiyle su kaynaklarına yakın yerlerde yerleşik hayata geçmeye başlamışlardır. Su kaynaklarının yakınlarında yerleşik hayata geçmeleriyle beraber insanlar tarım faaliyetleriyle ilgilenererek aynı zamanda ilk el aletlerinin yapımlarına başlamışlardır.

Bu yeni dönemde yavaş yavaş anaerkil toplum yapısı önemini yitirmeye başlamıştır ve toplum içerisindeki iş bölümü yine cinsiyetçi bir ayrıma dayanılarak yapılmıştır. Kadınlar tarım ürünlerinin toplanması, saklanması ve yeniden üretimi için gerekli olacak olan tohumların elde edilmesi, hane işlerin yapılması, çanak

çömlek yapımı, iplik işleme ve çocuk bakımıyla ilgilenmiştir. Erkekler ise tarım için gerekli olan aletlerin yapımı, toprağın işlenmesi, avcılık, yerleşim yerine karşı dışarıdan gelebilecek tehditlere karşı toplumu koruma görevini üstlenmişlerdir ve aynı zamanda yerleşik toplumun gelişmesiyle de hayvanların evcilleştirilmesiyle hayvancılık faaliyetlerini yürütmüşlerdir.

Yerleşik hayata geçilmesiyle birlikte insanların meydana getirdiği üretim araçları ve teknikleri ile doğan gelişmelerin devamında toplumlar bulundukları bölgenin coğrafi imkânlarına göre küçük ölçekli ticari faaliyetlere ve madencilik gibi pek çok yeni olgu ortaya çıkmıştır.

Bu gelişim ile erkeğin toplumdaki rolü biyolojik sahipliklerinin de etkisiyle kadına göre daha üstün bir konuma gelerek ataerkil toplum dönemine girilmiştir. Bu dönem beraberinde kadının sınırlı özgürlük olan hane içerisine itilerek toplumsal üretimin dışında bırakılmaya çalışılmıştır (Şenel, 1982:5).

Nirun (1994) çalışmasına göre de sosyal ve ekonomik olarak kadınlar geri planda kaldığı görülür. Kadınların geri plana itilmesinin sosyal ve ekonomik nedenleri olarak hukuksal eksiklikler, eğitimde fırsat eşitliğinin olmaması, kültürel olarak yaşanan toplumsal ayrımcılık göstergesidir.

İnsan topluluklarında ki refahın gittikçe artmasıyla eş doğrultuda insan sayısı da artmaya başlamıştır. Bu durumda toplulukların daha da büyüyerek gelişim ve değişim göstermesinde bir hayli etkili olmuştur.

Yerleşik hayata geçilmesinin ardından alet yaparak kullanmaya başlayan toplulukların sayısının artması ile topluluklar arası bölgesel sınırlar çekilerek feodal dönem başlamıştır. X. ve XV. yüzyıllar arasında geçerli olan feodal düzene göre beylerin, derebeylerin ya da senyörlerin mutlak egemenliğinin söz konusu olduğu dönemdir(Aksoy, 2017).

Bu dönem ilk başlarda ailenin en güçlü ve saygın erkek üyesinin tüm ailenin yönetimine geçerek yönetmesiyle gerçekleşirken zamanla bu durum tarım topraklarının sahipliğini elinde bulunduranların yanına korunmaya ihtiyacı olanların ya da geçimini sağlayamayanların güçsüz insanların feodal beylerin hizmetlerine girmeleri olarak zamanla devam etmiştir.

İnsan nüfusunun artması ile kentler daha da gelişmiş ve zanaatkârlar ile onların kurdukları meslek grupları önem kazanmaya başlamıştır. Bu döneme geçişte hane sorumlulukları ile ev hayatına adanan kadın düşüncesi yerini kadının tekrar işgücü olarak görülmeye başlamasına bırakmamıştır. Ancak kadınlar ataerkil eril yapının üstün olma çabası nedeniyle genellikle bu dönemde tarlalarda işçi, feodal beylerin hanelerinde hizmetli, zanaatkârların yardımcı ve çırakları olarak görev almışlardır.

Kadın işgücünün tarihsel gelişimi konusunda sanayi devrimi önemli bir dönüm noktası olmuştur. Sanayi devriminden önce kadınlar toplumda "kadın ve anne" veya 'hane gücüne yardımcı işçi' olarak yer alırken, ev dışında ücret karşılığı çalışmaları "Sanayi Devrimi" ile mümkün olabilmıştır. Üretim süreçlerinde meydana gelen teknolojik değişimler sayesinde yaşanan gelişmeler XVIII. Yüzyılın sonlarından itibaren Avrupa'da görülmeye başlamıştır. Kademeli olarak gelişmeye devam etmiştir (Aksoy, 2017).

Tablo 2: Sanayi Devrimi Aşamaları

1.Sanayi Devrimi	2.Sanayi Devrimi	3.Sanayi Devrimi	4. Sanayi Devrimi
Su ve buhar gücü ile çalışan makinelerin üretilmesi	Seri elektrik üretimine geçilmesi	Bilgisayar ve otomasyon sistemleri	Siber fiziksel sistemler(Endüstri 4.0)
XVIII. Yüzyıl	XIX. Yüzyıl	XX. Yüzyıl	XXI. Yüzyıl ve Günümüz

Kaynak: Adıgüzel ve Yüksel (2011).*Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir KırılmaNoktası Olarak Sanayi Devrimi, Finans Politik&Ekonomik Yorumlar,Sayı:48,SS:12*

Tablo 2'ye göre, Sanayi devrimlerinin teknolojik gelişmelere bağlı olarak günümüze kadar olan aşamaları göstermektedir.

Sanayi devrimlerinde görülen gelişme sayesinde önce başta Avrupa (İngiltere) olmak üzere zaman içerisinde tüm dünyada sanayi üretiminde kısa sürede büyük artış olduğu görülmektedir. Sanayi üretiminin toplam üretim içerisindeki oranı artmış ve pazarlar genişlemiştir. Bu sayede fabrikalarda çalıştırılmak üzere daha çok işgücüne ihtiyaç duyularak cinsiyet ayrımı gözetmeksizin insanlar işçi olmaya teşvik edilmiştir.

Gittikçe artan işgücü ihtiyacı ve kentlerde ki teşvik sayesinde insanlar kırsaldan kente doğru göç etmeye başlamışlardır. Sanayi Devrimi'nden önce, sanayi insanlar tarafından evde veya küçük atölyelerde zanaatlarını göstermesiyle gerçekleşiyordu. Genellikle bu üreticileri evleri aynı zamanda işyeriydi ve tüm ailesi bireyleri, karısı ve çocukları, uzun saatler çalışmakla meşguldü. Sanayi devrimi işte bu modeli değiştirdi. Sanayi üreten zanaatkârların yerini fabrikalar ve makineler aldı. Ayrıca üretimde el emeğinin yerini gittikçe gelişen makinelerin alması ile birlikte daha hızlı, az maliyetli, belirli bir standarda sahip, geniş ürün yelpazesine sahip ve daha çok üretimin gerçekleştirildiği büyük fabrikalar hızla çoğaldı.

Avrupa' da XVIII. yüzyılın son yıllarından itibaren hızlıca artış göstermeye başlayan teknolojik gelişmeler, sanayi sektörünün toplam üretim içerisindeki payının yükselmesiyle ve daha çok kazanç elde etmek isteyen evde ve kendi işinde çalışan kadınların fabrikalarda çalışmaya yönelmelerine neden olmuştur. Sanayi Devrimi sayesinde kadınların işgücüne katılması bu devrimden önce ev işi, yemek ve çocuk bakım gibi geleneksel görülen ve ekonomik karşılığı bulunmayan faaliyetler ile uğraşırken belirli bir ücret karşılığında çalışmaya başlamasıyla hane içerisinde söz sahibi olmalarını sağlamıştır (Adıgüzel ve Yüksel, 2011)

Kadının belirli bir ücret karşılığında çalışması, istihdam alanlarında da cinsiyete uygun yeni işlerin doğmasına yardımcı olmuştur. İstihdam içerisinde kadın işgücünün artması sayesinde toplumsal refah artmaya başlamıştır. Ancak işçi sınıfının ortaya çıkması ve kırsaldan kente göç ile birlikte zamanla gittikçe sayılarının artması sosyoekonomik sorunların çıkmasına neden olmuştur. Bu dönemde kadın işgücü erkek işgücüne kıyasla daha düşük ücret almaktaydı, erkeklerle aynı nitelikte işlerle çalışan, erkeklere kıyasla daha uysal olarak görülen ve iş esnasında kontrol edilmesi daha kolay görülen kadın işgücü işverenler tarafından tercih edilmekteydi. Kadın işgücü işverenler tarafından istihdam edilirken bu nedenlerle yoğun sömürüye maruz kalmışlardır. Ayrıca, kırsaldan kentlere göç hareketleriyle erkekler kas gücüne dayalı sektörlerde iş bulma imkanı bulabilirken, kadınların iş bulma şansları düşük kalmakta genelde sadece eğitilmiş kadınlar iş bulabilmekte oldukları tespit edilmiştir (TCMB, 2016).

Sosyo-ekonomik sorunların ortaya çıkmasıyla gittikçe artan toplumsal sorunlar, sunulan kötü şartların ortadan kaldırılması ve işçiler ile aileleri için daha iyi bir yaşam sağlanması amacıyla mücadeleler yaşanmasına neden olmuştur.

XIX. Yüzyılda Avrupa ülkelerinde birçoğunda sanayileşme ile dokuma alanındaki ürünlerin üretilmesiyle başlarken yoğun bir kadın işgücü istihdamı oluşmuşken, XIX. Yüzyılının sonlarına doğru gittikçe daha ağır sanayi ürünlerinin üretimine geçilmiştir(Adıgüzel ve Yüksel,2011).

Bu süreç içerisinde yeterli fiziki gücü olmadığı görülen kadınlar bu işlere uygun görülmediğinden kadın işgücü bir hayli azalmıştır. Bu geçiş süreci yaşanırken Amerika'da 8 Mart olayı yaşanmıştır. Tekstil işçisi kadınların devam etmekte olan grevleri arasında, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışmanın günde 10 saate indirilmesi ve kadınlar için eşit haklar için 1857'de New York'ta bir 8 Mart günü yürüyüş yapmalarıyla başlar. Bu yürüyüş polis tarafından dağıtılıp, bastırılmıştır. Bu olaydan 50 yıl sonra, bu yürüyüşün anısına, 15.000 kadının katılımıyla daha iyi ücret, daha kısa çalışma saatleri ve oy hakkı için 8 Mart 1907'de New York'ta bir yürüyüş yapıldı. 1909'da Triangle, Leiserson ve kimi daha küçük tekstil şirketlerinde çalışan 20.000-30.000 kişiden oluşan kadın işçiler daha yüksek ücret ve daha kısa çalışma saatleri için greve gitti. 20.000'lerin isyanı olarak bilinen bu grev, iki günde örgütlenmiş olmasına rağmen Kasım 1909'dan Şubat 1910'a kadar sürmesiyle ilk uzun kadın grevi olmuştur. Bu grevden yaklaşık bir yıl sonra Triangle Waist Şirketinin atölyesinde binanın çıkışları kapatılarak çıkarılan yangında üst katlara sıkıştırılan 13-25 yaşları arasındaki çoğu yeni göçmen ve çoğu kadın 140'dan fazla işçi öldü. Sonuç olarak ise işverene sadece 20 dolar ceza kesildi. Bu olayın yaşanmasının ardından yükselen tepkiler üzerine Amerikan Sosyalist Partisi'nin aldığı karar üzerine 23 şubat 1909 tarihinde ABD'de Kadın Günü olarak kutlandı. Bu yerelde kutlanan ilk Kadın Günü olarak bilinmektedir. İkinci Sosyalist Enternasyonel kapsamında 1910'da toplanan ve 17 ülkeden 100 kadar kadının katıldığı İkinci Uluslararası Kadın Konferansında Alman sosyalist Luise Zietz, bir günün Dünya Kadın Günü olarak kutlanmasını önerdi. Öneri Clara Zetkin tarafından desteklendi ve kabul gördü, ancak bir gün belirlenmedi. Bunun üzerine düzenlenen ilk Uluslararası Kadın Günü, Paris Komününün 40. Yıldönümünde 18 Mart 1911'de kutlandı (Kaplan,1985).

Yaşanan bu olaylar sonucunda kadının ataerkil toplum içinde yeri tarih boyunca tartışma konusu olsa da sınırlı özgür yaşam alanı olan hanesinin dışına çıkması ile kendisinin farkına vararak haklarını savunması önemli bir olgu olmuştur. Kadınların yaşadığı trajik olaylar kadının azmini ve gücünü ortaya koyarak toplum içerisindeki yerini sağlamlaştırmasını sağlamıştır. Kadınlar gelecekleri için haklarını savunarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sağlanmasının yolunu açmıştır.

1922'ye kadar birçok Avrupa ülkesinde Uluslararası Kadın Günü sosyalistlerce 18 Mart günü kutlandı. Birinci Dünya Savaşı öncesinde kadınlar pek çok ülkede savaş karşıtı kampanyalar, grevler düzenlediler. Kadın eylemlerinin en etkili olduğu yer Rusya oldu. 1913'den itibaren Uluslararası Kadın Günü'nü Şubat ayının son pazar günü Amerikalılar gibi sokak yürüyüşleriyle kutlayan Rus Komünist kadınlar, 1917 yılında feminist Aleksandra Kollontay öncülüğünde Uluslararası Kadın Günü'nde (Gregoryen takvime göre 8 Mart günü) direniş başlattılar. Bolşeviklerin öngörmediği ve fazla aceleci buldukları bu direnişe, diğer işçiler de katıldı (Longley, 1989:630).

Rus yönetimin bu olayların büyümemesini ve son bulmasını sağlamak amacıyla karşılık vermesiyle daha da büyüyen kadınların başlattığı bu direniş, Bolşevik Devrimine giden yoldaki Şubat Devriminin başlangıcı oldu. 1918'den itibaren Rusya'daki olaylara gönderme olarak Uluslararası Kadın Günü pek çok yerde 8 Mart günü kutlanmaya başlamıştı. Üçüncü Enternasyonel'de Zetkin'in de çabalarıyla Lenin 8 Mart'ı 1922 yılından itibaren Uluslararası Kadın Günü olarak kutlanacağını ilan etti. 1945'e kadar bu adla kutlanan gün, o tarihten sonra Uluslararası Kadınlar Günü olarak kutlandı. 1960'lardan itibaren feministler, Uluslararası Kadınlar Günü'nü canlandırarak sokaklara taşıdı ve güne kendilerinin belirlediği yeni anlamlar katılmaya başladı (Longley, 1989).

Kadınların işgücü olarak görülerek istihdam edilmeleri hane içi sorumluluklarından arınmalarına yardımcı olmamıştır aksine kadınların hem istihdam edilerek çalışabilmeleri hem de hane içi sorumluluklarını yerine getirmeleri kadınların çalışma hayatına girmesini kolaylaştırmıştır.

Kadınların işgücü olarak görülerek istihdam edilmesinde sanayi devrimi kadar etkili olan bir diğer etken ise I. Dünya savaşı ve II. Dünya savaşı olmuştur (Sağlık ve Çelik, 2018).

Buna karşılık olarak bu yıllarda kadın işgücü istihdamı tüm ekonomik çalışma alanlarının da sayısı arttırmıştır. Savaşlar toplumsal birçok alanda olduğu gibi toplumsal cinsiyet rollerinin dönüşümünde de önemli rol oynar. Toplumsal hayatın büyük ölçüde değiştiği bu olağanüstü dönemlerde, kadın ve erkeğe ilişkin cinsiyet rollerinin yeniden üretilmesi devletlerin iyiliği için oldukça önem arz etmektedir.

Savaş olmayan dönemde devletin güvenliğine ve refahının artmasına yönelik görevler erkeklere tarafından yürütülürken savaş dönemlerinde kadınlar da bu görevleri üstlenmeye ya da bu görevleri üstlenen erkeklere destek olmaya yöneten sınıf tarafından davet edilir(Taner ve Gökalp, 2019).Savaş döneminde ataerkil toplum yapısının gereksinimlerini sağlamak üzere koruma ve savunma görevlerini üstlenen erkeklerin askere alınması sebebiyle yaşanan işgücü kaybının telafisi, cephe gerisindeki sosyoekonomik faaliyetlerin devam edebilmesi amacıyla ve savaşa giden erkeklerin hanelerinin güvenliği ile geçiminden endişe duymamasını sağlayarak savaş motivasyonunun yüksek tutulması gibi nedenlerle kadınların bu mücadeleye destek olması savaş sonucunda başarı için çok önemlidir. Ancak verilen destek karşılığında kadınların toplumsal rollerinde herhangi bir değişiklik söz konusu değildir. Çünkü savaş boyunca silah altına alınan erkeklerin istihdamda meydana getirdiği boşluk kadın işgücünün istihdam edilmesi ile doldurulmaya çalışılmıştır. Ancak kadınlar bu dönemde hanelerin bakım, geçim ve koruma görevleri gibi pek çok sorumluluğu birden üstlenerek ayrıca tüm bunlara ek olarak evin erkeği gittiğinde oluşan gelir eksikliğini giderebilmek için çok daha fazla çalışmışlardır.

Emek arz ve talep yoğunluğunun olduğu savaş yıllarında kadınlar ataerkil toplum yapısı tarafından kendileri için belirlenmiş olan fabrika işçiliği, kadın terziliği, hemşirelik, aşçılık, bakıcılık, hizmetçi, öğretmen, ebelik... vs. mesleklerin dışına çıkabilmiş ve eril işler olarak görülen şoförlük, gezici posta ve kondüktörlük gibi meslekleri de yapmaya başlamışlardır. Meydana gelen bu sürecin I. Dünya savaşı ve İkinci Dünya savaşı yıllardan günümüze işgücü olarak aktif olarak

istihdam edilen kadınların sayısının artışında kalıcı bir etkisi olmuştur (Egbatan, 2013:32).

Savaş yıllarında kahraman ya da kahramanlıklardan söz edilirken sadece erkeklerin anlaşılmasına karşılık tarihimizde birçok isimsiz veya isimleri belli kahraman kadınlarla doludur. Kurtuluş Savaşında cephede gönüllü olarak katılan ve Mili Mücadelede yer alan kadınlarımız; Kara Fatma, Şerife Bacı, Halide Edip, Halime Çavuş her zaman hatırlanmalıdır. Nene Hatun'un kahramanlıkları ise tarihimizi destanlaştırmıştır. I.Dünya Savaşında Artvin ilinin Şavşat ilçesinde büyük kahramanlık sergileyen Çiçek Nene de unutulmamalıdır (Şengün, 2018).

Dünya'da Sanayi Devrimi ile başlayan kadın emeğinin karşılığında ekonomik bir değer alması Türkiye'de ise Cumhuriyetin kurulması ile birlikte gerçekleşmiştir. Kadın istihdamının iyileştirilmesi konusunda gelişen dünya ile birlikte çözüm önerileri halen gündemde sorun olarak devam etmektedir. Ekonomik krizlerin ortaya çıkması ile işsizlik sorunu daha da derinleşmektedir.

Ekonomik krizlerde üretim daralacağından aktif iş arayanlar iş bulmakta sıkıntı çekeceklerinden istihdamı olumsuz yönde etkileyecektir. Ekonomik krizlerin kadın istihdamı üzerindeki akla gelen ilk olumsuz etkisi olarak işten çıkarmalarda ilk sırada gelen kişiler olmasıdır. Ekonomik kriz sürecinde kendisini çalışmak zorunda hisseden kadın, yoksullaşmanın da derinleşmesiyle güvencesiz ortamlarda kendine çalışma olanağı bulmaktadır. Ekonomik krizin getirdiği yoksullaşma ile birlikte çalışma koşullarındaki elverişsizliklere artı birde ek olarak çalışma mecburiyeti de oluşmaktadır. Kriz dönemlerinde ortaya çıkan aşırı yoksullaşma ve gelir kaybı kadınların çalışmasını zorunlu kılmaktadır. Özellikle artan kayıt dışı ekonomi içinde kadınlar kendilerine yer bulabilmektedirler. Kadın yaşanan ekonomik kriz dönemlerinde bu nedenlerle aile içerisinde gelirin azalması ile beraber mevcut geliri korumak amacıyla düşük ücret, güvencesiz ve sağlıksız çalışma şartlarında çalışmayı kabul edebilmektedir.

1.1.2. Kadın İstihdamının Sektörler ve İş Kollarına Göre İncelenmesi

Sektör bir ekonominin, ortak ve birleştirilebilen niteliklere sahip ve diğer faaliyetlerde izlenerek incelenebilen faaliyetler bütünüdür (MYK, 2023). Ekonomik faaliyetler incelendiğinde niteliğine göre sektör iki bölümde incelenir;

- Kamu sektörü: TDK göre; Kamu İktisadi Teşebbüsü (KİT) kavramı ülkeden ülkeye değişebilmektedir, Türkiye’de de devlet eliyle yürütülen ekonomik işlerin bütünü kamu kesimi olarak ifade edilmektedir. Kamu sektörü, kamusal kaynakları kullanılması ile birlikte ekonomik alanda faaliyet gösteren devlet kuruluşlarıdır.

Kamu sektöründe faaliyet gösteren işlerde çoğunlukla toplum yararı gözetilir. Bu toplum yararının sağlanması için devlet işleri özel sektör ile birlikte de çalışabilmektedir. Kamu sektörü genel olarak bir kişinin yararını gözetmeyen tutumu sayesinde pek çok çeşitli amaca hizmet etmektedir. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde ekonomik nedenlerle kurulan KİT’lerin kuruluş amaçları şu şekilde sıralanabilir (Öztürk, 2016);

- Ekonomik kalkınmayı sağlamak,
- Toplum yararına faaliyetleri düzenli olarak yürütmek,
- Piyasaları devlet eliyle işletmek,
- Ülke ekonomisinin gelişmesini sağlamak,
- Özel sektörün başaramayacağı veya giremediği işleri yapmak,
- Ülkedeki toplumsal istihdama katkı sağlamak,
- Sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak,
- Ekonomiye yön vermek,
- Özel sektöre öncülük etmek,
- Gelir dağılımını düzenleme (Öztürk, 2016)

Bu amaçlar doğrultusunda kamu hizmetleri sürekli olarak devamlılık gösterir. Kamu sektöründe cinsiyet ayrımı gözetimi yapılmaması üzerinde durulur çünkü Türkiye’de devletin tüm vatandaşlar eşit haklara ve fırsatlara sahiptir.

Türkiye Cumhuriyetinde kanun önünde eşitlik Anayasanın 10. Maddesine göre; *‘Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.). Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz (Ek cümle: 7/5/2010-5982/1 md.). Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.). Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar’.*

- Özel sektör tanımı ise; TDK göre ekonomi alanında özel kişilerin veya kuruluşların yaptığı işlerin bütünü, kamu kesimi dışında kalan iş alanı, özel girişim, özel ve hür teşebbüs olarak ifade edilmektedir.

Türkiye’de ayrıca 27 Sektör Komitelerinin oluşturulmasına altyapı sağlayacak olan sektörler belirlenmiş ve Mesleki Yeterlilik Kurumu Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır (MYK, 2022) ;

Tablo 3: Sektör Listesi

Sektör Listesi		
Adalet ve Güvenlik	Gıda	Otomotiv
Ağaç İşleri, Kâğıt ve Kâğıt Ürünleri	İnşaat	Sağlık ve Sosyal Hizmetler
Bilişim Teknolojileri	İş ve Yönetim	Spor ve Rekreasyon
Cam, Çimento ve Toprak	Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik	Tarım, Avcılık ve Balıkçılık
Çevre	Kültür, Sanat, Tasarım	Tekstil, Hazır Giyim, Deri
Eğitim	Maden	Ticaret (Satış ve Pazarlama)

Elektrik ve Elektronik	Makine	Toplumsal ve Kişisel Hizmetler
Enerji	Medya, İletişim ve Yayıncılık	Turizm, konaklama ve Yiyecek İçecek
Finans	Metal	Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme

Kaynak: Mesleki Yeterlilik Kurumu(MYK), Sektörler, 2022

Tablo3'e göre Türkiye'de sektörel değişim kadın istihdamın oranının da değişimi demektir. Çünkü ülkemizde, geleneksel görüş, örfler ve adetler ile birlikte sektörün özelliğine göre değişen çalışma koşulları bu durum üzerinde etkili olmaktadır. Bu tabloda sektörel listeye baktığımızda Gastronomi ya da Mutfak Sanatları kavramlarının yer almadığını ancak "Turizm, konaklama ve yiyecek, içecek" olarak geçmektedir. Gastronomi ve Mutfak Sanatları kavramlarının çok yeni bir kavram olduğu anlaşılmaktadır.

Kadın, işgücüne dâhil olmasının yanında hanesinin bakımından sorumlu olan bireydir. Kadın istihdam edildiği yerde çalışırken aynı zamanda evinde; yemek yapma, bulaşık yıkama- dizme, çamaşır yıkama- yerlerine yerleştirme, genel temizlik- düzen, varsa eğer eşi, çocukları veya diğer hane üyeleri ile ilgilenmekten de sorumludur. Bu sorumlulukları dolayısıyla da kadın hem çalışma hem de hane sorumluluklarını yürütebileceği sektörlerde çalışmayı çoğunluklar tercih eder veya bu sektörlerde çalışmaya yönlendirilir.

Kadınlar ülkemizde özellikle; bankacı, sekreter, müşteri temsilcisi, eczacı, aşçı, öğretmen, hemşire, ebe, yazman veya kadın kuaförlüğü gibi hizmet sektöründeki mesleklere toplum tarafından yönlendirilmekte veya tercih etmektedirler.

Türkiye dâhil olmak üzere tüm gelişmekte olan ülkelerde bütün bireylerin üretim ve teknolojik imkânları geliştirmek, istihdamı artırmak, çalışma şartlarını düzeltmek, çevreyi korumak, ekonomik, cinsiyet ayrımcılığı yapmadan sosyal ve siyasi

özgürlükleri arasında adaletli bir şekilde dağılımını sağlayarak hayat standartları ile toplumsal refahın artması sağlanabilir.

➤ **Avrupa Birliği (AB) ve Türkiye’de İstihdam Politikaları** (Sapanca, 2007)

Toplumsal cinsiyet kavramı; kadın ve erkeğin sosyal bakış açısından tanımlanmaları, toplumların cinsiyetleri birbirinden ayırt etme biçimleri ve cinsiyetlerin insanlara verdiği toplumsal rolleri anlatmak için kullanılmaktadır. Günümüzde tüm sosyal, ekonomik, toplumsal yapı ve değerlerde varlığını hissettiren toplumsal cinsiyet ayrımı kadının bağımlı, edilgin, güçsüz konumda, erkeğin ise baskın bir konumda olduğu güçlü (yönetici) olarak nitelendirilmektedir.

Bu kavram hemen her toplumda kök salmış cinsiyetçi ayrımlardan kaynaklanan bir eşitsizliğe işaret eder. Toplumsal cinsiyet eşitliğini savunanlar tarafından kadınlarla erkekler arasındaki güç ilişkilerini, eşitsizlikleri sorgulamaya yarayacak temel bir araç, bir kavram olarak kullanılmaktadır.

Feminist kuramcılar erkek üstünlüğüne dayalı toplumsal düzenlerin kadınlar açısından yarattığı olumsuz sonuçlar ve bunların çözüm yollarını tartışmaktadır. Marksist feminizm, liberal feminizm, sosyalist feminizm, radikal feminizm, postmodern feminizm, ekofeminizm gibi birçok feminist yaklaşımda toplumsal cinsiyet, tartışmaların merkezinde yer almaktadır(İçli, 2018).

Avrupa Birliği üyelerinde kendi toplumlarında cinsiyet eşitliğinin sağlanması için ve ayrıca diğer devletlere örnek olmak amacıyla cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik politikalar geliştirmiştir.

Bu politik girişimler farklı tarihlerde ve farklı düzeylerde yürürlüğe girmiştir. Avrupa Birliği seviyesinde cinsiyet eşitliği politikaları sosyal alanda oldukça etkili olmuştur. Avrupa Birliğinin uluslararası ve küresel ölçekli yaptığı anlaşmalar, mutabakatlar, bildiriler, direktifler, kararlar ve duyurular sayesinde başta üye devletler olmak üzere cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik önemli bir rol üstlenmiştir.

İstihdam politikalarının 1997 yılından itibaren AB seviyesinde işgücü ile istihdam açısından belirlenen hedefleri ve 2000’li yılların başından beri uygulamaya girmeye

başlayan istihdam hedeflerinin gerçekleştirilmesine yönelik çalışmalar oldukça önemlidir. Sapancı'ya (2007) göre, istihdam hedefleri ve stratejileri arasında “kadın ve erkek arasında eşit fırsatlar” gibi temel bir hedefler yer almaktadır. Ancak hem üye ülkelerin farklı yapıları ve politikaları açısından doğurduğu sorunları azaltmak hem de Avrupa Toplum Modeli doğrultusunda bir gelişmeyi sürdürmek üzere “Açık Eşgüdüm Yöntemi” (Open Coordinated Method) adını alan yeni bir eşgüdüm ve çok-ortaklı yönetim anlayışı uygulanmaya konmaktadır. Bu strateji çerçevesinde yalnız ortak hedefler belirlenip izlenmekle kalmamaktadır.

Avrupa Birliği bu yöntem ile küresel alanda bulunan baskılar ile yerel yapılar arasında yeni bir uyum sağlanmasında oluşumu hızlandırma veya filtreleme rolü oynama olanağı sağladığı ve bu yolla Avrupa Birliğinin üye devletlerde bulunan kurumları veya yasal düzenlemeleri uyumlaştırmaktan çok, fikirleri, vizyonunu, kavramları, bilgiyi ve davranış normlarını uyumlaştırmaya çalıştığı ifade edilmektedir (Palier, 2004: 11).

AB, işgücü ve istihdamın arttırılması faaliyetlerini teşvik ederek kadın istihdamının artmasını sağlamıştır.

Türkiye’de AB uyum sürecinde giriştiği reformlar kapsamında cinsiyet eşitliği politikalarını yasal mevzuata eklemeyi gündeme almıştır. Bu doğrultuda cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması için kadınlar lehine pek çok hukuki düzenleme yapmıştır.

Bunlardan en önemlisi 2002 yılında yürürlüğe giren yeni “Medeni Kanun” ile kadınlara karşı ayrımcılığı destekleyen maddelerin kaldırılmasıdır.

Örneğin, aile içindeki ve toplumdaki statü farkının önüne geçebilmek için aile reisliği kavramının kaldırılması, evlilik birliği içerisinde ki eşlerin karşılıklı olarak eşit hak ve yükümlülüklerinin güvence altına alınmasının sağlanarak evlilik birliği sırasında edinilmiş olan malların ve mülkiyetlerin de eşit paylaşılması gibi alanlarda kadınlar lehine olumlu düzenlemeler yapılmıştır.

2003 yılına gelindiğinde ise 4857 sayılı İş Kanunu ile işgücü piyasalarında kadın erkek eşitliğini destekleyen AB direktiflerine uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Fakat daha da önemlisi 2004 yılında Anayasanın 10. maddesi değiştirilerek,

Anayasa’ya “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür” şeklinde bir fıkra eklenmiştir (Dedeoğlu, 2009).

Türkiye’de toplum içinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması için AB uyum süreci de olmak üzere uluslararası düzeyde örnek olmak adına politikalar uygulanmaktadır. Ancak, kadınlar için uygulanmaya çalışan politika ve yasalarla bile hala günümüzde işgücü olmaktan çok uzak bir hane bakıcısı konumunda olmasına teşvik edici kanunlar da bulunmaktadır. Örneğin, İş Kanunu’nda kıdem tazminatı ile ilgili madde hala evlilik sonrası kadınların işten ayrılmalarını teşvik edici nitelikte olup, kendi istekleri ile evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatı hakkını tanımaktadır. Fakat aynı madde erkekler için geçerli değildir. Bu durumda toplumda ister istemez çalışma hayatında cinsiyet ayrımının oluşmasına yatkınlık oluşturmaktadır.

Yine, Sosyal Güvenlik Yasası’nda, dul ve yetim aylığına hak kazanımında ve kullanımında erkekler ve kadınlar arasında ciddi farklar vardır. Erkekler 18 yaşına ya da yüksek eğitim durumunda 25 yaşına kadar yetim aylığı alabilirken, kadınların evlenene kadar ya da sigortalı bir işte çalışana kadar yetim aylığı almaya hakları vardır.

Bu iki örnek incelendiğinde görülmektedir ki, toplumsal kabulün yanı sıra yasal düzenlemeler de kadınların asli görevlerinin ev içinde anne ve eş olmak olduğunu ve kadınları istihdam dışına iterek istihdam dışında kalmalarını teşvik edici niteliktedir. Bu konular hakkında düzenleyici yeni çalışmalar yapılarak uygulanması gerekir.

1.2. Kadın İstihdamında Çalışma Koşullarının İncelenmesi

Türkiye’de kadın istihdamında çalışma koşulları incelenirken her dönemde toplum içerisinde çeşitli üretim faaliyetleri içerisinde bulunduğu görülür. Kadınların çalışması sadece ekonomik bir faaliyet değildir. Kadın toplum içerisinde kendine bir yer edinmenin yanında hane içerisinde söz hakkı kazanmak ve toplumun üretken bir bireyi haline gelmeyi amaçlar.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılımının artarak istihdamının sağlanması, toplumsal istihdam oranını arttıracığından ekonomik olarak olumlu sonuçlar ortaya çıkaracaktır(Akdemir ve diğer, 2019).

Ekonomik iyileşme sonucunda da toplumsal refahın artması sağlanacak olduğundan sürdürülebilir gelişimi de devamında bir getirisi olarak görülmektedir. Bu durumun sağlanabilmesi için de kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve güven ile sağlıklı bir çalışma ortamı içerisinde çalışabilmesi için yasal düzenlemeler yapılmıştır.

“Kadın hakları insan hakları” görüşü Pekin’de düzenlenen Birleşmiş Milletler IV.Dünya Kadınlar Konferansında dile getirilmiş olup Birleşmiş Milletler sürdürülebilir kalkınma ilkelerinin temelini oluşturmaktadır (Unwomen, 2023) .

1.2.1. 4857 İş Kanuna Göre Yasal Haklar

.. Kadın istihdamında çalışma koşulları Türkiye’de çalışma hayatını düzenleyen 4857 Sayılı İş Kanunu ile düzenlenmektedir. Çalışan kadınların birtakım hakları ülkemizde kadın istihdam sayısının arttırılmasına yönelik çalışmaları yasal güvence altına alınmıştır. Bu yasal düzenlemeler Türk İş Kanunu kaynak alınarak aşağıda yer verilmiştir;

- **Kadına Yönelik Ayrımcılığının Engellenmesine Yönelik Kanun**

4857 sayılı İş Kanunun 5. maddesinde belirtildiği üzere; İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde,

cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (İş Kanunu, 2023). Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

Bu kanun ile ülkemizde cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak aynı pozisyonda aynı işi yaparak emek gösteren bireylerin birbirinden farklı ücret almasının önüne geçilmeye çalışılarak kadın emeği koruma altına alınmıştır.

- **Kıdem Tazminatı (Evlenen Kadına Yönelik) Kanunu**

4857 Sayılı İş Kanunu ile 1475 Sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi dışındaki maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinin (e) bendinde; “Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi rızası ile iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda” kıdem tazminatına hak kazanacağı hükme bağlanmıştır (İş Kanunu, 2023).

Kadınların evlendikten sonra çalışmamalarını teşvik edici bir yasal düzenlemedir ve aynı zamanda hane içi sorumlu olarak görülen kadının haklarının korunmasına yönelik yapılan bir çalışmadır.

- **Analık İzni Kanunu**

İş kanunu 88. Madde’si gereği hazırlanan Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ise kadın işçi çalıştıran işyerlerinde okul öncesi eğitim çağındaki çocuklar için eğitim kurumları ve kreşler açılmasını düzenleyen hükümler içermektedir. Fakat bu yönetmeliğe göre, 100 ile 150 kadın işçisi olan işyerleri bakım odaları kurmak, 150’den fazla işçisi olanlar ise kreş açmak zorundadır(İş Kanunu, 2023).

Ayrıca kadın çalışan sayısının yeterli olduğu işletmelerde bile bu hizmetlerin sağlanmadığı, işletmelerin herhangi bir teftiş halinde kendilerine verilecek cezayı ödemeyi tercih ettikleri vurgulanmaktadır (Dedeoğlu, 2009).

Bu yasal düzenlemeye göre çocukları karşı olan bakım sorumluluğu sadece eşlerden cinsiyeti kadın olana ait olarak gösterilmekte ve yalnızca çocuklar kadınların bakımına tabiymiş gibi gösterilmektedir. Erkeklerin çocuk bakımı sorumlulukları göz ardı edildiğinden meydana gelen bu bakış açısının istihdam edenler kadın çalışanı işe alımlarda katlanmak zorunda kalacağı kanuni durumları bir külfet olarak gördüğünden bu durum kadın işgücünün istihdam edilmesinde caydırıcı olumsuz bir durum vardır.

Bu duruma ek olarak yasal olarak işyerlerinin kreş ve emzirme odaları açma yükümlülükleri kaldırılarak bu hizmetleri özel sektörden satın almasına imkân tanınmıştır. Ancak bu durumda kreşlerin kadının çalışma ortamının dışarısında bulunması kadına artı bir yük olarak geri dönmektedir. Çünkü gün içerisinde çalışan kadın kısıtlı zamanı yüzünden mesai saatleri içerisindeki molasını çocuğu ile ilgilenerek geçiremez. Ayrıca mesai saatinden çok önce kadının mesaisi başlar bu durum yüzünden çünkü öncelikle çocuğunu kreşe götürerek bırakmak ve mesai sonunda da alarak daha geç saatte mesaisini sonlandırmaktadır. Bu nedenlerle de İşgücüne dâhil olması kadın üzerinde fiziksel ve psikolojik yorgunlukla baskı yaratmaktadır (Dedeoğlu, 2009).

Kadınların özel ihtiyaçları için üretilmesi amaçlanan bir önceki bölümde AB uyum sürecinde ikinci nesil cinsiyet eşitliği politikalarının Türkiye’de kadınların çalışma yaşamına katılımlarını kolaylaştırıcı etkisi olduğundan henüz bahsedemeyeceğimizi ortaya çıkartmakta bu örneklerden anlaşılmaktadır. Türkiye’de var olan çocuk bakım hizmetlerine dair yasal düzenlemeler incelendiğinde çocuk bakımı alanında devlet düzenlemelerinin henüz olması gerektiği yerde olmadığından çocukların zorunlu eğitim yaşına gelene kadar evlerde anneleri ya da anneleri yerine bu bakımı üstlenebilecek durumda olan yakın kadın akrabaları tarafından bakım görevi üstlenilir.

Örnek verilen bu politikalar ışığında kadınlara yönelik yapılan çalışmaların Türkiye’de var olan sosyal devlet anlayışına rağmen anne ve eş olarak kabul edildiği göstermektedir. Bu neden ile de ülkemizde kadınların emek piyasasına katılımını kolaylaştıracak politika ve uygulamalarının etkisini gittikçe arttırmaya yönelik çalışmalara devam edilmelidir. Toplum tarafından kabul edilen cinsiyet rollerini

değiştirerek aile ve iş yaşamını uyumlu hale getirerek toplumda cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını hedefleyen politikaları oldukça önemlidir. Bu politikaların temel amacı kadınların hane içerisinde üstlendikleri rolleriyle istihdam edilerek çalışma yaşamlarını birleştirmeyi sağlayarak erkeklerin de kadın kadar çocuktan sorumlu bir ebeveyn olarak görülmesi ve bakım durumunu üstlenmesidir. Sorumluluğun eşler tarafından ortak alınması bakım rollerini arttıracaktır.

Aslında bu politikalar Avrupa Birliği'nin gündemine işgücü piyasalarında esnek emek talebindeki artışla birlikte gelmekte ve Avrupa Birliği'nin piyasa merkezli politikalarını desteklemektedir. Yarı zamanlı, esnek çalışma, aile yaşamına uyumlu ve alternatif çalışma biçimleri olarak formüle edilerek bu politikalara doğum, ebeveyn ve diğer bakım ihtiyaçları için verilen izinler de dâhil edilmektedir (Dedeoğlu, 2009: 42).

AB üye devletlerde uygulanan kadınların temel çalışma biçimini oluşturan yarı-zamanlı çalışmanın Türkiye'de de kadınların çalışma oranlarını arttıracığına ilişkin bir beklenti oluşmuştur.

Türkiye'de bakım hizmetlerini gerçekleştirmeye yönelik izin olarak sadece doğum izinleri mevcuttur. Kadın çalışanlar doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık ücretli doğum izni ve kamu sektöründe bir yıl, özel sektörde ise altı aylık ücretsiz izin kullanabilmektedirler (Dedeoğlu,2009)

Ancak kadın istihdamı tarafından bakıldığında, Türkiye'de kadınların yarı-zamanlı çalışmasının çok düşük olduğunu görüyoruz ve İş Kanunundaki değişiklikler bu durumu olumlu olarak etkilememiş gibi görünüyor. Aslında bu bir anlamda resmi istihdam alanında yarı-zamanlı işler yaratılmadığının bir göstergesidir. Zaten kadınların büyük kısmının kayıt dışı olarak görülen resmi olmayan işler yaptığını düşünürsek, kadınların çalışması Türkiye'de kayıtlı esnek çalışma biçiminde değil daha çok resmi olmayan çalışma olarak ortaya çıkmaktadır.

- **Süt İzni ve Ücretli İzin Kanunu**

Hamilelik süresince kadın işçiye bebek ve doğum sürecine ilişkin periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Ayrıca 6663 Sayılı Kanuna istinaden getirilen

ekleme ile 4857 Sayılı İş Kanunun 74.maddesinin birinci fıkrası uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

- **Analık Geçici İş Göremezlik Ödeneği Kanunu**

5510 Sayılı Kanun'un 18. maddesine göre sigortalı kadının analığı halinde, Kadın sigortalıların doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartı ile doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için analık geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

- **Emzirme İzni Kanunu**

5510 Sayılı Kanunun 16. maddesine göre kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve SGK Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife ile belirlenen emzirme ödeneği verilmektedir.

- **Doğum Borçlanması Kanunu**

5510 Sayılı Kanun'un 41. maddesine göre sigortalı sayılanların ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri borçlanması mümkündür.

Yaşanılan bu gelişmeler de Türkiye’de kadınların çalışırken çocuk sahibi olmasının ya da çocuk sahibi kadınların çalışmasının önündeki engellerin kaldırılması yönelik teşvik edici yasal düzenlemelerle çalışmaların yapıldığı görülmektedir.

Kadının hane içerisinde ki hizmet faaliyetlerindeki görevlerinin yoğunluğu kadının medeni durumu ile de yakından ilgili olduğundan kadının istihdama katılımını medeni durumuyla da ilişkilendirmek önemlidir(Aksoy ve diğerleri, 2019).

Çünkü kadın evlilik içerisinde toplumsal normlar ve hiyerarşik yapı içerisinde sürekli engellerle karşılaştığından kendini kanıtlama çabasında içerisinde emeğinin takdir edilmesini bekler.

Ev hanımları 2019 TÜİK verilerine göre 17 yaş üstü çalışan kadınlar içerisinde en az paya sahip ikinci grubu oluşturmaktadırlar, en az paya sahip birinci grup ise eşi ölen kadınlar oluşturmaktadır(Aksoy ve diğerleri, 2019).

Bunun nedeni ev hanımlarının ev içi işlerle ilgilenirken erkek eşlerinin iş gücüne katılması ile maddi imkânları elinde bulundurması ve eşi ölen kadınların, vefat eden eşinden kalan maaş ya da dul aylığı alarak geçimlerini sağlamalarıdır. Çalışan kadınların büyük çoğunluğunu ise bekâr kadınlar oluşturur çünkü bu kadınlar genel olarak ev sorumlulukları yüklerinden muaftırlar. Evli kadınlar çalışsalar bile ev içi sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırlar.

Ev hanımı ve çalışan kadın ayrımı da burada ortaya çıkar ev hanımı maddi özgürlüğü yokken karşılıksız ve sürekli emek sarf eder, çalışan kadın ise maddi özgürlüğünü ele almakla beraber bir yandan da ev içi bakım sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken sürekli emek sarf eder.

Yapılan çalışmalara göre karşılıksız kadın emeği, kadınların sürekli olarak bir emek sarf etmelerinin yanında da sanki doğal olarak bunu yapmaları gerektiği sonucunun bir getirisiidir. Cinsiyete göre değişen karşılıksız ve ücretli emek dağılımı, bekârlık, evlilik, ebeveynlik gibi yaşamın önemli evreleri arasındaki geçişte özellikle kadınları sosyal ve ekonomik kırılganlığa itmektir (Elson ve Çağatay, 2000: 1350).

Kadının bu sosyal ve ekonomik kırılganlığının üstesinden gelmek için kadınların maddi ve manevi özgürlük alanları genişletilmedi.

Ayrıca kadının iş gücüne katılımının teşvik edilmesinin yanı sıra biyolojik farklılıklarının ayrıcalıkları bir fırsat olarak görülmeli ve kadın işgücü için uygun çalışma şartları sağlanmalıdır. Kadınlar ev işlerini yaparken, hane içerisinde yaşayan tüm bireylerin ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. Bu süreçte ev içerisinde kurdukları sistemin düzenli bir biçimde yürütmesi onların bir yönüyle işlerini kolaylaştırırken, diğer yandan hane üyelerini bireysel ihtiyaçlarını karşılamaktan uzaklaştırmaktadır.

Bu süreçte sevgi üzerinden bir adanmışlık ortaya çıkmaktadır. Ancak hane üyeleri açısından yetişkin bireyler olsalar dahi ihtiyaçlarını karşılayacak anne (adanmış birey)'e ihtiyaç durumları devam edebilmektedir (Karakaya, 2018).

Kadın işgücü kavramı nüfus içerisindeki çalışabilecek durumdaki kadınların bütünüdür. Ev kadınları ile ilgili yaklaşım TÜİK raporu (2021) ;

“Ev kadınları otomatik olarak işgücüne dahil olmayan nüfus içinde mi değerlendirilmektedir? Ev işleriyle meşgul başlığı altında sınıflanan kadınlar, çalışmayan, iş aramayan ve iş aramama nedeni sorulduğunda da “ev işleriyle meşgul olduğu için” iş aramadığını belirtenlerdir. Düzenli bir işi olmayan, çoğunlukla evde ev işleriyle ve çocuk bakımıyla ilgilenen ev kadınları, ankette doğrudan “ev işleriyle meşgul” başlığı altında sınıflandırılmamaktadır. Ankette tüm fertlerin çalışıp çalışmadıkları ayrıntılı olarak sorulmaktadır. Düzenli nitelik arz etmeyen, çoğunlukla evde ve sınırlı sürelerle yapılan ve iş olarak değerlendirilmeyecek veya atlanabilecek bazı işlerin hatırlatılabilmesi için düzenli olmasa bile para kazanmak için 'özel ders verme, dantel yapma, tadilat, tamirat, tarla-bahçe işi, bloggerlık, internette yapılan işler, ücret karşılığı stajyerlik, çıraklık' gibi geçici/günübirlik bir iş yaptınız mı? şeklinde bir soru daha sorulmaktadır. Eğer bu soruya da “hayır” yanıtı verilmiş ise, bu kişiler istihdama dahil edilmemekte ve işsiz koşullarını da sağlamıyor ise ancak bu durumda işgücüne dahil olmayan kategorisinde değerlendirilmektedir”.

Potansiyel işgücü: Çalışma çağındaki nüfusa dahil olup, referans döneminde ne istihdamda ne de işsiz olan kişilerden; iş arayan fakat kısa süre içerisinde işbaşı

yapabilecek durumda olmayanlarla, iş aramadığı halde çalışmak isteyen bireyler dahil edilmektedir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında ev hanımları potansiyel işgücü olarak görülmeli ve istedikleri zaman işe başlayabilir durumda olup ailesine, ülkesine katkı sağlayabilecekleri yönünde olumlu bakılmalıdır.

Bu durumda sonuç olarak kadının emeği değersizleştirilmemelidir. Teknoloji ve iletişim alanındaki gelişmeler sayesinde küresel alanda ekonomik, sosyal, siyasi ve ekonomi alanında yaşanan gelişmeler istihdamda fırsatlar yaratabilir. Gelişmişlik düzeyi düşük olan toplumlarda kadınların genellikle ev işleri ile uğraştıkları, hane dışı üretim alanına katılamazlar. Ayrıca bu toplumlarda iş gücüne dâhil olan kadın hane içi sorumlulukları toplumun beklentisi doğrultusunda karşılayamayacağı düşünüldüğünden toplumdan dışlanmaktadır.

• Ücret ve Eşit Ücret Politikaları

TDK göre; ekonomi politikası; bir devletin belirlediği ekonomik amaçlara ulaşabilmesi adına oluşturduğu politikadır.

Ülkelerin uyguladıkları ekonomik sistemlerine göre ücret politikalarında da değişiklikler görülür. Gelir dağılımındaki eşitsizlikle mücadelede önemli stratejilerden biri, emek faktörünün gelirini artırmaya yönelik ücret politikalarıdır. Ücret politikalarının temel amaçları aynıdır. Bu amaçlar şu şekilde sıralanabilir;

- Adaletli ücret politikasını sağlamak,
- Ekonomide istikrar sağlayarak sürdürülebilir hale getirmek,
- Tam istihdam düzeyine sağlamak (Yüksek istihdam sağlamak) (Korkmaz ve Diğerleri, 1985)

Kentleşme öncesinde kadın tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmasından dolayı bu emek üzerinden elde edilen gelir üzerinde söz hakkının olmamıştır. Geçmiş bu dönemin düşünsel kalıntıları yüzünden kadınlar hala maddi açısından yoksunluk çekmektedirler ve iş piyasasında kadının iş gücü erkek iş gücüne kıyasla daha az takdir edilmektedir.

Dünya'nın içerisinde bulunduğu sürekli teknolojik gelişim döngüsü ve endüstriyel demokrasi, mevcut toplumsal yapıyı yeni üretim ilişkileri çevresinde köklü bir biçimde dönüşüme neden olmuştur. Modernleşme döneminde kadın, üretim maliyetlerinin düşürülmesi anlamında “ucuz iş gücü” olarak değerlendirilmiştir. Yeni üretim ve yeni çalışma biçimleri dönemin ihtiyaçların göre düzenlenmiş, çalışma ilişkileri ve iş gücünün özelliklerinde büyük çapta değişiklikler yapılmıştır. Ücret politikalarında oluşan değişiklikler doğrultusunda, kapitalist ülkelerde kadınların iş gücüne katılımı belirgin bir biçimde arttığı görülmüştür.

Devletler açısından bakıldığında ücret politikasının sosyo- ekonomik açısından önemli bir araçtır. Bu araçta çeşitli türleri vardır. Bunlar aşağıda sırlanacaktır;

- Düşük Ücret Politikaları
- Yüksek Ücret Politikaları
- Satın- Alma Gücü Politikaları
- Verimliliğe Dayalı Ücret Politikası
- Gelişmişlik Düzeyine Dayalı Ücret Politikası
- Planlı Ekonomik Ücret Politikası (Yavuz, 2019)

Türkiye’de de ücret politikasının belirlenmesinde çeşitli etmeler etkili olmaktadır. Ülkemizde uygulanan ücret politikaları dış politika ve ülkenin ekonomik durumuna göre değişiklik göstermektedir.

Türkiye’de de yaşanan COVID-19 sürecinden dolayı küresel finansal krizin ortaya çıkması ile birlikte tüm dünyada ekonomi politikaları krizin etkilerini azaltmaya odaklanmıştır.

1.2.2. Kadın İstihdamında Mesleki Eğitimler ve Önemi

Mesleki eğitimde sosyal ve ekonomik alanda ulusal ve uluslararası mesleki yeterliliğe sahip yetkin işgücü yetiştirmek amaçlanmaktadır. Mesleki eğitim sayesinde temel eğitim alamamış ya da eğitim seviyesi istihdam edilmesini sağlamayan bireyler için yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda uygun öğrenme

fırsatları sunmaktadır. Eğitim, ulusal ve uluslararası ekonomide gelirin artması yoluyla ekonomik büyümeyi, gelir dağılımının daha adaletli olmasını ve toplumun iktisadi gelişiminin hızlanmasını sağlamaktadır.

Türkiye’de mesleki eğitime önem verilmekte ve bu konuda çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Özellikle 2023 hedefleri ile uyumlu bir sistem oluşturulması için meslekî ve teknik eğitime yönelik var olan toplumsal algıyı değiştirmeyi hedefleyen bir plan programlanmıştır.

Bu mesleki eğitimde öğrencilerin meslekî ilgi ve yeteneklerini tespit eden ve çocuklar ile ailelerini bu doğrultuda yönlendiren, akademik ders yoğunluğunun azaltıldığı, meslekî ders içeriklerinin güncellendiği, öğretmenlerin iş başında eğitim olanaklarının artırılmasına çalışılmaktadır. Mesleğim hayatım projesi ile ayrıca ulusal ve uluslararası sektör ve kamu finansal kaynaklarının kullanımı yoluyla okulların alt yapıyı hızla değişen ve gelişen teknolojiyle uyumlu hale getirilmiştir. Mezunlarına istihdamda öncelik sağlayarak farklı ücret politikalarının uygulandığı, sektörün meslekî ve teknik eğitim süreçlerinde daha fazla yer aldığı, sektör liderleri ile iş birliği imkânlarının artırıldığı ve iyi uygulama modeli olabilecek projelerin hayata geçirildiği, mezunlarının kendi alanlarında yükseköğretime geçişlerini sağlayacak bütünleşik bir yapının kurulması planlanmaktadır.

Özellikle çalışmak isteyen kadınların istihdam edilebilmesi için mesleki eğitim imkânları oldukça önemlidir. İşgücüne dâhil olmasıyla kadın kendini geliştirerek sınırlı özgürlük alanı olan hanesinin dışına çıkarak emeğinin karşılığını alarak ekonomik özgürlüğünü kazanabilmektedir. Ülkelerin iktisadi/ sosyal kalkınmasında oldukça önemli olan bu durum üzerinde çalışılmaya devam edilmelidir ki sürekli değişen küresel dünyanın ihtiyaçlarına cevap verebilmek adına sürdürülebilir gelişim sağlanabilsin.

1.2.2.1.Türkiye’de Yüksek Öğretimde Meslek Yüksek Okulları

Küreselleşen dünyamızda günümüzde artık ülkeler güçlerini yalnızca nüfus sayılarından veya sahip oldukları yer altı ile yerüstü kaynaklarından değil sahip

oldukları özgür, nitelikli, donanımlı, eğitilmiş, kültürlü, medeni görüşlü insan gücünden alarak bu sayede küresel aktörler olarak bu güçleriyle ön plana çıkmaktadırlar.

Sosyal politik alanda ve teknolojiye yaşanan hızlı gelişmeler ülkeler arasındaki fiziki sınırları pratik olarak ortadan kaldırmış, özellikle ekonomik anlamda dünya vatandaşlığı gibi küresel bir kavram gündeme gelmiştir.

Sadece ekonomide değil, eğitimde de uluslar arası duruma gelme kavramı tüm ülkelerin gündemine girmiş; başta kalite güvence sistemleri (akreditasyon) ve Bologna süreçleri olmak üzere her anlamda dünya ile hızlı bir entegrasyon önem kazanmıştır(Alkan, Suiçmez , Aydınkal, ve Şahin, 2014).

Günümüzde sürdürülebilir kalkınma ve rekabet edilebilirliğin temel koşullarından biri nitelikli insan gücüne sahip olduğu görülmektedir. Türkiye’de bu durumun farkında olduğundan bu konu hakkında planlamalar yapmaktadır.

Özellikle 2023 hedefleri kapsamında; kişi başı 25.000 ABD doları milli geliri ile yüksek yaşam standartlarına sahip, dünyanın en güçlü ilk 10 ekonomisi arasında olmayı hedefleyen, küresel ölçekte rekabet gücü yüksek bir Türkiye için yapılması gereken pek çok şey olmakla birlikte, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi daha ön plana çıkmaktadır (Uçar ve Özerbaş, 2013).

Bu çerçevede özellikle iş dünyasının (sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinin) ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün eğitimi ve yetiştirilmesinde mesleki ve teknik eğitim çok büyük bir öneme sahip olmaktadır. Genel tanımı içerisinde mesleki ve teknik eğitim, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri, tavır ve meslek alışkanlıkları kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir.

Yukarıdaki tanım da belirtildiği üzere insan hayatının hemen her aşamasında gerekli olacak birçok konuda mesleki ve teknik eğitim almış elemanlara ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu ihtiyacı karşılamak üzere Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) alınan verilere göre Türkiye’de 1933 yılında ilk üniversitenin kurulmasıyla başlayan yükseköğretim sürecinde 2021 yılına gelinmesiyle 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu doğrultusunda 207 yükseköğretim kurumunun faaliyette bulunması uygun görülmüştür. Bunların 129’u devlet üniversitesi, 74’ü vakıf üniversitesi ve 4’ü vakıf meslek yüksekokuludur.

Meslek Yüksekokulu, Belirli mesleklere yönelik ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan 2 yıllık 4 yarıyıllık eğitim-öğretim veren bir yükseköğretim kurumudur (ÖSYM,2022).

YÖK’den alınan verilere göre Türkiye’de 802 Meslek yüksek okulu bulunmaktadır. Türkiye’de bulunan 802 meslek yüksek okulunun 705 tanesi (yüzde 88’i) devlet üniversitelerinde yer alırken, 57 tanesi (yüzde 7’si) vakıf üniversitelerinde yer alır, 8 tanesi de (yüzde 1’i) Vakıf üniversitelerinde ve geri kalan 32 tanesi de (yüzde 4’ü) diğer kurum ve kuruluşlara ait üniversitelerde bulunuyor.

Kadınlar, toplumun önüne birçok engel koyduğu insan gruplarından biri olsa da kadının eğitim seviyesinin yükselmesi bu engelleri aşmasında ona yardımcı olacaktır.

➤ **Meslek Yüksek Okullarında En Çok Tercih Edilen Alanlar**

Türkiye’de Meslek Yüksek Okullarında (MYO) eğitim görecektir olan öğrenciler alanlarını tercih ederlerken öncelikle piyasada bulunan özel sektördeki iş fırsatlarına ve kamu alanındaki istihdam edilebilme fırsatlarını değerlendirirler.

YÖK göre Türkiye’de 2022 yılında en çok tercih edilen bölümler sırasız şekilde aşağıda sıralanmıştır;

Tablo 4: MYO’da En Çok Tercih Edilen Bölümler

İlk ve Acil Yardım	Anestezi	Bilgisayar Programcılığı	Adalet	Ağız ve Diş Sağlığı	Tıbbi Laboratuvar Teknikleri
Aşçılık	Fizyoterapi	Ameliyathane Hizmetleri	Çocuk Gelişimi	Odyometri	Aşçılık
Laborant ve Veteriner Sağlık	Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik	Grafik Tasarım	Uçak Teknolojisi	Eczane Hizmetleri	Bankacılık ve Sigortacılık
Biyomedikal Cihaz Teknolojisi	Elektrik	Makine	Uygulamalı İngilizce ve Çevirmenlik	Radyoterapi	Diş Protez Teknolojisi
Ceza İnfaz ve Güvenlik Hizmetleri	Bilgi Güvenliği Teknolojileri	Ağız ve Diş sağlığı	Ameliyathane Hizmetleri	Dış Ticaret	Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri
Tıbbi Tanıtım ve Pazarlama	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	Büro Yönetimi	Medya ve İletişim	Reklamcılık	Özel Güvenlik ve Koruma
Nükleer Tıp Teknikleri	Fizyoterapi	İş Sağlığı ve Güvenliği	İlahiyat	Acil Durum ve Afet Yönetimi	Sosyal Hizmetler
Yaşlı Bakımı	Pazarlama	Ortopedik Protez ve Ortez	Sağlık Bilgi Sistemleri Teknikerliği	Sağlık Turizmi İşletmeciliği	Podoloji
Otopsi Yardımcılığı	Optisyenlik	Ormancılık ve Orman Ürünleri	Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	Laboratuvar Teknolojisi	Kimya Teknolojisi
Harita Kadastro	Hasta Bakımı	Çağrı Merkezi Hizmetleri	Elektronörofizyoloji	Evde Hasta Bakımı	İşletme Yönetimi
Üretimde Kalite Kontrol	Sosyal Güvenlik	Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri	İslami İlimler	Patoloji Laboratuvar Teknikleri	Tapu ve Kadastro
Çocuk Koruma ve Bakım Hizmetleri	Tıbbi Görüntüleme Teknikleri	Diyaliz	Sivil Savunma ve İtfaiyecilik	Mekatronik	Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği

Kaynak: Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK), üniversite tercih istatistikleri, 2023

Tablo 4’e göre Meslek Yüksek Okullarında en çok tercih edilen bu bölümler incelendiğinde toplum tarafından geleceği olan alanlarda öğrenim görmeyi ve sağlık alanında eğitim görmeyi çoğunlukla tercih etmelerinin yanında öğrencilerin öncelikle eğitimlerini tamamlamalarının ardından piyasada güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarında işgücü olarak görülerek kolayca istihdam edilebilecekleri bölümleri tercih ettikleri görülür. Yukarıdaki tabloda “ Aşçılık” bölümü de en çok tercih edilenler arasında ancak “Gastronomi” veya “Mutfak Sanatları” bölümlerinin yeterince olmadığından bu bölümler bulunmamaktadır.

➤ Meslek Yüksek Okullarında En Az Tercih Edilen Alanlar

Türkiye’de MYO öğrenim görecektir olan öğrencilerin az tercih ettikleri alanlarda çoğunlukla ülkemizde istihdam edilememesi kaygısından dolayı tercih edilmemektedir.

YÖK’e göre; Türkiye’de 2022 yılında en az tercih edilen bölümler sırasız şekilde aşağıda sıralanmıştır;

Tablo 5: MYO En Az Tercih Edilen Bölümler

Zeytincilik ve Zeytin İşleme Teknolojisi	Açık Deniz Sondaj Teknolojisi	Bağcılık	Atçılık ve Antrenörlüğü	Alternatif Enerji Kaynakları Teknolojisi	Ambalaj Tasarımı
Ayakkabı Tasarım ve Üretimi	Açık Deniz Tabanı Uygulamaları Teknolojisi	Bilgisayar Operatörlüğü	Çevre Koruma ve Kontrol	Bilgisayar Destekli Tasarım ve Animasyon	Avcılık ve Yaban Hayatı
Arıcılık	Boya Teknolojisi	Bahçe Tarımı	Bitki Koruma	Bilgi Yönetimi	Atık Yönetimi
Dijital Fabrika Teknolojileri	Deniz Brokerliği	Çevre Temizliği ve Denetimi	Deri Teknolojisi	Dezenfeksiyon, Sterilizasyon ve Antisepsi Teknikerliği	Biyokimya
Çok Boyutlu	Et ve	Endüstriyel	Enerji	Çay Tarımı	Çevre

Modelleme ve Animasyon	Ürünleri Teknolojisi	Hammaddeler İşleme Teknolojisi	Tesisleri İşletmeciliği	ve İşleme Teknolojisi	Sağlığı
Eser Koruma	Fotoğrafçılık ve Kameramanlık	E-Ticaret ve Pazarlama	Çini Sanatı ve Tasarımı	Fındık Eksperliği	Fidan Yetiştiriciliği
İkram Hizmetleri	Coğrafi Bilgi Sistemleri	Hava Lojistiği	Halıcılık ve Kilimcilik	Giyim Üretim Teknolojisi	İklimlendirme ve Soğutma Teknolojisi
Madencilik Teknolojisi	Kooperatifçilik	Kozmetik Teknolojisi	Kümes Hayvanları Yetiştiriciliği	Kaynak Teknolojisi	Mantarcılık
Marka İletişimi	Marine ve Yat İşletmeciliği	Kültürel Miras ve Turizm	Makine Resim ve İnşaat	Yağ Endüstrisi	Metalurji
Meyve ve Sebze İşleme Teknolojisi	Mimari Dekoratif Sanatlar	Mimari Restorasyon	Menkul Kıymetler ve Sermaye Piyasası	Mermer Teknolojisi	Moda Yönetimi
Tohumculuk Teknolojisi	Nüfus ve Vatandaşlık	Nükleer Teknoloji ve Radyasyon Güvenliği	Mobilya ve Dekorasyon	Moda Tasarımı	Organik Tarım
Otobüs Kaptanlığı	Un ve Unlu Mamuller Teknolojisi	Otomotiv Gövde ve Yüzey İşlem Teknolojileri	Peyzaj ve Süs Bitkileri Yetiştiriciliği	Yerel Yönetimler	Polimer Teknolojisi
Posta	Tarım	Su Ürünleri	Rafineri ve	Süt ve Besi	Raylı

Hizmetleri	Makineleri	İşleme Teknolojisi	Petro Kimya Teknolojisi	Hayvancılığı	Sistemler İşletmeciliği
Raylı Sistemler Makine Teknolojisi	Raylı Sistemler Makinistliği	Raylı Sistemler Yol Teknolojisi	Saç Bakımı ve Güzellik Hizmetleri	Raylı Sistemler Elektrik ve Elektronik	Tahribatsız Muayene

Kaynak: Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK), üniversite tercih istatistikleri, 2023

Tablo 5'e göre Meslek yüksek okullarında en az tercih edilen bölümler incelendiğinde öğrencilerin ülkemizde iş bulma imkânlarının az olduğu düşündüklerinden bu bölümleri tercih etmediği görülür. Bu bölümlerde eğitim görmenin toplum tarafından genel görüşe göre de kabul görmeyeceği için bu bölümler tercih edilmemektedir. Eğitim gördükleri alanlarda sonrasında toplumun eğitilmiş bir bireyi olarak kabul görmek istemektedirler.

1.2.2.2.Diğer Mesleki Eğitim Kurumları

Türkiye'de mesleki eğitim kurumları tüm vatandaşlar için ve özellikle kadınların (pozitif ayrımcılık) nitelikli işgücüne katılması ihtiyacı doğrultusunda istihdam edilebilmeleri için bireylerin yetenek ve ilgilerine göre mesleki eğitim imkânı sağlamaktadır.

Mesleki eğitim, faydalanan kadınların eğitim sistemi ile çalışma hayatı arasında ki bağlantının güçlenmesi için önemlidir. Bu açıdan mesleki eğitim merkezleri, ülkemizin alanında uzman işgücü oluşturabilmek ve kadınlara istihdam edilebilme fırsatı verebilmek için çalışmalarını geliştirmeye çalışarak sürdürmektedir.

09.12.2016 tarihli 29913 sayılı Resmi Gazete de yayınlanan 6764 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda değişiklik yapılarak çıraklık eğitimi örgün ve zorunlu eğitim kapsamına

alınarak mesleki eğitim merkezleri Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlanmıştır.

- Milli Eğitim Kursları

Mesleki Bilgi Ve Beceri Kazandırmak, İş Gücü Piyasasına Yönelik Nitelikli Meslek Elemanları Yetiştirmeyi Amaçlamaktadır (MEB, 2023).

Türkiye’de mesleki eğitim tüm illerde verilmektedir. Türkiye’ de mesleki eğitim veren çeşitli kurumlar, kuruluş ve programlar vardır.

1.2.2.2.1. Meslek Liseleri

Türk Milli Eğitimi'nin amaçları doğrultusunda, ilköğretimi bitiren öğrencilerin devam edebileceği 4 yıllık eğitim sonunda meslek kazandıran, ülke ekonomisine katkı sağlayacak ara eleman yetiştiren orta öğretim kurumlarıdır(MEB, 2022).

Meslek liselerinin diğer ülkemiz standartlarında bulunan dengi olan liselerden farklılığı burada öğrenim gören öğrencileri eğitim gördükleri alandaki mesleki becerileri üzerine eğitip geliştirerek yetiştirmek ve teknik, alanında uzman ve kalifiye eleman ihtiyacını karşılamaktır.

1.2.2.2.2. Çıraklık- Kalfalık ve Ustalık Eğitimi

Mesleki eğitim merkezleri ortaokulu tamamladıktan sonra akademik lise eğitimine devam etmek yerine, becerileri doğrultusunda mesleki eğitim almak isteyen öğrencilerin devam ettiği ortaöğretim kurumlarıdır. Mesleki eğitim merkezinde amaç usta-çırak ilişkisi yoluyla öğrenciye meslek edindirmektir (MEB, 2023)

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunuyla çırak, kalfa ve ustaların eğitimi düzenlenir. Bu eğitim okullarda veya işletmelerde usta öğreticiler tarafından verilebilir. Çıraklık eğitimine başlamak için en azından zorunlu ilköğretim tamamlanarak 14 yaşını doldurmuş olmak gereklidir. Mesleki eğitim kurumuna çıraklık için başvuruda bulunularak kaydolunur.

Çıraklık eğitimi süresini başarıyla tamamlayan bireyler kalfalık sınavına girerek başarılı olmaları halinde kalfalığa yükselirler. Kalfa çalıştığı alanda yeterli mesleki gereksinimleri kazanmasının ardından eğitim süresini başarı ile tamamlamasının ardından gerçekleştirilen ustalık sınavından geçmesi halinde usta unvanını kazanır.

1.2.2.2.3. Halk Eğitim Merkezleri

Yurttaşların çalışma gücünü artırmak, yaşayış seviyesini yükseltmek, milli ve insani meziyetlerini geliştirmek amacıyla okul eğitimi dışında ve ya yanında yapılan eğitim ve öğretim çalışmaları yapan kurumlardır (Beşeri, 2023).

Türkiye’de eğitim veren bu mesleki eğitim programları 34 Alan ve 184 farklı dalda mesleki eğitim imkânı sunmaktadır. Ayrıca bu mesleki eğitim programlarının sonunda başarı sağlayarak eğitimini tamamlayan kişilere iş imkânı da sunularak istihdam edilmelerini sağlarlar.

Kurslar; kamu kurumları, belediyeler, okullar, dernekler, vakıflar, sivil toplum kuruluşları, meslek odaları, özel sektör kuruluşlarıyla işbirliği halinde de açılabilir. Bu işbirliği eğitim sonunda kursiyerlerin istihdam edilmesini sağlamaya yönelik teşvikler içerir. Bu kuruluşlar kendi alanlarında bilgili iş gücünü ihtiyacından dolayı bu işbirliğinde bulunurlar. Kursların açılabilmesi için gelen talep doğrultusunda alanında usta bir öğreticide bulunması gerekir.

Örneğin; Giresun ilinde halk eğitim kurumları tarafından gelen talepler doğrultusunda açılacak el sanatları kursları şunlardır; Kâğıt rölyef yapımı, hesap işi, elde beyaz iş, şiş örücülüğü, tel kırma yapımı, elde Türk işi yapımı, elde kurdele işi, elde apliance yapımı, pike dikimi, makinede beyaz iş, dekoratif ahşap süsleme, ebru, makinede dantel sarma ve piko yapma, tezhip, dolgu oyuncak bebek yapımı, filografi tekniği, çeyiz ürünleri hazırlama, minyatür sanatı, gümüş takı işlemeciliği, yatak odası tekstili hazırlık, geleneksel el nakışları, banyo takımı dikimi, nevresim takımlar dikimi, iğne oyası, el yapımı sabun üretimi, ahşap yakma tekniği, takı tasarımı, dantel anglez ve ev tekstili ürünleri hazırlama (MEB, 2023).

Giresun ilinde halk eğitim kurumları tarafından gelen talepler doğrultusunda açılacak mesleki ve teknik, sosyal ve kültürel kurslar şunlardır; Aşçı yardımcısı, hasta ve yaşlı öz bakımına destek, bilgisayar işletmenliği, yağlı boya resmi, pasta yapımı ve sunumu, yetişkinler için Kuran-ı Kerim (elif-be), cilt bakım teknikleri, İngilizce a1-a2, Arapça a1-a2, cenaze hizmetleri, akıl ve zekâ oyunları atölyesi, web tasarım, diksiyon- spikerlik ve sunuculuk, arıcılık, çocukta temel ihtiyaçlar, kurban kesim elemanı, keman öğrenimi, uygulamalı tiyatro, piyano öğrenimi, bağlama- saz öğrenimi, kuyumculuk, aile okulu (muhtarlara yönelik), kemençe öğrenimi, klasik gitar eğitimi, Türk halk oyunları, çocuk gelişimi ve bakımı, gıda ve su sektöründe çalışanlar için hijyen, yoğunlaştırılmış temel düzey okuma- yazma öğrenimi, kalorifer ateşçisi katı yakıtlı, usta öğretici oryantasyon eğitimi, kadın üst giysileri dikimi, okul servisi araç sürücüleri, okul taşıtları rehber personel, destekleme ve yetiştirme, salgın döneminde hijyen, diksiyon, dijital fotoğrafçılık, budamacılık, kantin işletmeciliği, yetişkinler için bağımlılıkla mücadele (yetişkin-1), namaz öğrenim, birinci ve ikinci kademe okuma yazma öğretimi ve temel öğrenim, saat yapımı, masa tenisi, karate, badminton, tekvando, güreş, voleybol ve futbol (MEB, 2023).

Giresun'da özellikle verimli bir bitki örtüsüne sahip olması, mikro- klima iklim alanı olması ve zengin mutfak kültürüne sahip olması mesleki alanda eğitim gördüğü alanda çalışması için uygun doğal bir ortam sağlamaktadır. Giresun mutfak kültüründe gastronomi alanında kendine ait kültürel yemekleri çalışmamın EK 2 kısmında bakınız. Ek2 de yer alan Giresun iline ait yemek tarifleri tamamı ile bölge halkına ait olup anneanneden kalma geleneksel tariflerdir. Bu tarifler nesilden nesile geçmekte ve bölgenin tanınmasına yardımcı olmaktadır. Giresun ilinde halk eğitim kurumlarında verilen pek çok çeşitli eğitim kursu bulunmaktadır görüldüğü üzere, bu kursların alanlarına ve eğitim modellerine göre farklı öğrenim süreleri vardır. Bu süre esnasında uygulamalı eğitimler ya da işbaşı eğitim programları da yapılabilir. Bu kursların sonunda başarı sağlayan kursiyerlere milli eğitim bakanlığı tarafından onaylı sertifika verilir.

1.2.2.2.4. İŞKUR Mesleki Eğitimleri

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), ülkemizde iş ve işçi bulmaya aracılık eden önemli bir kamu kuruluşudur(İŞKUR, 2023).

İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR) Türkiye’de işverenlerin ihtiyaçları doğrultusunda aradıkları istihdamı sağlayabilmeleri ve işçilere vasıflarına uygun kayıtlı olarak çalışabilecekleri işler bulmalarını sağlayarak istihdamın korunarak artırılması sağlamaya çalışır.

İŞKUR Mesleki eğitim kursları; mesleği olmayanlara meslek edindirmek, mesleği olmakla birlikte mesleki becerilerini geliştirmek isteyenlerin istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla düzenlenmektedir. Mesleki eğitim kurslarına başvuru şartlarını sağlayan tüm vatandaşlarımız, 81 ilde bulunan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ile Hizmet Merkezlerinden ve İŞKUR E-Şube üzerinden başvuruda bulunabilmektedirler (İŞKUR, 2022)

İstihdam kelimesi, “bir kimsenin belirli bir iş ya da vazifenin görülmesi amacıyla çalıştırılması” anlamına gelmekle beraber ülkelerin gelişmişlik seviyesinin değerlendirmesinde de kullanılmaktadır.

İktisadi açıdan ise istihdam kavramı, ülkelerin üretim gerçekleştirmek veya yurtiçi çıktıyı elde etmeleri amacıyla mevcut üretim faktörlerinin veya mal ve hizmetlerin üretim sürecine aktif olarak dâhil edilmesi sürecidir (Ardıç, 2006).

İŞKUR tarafından istihdamın korunmasına ve artırılması amacıyla istihdam edilmeyi bekleyen aktif olarak iş arayan bireylerin mesleki niteliklerinin geliştirmesi,arttırması ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere eğitim sunar.

Türkiye’de işsizliğin azaltılmasına için mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, toplum yararına programlar ve diğer kurs, program, proje ve özel uygulamalar düzenlenmektedir.

Aktif işgücü piyasası politikaları, uzun süredir işsiz durumda olanlar, eski hükümlüler, eğitimsiz işçiler, kadınlar ve sürekli işsizlik durumuyla karşı karşıya kalan sadece kısa süreli çalışma imkânı bulabilen dezavantajlı grubun istihdamını arttırmayı amaçlar. Aynı zamanda sosyal eşitliğe katkı sağlayarak ekonominin duraklama dönemlerinde istihdamın istikrarını sağlamayı ve genişleme dönemlerinde ise emek piyasalarında yaşanan sorunları ortadan kaldırmak hedeflenmektedir (Korkmaz ve diğerleri, 2007).

Bu kapsamda İŞKUR'un aktif işgücü programları kapsamında pek çok farklı eğitim verilmesine karşın olarak bu eğitimlerin verildiği temel eğitim faaliyetleri üç ana gruba ayrılarak ana kaynaklarındaki amaçları doğrultusunda açıklamalarıyla aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

➤ **İŞKUR'un Aktif İşgücü Programları Kapsamında Temel Faaliyetleri**

- **Mesleki Eğitim Kursları:** Mesleki eğitim kursları, mesleği olmayanlara meslek edindirmek, mesleği olmakla birlikte mesleki becerilerini geliştirmek isteyenlerin istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla düzenlenmektedir. Mesleki eğitim kurslarına katılan kişilerin belirli giderleri karşılanarak maddi olarak günlük ücret verilmektedir. Ayrıca genel sağlık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi Türkiye İş ve işçi bulma kurulu tarafından kurs süresince karşılanmaktadır. Tüm bunların yanında kursu başarıyla tamamlayan kişilere kurs sonunda Kurs Bitirme Belgesi/Sertifikası verilmektedir ve Mesleki Yeterlilik Belge zorunluluğu kapsamındaki mesleklerde düzenlenen kurslara katılan kişilere, kurs sonunda yapılacak sınavda başarılı olmaları halinde Mesleki Yeterlilik Belgesi verilmektedir.
- **İşbaşı Eğitim Programları:** İşbaşı Eğitim Programları, İŞKUR'a aktif olarak kayıtlı istihdam edilmek üzere bekleyen işgücü niteliğindeki işsizlerin mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak ve istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla işbaşı eğitim programı düzenlenmektedir. İşbaşı eğitim programlarına katılan kişilerin belirli giderleri karşılanarak maddi olarak günlük ücret verilmektedir. Ayrıca meslek eğitim kurslarında olduğu gibi genel sağlık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi Türkiye İş ve işçi bulma kurulu tarafından kurs süresince

karşılanmaktadır. İşbaşı eğitim programların yararlanmak isteyen kişiler bir eğitimi iki kez alabilir ve toplamda en fazla üç işbaşı eğitim programına katılabilirler.

- **Toplum Yararına Programlar:** Toplum Yararına Programlar, afet, salgın, acil durum dönemlerinde ve diğer mücbir sebeplerde kamu hizmetlerinin desteklenmesini amaçlamaktadır. Toplum yararına programlar özel politika gerektiren gruplar (Kadınlar, eski hükümlüler, engeller, terörle mücadele esnasında malul sayılmayacak biçimde yaralananlar...) başta olmak üzere işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engellemek ve bu kişilere geçici gelir desteği sağlamak üzere aktif işgücü hizmetleri kapsamında düzenlenen programlardır.

Ayrıca toplum yararına programlar İş ve işçi bulma kurumu (İŞKUR) ile kamu kurum ve kuruluşları arasındaki işbirliği sayesinde düzenlenen programlardır (İŞKUR,2022).

İşbaşı eğitim programı ile mesleki deneyim ve tecrübe kazanan kişilerin istihdam edilebilirliği artmakta, nitelikli işgücü temin etmekte zorlanan işverenler ise işe alacakları kişileri işyerinde belirli bir süre gözlemleyerek işe alma konusunda isabetli karar verme imkânı elde etmektedir.

Eğitim alan bireyler, eğitim aldıkları meslek ve açık iş durumuna göre özel sektör işyerlerinde istihdam edilmektedirler. İşbaşı eğitim programlarına katılanlara İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası verilmektedir (İŞKUR,2022)

Kurslara katılanlara, öncelikle uluslararası geçerliliği olan mesleki yeterlilik belgesi verilmektedir. Bunun mümkün olmadığı durumlarda ise Milli Eğitim Bakanlığı veya Üniversite onaylı kurs bitirme belgesi veya sertifikası verilmektedir.

1.2.2.3. Avrupa Birliğinde Meslek Edindirme Kurs Örnekleri

Küreselleşen dünyada teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmeler bireyin yaşam tarzını etkiler ve toplumların yapılarını geliştirerek değiştirmektedir. İçerisinde bulunduğumuz bu gelişim ve değişim sürecinde eğitim sistemleri toplumun temelinin eğitilmesinde etkili olduğundan oldukça önemlidir. Meslek

edindirme kursları da bu sebeple toplum için eğitim alanında bilgili işgücünün yetiştirmede önemli bir yerdedir.

Yetkin bireyler sayesinde özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ya da ekonomisi ihracata dayalı sanayileşme yaşanan ülkelerde toplumsal refah artışı sağlanabilir. Eğitimli ve iyi yetiştirilmiş bireyler sürekli gelişen dünyada kendilerine istihdam edilecek bir işkolu bulunabilirler. Fakat yeterli yetkinliğe sahip olmayan eğitimsiz birey bulunduğu toplumda işsizlik sorununa neden olacaktır. Türkiye’de ki eğitim sistemi de henüz geleneksel eğitim yapısından uzaklaşamamasından dolayı küreselleşen dünyaya uyum sağlayacak bir eğitim altyapısının oluşturulmasında aksaklıklar yaşanmaktadır.

Mesleki eğitim, genç ve vasıfsız olan eğitim bireylerin kendilerini geliştirebilmeleri açısından devletin bireylere sunduğu bir fırsat olarak görülebilir. Bireyler farklı sebeplerden ötürü eğitimlerini tamamlayamayabiliyorlardı; bu sebepler arasında kadınların ataerkil toplum yapısı nedeniyle karşılaştıkları zorluklar, maddi imkânsızlıklar, sağlık sorunları ya da yeterli eğitim imkânına sahip olmamaları gösterilebilir.

Avrupa Birliği (AB), Meslekî Teknik Eğitimi 2000’li yılların en büyük istihdam aracı olarak kullanmak yönünde adımlar atarken, bu durum özellikle birliğe (AB) üye ülkelerde yaşayan yaşlı nüfusa karşın genç ve işsiz bir nüfusa sahip olan Türkiye gibi ülkeler açısından daha fazla önem arz etmektedir. Türkiye’nin genç nüfusunu vasıflı ve nitelikli bir şekilde yetiştirmesi Avrupa Birliği (AB) ülkeleri standartlarına yaklaşması ve belirlenen ilkeleri yakalaması açılarından önem taşımaktadır(Milli Eğitim Dergisi, 2023: 155).

Aşağıda bazı AB ülkelerinin meslekî eğitim süreçleri üzerinde durulmuştur;

- **Yunanistan**

Yunanistan’da mesleki eğitimin geliştirilebilmesi için sosyal politikalar alanında çalışanlar ulusal meslekî eğitim politikası danışmanlık meclislerinde ve meslekî eğitime ilişkin araştırma faaliyetlerine katılmaktadır .Ayrıca sertifikalarına

(belgeleme) komitelerine de katılırlar. Genel ve meslekî eğitim devlet tarafından finanse edilmektedir.

Özel sektör, meslekî eğitim giderlerine ve stajyerler ile çıraklara ödenen ücretlere %3.3 oranında katılmakta, sosyal güvenlik kurumunca toplanan bu miktar istihdam bürosuna aktarılmaktadır. Çalışanlarda, toplam ücretlerinin %2'sini istihdam bürosuna aktarılacak üzere sosyal güvenlik kurumuna devretmektedirler. Bunun yanı sıra Avrupa Sosyal Fonu, uygulamalı meslek eğitimin finansmanında son derece önemli bir yer tutmaktadır (Milli Eğitim Dergisi, 2023: 155).

Yunanistan'da mesleki eğitim ve çıraklık eğitimi seçen öğrenci sayısının istenilen düzeyde olmaması nedeniyle bu alanda eğitim gören kişi sayısının artırılmasını sağlayarak bireyleri bu programlara teşvik etmek için farklı çalışmalar geliştirilmiştir.

1984-85 döneminden itibaren çıraklık eğitimi karma sisteme yakınlştırılmıştır. Buna göre ilk yıl öğrencilerin istihdam bürosu tesislerinde teorik ve uygulamalı eğitim görmeleri sağlanmakta, ikinci yılın başından itibaren haftada 3-4 saat işletmelerde ve 1-2 gün istihdam bürosu çıraklık merkezlerinde eğitim görmektedirler. Çıraklık eğitiminin süresi 3 yıl olup, öğrencilerin eğitim sağlayan işletmelere yerleştirilmesi istihdam bürosu tarafından gerçekleştirilmektedir. İlk altı ay boyunca çocuklara vasıfsız işçi ücretinin %50'si ödenmekte, eğitim süresince bu oran artarak %100'e ulaşmaktadır(Milli Eğitim Dergisi, 2023).

Yunanistan'daki eğitime yönelik gelişmeler Avrupa Birliği (AB) eğitim politikaları yönlendirmelerinden de büyük ölçüde etkilenmiştir. Yunanistan bu politikalar sayesinde sosyo-ekonomik ve kültürel alanda toplumda yaşanan pek çok sorun üzerinde pozitif etkisi oldu.

Yunanistan'da zorunlu eğitimi bitirmeden bırakmak zorunda kalan 18 yaşın üzerindeki bireyler içim örgün eğitim sağlamıştır, bu eğitim merkezlerine ikinci şans okulu denir. Akman (2020) çalışmasına göre; bireyler sertifika almak amacıyla eğitim faaliyetlerine veya programlarına katıldı. Bugün 57 ikinci şans okulu var. Bu

programların müfredatları esnektir ve kişisel ve sosyal becerilerin geliştirilmesinin yanı sıra temel niteliklerin kazanılmasına da önem verilmektedir.

Yunanistan’da bu çalışmalar neticesinde son yıllarda mesleki eğitim ile çıraklık sayısında artış ve çıraklık eğitiminin bitiminde iş bulma imkânları gittikçe artmaktadır. Bu durumda ülke ekonomisine olumlu yansımalar yapmıştır.

- **İspanya**

İspanya’da zorunlu eğitimin tamamlanmasının ardından başarılı olan öğrencilere öğrenimlerine devam edebilmeleri için vasıf belgesi, başarılı olamayan öğrencilere ise eğitim belgesi verilir. Eğitim belgesi alan öğrenciler sadece mesleki eğitim kurslarına devam ederek öğrenimlerini sürdürebiliyorlar.

İspanya’da meslekî eğitim, iki şekilde verilebilir. Bunlardan ilki kısa süreli meslekî eğitim sağlayan kurumlar, zorunlu okul dönemini tamamlayan ancak genel orta öğretime devam edemeyen tüm öğrencilere açıktır.

2 yıl süreli kısa meslekî eğitim programları, genel eğitimin yanı sıra belli bir mesleğe yönelik olarak temel eğitim olanakları sağlamakta ve “teknik asistan” diploması vermektedir. İkincisi ise uzun süreli meslekî eğitim sağlayan kurumlardır. Belirli uzmanlık alanlarına göre eğitim vermekte ve programı başarı ile tamamlayan öğrenciler meslekî vasıf belgesi almaktadır. Bu tür eğitime katılabilmek için kısa süreli meslek eğitim belgesine veya çeşitli sürekli eğitim programlarına katılma koşulu aranmaktadır. İki yıl süreli bu programa ek olarak, 3 yıl süreli ve özel meslekî eğitim veren başka program ise eğitim döneminin başarıyla tamamlanması hâlinde “uzman teknisyen” diploması sağlamaktadır (Milli Eğitim Dergisi, 2023, 157).

İspanya’da toplumsal gelişmenin sağlanması için temelde klasik eğitim veren okullarında öğrencilerin kendilerini geliştirmeleri için gereken tüm bilgi ve becerileri kazanması mümkün olmadığından sürekli bir meslek sahibi olmak ve mesleki gelişim sürecine katılmak için bilgi ve becerilerini geliştirmek için sürekli olarak mesleki eğitime gereksim duyulur.

- **İsveç**

İsveç’de mesleki eğitim veren kurumlar piyasanın ihtiyaçlarına göre öğrencileri yönlendirmektedir. Ülkede mesleki eğitim veren kurumlar çoğunlukla tam zamanlı öğretim kuruluşlarıdır.

İsveç’de çıraklık eğitimi yani eğitim görürken çalışma fikri çoğunlukla tercih edilmez. Mesleki eğitim alacak bireylerde çoğunlukla tam zamanlı eğitim veren kursları tercih ederler.

Tam zamanlı okullara değişim yapan öğrencilerin% 50’si mesleklerle ilgili dallar üzerinden üç ve dört yıllık dallara yönelmişlerdir. Reformdan sonra meslekî eğitim programı, tüm ülke için bağlayıcı bir eğitim yönetmeliğiyle organize edilmiştir. İsveç’de mesleki eğitim alanında; Fen bilimleri, sosyal bilimler, çocuk bakıcılığı, yapı tekniği, elektro teknik, enerji tekniği, sanat, transport tekniği, ticaret ve yönetim tekniği, güzel sanatlar, otel ve lokanta işletmeciliği, endüstri alanı, yiyecek maddeleri tekniği, medya, ziraat ve orman işleri dalı ve bakıcılık gibi mesleklerle ilgili dallarda eğitim verilir (Milli Eğitim Dergisi, 2023, 158).

İsveç’de yapılan reform çalışmalarının ardından tam zamanlı öğrenim veren mesleki eğitim kuruluşlarında farklı alanlardaki meslekli eğitimlerde ortak dersler verilerek toplumsal bütünleşme sağlanmaya çalışır. Mesleki eğitimde çıraklık sürecinin tercih edilmemesinden dolayı istihdam sağlanacak alanlarda hizmet veren işyerlerinde deneyim kazanmaları ve uygulamalı eğitimin gerçekleşmesi amacıyla staj çalışmalarına yönlendirilir öğrenciler. Öğrenim süreçlerini tamamlayan kursiyerlere eğitim gördükleri alanlarda çalışabilme ve işyeri açabilmeleri için sertifika verilir.

- **Almanya**

Almanya, endüstriyel alanda küreselleşen dünya içerisinde sürekli geliştirdiği teknoloji faaliyetleri ve ürettiği kaliteli ürünleriyle ihracat alanında en başarılı devletlerden biridir. Almanya’nın bu başarısının altında yatan en büyük etmen

istihdam edilen işgücünün yetkin ve alanında bilgili bireylerden oluşmasıdır. Bu yetkin bireylerin yetiştirilmesinde mesleki eğitim kurumları önem arz eder.

Avrupa ülkelerinde uygulanan meslekî eğitim sistemleri içerisinde en gelişmiş ve başarılı sayılan dual (Pratik ve teorik eğitim) Alman Sisteminin çok geniş bir yelpazede farklı uzmanlık alanlarında eğitim sağlamasına karşın, gençlerin iyi bir gelecek elde etme düşüncesiyle üniversiteye yöneldikleri görülmektedir. Stajyerlere yönelik tavsiyeleri, çıraklık eğitimi veren işletmeleri, meslekî eğitimi belirleyen yetkili otoriteler ise esas olarak ticaret, sanayi, zanaat, ziraat, serbest meslek odaları olup, eğitim süresi içindeki ara sınavların ve programın bitimindeki final sınavının organizasyonunu sağlamaktadırlar (Milli Eğitim Dergisi, 2023, 159).

Almanya’da mesleki eğitimde işveren ve mesleki eğitim kurumları işbirliği önemlidir. Ayrıca mesleki eğitimde, meslek odalarının kontrolü etkili olmakla birlikte eğitimlerin onaylamasını da gerçekleştirirler. Almanya’da işletmelerde uygulanmakta olan çalışma anlayışı ek olarak verilen pratik (uygulama) eğitimi ile mesleki eğitim kuruluşlarınca verilen teorik eğitim eş zamanlı gerçekleşmektedir. Mesleki eğitim sonunda gerçekleştirilen staj uygulamaları ile teorik eğitim sınavını başarılı olarak tamamlayan öğrencilere sertifika verilir.

- **Fransa**

Fransa’da mesleki eğitim, öğrenim görecekt kişinin uygulamalı eğitim göreceği işyerindeki teknoloji öğrenimi ve aynı zamanda gerçekleştirdiği çıraklık eğitimi esnasında mesleki eğitim kurumunda alınan teorik eğitimi birleştirilmesiyle süreç sonunda mesleki veya teknik eğitim sertifikası alınmaya hak kazanılmasını sağlar.

Fransa’da meslekî eğitim tam zamanlı bir organizasyondur. Bu organizasyonda farklı alan ve seviyelerde eğitim imkânı sağlanır. Alanlarına göre alınan mezuniyet belgeleri ise şunlardır;

- Ortalama 202 branş türüyle CAP (certificat d’Aptitude Professionnelle),
- Ortalama 44 branş türüyle BEP (Brevet d’Etudes Professionnelles),

- Ortalama 38 branş türüyle BacPro (Baccalaureat Professionnel),
- Uzman Eleman Belgesi (CAP),

Ayrıca çalışmakta olan bireyler için, “sürekli eğitim” (formation continue) programları kurulmuştur (Milli Eğitim Dergisi, 2023, 159).

Bu mesleki eğitim kurumlarında farklı alanlarda verilen eğitimlerde mesleğe hazırlık ve bilginin somut kullanımı ön plandadır. Ayrıca mesleki eğitim konusunda Fransa’da devlet danışmanlık hizmeti de sunmaktadır öğrenim görecekt ya da görmekte olan öğrenciler için.

Sonuç olarak yukarıda mesleki eğitim alanında incelenen ülkeler arasında gelişmişlik düzeyleri, ihracat türleri, sanayi sistemleri ve sosyal politikaları arasında benzerlikler görülmekle beraber birbirlerine yaklaşma çabaları da göze çarpar. Özellikle Avrupa birliğine (AB) uyum süreci içerisinde gelişmekte olan veya ekonomisi ihracata dayalı sanayileşme yaşayan ülkelerde benzer politikalar kabul görmüştür.

Bu ülkelerin ortak özelliklerinden biri görüldüğü üzere mesleki eğitimin kurumlar tarafından uygulanması esnasında işverenler tarafından istihdam sağlanabilecek alanlarda öğrenim kursları açılarak alanında yetenekli olabilecek konuyla ilgili bireyler bu kurslara yönlendirilirler.

İncelenen bu ülkeler AB üyesi olmasına rağmen mesleki eğitimin uygulanma süreçlerinde belirgin farklılıklar bulunur. Fransa’da farklı seviyelerde verilen mesleki eğitim süreci, Almanya ve diğer ülkelerinde kendi alanı içerisinde seviyelere ayırdığı görülür. Alanında örnek ülke olarak gösterilebilecek olan Almanya’da da görüldüğü üzere teknolojik gelişmelerden faydalanarak ülke gelişimini desteklemek için mesleki eğitimin önemi görülmektedir.

Özellikle gelişmekte olan ve ekonomisi ihracata dayanan Türkiye gibi ülkelerde piyasanın geliştirilmesi adına alanında uzman ve bilgili işgücünün istihdam edilmek üzere yetiştirilmesi toplumsal refah sağlanması için önemli adımlardan biri olarak.

1.2.3. İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet

İnsanlık tarihinin başlangıcından günümüzde kadar var olduğunu açıkça söyleyebileceğimiz şiddet olgusu bir kavram olarak; *dar anlamıyla yalnızca fiziksel şiddeti içerir. Genel anlamda şiddet; “aşırı duygu durumunu, bir olgunun yoğunluğunu, sertliğini, kaba ve sert davranışı, beden gücünün kötüye kullanılmasını, bireye ve topluma zarar veren etkinlikleri” kapsar (Köknel, 2006: 20)*

Hem uluslararası hem de ulusal mevzuatta kadına yönelik şiddetin yalnızca fiziksel olmadığı, cinsel, psikolojik, ekonomik, ısrarlı takip ve sanal takip şekilde meydana gelebileceğini belirtilmektedir. Türkiye’de 2014 yılında Aile İçi Şiddet Araştırmasında kadınların; %36’sı Fiziksel Şiddet, %44’ü Psikolojik Şiddet, %30’u Ekonomik Şiddet ve %12’si Cinsel Şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir.(Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2016) (Wolff ve Demir, 2020).

İşyeri şiddet; yukarıda sayılan şiddet türlerinin uygulanması sadece aile içinde değil kamusal alanda veya işyerinde de görülmekte olup zarar vermeyi amaçlayarak bununda sonuçlanan ya da sonuçlanması muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanarak bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamalar ile bunlarla ilgili tehditler olarak değerlendirilebilir. İşyeri şiddeti, en kısa ifadeyle çalışana yönelik fiziksel, psikolojik zarar verme amaçlı her türlü eylem ve olaylardır.

Kadının ve işyerinde şiddete uğrayan tüm bireylerin bu durumu yaşamasının önüne geçebilmek adına yöneticilere büyük sorumluluk düşmektedir. Çalışanların dikkatlice izlenerek oluşabilecek olumsuz durumlara anında ve doğrudan müdahale edilerek bu durumun engellenmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

İşyerinde şiddetin temelinde geleneksel ve kültürel toplum yapısı ile bireylerin temel eğitiminin üzerinde etkili olan eğilimler yer aldığından toplumsal eğitim ve gelişim sağlanmalıdır. İş yerinde şiddet türleri alt başlıklar şeklinde incelenecektir;

1.2.3.1. Fiziksel Şiddet

Adalet bakanlığına (2023) göre fiziksel şiddet; tokat atmak, iteklemek, tekmelemek, bir şey fırlatmak, yumrukla veya bir nesneyle vurmak, silah veya bunun gibi bir nesneyle zarar vermek ya da tehdit etmek, sağlık hizmetlerinden yararlanmasına engel olmak gibi kişinin bedenine zarar verecek her türlü davranıştır.

Kadın istihdam edildiği işyerinde karşılaştığı şiddet türlerinden biride fiziksel şiddettir. Kadın işyerinde uygulanan fiziksel şiddet sonucunda kalıcı fiziksel ve ruhsal hasar alabilir ya da hayatını kaybedebilir.

Fiziksel şiddet sonucunda kadın duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve sürekli korkmak gibi ruhsal sorunlar yaşayabilir. Türkiye’de henüz hedeflenen seviye de olmasa da işyerinde uygulanan şiddetin engellenmesine yönelik yasal çalışmalar yürütülerek caydırıcı cezai yaptırımlar uygulanmaktadır.

1.2.3.2. Psikolojik Şiddet

İşyerinde şiddet türlerinden biri olan sözlü olan duygusal ve psikolojik şiddet bireyler üzerinde oldukça yıkıcı etkilere sahiptir.

1.2.3.2.1. Mobbing

İşyerinde psikolojik şiddet yani “mobbing” kelimesi bir kavram olarak ilk defa Psikolog Leymann(1996) tarafından kullanılarak; *‘hedef alınan bir bireyin, çalıştığı işyerindeki bir kişi ya da grup tarafından, sistematik ve kasıtlı olarak, düşmanca ve ahlaki olmayan saldırgan davranışlara maruz bırakılmasıdır’* olarak tanımlanmıştır.

“Mobbing” İngilizce bir kelime olarak Türkçe Literatürüne girmiş tam Türkçe karşılığı “işyerinde psikolojik taciz, şiddet” olarak kullanılmaktadır. Çevresindekilere hakaret etmek, aşağılamak, korkutmak, tehdit etmek, baskı yapmak, lakap takmak, gibi davranışlar sergilemektir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2016) (Wolff ve Demir, 2020).

1.2.3.2.2. Cam Tavan Sendromu

Kadın, istihdam edilmek ve kariyer yapmak için çeşitli zorluklar ile yüzleşmek zorunda kalmaktadır. Bu zorluklardan biri de görünmez bir engel olarak tanımlanabilir olan cam tavan sendromudur.

“Cam tavan” kavramı bir metafor olarak kullanılmış ve bir örgütün hiyerarşik yapısında kadın- erkek eşitsizliğini gösterdiğini belirtmektedir. 1970’li yıllarda Amerika’da örgütsel davranış literatürüne giren bu kavram; kadınların üst kademelere yükseltilmemesinin nedenlerinden biri olan cam tavan engeli ile karşı karşıya kaldıkları ve mücadeleden vazgeçtikleri görülmektedir. Bir başka deyişle, “kadınların ve azınlıkların gelişmesine konulmuş yapay bariyerler” olarak tanımlanmıştır. Cam tavan engelleri resmi olmayan ve görünmeyen nitelikte olan engeller olup kadınların yönetici olmaları zorlaştırılmasıdır. Bu olgu içinde “öğrenilmiş çaresizlik” teorisine göre kadınların bu engeller karşısında çaresiz kaldıkları ve mücadele edemedikleri bundan dolayı kariyerlerinden vazgeçtikleri söylenebilir (Akgemci ve diğerleri, 2017:32).

Birçok kadın, çalışma hayatında veya yer aldığı çeşitli organizasyonlarda niteliklerinin ve mesleki yeterliliklerinin, erkeklere göre yeterince görülmediğinden, bir çifte standarda tabi tutulduğundan şikâyet ederler. Bazı kadınlar, kurum çalışanları arasındaki terfi yarışına katılmazlar çünkü en tepeye kadar ulaşamayacaklarını hissederler.

Bu durum, kadınlar için, erkekler ve toplum tarafından inşa edilmiş görünmez bir engel “camdan bir tavan” olarak ifade edilir. Bu kavram, toplumsal, örgütsel, kişisel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller olarak tanımlanır (Çekiç ve diğerleri, 2022).

Kariyer basamakları ve terfide ayrımcılığa uğrayan kadınların kariyer basamaklarında karşılaştıkları engeller ile erkeklerin gerisinde kalması (cam tavan sendromu), kadının sektör içerisinde görülür konumda olmasını engeller.

Kadın istihdam için cam tavan sendromu tüm ülkelerde ve tüm sektörlerde görülebilir bir durumdur. Kadının bu sendromun üstesinden gelmek için hemcinsleri ile işbirliği yapmalı ve bu durumun üzerinden gelecek politikalar geliştirilmelidir. Çünkü bu sendrom günümüzde kadınlar üzerinde olumsuz örneklerini ve etkilerine hala devam ettirmektedir.

Birleşmiş Milletler Kadın Biriminin (2020) yayınlamış olduğu 2019 yılı istatistik verilerine göre; dünya genelinde profesyonel veri analizlerinin sadece %26'sı kadındır, Fortune 500 şirketlerinde sadece %6.6 oranında kadın yönetici görev alıyor, dünya genelinde kadın siyasetçi oranı ise %25 olmuştur. Ayrıca 39 ülkede hala kadınlar ve erkekler mirastan eşit pay almıyor, erkekler bu ülkelerde daha fazla mirastan pay almakta ya da tüm mirası almaktadır. Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan verilere göre kayıt altına alınan yasal işlemler çerçevesinde kadınların %30'u erkek eşlerinden, erkek aile bireylerinden ya da erkek akrabalarından fiziksel/ duygusal veya cinsel şiddet görmektedir.

Çocuk bakım sorumluluğun kadına yüklendiğinin bir göstergesi de yine Birleşmiş Milletler Kadın Biriminin yayınlamış olduğu verilere göre çocukları ile yalnız yaşayan ebeveynlerin %84'ünün kadınlar olduğu ortaya çıkmıştı. Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan verilere göre kadının toplumsal eşitliğinden en az yararlandığı ülkeler; Yemen, Pakistan, Irak, Suriye ve Çad olmuştur. Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan verilere göre kadının toplumsal eşitliğinden en fazla yararlandığı ülkeler ise; İzlanda, Norveç, Finlandiya, İsviçre ve Nikaragua olmuştur. Bu veriler sonucunda ortaya çıkan verilere göre küresel iş gücünde kadınların katılım oranı %63 iken erkeklerin katılım oranı %94'ün üzerindedir

Gelişmiş ülkelerde, Türkiye gibi gelişmekte olan ya da ihracata dayalı sanayileşme yaşanan ülkelere kıyasla bu durum biraz daha farklıdır. Çünkü gelişmiş ülkelerde uygulanan doğru politikalar özellikle çalışma saatlerindeki esneklik ve AB tarafından Avrupa ülkelerinde evli/çocuklu kadınların iş gücüne katılım oranını artırmıştır.

Ancak diğer yandan gelişmekte olan ya da ihracata dayalı sanayileşme yaşanan ülkelerde de gittikçe gelişen üretim teknikleri ve teknoloji nedeni ile nitelikli

işçi olabilecek donanıma sahip olmayan kadınların, kadın iş gücü olarak imalat sanayideki işlerini kaybettiklerine dair görüşler de oldukça fazladır.

Bu nedenle hizmet sektörünün büyümesiyle özellikle sağlık, sosyal hizmetler ve eğitim sektörü ve turizm sektöründe, kadın çalışanlara yeni iş olanakları ortaya çıkarılmaya çalışılmalıdır gelişmekte olan ya da ihracata dayalı sanayileşme yaşanan ülkelerde (Savrul ve diğerleri, 2017).

Bu açıdan bakıldığında kadının eğitimi veya mesleki eğitim oldukça önemlidir kadının işgücünde uzun süre devam edebilmesi ve karşısına çıkan zorlukların üzerinden gelebilmesi için.

1.2.3.2.3. Kraliçe Arı Sendromu

Kraliçe arı sendromu, özellikle ataerkil toplum yapısı tarafından erkek işi olarak görülen alanlarda istihdam edilen üst düzey kademelerdeki kadınların bazılarında gözlenen hemcinsleri ile arasına mesafe koyma ve onları desteklememe durumudur. Bu sendroma sahip kadınlar mevcut olan cinsiyet hiyerarşisini meşrulaştırarak kendisinin diğer hemcinslerinden üstün olduğunu erkek gibi olduğunu vurgulamaktadır.

Erdal (2011) dediği gibi; edebi alanda erkek kalemi o kadar kuvvetli bir söylem kazanmıştır ki, kadınların erkeklere ait bir edebiyat kulübüne girmek için erkek söyleme başvurmak gerektiği ortaya konulmuştur. Kadınlar da iş alanında hiyerarşik yapı içerisinde kendine yer bulmak için erkek egemen oluşumu büyük ölçüde kabullenerek meşrulaştırmalıdır bu görüşe göre de.

TÜİK, Hane Halkı İşgücü Araştırma sonuçlarına göre *ülkemizde firmalarda üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2020 yılında %19,3'tür.*

1.2.3.3. Ekonomik Şiddet

Ekonomik şiddetin en belirgin göstergelerinden biri cinsiyet ayrımcılığına uğramasından kaynaklanan olumsuz bir diğer durum da kadınların düşük ücret

karşılığı istihdamının giderek yaygınlaşmasıdır. Ücret farklarının erkek ve kadın emeği arasında ki değerlendirmede fark meydana getirmektir.

Gürhan (2010) ait bir çalışmanın incelendiği üzere modernleşme teorisi kadınların iş gücüne katılımı ile ekonomik büyüme ve kalkınma arasında pozitif bir ilişki olduğu görülür. Bugün yoksul kadın sorunu toplumsal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

TDK ekonomik gelişme; kadının statüsünü ilişkin toplumsal bilinci, iş fırsatlarını değiştirip eğitim imkânlarını artırarak kadın iş gücüne olan talebi artırmaktadır.

Ayrıca kadın işgücü tüm bunların yanında esnek çalışma adı altında işverenin istediği ve ihtiyacı doğrultuda düzenlenen uzun iş saatleri ile belirsiz izin günlerinde, düşük iş bulma şartları içerisinde hayatını devam ettirmeye çalışmaktadır. Aynı zamanda kadınların iş bulma zorluğu ile daha fazla baş edememesinden dolayı zorlu şartlara boyun eğerek çalışma yaşamı içerisinde varlığını sürdürmeye çalışmaktadır. Kadınların kolayca işten atılması, iş bulma becerilerinin geliştirilmesinin engellenmesi dolayısıyla ekonomik olarak cezalandırılmalar şiddet olarak kabul edilmektedir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2016).

1.2.3.4. Cinsel Şiddet

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından yapılan tanımda “*cinsel eylem gerçekleştirmek amacıyla girişim, istenmeyen cinsel içerikli konuşmalar, birini cinsel amaçla kullanmak, mağdur ve fail arasındaki ilişkinin niteliğine bakmaksızın, ev ya da iş ortamında kişinin cinselliğine yönelik zorlayıcı yaptırımlardır*”. Ayrıca kadınları “fuhuş ve pornografiye” sürüklemektir. Türkiye’de zorla evlilikler, kuma, berdel ve çocuk gelinlerin olduğu görülmektedir(Wolff ve Demir, 2020).

TDK (2023) göre cinsel taciz, ahlaksızca ulu orta veya gizlice söz ve davranışlarla karşı cinse eziyet etme, tedirginlik ve sıkıntı verme ile çalışma hayatında ekonomik güç, üst makam veya başka etkili bir göreve sahip olanların,

genellikle karşı cinsi ahlak dışı birtakım tutum ve davranışlarla cinsel yönden sıkıntıya sokup rahatsız etmesidir.

İşyerinde şiddete uğrayan kadının izni olmadan özel alanına müdahale edilerek cinsel tacize uğraması mağdur durumda olan kadının üzerinde çok çeşitli yıkıcı etkilere sahip olmanın yanı sıra ayrıca aile içerisinde, kurumsal ve toplum içerisinde ki alanlarda farklı düzeylerde derin etkiler bırakan bireysel ve toplumsal bir sorun oluşturur.

Cinsel taciz yasal olarak bir suçtur. İşyerinde istenmeyen cinsel tavır ve davranışların önlenmesi için çalışanlara, işverenlere ve devlete görevler ile sorumluluklar düşmektedir. Etkili olabilecek uygulamalar için işbirliği ve yaşanan olumsuz durumlara hızlı ve kararlı müdahale yapılması da oldukça önemlidir.

Türkiye’de işyerinde cinsel tacizin ve cinsiyet ayrımcılığının önünü geçmek için işbaşı eğitim programları, halka açık eğitimler, çevrimiçi proje çalışmaları, sosyal sorumluluk projeleri ve okullarda bu konuda eğitim verilmesi gibi çeşitli uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Ayrıca bu uygulamaları geliştirmek için çeşitli çalışmalar sürdürülmeye devam edilmektedir.

BM Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesinde kabul edilen “2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri” nde kadına yönelik şiddetle mücadelede; kamu ve özel alanlarda şiddetin her türünün ortadan kaldırılmasına, her türlü ayrımcılığın sona erdirilmesine, çocuk evliliklerin kaldırılmasına, kadınların güçlendirilmesine yönelik bir dizi hedefleri kapsamaktadır(Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2016).

1.2.3.5. Israrlı Takip

Diğer şiddet türlerinden “Israrlı Takip” ise kadının güvenliğini sarsacak boyutta korku duymasını sağlayacak şekilde sürekli telefonla aramak, sokakta rahatsız etmek, mesaj yollamak, e-posta göndermek, sürekli hediye göndermek gibi davranışlarda bulunmak bir şiddettir. Türkiye’de bu şiddet türlerinde en yaygın olanı %19 telefon ile aramak, %8 mesaj ve e-posta, %6 kadının işyerine veya evine gelmek gibi eylemlerin olduğu görülmektedir (Wolff ve Demir, 2020).

1.2.3.6. Sanal Takip

‘Sanal’ kelimesi elektronik çevreyi tanımlamakta ve sanal teknolojilerinin kullanılarak sanal işlemler hızla yayılmıştır. Eğitim, istihdam, finans, iletişim gibi işlemler sanal ortama taşınmıştır (Gürol, 2011).

Bu sanal ortam bireylere ve işletmelere kolaylıklar sağladığı kadar zararları olduğu görülmekte olup güvenilirliği tartışılır hale gelmiştir. Özellikle sosyal medya kullanıcıları arasında güvenlik sınırının olmaması tehlike arz etmektedir. Sosyal medya hesapları arasında “sanal takip” ise sosyal medya yoluyla şiddetti oluşturmaktadır. Sosyal medya ile takip suç olarak ele alınmaktadır(Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2016) (Wolff ve Demir, 2020).

İKİNCİ BÖLÜM

2. GASTRONOMİ VE AŞÇILIK, GASTRONOMİ VE AŞÇILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI İLE COVID- 19 PANDEMİ SÜRECİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1. Gastronomi ve Aşçılık

Gastronomi; yemek ve kültür arasında ki köprüyü kuran önemli bir bağlamdır. Gastronomi yiyecek ürünleri zengin, hassas, lezzetli ve iştah açıcı bir şekilde hazırlayarak sunmayı amaçlarken aşağıdaki sorulara yanıt vermeye çalışır;

- *Ne yenir?*
- *Nasıl yenir?*
- *Neden yenir?*
- *Nerede yenir?*
- *Ne zaman yenir?*
- *Kimin ile yenir?(Yılmaz, 2013)*

Bu soruları yanıtlamayı çalışan gastronomi bilimi ürünlerin farklı bölgelerdeki pişirme biçimlerini ve nasıl yenmesi gerektiğine dair bilgileri de araştırarak inceler. Gastronomiye göre bireyler sadece yaşamlarının devamını sağlayabilmek amacı için gıda tüketmemelidir. Ayrıca bu alanda sadece yiyecek ve içecek bilgisi değil aynı zamanda sanat, geleneksel bilgiler, teknolojiadaki gelişmeler, kültür birikimi ve felsefe bilgisine de gerek duyulmaktadır.

Gastronomi çok disiplinli çeşitlikleri içerisinde barındıran bir bilim dalı olmakla beraber gastronomi bilimi bu gereksinimleri karşılayacak şekilde eğitim görülmesini amaçlar. Günümüzün popüler olarak bireyler tarafından tercih edilen akademik bölümlerinden ve iş kolu alanlarından biri olan gastronomi alanında çalışmalar gittikçe artmaktadır. Bu çalışmanın ikinci bölümünde ülkemizdeki ve dünyadaki gastronomi alanındaki yapılan çalışma örnekleri ile birlikte incelenecektir.

Gastronomi çok disiplinli bir bilim dalıdır, odağında doğal ve sosyal bilimlerde olduğu gibi insan yer almaktadır.

Gastronomi, Yunanca kökenli olup,gastro-(karın) ile –nomos-(kanun, yönetim) sözcüklerinden oluşmaktadır (Boston,2011).

İnsanların kaliteli iyi bir yaşam sürdürebilmesi için ürettiği, tükettiği her türlü yiyecek/ içeceklerle ilgili konu, davranış ve olayları kapsayan, geniş bir alana yayılan gastronomi bilimi aynı zamanda kültürel, sosyal, kimsayal...vs. çok çeşitli alanların bir araya gelmesini sağlayan önemli bir araçtır.

TDK göre; Türkçeye Fransızcadan geçmiş ve yaygın olarak yiyecek ile içecek bilimi ve sanatıyla ilgili evrensel bir kavram olarak bilinen gastronomi, Türk Dil Kurumu Sözlüğünde; "iyi yemek yeme merakı; sağlığa uygun, iyi düzenlenmiş, hoş ve lezzetli mutfak, yemek düzeni ve sistemi" olarak ifade edilmektedir.

Bu sorularda da görüldüğü üzere farklı alanlarla bağlantılı olan gastronomi bilimi çalışmalarında kendi disiplini içerisinde bulundurmaktadır. Gastronominin önemi turizm ve küreselleşen dünyanın da etkisiyle gün geçtikçe artmaktadır. Mutfakların temsil ettiği farklı coğrafik koşulların getirmiş olduğu zengin malzeme çeşitliliği, pişirme tekniklerinin farklılığı, toplumların siyasi bağlantılarına göre saray ve halk mutfakları ayrımı ve farklı kültürlerin etkileşimiyle gelişmesi özellikleriyle öncelikle köklü tarihi olan çeşitli mutfaklar Türk, Fransız, Japon, Çin...vs. Dünya’da kendi gastronomi marka değerlerini oluşturmaktadır.

Türkiye de dünya da yemek kültürünün bir değer haline gelmesi için konu öncelikle bilim ve eğitim kurumları tarafından tartışılarak bu alanda öncelikle gastronomi bölümlerinin ilk örneklerinin fakülteye dönüştürülme sürecinde gastronomi bölümleri açılmıştır. Konuya bilimsel ve felsefi yönden bakılması amaçlanarak Güzel Sanatlar Fakültesi bünyesinde açılmıştır. Yapılan bu çalışmalar alanın kendi felsefi bakış açısı doğrultusunda yürütülmeye çalışılmıştır. Ancak bu kuruluş döneminin ardından faaliyet amaçlarının Gastronomi bölümü bağdaşmaması nedeniyle bu bölümün fakültesi ülkemizde değiştirilerek doğrudan ilgili olması ve günümüz koşullarıyla da daha etkileşim içinde olduğu görülen turizm fakültelerinde bölüm olarak açılmıştır.

Gastronomi kelimesinin anlamı, yemeği iyi yeme merakı olarak tanımlanmış ve aşçı kelimesinin anlamı, yemek pişirmeyi meslek edinen kimse olarak tanımlanmıştır.

Antik Yunan’da Tapınaklara bağışlanan kurbanları kesen kasaplara “mageiros” denilmiştir ve bu sözcük sonraları aşçılar için kullanılmıştır. Şehirleşmenin artması, refah ve ticaretin geliştirilmesi misafirperverliğin ötesinde bir ihtiyacı doğurmuş, şehirlerde ücretli konaklama imkânı sunan tesisler ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda da ortaya çıkan yemek ihtiyacının karşılanması için aşçılık profesyonel bir meslek halini almıştır(Aksoyve diğerleri, 2016).

Gastronomi kelimesi etimolojik olarak incelendiğinde yunanca kökenli olduğu görülmektedir. Yunan dilinde ‘gaster’ kelime manası mide anlamına gelir ve ‘nomos’ kelime manası da yasa anlamına gelir. Bu iki kelimenin birleşmesi ile meydana gelen gastronomi kelimesi mide yasası anlamına gelir. Bu kelimenin insanlar arasında yaygınlaşarak kullanılmaya Fransa da XIX yüzyılda başlamıştır (Gülen, 2017).

2.1.1. Gastronomi ve Turizm

Literatürde, turizm ve gastronomi bilimi iç içe olduğu görülmektedir. Çünkü insanların gezip gördükleri yerler kadar yedikleri ve içtikleri de aynı şekilde önemlidir. Bu iki kavramın bir araya gelmesi bireylerin tercihleri için önemlidir. Küreselleşen dünyada uluslar arası turizm sektöründe artık yeni bir kavram olan gastronomi turizmi ortaya çıkmıştır.

Gastronomi turizmi, yeni bir yiyecek ve içecek deneyimi yaşamak için seyahat isteği yaratan ve seyahat davranışlarının biçimlenmesinde büyük ölçüde yardımcı olan turizm şekli olarak tanımlanabilmekle beraber bir tür gastronomi hareketliliğini de ifade etmektedir.

Gastronomi, kültürel çekicilik boyutunda önemli bir yere sahiptir ayrıca turizm için gidecek yerin kendine özgü olma özelliği ile de bir yerin tercih edilebilmesi için fark oluşturu bir pazarlama unsurudur.

Günümüzde gastronominin turizmin gelişimi açısından önemli rolü olduğu görülmektedir. Bu rol bir turizm bölgesinin tercih edilebilmesi için oraya özgü yeme ve içme ürünlerinin diğer turizm yerlerine kıyasla farkının ortaya çıkartılmasıdır. Bir turizm bölgesinin tanıtılması için; o yere özgü ürünlerin tadılması, bu yörelerin farklılıklarının ortaya çıkarılması ve bu ürünlerin de bazı ziyaretçiler için ülke, bölge, şehir veya turistik gezi mekânına varış noktasının tercihinde rol oynaması önemli görülmektedir.

Ziyaret edilecek yerlere yönelik gerçekleştirilen turizm etkinlikleri ve ziyaret için tercih edilen yerlerdeki gastronomi ürünleri birbirlerini tamamlar niteliktedir.

Gastronomi ve gastronomi kültürü, misafir için ziyaret tercihinde en çok ilgi duyulan çekicilik unsurlarının başında gelmektedir. Zira her misafir gittiği ülkenin mutfağını, lezzetlerini merak etmektedir. Birçok ülke ve bölge için yeni bir turizm pazarını temsil etmekte ve turistik ziyaret yerleri ile bu yerlerde bulunan girişimciler için benzersiz bir rekabet avantajı sağlamaktadır(Aydoğdu ve diğer, 2016).

Gastronomi turizmi kavramı ve hakkında yapılan ilgili araştırmalar görüldüğü üzere oldukça yeni olmakla beraber bu yenilik gelişen ve küreselleşen dünya da yeni bir pazar oluşturması açısından oldukça önemli bir rol oynayarak piyasanın gelişimini hızlandırarak arttırmaktadır.

Hızlı piyasa gelişimine paralel olarak genel olarak gastronomi turizmi; turistler tarafından tüketilen yerel kültürün bir parçası, bölgesel turizmin gelişmesinde önemli bir unsurdur. Yerel tarım ve ekonomik gelişimin bir parçası, rekabetçi bölgelerin pazarlamasında önemli bir unsur ve son olarak da turistler tarafından tüketilen ürün ve hizmetler şekilde gruplandırılabilir (Gürsoy, 2017).

Pazarlamadaki bu gastronomi turizmi etkinliği sayesinde, yükselen turizm eğilimleri arasında yerini alan, etkinlik kapsamı geniş ve yüksek derece bir farkındalık meydana getiren etkisi ile yerel halkın ve etkinliğin gerçekleştirildiği yerin kalkınmasında ve imajında önemli derecede katkıda bulunur. Bu sayede bölge ve ülkelerin tanıtımında önemli rol oynayan stratejik açıdan da oldukça etkin faaliyetlerdir. Bu faaliyetlerin bulunduğu ülkenin ekonomisine de olumlu etkileri görülür.

Gastronomi turizm gibi birçok farklı alanla işbirliği içinde olabileceği gibi farklı alanlarla olan ilişkisi sayesinde işbirliği yaptığı alanlara da bu çeşitliliğin etkileri

Gastronomi turizmi yeni bir turizm türü olmakla birlikte aslında çok uzun süredir yurt dışında tatil ve gezi turları pazarlayan tur operatörleri ve seyahat acenteleri, gastronomiyi bir turizm ürünü olarak sunmaktadırlar. Gastronominin sahip olduğu zenginlikler bir turizm pazarlama aracı olarak kullanılmaktadır (Şahin, 2015).

Gastronomi turizminde öne çıkan dünya mutfakları bugün dokuz ana başlık altında toplanmaktadır. Bu dokuz dünya mutfağı şunlardır;

1. Fransız Mutfağı,
2. Türk Mutfağı,
3. Uzakdoğu Mutfağı,
4. Kuzey ve Güney Amerika Mutfağı,
5. Güney Avrupa Mutfağı,
6. Kuzey Avrupa Mutfağı,
7. Afrika Mutfağı,
8. Orta Asya Mutfağı (Afganistan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan, Tacikistan, Türkmenistan)
9. Orta Doğu Mutfağı' (Azerbaycan, Bahreyn, Birleşik Arap Emirlikleri, Ermenistan, Gürcistan, Irak, İran, Katar, İsrail, Kıbrıs Cumhuriyeti, Kuveyt, Lübnan, Mısır, Suriye, Suudi Arabistan, Umman, Ürdün, Yemen) dır (Gülen, 2017).

Dünya'da ün yapmış olan bu dokuz ana mutfağın üç temel özelliği vardır. Bu üç temel özellik; tanınmışlık, özgünlük ve çeşitliliktir.

- Tanınmışlık; bir mutfağa ait yemeklerin diğer kültürlerce de öğrenilerek uygulanmasını,
- Özgünlük; bir mutfakta üretilen yemeklerin sadece tamamen o kültüre has olmasını,
- Çeşitlilik; mutfakta üretilen yiyecekler ile tariflerin bolluğunu ve zenginliğini göstermektedir (Gülen, 2017).

Bu üç özelliği birlikte bir yerde görmek isteyen bireyler genel olarak gastronomi turizmi faaliyetlerini tercih ederler. Bu tercihleri yiyecek malzemelerinin yetiştirildiği çiftliklere ziyaretler yaparak; bağbozumu etkinlikleri, üzüm bağlarına geziler yapılabilir ve gül toplama / hasadı gibi tarım turlarını tercih edilebilir. Yerel ürün üreticilerini yerinde ziyaret edebilirler; peynir yapımı gibi atölye çalışmaları, zeytinyağı yapımı izleme ve tadım etkinliklerine katılabilir, yerel pazarları ziyaret edebilir; yerel yiyecek içecek festivallerine katılabilir ve özel mekânlarda özel menülerin tadımı gibi etkinliklere katılabilirler gerçekleştirebilirler.

Ayrıca bu faaliyetler ile çeşitli lezzetlerin üretildiği yöreler itibariyle “Coğrafi İşaret” ile tescillenerek korunması ve gelişimi sağlanmaktadır (Gülen,2017).

Coğrafi işaretler ile tescilli yerlerin Pazar içerisindeki yerleri saygın ve tanınan bir konuma geldiğinden Pazar payları da artmaktadır. Artan bu pazar payı sayesinde ekonomik alanda yaşanan olumlu gelişmeler ülke ekonomilerinde pozitif etki ederler. En büyük pozitif etkilerinden biri istihdam için yeni bir alan yaratmasıdır. Bu etki sayesinde ülkeler bu alanda bilgili ve uzman iş gücünün oluşarak artması için çalışmalar yapmaktadırlar.

Gastronomi turizminde, Osmanlı Mutfağının bölgesel zenginliklerini içerdiği ve bundan dolayı gelişen Türk Mutfağının temelinde Osmanlı saray mutfağının etkisi olduğu yer almaktadır. Ayrıca yeme-içme turizmde Osmanlı-Türk Mutfak Sanatları Müzesi’nin açılmasının önemi söz konusudur (Wolff ve Küçükaltan, 2012).

Gastronomi turizmi yeni bir alan olmakla birlikte hızla gelişmesiyle artık sadece yiyecek içecek işletmeleri ve yemek rehberleri çerçevesinde değerlendirilemez. Artık bu alanın içerisine; gastronomi ve aşçılık okulları, organik veya özek yemek malzemelerin satışını yapan dükkânlar, gastronomi bilimi ve yemek kitapları da bu kendilerine yer bulmuşlardır. Ayrıca gastronomi alanında özel tur operatörleri ve bu turların rehberleri, gastronomi ile ilgili medya platformları, gastronomi yayın programları ve yemek dergileri, ziyaretçi kabul ederek servis yapan özel gıda- içecek üretim yerleri tarla sahipleri ve üreticileri de kendilerine bu alan içerisinde yer edinmişlerdir.

Bu faaliyetler gastronomi turizmi öncesinde de gerçekleştirilse de, gastronomi turizmi alanında yaşanan gelişmeler sayesinde ticari önemleri daha çok artarak daha çok üretim yapma şansı buldukları için kendilerini geliştirerek küreselleşen dünyanın isteklerine ve ihtiyaçlarına göre yeniden şekillendirmişlerdir.

Gastronomi turizminin en önemli unsurlarından biri olan yerel ve bölgesel gastronomi turizminin gelişmesi için hem de tatil mekânı pazarlama açısından hem de uzun soluklu rekabetçiliğe katkı sağlayabilmek adına bu gelişen üretici mekanları iyi bir potansiyele sahiptir.

Yemek pişirmekle ilgili mirası koruyarak ve tatil mekânının otantikliğine değer katarak, yerel ve bölgesel turizm kaynak temellerini genişleterek ve geliştirerek, tarımsal üretimi teşvik ederek yerel ve bölgesel yiyeceğin reklamını yapmak, turizm ve yerel ekonomilerin tarım sektörünü desteklemesinin ve güçlendirmesinin etkili bir yoludur.

Gastronomi turizmini gerçekleştirmek için bir taslak ve kılavuzun geliştirilmesi, mevcut ve muhtemel girişimcileri yerel ve bölgesel yiyeceğin turizm potansiyelini en iyi şekilde kullanmaları için fırsat oluşturmaktadır (Bucak ve Diğerleri,2013).

Söz konusu mutfak kültürü, turistlerin ziyaret edecekleri yerlerin seçiminde temel çekicilik unsurlarından biri olmakla beraber gidilen ülkede yerel halkın yeme içme alışkanlıklarının turistler tarafından deneyim edilmesi, hem turistlerin ilgisini çeken bir aktivite hem de turizm sanayisinin araçlarından biridir. Günümüzde de küreselleşmeyle birlikte ülkelerin mutfakları, yemek kültürleri, yiyecek içecek alışkanlıklarında ve tüketimlerinde de hızlı bir değişime neden olmaktadır.

Bu değişim içerisinde yöresel lezzetler özellikle korunması gereken unsurlardır. Çünkü milletlerin birçok adetleri gibi yiyeceklerinde de kültür, tarihi oluş ve tabiat varlığının tesirleriyle özellikler bulunmaktadır (Gülen, 2017).

Bu sayede gastronomi turizminin toplumların kültürel etkileşimleri üzerinde oldukça etkili olduğu görülür. Tatil ya da gezmek için gittikleri yerlerde farklı gastronomik lezzetleri tadan ve hakkında bilgi edinen bireyler sosyal medya

aracılığıyla veya evlerine döndüklerinde çevreleriyle bu bilgileri paylaşarak kültürel tanıtım yapmaktadırlar.

Gastronomi ve turizm sektörünün gelişmesi için de bu alanda yatırımların gerçekleştirilmesi gereklidir. Gerçekleştirilecek yatırımlar sayesinde teknolojik gelişmeler takip edilerek gelişmelerden faydalanılabilir. Teknolojik gelişmelerden yararlanıldığı sürece de verimlilik sağlanabilir. Bu verimlilik sayesinde piyasaların gelişmesi sağlanır ve kazan-kazan durumu ortaya çıkar.

Bu gelişmelere rağmen konaklama ve yeme- içme işletmelerinde hizmeti üreten ve sunan ana bileşenin insan olması, gastronomi ve turizm sektöründe emeğin ana etken olması ve büyük oranda insan gücüne dayanması insan faktörünün etkisini arttırmaktadır. Bu nedenle kaliteli ve alanında uzman tatmin edici bir hizmetin sunulması piyasa rakiplerinin önüne geçilebilmesi eğitim ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkilidir. Türkiye’de gastronomi ve turizm sektörünün hedeflenen uluslararası standartları ulaşabilmesi bu sektörlerde istihdam edilecek olan tüm personelin belirli eğitimden geçmesiyle mümkün olabilecektir.

Türkiye’nin gastronomi ve turizm sektörünün hedeflenen uluslararası standartları ulaşabilmesi için görüldüğü üzere öncelikle eğitim alanında gelişmenin sağlanması gerekir. Bu gelişimin sağlanması için yapılması gerekenlerin farkına varılması için öncelikle ülkemizde turizm ve gastronomi eğitimi alanındaki tarihsel gelişimin günümüz eğitim süreçleri incelenmelidir.

2.1.2. Gastronomi, Aşçılık ve Mutfak Sanatları Eğitimi

Türkiye’de gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi, geleneksel ve kültürel özelliklerinin bir getirisi olarak usta- çırak ilişkisi adı altında verilerek süreklilik sağlanmaya çalışılmıştır. Gelişen ve küreselleşen dünyada diğer alanlarda olduğu gibi gastronomi ve mutfak eğitimi alanında da temel bir eğitim programına ihtiyaç duyulmuştur.

Türk mutfak eğitimi ilk defa 1961-1962 eğitim öğretim yılları arası içerisinde Ankara Turizm Otelcilik Okulunun faaliyetlerine başlaması ile örgün bir eğitim şeklinde verilmeye başlanmıştır. Öncesinde 1 yıllık bir eğitim veren okul 1963-1964

eğitim yılında 3 yıllık eğitim veren bir örgün eğitim kurumuna dönüştürülmüştür. 1964-1965 yılında da kadın öğrencilerinde kayıtlarına almaya başlayan okul, karma eğitime çevrilmiş ve kadınlarında mutfak sanatları eğitimi almalarına olanak sağlanmıştır (Ünlüöner, 2005).

Kadınların her alanda eğitim almasını sağlamak adına önemli adımlardan biri olan bu gelişme, mesleki eğitim alanında da gelişme sağlanması açısından önemlidir.

1973 yılında ise “Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi” olarak değişikliğe uğramıştır. 1984-1985 eğitim-öğretim yılından itibaren de, Turizm Otelcilik okullarına bir yıl hazırlık sınıfı ilave edilerek yabancı dil eğitimi verilmeye başlanarak öğretim süreleri üç yıldan dört yıla çıkarılmış ve isimleri de “Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi” olarak değiştirilmiştir (Ünlüöner, 2005)

Ardından Türkiye’nin ilk aşçılık lisesi olan Mengen Aşçılık Meslek Lisesi 25 Ekim 1985 tarihinde eğitim öğretime başlamıştır. 2002 yılında ise Milli Eğitim Bakanlığı Türkiye’deki okullarda isim birliği olması açısından yaptığı çalışmalar sonucunda Mengen Aşçılık Meslek Lisesi’nin ismi Mengen Aşçılar Turizm ve Otelcilik Meslek Lisesi olarak değişmiş ve okul Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri kapsamında değerlendirilmeye başlanmıştır (Kurnaz ve Diğerleri, 2014).

- **Ön lisans düzeyinde Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi**

Türkiye’de mutfak sanatları eğitimi öğrenciler tarafından yıldan yıla daha çok talep edilmekte, bu talebin karşılanabilmesi için aşçılık meslek yüksekokullarının kontenjanları arttırılmakta ve diğer üniversiteler meslek yüksek okulları (MYO) bünyelerine Aşçılık programları koymaktadır.

1997 yılında Türkiye de açılan ön lisans programlarındaki aşçılık eğitimi; öğrencilerin bilgi ve beceri edinmesini sağlayarak, mezun olunan alan sektöründe ara eleman olarak çalışabilmek için sahip olunması gereken niteliklerin sağlanmasına yöneliktir (Kurnaz ve Diğerleri, 2014).

- **Lisans Düzeyinde Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi**

Lisans düzeyinde gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alanında uzman, yönetici ve denetleyici işgücü istihdamı oluşturmak için verilmektedir. Gastronomi ve mutfak sanatları lisans eğitimi teorik ve uygulamalı eğitimin beraber verilmesinden mütevellit olarak çok yönlü öğrenciler yetiştirilir. Türkiye’de lisans düzeyinde eğitim yenidir.

Gastronominin dünyadaki bu yükselişinden etkilenen Türkiye’de de ilk olarak 2003 yılında Tuğrul Şavkay tarafından Yeditepe Üniversitesinde kurulan gastronomi bölümü Türkiye’nin lisans düzeyinde gastronomi eğitiminin verilmesini sağlamıştır (Öney, 2016).

Üniversitelerde gastronomi ve mutfak sanatları bölümü lisans bölümü olmakla beraber mezunlarına gastronom denir. Bu bölümde teorik ve pratik eğitimin birlikte olup, öğrencilerin eleştirel düşüncelerini ve yaratıcı fikirlerinin gelişmesine önem verilir (Alyakut ve Küçükkömürler, 2018).

Gastronomlar mezun olduktan sonra gıdaların raf ömürlerini, gıdaların nasıl işleneceğine, maliyetlerine ve işletmeciliğe dair bilgi birikimine sahip olurlar. Ayrıca hazırladıkları yemeğin lezzetinin yanında görsellik ve tüketim önerilerini ile sunarlar. Aşçılık bölümünden daha kapsamlı bilgilere sahip olduklarından mutfakta çalışmak zorunlulukları yoktur.

Aşçılık bölümü üniversitelerde yer alan ön lisans, usta/ çırak eğitimi veya mesleki eğitim kursları tarafından sertifika ile programı ile eğitim verilen bir bölümdür. Bölüm mezunlarına aşçı denir. Aşçılar mezun olduktan sonra yemek yapma üzerine hizmet sektöründe yer alırlar.

Yukarıdaki açıklamalara göre gastronomi ile aşçılık eğitimleri arasındaki farklılıklar olmasına rağmen meslek olarak aynı içeriğe sahip olduğu görülmektedir. Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü ilk defa Türkiye’de Yeditepe Üniversitesinde kurulmuştur. Gastronomi mezunları daha çok genel olarak yeme-içme her alanında etkili olurken aşçılık mezunu olanlar sadece mutfakta pişirme görevi ile sınırlıdır. Gastronomi mezunu olan daha yenilikçi ve tasarruf odaklıdır aşçılık mezunu olan daha çok görev odaklıdır.

- **Halk Eğitim ve Mesleki Eğitim Düzeyinde Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi**

Halk eğitim kurumları, gastronomi eğitiminin mesleki eğitimde uygulama alanı mutfak sanatları olduğundan, aşçılık ve müfredatlarında mutfak sanatları dersleri ağırlık kazandırılarak bu sayede mezun öğrencilerin sektörde istihdam edilerek meslek kazanılması sağlanmıştır. Bu alanda halk eğitimin amacı, sektörün ihtiyacı olan donanımlı, bilgili, nitelikli mutfak sanatçılarını yetiştirmektir.

Halk eğitim ve mesleki eğitim kurslarında temel olarak besin gruplarını tanıyabilecek ve besin öğelerini ayırt edebilecek, yiyecek hazırlama, pişirme, saklama aşamalarında besin ögesi kayıplarının daha az olmasını sağlayarak kaliteli ve besin değeri yüksek gıdalar ortaya çıkartabilecek temel niteliklere sahip iş gücü yetiştirilmeci amaçlanmaktadır.

Bu kurslarda kursiyerler dönem başında kayıtlarını yaptırarak eğitim alanında zorunlu kılınan ders saatini örgün (Teorik veya uygulamalı) ya da uzaktan eğitim ile tamamlamalarının ardından dönem sonunda sınava girerek başarılı olmaları halinde sertifika almaya hak kazanırlar.

2.2.Gastronomi ve Aşçılık Sektöründe Kadın İstihdamı

İşgücüne kadınların katılımları ve iş hayatındaki görevlerindeki seviyeleri cinsiyetleri nedeniyle erkeklerden oldukça farklıdır. Her ne kadar bu durum ülkelerin kültürel, geleneksel yapısına ve refah düzeylerine göre bazı farklılıklar gösterse de kadın işgücünün tüm dünya için geçerli bazı özellikleri bulunmaktadır. Söz konusu özellikler, kadınların iş hayatındaki dezavantajlı konumlarını göstermektedir (Aşkın, 2015).

Kadının toplumda etkinliği ve yeri henüz ‘işgücü’ tanımıyla yeni ilişkilendirilerek kabul edilirken üst düzey istihdam veya yönetici kimliği hala istenilen düzeyde kabullenilmiş değildir. Kadına, her anlamda fırsat eşitliği verilmelidir. Çünkü kadın toplumun temel yapı taşlarından biridir. Bir ülkede toplumu yönlendiren bireylerin annesi, toplumda kendi özgürce var etmek isteyen kadındır.

Türkiye’de kadınların toplumsal yapı içerisindeki olması gereken yerleri günümüzde oldukça tartışılan bir konudur. Küresel alanda dünyada bakıldığında, insan ömrünün nasıl daha kaliteli olabileceği, hizmet, üretim..vs. sektörlerinde sürekli gelişmesinin sağlanmasında teknolojinin nasıl kullanılabileceği gibi sorunlar tartışılırken hala ülkemizde kadının toplumdaki rolüne değer biçilmeye çalışılmakta ve bir kalıp aranmaktadır.

Kadınların işgücü içerisinde özellikle gastronomi sektörü gibi hizmet alanında yoğunlaşan meslek seçimlerinde desteklemek, lider ya da yönetici olarak tüm meslek dallarında var olabilmelerini sağlamak ve bu alanlarda karar verebilme mekanizmalarını etkin kılmak için işletmeler kendilerine uygun yol haritaları oluşturulmaktadır.

Kadınların meslek seçiminde toplumsal algılar mevcuttur. Mesela kamyon şoförlüğü, inşaat işçiliği gibi meslekler erkeklere yakıştırılırken öğretmenlik, aşçılık, hemşirelik gibi meslekler kadınlara yakıştırılmaktadır (Ensari, 2017).

Fakat kadınlara toplum tarafından biçilen rollerine göre uygun bir iş dalı olarak görülürken Kiser’e (2015) göre; aynı zamanda profesyonel mutfaklarda gıda,

yemek ve çalışma alanlarında karşılaştıkları çeşitli zorluklardan dolayı erkeklerin gerisinde kaldığı bir gerçektir.

Akgül (2020) bir araştırmada değindiği üzere; kadın çalışanlar konaklama ve yiyecek içecek sektörünün yaklaşık yüzde yetmişini oluştururken, üst düzey yönetici personel sayısı toplamda yüzde kırk iken, genel yönetim biriminde çalışan kadın personel sayısı ise toplamın yüzde yirmisini oluşturmaktadır. Sektördeki lider kadınların payı ise toplamın yaklaşık yüzde sekizini oluşturmaktadır. Kısaca kadının hizmet sektörünün bu ayağında, karar verebilme mekanizmasında etkin olmadığı görülmektedir. Bu durum toplumsal cinsiyete dayalı baskıların olduğu görüşü varsayılmaktadır. Yine aynı çalışmada Akgül (2020) göre; kadın ve erkeğin maaşları arasındaki eşitsizlik ise, evrensel ölçekte kadın ve erkek arasındaki ücret farkı ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Kısacası batı ülkelerinde uygulanan ücret ve pozisyon farkı, doğu ülkelerine göre nispeten daha azdır.

Günümüzde gastronomi sektöründe hızla gelişerek ilerleyen alanında uzman işgücü talebi gün geçtikçe artmaktadır. Birçok alanda sektörel olarak ihtiyaç duyulan yemek- içecek hizmeti sağlanan bölümlerde gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi olan bireylerden istihdam sağlanmaktadır. Fakat bu sektörde çalışan kadın ve erkeklere bakıldığında aralarında erkek sayısı lehine önemli bir fark olduğu dikkat çekmektedir. Bu farklılık sebebiyle bu sektörde çalışanların arasında farkın nereden kaynaklandığı merak edilmiş ve çeşitli çalışmalarla incelenmiştir.

Öğrenciler arasında yapılan bir çalışmada sorular terfi ve işe alımda cinsiyet faktörü üzerinde oluşturulmuştur. Çalışma sonucunda “Terfi ve işe alım” ve “ücret” sorularında istatistik açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir (Davras, 2015: 90).

Türkiye’de bu çeşit sorunların üzerinden gelmek ve önlemek adına örnek çalışmalar yapılmaktadır. Bu örneklerden biri olarak kadınların aşçılık mesleğine erişimi ve bu alanda uzman seviyesine ilerlemelerinin önündeki engelleri kaldırmak için;

Ünlü şefler ve iş ortakları, kadının endüstriyel mutfakta güçlenmesi konusunda farkındalık yaratmak için “Gastronomiye İlham Veren Kadınlar

Platformu” oluşturmuştur. Bu alanda toplantılar yapmakta ve bu sektörde kadın istihdamını teşvik etmeye çalışmaktadırlar(Anadolu Ajansı, 2018: 12).

Bu çalışmada, profesyonel mutfaklarda kadın aşçıların mevcut durumunun belirlenerek değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu alışma, erkeklerin egemen olduğu bu sektörde nasıl var olabileceklerine dair çıkarımlar yapılmaktadır.

Araştırma sonucunda katılımcılar kadının mutfakta bulunmasını fırsat olarak değerlendirilmiştir. Özellikle, ekip çalışmasında sabırlı ve uyumlu olmak kadın şefler için bir avantaj olarak değerlendirilirken, biyolojik özelliklerinden gelen ayrımcılığın onlar için en büyük dezavantajı olduğu belirtilmiştir.

Önümüzdeki gelecek dönemlerde gastronomi alanında cinsiyet ayrımı olmaksızın kadın liderler, şefler, iş ortakları ve umutlu öğrencilerle yapılacak bu gibi örnek olacak projeler önemlidir. Bu sayede, gastronomide kadınların güçlenmesine destek olmayı hedeflenmekte ve bu alanda girişimci kadınların kooperatifleşerek ölke ekonomilerine katkı sağlayarak kalıcı çözümler bulunması hedeflenmektedir.

Kadının cinsiyeti değil istihdam edileceği kuruma, işletmeye, markaya katacağı değer dşünlmeli ve kendini göstermesi için fırsat verilmelidir. İşletmeler istihdam ettikleri bireylerin demografik özelliklerinden bağımsız olarak değerlendirmeli ve şirket içerisinde verilen fırsatlar/ eğitimler bu özelliklerden bağımsız olarak kişilere sunulmalıdır.

Kadın aşçıların turizm gastronomi sektöründe çalışmaları ile yaşadıkları sorunlar örnek çalışmalar incelendiğinde aşçıların ve bu alanda bilgi sahibi hizmet verecek kişilerin işe alımında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıldığını ve işe alınsalar bile iş bölümünün de cinsiyete göre yapılmış olduğunu görmekte-dirler.

Bu durumun sebeplerini açıklayan bir çalışmada ise özellikle otellerde yoğun çalışma saatleri gerektiren aşçılığın kadın mesleği olarak düşünülmediği bildirilmiştir (İnce, 2016: 415).

Gastronomi sektöründe meslek yıpratıcı olabilir ve çalışma süreci yorucudur. Kullanılan alet/ edevatlar ise ağır ve tehlikeli olabilmektedir bu nedenle çalışma alanı dikkat gerektirir çünkü dikkatsizlik her an kazaya yol açabilir. Özellikle otel mutfakları ve yiyecek içecek işletmeleri erkek kontrolü altıdadır çünkü uzun çalışma

saatleri, ağır çalışma koşulları, psikolojik baskı ve otoriter düzene dayanan hiyerarşi sistemi biyolojik özellikleri ile ataerkil toplum yapısından dolayı bu alanda çalışmaya kadınlara kıyasla daha uygun görülürler. Endüstriyel mutfaklarda ise bu durumun aksine kadınlar daha çok tercih edilir çünkü kadınlar düşük statülü pozisyonlarda çalıştırılarak ve yükselmelerinin önüne engeller konularak önemli derecede ayrımcılığa uğramaktadırlar.

Kadın, kişi veya grupların bireysel özelliklerinden dolayı, toplumun diğer grupları tarafından siyasi, ekonomik, sosyal açıdan dezavantajlı konuma sürüklenerek özgüvenini kaybederek, değişim yapmaya zorlanmaları gibi eşit olamayan davranışlara maruz bırakılmaları ayrımcılığa uğramasının bir göstergesidir. Neredeyse tüm alanlarda olduğu gibi gastronomi alanında çalışan kadınların yaşadıkları sosyal ve ekonomik sorunların çoğunun temelinde cinsiyete dayalı bir ayrımcılık yatmaktadır.

Gastronomi alanında çoğunlukla mutfakta çalışan kadınlarda da erkeklerde de olduğu gibi işbölümünün sağlanabilmesi için belirli bir sorumluluk verilerek etkin çalışma koşullarının sağlanması yerine cinsiyetinden dolayı mutfağın tüm bölümlerinde anlık ihtiyaca yönelik çalıştırılmaya çalışılarak emeği sömürülmektedir. Bu durum kadının hem bir alanda uzmanlık kazanarak işinde yükselmesini engellemekte hem de meslektaşlarına göre daha çok yıpranmasına neden olmaktadır. Gastronomi alanında kadın istihdamının karşılaştığı pek çok engel vardır. Bu engeller aşağıdaki tabloda listelenmiştir;

Tablo 6: Gastronomi Alanında İstihdam Edilen Kadınların Karşılaştığı Engeller

İşyerinde Cinsel Taciz	Cinsiyet Ayrımcılığı	Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik	İş Bulma ve Yükseliş Eşitsizliği
Psikolojik Taciz/ Mobbing	Kayıt dışı Çalıştırma	Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik	Cam asansör/ Yürüyen merdiven sendromu
İş-Aile Yaşam	Çocuk Bakımı	Ev İşleri Sorunu	Ucuz işgücü olarak

Çatışması			görölmeleri
Toplumsal Cinsiyet Anlayışı	Ataerkil zihniyet	Kraliçe arı sendromu	Cam tavan sendromu
İş Güvencesizliği	Medeni durum sorunsalı	Ücretsiz aile işçisi	Kadının yaşı sorunsalı
İşverenlerin tutumu	Cam duvar sendromu	Cam labirent sendromu	Çifte Açmaz sendromu

Kaynak: Bucak, T. ve Aracı, Ü. E., (2013). *Türkiye’de Gastronomi Turizmi Üzerine Genel Bir Değerlendirme, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 30, Cilt: 16, SS: 16-32*

Tablo 6’da görüldüğü üzere ayrımcılığa uğrayan kadın, toplumların değer yargılarının kadınlara yüklediği rolleri nedeniyle, kadın işi olarak nitelendirilen düşük ücretli ve düşük vasıflı işlerde istihdam edilmesi, işe alım sürecinde ayrımcılığa uğraması da ev işleriyle meşgul olması sonucunda işgücü olarak işveren için verimli olamayacağı düşüncesiyle erkekler daha çok tercih edilmektedir.

Gastronomi ve aşçılık sektöründe çalışan kadınların işgücü piyasasında karşı cins tarafından istenmeyen sözlü ya da fiziksel tacize erkeklerden daha fazla maruz kalarak, kadınlar ve erkeklerin farklı iş bölümlere dağıtılması veya aynı bölümde yer aldıkları halde yönetici pozisyonlarında daha çok erkeklerin tercih edilmesi kadının yıpranmasına neden olur.

Gastronomi ve aşçılık alanında çalışan kadınların önüne çıkan bir diğer engelde biyolojik özelliklerinin gereksinimlerinden dolayı kariyerine belirli dönemlerde ara vermek zorunda kalır. Bu araların verilme nedeni kadının evlilik ve çocuk sahibi olmaları sonucunda kadınların geçici ya da kalıcı olarak işgücü piyasasından ayrılmasıdır.

Sosyal güvenlik güvencesizlik de bu alanda çalışan kadınların erkeklere göre daha fazla kayıt dışı çalışması ve emeklilik, grev, toplu sözleşme ve sağlık hizmeti gibi sosyal güvenlik haklarından yararlanamaması söz konusu olmaktadır. Bu durum

yüzünden kadın bu güvencesiz ortamda emeğinin tam karşılığını alamamasından dolayı çalışma hayatından uzaklaşır.

Gastronomi alanında çalışan kadın ücret eşitsizliği nedeniyle yalnızca cinsiyetleri nedeniyle erkeklere göre daha düşük ücretle çalıştırılması, olarak tanımlanabilir. İşgücü alanında cinsiyet ayrımcılığına uğrayan kadınlar bu duruma bağlı olarak istihdamdan sosyal dışlanma sorunu ile karşı karşıya kalır.



2.3. COVID- 19 Pandemi Sürecinde Gastronomi Sektöründe Kadın İstihdamının Değerlendirilmesi

COVID-19 salgını tüm dünyada etkilerini hissettirirken, salgının önlenmesine yönelik olarak alınan tedbirler sonucunda meydana gelen durumlar ekonomilerinin derinden etkilenmesine neden olarak uluslararası piyasalarda büyük dalgalanmalara yol açmıştır. Bu salgın ülkemizi de etkisi altına alarak salgını kontrol amaçlı uygulanan tedbir amaçlı işyeri kapanmaları gibi politikalar tüm istihdamı etkilemiştir ve ülkemizde istihdamı korumak için çeşitli önlemler alınmıştır.

Kadın istihdamı özellikle yeni sanayileşmiş ülkelerde kalkınma hedefine ulaşılabilmesi için oldukça önemlidir. COVID- 19 salgın sürecinde kadın istihdamı da etkilenmiştir. Türkiye’de kadın istihdamı erkek istihdamı düzeyine çalışmamın önceki bölümlerinde açıklanan çeşitli nedenlerden dolayı çıkamamıştır. Salgın sürecinde ise en fazla hizmet sektöründe çalışan kadın istihdam etkilenmiştir. Özellikle ev işleri, hasta ve çocuk bakımı gibi işlerde kayıt dışı çalışan kadınlar salgın sürecinde sağlık açısından riskli görüldüklerinden işsiz kalmışlardır. Çeşitli sektörlerde kayıt dışı çalışan kadınların salgın sürecinde ekonomik ve sağlık açısından etkilenmesini azaltmak için kayıt altına alınması gerekmektedir. Kadın istihdamının salgın bittikten sonra kötü etkilenmesini önlemek amacıyla alınmış olan tedbirlere ek tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Türkiye’de, ilk COVID-19 vakası 11 Mart 2020 tarihinde görülmüştür. Ancak Türkiye’de hastalığın Çin’de görülmesinin hemen ardından bazı tedbirler alınmaya başlanmıştır. Bu kapsamda ilk olarak alınan tedbir, 10 Ocak 2020 tarihinde Sağlık Bakanlığı tarafından danışma kurulu niteliğindeki ‘Koronavirüs Bilim Kurulu’ oluşturulmasıdır (Covid- 19 Bilgilendirme, 2023).

Alınan tedbirlerden bir diğeri Çin’den gelen tüm uçuşların iptal edilmesi olmuştur. Daha sonra İran, Irak, İtalya ve Güney Kore’ye de ulaşım yasaklanmıştır. Türkiye’de alınan tedbirler sırasıyla; birçok ilde halka açık yerler ve toplu taşıma araçlarının dezenfekte edilmesi, Umre’ den, Hac’dan ve yurtdışından gelen vatandaşların Kredi ve Yurtlar Kurumu’nun (KYK) yurtlarında 14 gün karantinaya alınması, eğlence mekanlarının faaliyetlerinin durdurulması, eğitim öğretime online

olarak devam edilmesi, camilerde namaz kılınmasının yasaklanması, spor müsabakalarının durdurulması, kuaför ve berberlerin kapatılması, restoranların ve gastronomi alanında hizmet veren yerlerin yalnızca paket servis şeklinde hizmet verilmesine karar verilmesi, ilk olarak zorunlu olarak çalışması gerekmeyen ve bunu belgeleyemeyen 65 yaş üstü bireyler olmak üzere daha sonra 20 yaşın altındaki bireylere sokağa çıkma yasağı getirilmesi, 30 büyükşehir ve Zonguldak için seyahat kısıtlamasının getirilmesi ve hafta sonu sokağa çıkma yasağının getirilmesi, toplu kullanım alanlarında maske takma zorunluluğunun getirilmesi olarak özetlenebilir.

Türkiye’de, 18 Mart 2020 tarihinde 100 milyar Türk Lirası (15 milyar dolar) değerinde ‘Ekonomik İstikrar Kalkanı’ adlı destek paketi açıklanmıştır. Paket kapsamındaki; hizmetler sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin vergi, SGK primleri ve kredi borçlarının ertelenmesi, üretime ara veren işyerlerinde çalışanlara geçici gelir desteği olarak kısa çalışma ödeneği verilmesi, ücretsiz izne ayrılmış ancak kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan ya da işten çıkarıldığında işsizlik ödeneğine hak kazanamayan işçilere günlük 39,24 Türk Lirası gelir desteği sağlanması ya da ekonomik geliri olmayan hanelere aylık para yardımı ve faturalarını karşılamak gibi uygulamalar ile salgının ekonomik etkileri azaltılmaya çalışılmıştır (İstanbul Valiliği, 2020).

Ayrıca Türkiye’de özel sektör için 16 Nisan 2020’ de başlayarak üç ay işten çıkarma yasağı getirilmiştir. Birçok kez uzatılan işten çıkarma yasağı, kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği 1 Temmuz 2021 itibariyle sonlandırılmıştır.

Bu uygulamanın sonlanması için maddi olarak sorun yaşayan işverenler pek çok istihdamının işine son vermiştir. İşten çıkarılan bu bireyler arasında çoğunlukla kadınlar yer almaktadır. Bu dönemde hane içi sorumluluklarının arttığı kabul edilen kadının işten çıkarılması normalleştirilmeye çalışılmıştır çünkü çocuk bakım evlerinin çoğunun faaliyete geçememesi ya da okulların yarı örgün eğitime geçmesi nedeniyle hane içi karşılıksız bakım emeği ihtiyacı artmıştır.

Sokağa çıkma yasakları ve hastalığının bulaşıcı olması nedeniyle dışarıdan gıda tüketiminin gittikçe azalması nedeniyle gastronomi ve mutfak sanatları alanında hizmet veren çoğu işyeri kapanmak zorunda kalarak uluslararası sektörel olarak

büyük kayıplar yaşanmıştır. Bu alanda çalışan kadınlar toplumsal cinsiyet ayrımı nedeniyle çoğunlukta olmakla beraber pek çok birey işsiz kalmıştır.

Gümüş ve Hacıevliyagil'e (2020) göre; COVID-19 un neden olduğu pandemi süreci nedeniyle birçok ülke hastalığın yayılımını önlemek amacıyla bireylerin evden çıkmamalarını sağlamaya çalışarak ülke ekonomilerini dış Dünya'ya tamamen kapatmışlardır. Bu durumun bir sonucu olarak küresel tedarik zinciri kırılma noktasına gelmiştir. Ancak Türkiye gibi bazı ülkeler ise sanayi sektöründe çalışanların faaliyetlerine devam etmesini sağlarken diğer sektörlerde çalışanların işlerini evden yürütmelerini sağlamaya çalışmışlardır.

Gastronomi sektörü, COVID-19 pandemisi sürecinde hizmet ve üretim alanından kaynaklı olarak bu süreçte en ağır darbeleri alarak en çok etkilenen sektörler arasında birinci sırada yer almıştır. Hastalığın yayılmasını önleme kapsamında getirilen yasaklar hizmet sektöründe pek çok iş yerinin faaliyetlerine ara vermesi veya kapanmasına neden olmuştur. Türkiye'de sağlık, kargo, market, perakende satış, teknoloji ve iletişim gibi temel hizmet veren işkolları dışında kalan işkollarının alanlarının neredeyse tamamı bu süreçten olumsuz etkilendiğini görülmüştür.

COVID-19pandemisinin tüm dünyada hızla yayılmasıyla, hastalığa karşı alınan önlemler tüm dünyada ekonomik faaliyetlerini sınırlarken, pek çok işletmenin kapanması istihdamı olumsuz etkilemiştir. Ekonomik faaliyetlerin sınırlandırılması ve bazı işkollarının daralması beraberinde işsizliğe neden olmuştur.

Gastronomi ve mutfak sanatları alanında çalışan ama bu süreçte işsiz kalan kadınların çoğu alanlarına yakın olarak görülebilecek market sektörlerin çalışmaya yönelmişlerdir. Bu sektörde kadınların birçoğu küçük atölye veya depolarda fazla çalışma saatli, düşük ücretle ve kayıt dışı olarak çalışmaktadırlar. COVID-19 salgınının önlenmesine yönelik kısıtlamaların olduğu dönemde kadınlar işsiz kalarak yoksullaşmalarının yanı sıra toplumsal baskı sonucunda psikolojik kırılganlık yaşamışlardır.

Genellikle kayıt dışı çalışanı fazla olan küçük ve orta ölçekli firmalar salgın sürecinde krizlere karşı yeterli birikimleri olmamaları nedeniyle zorlandıklarında iş

çıkacakları elamanları kayıt dışı çalışanlar olacağından kayıt dışı ücretli olarak çocuk ve yaşlı hasta bakıcısı, ev işlerine yardımcı gibi benzeri işlerde çalışan kadınlar bu süreçte işsiz kalmışlardır. Çünkü bu hizmete ihtiyaç duyan kadınlar da işsiz kalarak hane içi sorumluluklarına yönlendirilmişlerdir. Kadınlar bu salgından iki taraflı etkilenmişlerdir. Bunlardan ilki kadınların çalıştıkları sektörün olumsuz etkilenerek işsiz kalmaları, diğer etkilenme şekli ise genellikle görülmeyen ancak ev kadınlarının haneyi geçindiren kişinin istihdam edildiği sektörün olumsuz etkilenmesi sonucu işsiz kalmasından etkilenmesidir.

COVID-19 salgınının Türkiye’de meydana getirdiği ekonomik olumsuzlukların giderilmesi ve istihdamın korunması için “Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi” açıklanmıştır. Kamu bankaları tarafından firmaların ve vatandaşın kredi borcu ertelenmiş, salgından etkilenen KOBİ’lerin geri ödemeleri KOSGEB tarafından ertelenmiştir (TCMB, 2021).

İşçilere zorlayıcı koşullar durumunda gelir desteği sağlayan kısa çalışma ödeneği uygulanmaya başlanmıştır. Bu ödenek bir yıl içerisinde asgari ücret alanlara ayda 1752 TL olarak ödenir. En fazla 3 ay ödenmekte, ama 6 aya kadar uzatılabilir (Yönetmelik, 2018).

Bu uygulan tedbirlere ek olarak çalışanlara asgari ücret desteği adı altında sübvansiyon uygulanmaktadır. Ayrıca telafi edici çalışma süresi arttırılmıştır. Esnek ve uzaktan çalışma modelleri teşvik edilmiştir. İstihdamın korunması için alınan tedbirler erkek ve kadın çalışanları birlikte kapsamaktadır. Ancak bu süreçte en önemli olan kayıt dışı çalışan kadınlardır. Ülkemizdeki yasalar yeniden düzenlenerek bu bireyler kayıt altına alınarak devlet tarafından sunulan olanaklardan yararlanmaları sağlanmalıdır.

Salgın sürecinde işsiz kalan kayıt dışı vasıfsız işlerde çalışan kadınlara meslek edindirme kurslarına gitmeleri teşvik edilerek yeni çalışma alanları yaratılmalıdır. Kadın girişimcilere destekler artırılmalıdır. Çoğu zaman, kadın girişimcilik çabaları gözden kaçarak katkıları az değer görmüştür. Bunun nedeni ise, gelişmekte olan ülkelerdeki kadınların ticari girişimlerinin kayıtlı ekonomiden daha çok kayıt dışı ekonomide faaliyet göstermesidir.

COVID-19 sürecinde istihdamın korunmasına yönelik Türkiye’de gastronomi alanında önlemler arasında yasal olarak kanunlar ile yapılan düzenlemelerde önemli bir yer tutar. Bu önemler ve yaşanan süreç şu şekilde sıralanabilir;

- **İşveren Tarafından Fesih**

Türkiye’de COVID-19pandemisi sürecinde işyerlerinin kapanma tedbirleri nedeniyle faaliyetlerine devam edememesi nedeniyle işverenlerin ilk uygulaması istihdamı işten çıkarma olmuştur. Ülkemizde istihdamı güvence altına almak için 17 Nisan 2020’de Resmi Gazete’ de yayınlanan İş Kanunu’na eklenen geçici madde ile işverenlere pandemi sürecinde geçici olarak işten çıkarma yasağı getirmiştir.

Eklenen bu madde; ‘Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez’ ve ‘Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir.

Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılması işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez ve ‘Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir’ denerek etkisinin arttırılması hedeflenmiştir. Bu maddede belirtilen üç aylık işten çıkarma yasağının uzatılması altı aya kadar olmak şartı ile Cumhurbaşkanı’nın yetkisindedir.

İstisnai olarak ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler ayrı tutulmuştur. Belirtilen işten çıkarma yasağı birçok kez uzatılarak 1 Temmuz 2021’de son bulmuştur.

Ancak COVID-19 Türkiye’de de görülmesinin ardından 17 Nisan 2020’ye kadar olan süreçte işten çıkarma yasağının olmadığından bu tarihe kadar işverenler tarafından çalışanlarını salgın neden göstererek işten çıkarabilmişlerdir. İşten

çıkarma yasağının başladığı tarihten öncesi için bu geçici maddenin bir yaptırımını yoktur. Gastronomi alanında faaliyet gösteren birçok işyeri sahibi pandemiye neden göstererek çalışanlarını işten çıkartmıştır.

- **İşçi Tarafından Fesih (İstifaya Zorlanma)**

Genel kurala göre, hiçbir geçerli neden belirtmeksizin iş sözleşmesini fesheden yani istifa eden işçi feshe bağlı haklardan (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve işsizlik ödeneği, işe iade davası açma hakkı) yararlanamaz. Pandemi sürecinde işverene getirilen işten çıkarma yasağı bazı işverenler tarafından istihdam ettiği bireyleri istifaya zorlaması şeklinde ihlal edilerek istifa ederek işten ayrılanların üzerinde işten çıkarma yasağının bir hükmü olmamıştır

- **Hane İçi Ücretsiz Emek Nedeniyle İşçi Tarafından Fesih**

Hane içi emek; temizlik yapmak, yemek pişirmek, çocuk bakmak, alışveriş yapmak gibi sürekli olarak tekrarlanan ve hane içinde karşılık beklemeksizin görülerek gerçekleştirilen bu işler tarihsel süreç içerisinde ataerkil toplum yapısına geçilmesiyle birlikte kadınlara yüklenen toplumsal sorumluluklardır. COVID-19pandemi süreci ile birlikte aile üyelerinin pandemi öncesine göre evde daha uzun süre vakit geçirmesi kadınların hane içindeki sorumluluğunun artmasına neden olmuştur.

Bu süreç içerisinde hane sorumlulukları ücretli bir işte çalışan kadınlar üzerinde büyük bir külfet oluşturmuştur. Kadınlar, hem ücretli bir işte çalışmak hem de ev işlerini yerine getirmek ve iki kat daha fazla çalışmak zorunda kalmışlardır. Pandemi sürecinde getirilen yasaklar ve özellikle de okulların kapanması nedeniyle kadın emeğinin karşılığını aldığı işgücünden uzaklaşarak sınırlı özgürlük alanı olan ücretsiz hane içi sorumlulukları karşılamak için ev hanımlığına geçiş yapmışlardır. Özetle bir hane içinde her ikisi de çalışan çiftlerden birinin hane içindeki ücretsiz işleri yerine getirmek amacıyla işgücü piyasasından çekilmek zorunda kaldığını ve bu kişinin çoğunlukla kadın olduğunu görülmüştür. Görüldüğü üzere pandemi sürecinde çoğu kadınlar ücretli işlerinden vazgeçmek zorunda kalmışlardır

- **Kısa Çalışma Ödeneği, Ücretsiz İzin Uygulaması, İşsizlik Ödemeği ve İş Kanunun Kapsamındaki Haklardan Yararlanma**

Türkiye’de COVID-19 pandemisinin istihdam üzerindeki yarattığı etkiler sonucunda iş hukuku kapsamında önemli yasal düzenlemelere gidilmiştir.

- Kısa çalışma ödeneği

Kısa çalışma ödeneği, ‘‘Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulama’’ olarak tanımlanmaktadır. (İŞKUR,2023)

Ülkemizde COVID-19 neden olduğu pandemi süreci kapsamında verilecek kısa çalışma ödeneği için bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerden en belirginini kısa çalışma ödeneğine başvuru şartında aranan sürelerin azaltılması olmuştur. Yapılan düzenlemeler ile kısa çalışma ödeneğine hak kazanma şartı; son 60 gün hizmet akdine tabi olmak şartıyla son 3 yıl içinde 450 gün prim ödemiş olmaktır. Kısa çalışma ödeneği kapsamında verilen hizmetler ise; işçilere, kısa çalışma ödeneği ödenmesi ve işçilerin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesidir.

- Ücretsiz İzin Uygulaması

Ücretsiz izin uygulaması, iş sözleşmesinin askıya alınmasına neden olan bir uygulamadır. İşverenler; ekonomik kriz, üretimin durması, hammadde veya siparişlerde yaşanan yetersizlik gibi zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde ücretsiz izin uygulamasına başvurabilir.

Ücretsiz izin uygulaması; 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’’ kapsamında İş Kanun’una

getirilen geçici madde ile düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeye göre; “bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez” şeklinde ücretsiz izin uygulamasına ilişkin şartlar belirtilmiştir (Resmi Gazete, 2020). Ücretsiz izne çıkarılan işçilere, 7244 sayılı kanun kapsamında nakdi ücret desteği verilmiştir.

○ Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, iş akdinin sona ermesinin en önemli hukuki sonuçlarından biridir. Yasal olarak vurgulanan asgari bir çalışma süresini doldurarak işçinin iş sözleşmesinin yasa da öngörülen nedenlerden biriyle son bulmasıyla, işverence, işçiye veya mirasçılara ödenen paradır. Kıdem tazminatı, 1457 sayılı İş Kanun’unun 14.maddesinde düzenlemiş olup 4857 sayılı İş kanun’ u kapsamındadır.

İş kanuna göre; işçiye işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti kıdem tazminatı olarak ödenir. Bir yıldan fazla süreler için de aynı oranda son ücret üzerinden yapılır.

○ İhbar Tazminatı

İhbar tazminatı, 4857 sayılı İş Kanun’unun “Sürelî Fesih” konusu kapsamında 17.madde uyarınca düzenlenmiştir. Buna göre; işveren ile işçi arasında yapılan belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin varlığı halinde sözleşmeyi fesheden tarafın fesihden önce durumu diğer tarafa bildirmesi gerekmektedir. Bu durum ihbar süresi veya ihbar öneli olarak adlandırılmaktadır.. İhbar tazminatı olarak isimlendirilen bu durum ise, taraflardan birinin bu şartlara uymaması sonucunda gerçekleşir. Şarta uymayan taraf ihbar tazminatı öder.

○ Yıllık Ücretli İzin Alacağı

4857 sayılı İş Kanun’unun 59.maddesi uyarınca düzenlenmiştir. İstihdam edilen bireylerin çalıştıkları yerlerde deneme süreleri de dâhil olarak üzere işe başladığı günden itibaren bir yıl çalışmasıyla kazandığı hakkıdır.

Ancak yine bu maddeye göre istihdam edilen bire bu hakkını kullanamadan işten ayrılmak durumunda kalırsa son aldığı aylık ücreti üzerinden kendisine ya da mirasçılarına nakit olarak ödenir. Bu durumda yine istihdam edilen birey kendi isteği dışarısında işten çıkarılması halinde eğer kullanmadığı yıllık ücretli izin hakkı varsa ücretinin nakit olarak ödenmesi gerekir.

○ İşsizlik Ödeneği/ İşsizlik Maaşı

İşsizlik ödeneği, ‘‘sigortalı işsizlere yasada belirtilen şartları taşımaları halinde işsiz kaldıkları dönem için belirli süre ve miktarda yapılan ödeme’’ olarak tanımlanmıştır (İŞKUR, 2022).

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için bazı koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu koşullar ise şunlardır;

- Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmak
- Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmak
- Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak
- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurmak

Bu koşulları sağlayan bireyler işsizlik ödeneği almaya hak kazanmaktadır. Bunun yanında kişilerin genel sağlık sigortası primleri de işsizlik ödeneği aldıkları süre boyunca ödenmektedir. İşsizlik ödeneğinin süresi ise işçinin ödediği işsizlik sigortası primlerine göre hesaplanır.

COVID-19salgını sürecinde istihdamın korunmasına yönelik Türkiye’de gastronomi alanında önlemler arasında yasal olarak kanunlar ile yapılan düzenlemelerde geçici olarak pandemi süreci içerisinde toplumun karşılaştığı sosyal ve ekonomik sorunların çözülmesi hedeflense de bu düzenlemeler maalesef tam olarak etkin olamamıştır. Özellikle gastronomi alanında sektör olarak yaşanan sorunların çözümü ve kadınların işten çıkarılmasını engellenmeye çalışılmış ancak yeterli olmamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. GASTRONOMİ VE AŞÇILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAM DURUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ: BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada gastronomi ve aşçılıkta kadın çalışanların istihdam sürecinde karşılaştığı çeşitli dezavantajlar nedeniyle ekonomik istihdam politikaları ile toplumun kadına yüklediği anlam, geleneksel değer yargıları ile birlikte sosyal ve ekonomik gelişmişlik düzeyini kadını nasıl etkilemektedir sorusunun üzerinde durulacaktır. Ayrıca kadının karşılaştığı bu dezavantajlar ortadan kalktığı takdirde kadının aktif nüfus içerisinde istihdama katılımının artacağı varsayıldığı hipotezi savunulacaktır. Bu alanda da gastronomi ve aşçılık sektörü öne çıkmaktadır. Kadının gastronomi ve aşçılık alanında meslek eğitimi alarak mutfak araç, gereç ve ekipmanlarını kullanarak, sağlığa uygunluk ve sağlık koruma kurallarına uygun yiyecek üretimi yapma ve servise hazır hale getirme yeterliklerine sahip nitelikli meslek erbabı olarak istihdam edilmesi önemlidir. Çünkü gastronomi ve aşçılık geçmişten günümüze çırak, kalfa ve usta eğitimine sistematigine sahip olmasının yanında hem yükseköğrenim kurumlarında hem de mesleki eğitim kursları sayesinde meslek edindirmektedir. Bu nedenle bu alanda gastronominin ve aşçılığın kadının istihdamı için önemi ve kadının istihdam edilmesinin önemini göstermek bu çalışmanın amacıdır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada, gastronomi ve aşçılık sektöründe kadın istihdamının sorunlarının incelenmesidir. Kadın istihdam oranının artışı sayesinde ekonomide meydan gelecek olumlu gelişimin öneminin ortaya konulması amaçlanmıştır. Özellikle Türkiye’de hizmet sektörünün gelişmesinin önemi büyüktür. Toplumsal sosyal yapı içerisinde kadının sınırlı özgürlük alanının dışına çıkarak çalışması önemli bir adımdır. Özellikle COVID-19 süreci ile genişleme sürecine giren e-ticaret ve kişiye özel hizmet seçenekleri sunan hizmet sektöründe gastronomi alanında uzman iş gücü

ihtiyacı gün geçtikçe artmaktadır. Kadınların çalışma alanında ve öncelikle gastronomi sektörü gibi hizmet alanında yoğunlaşan meslek seçimlerinde desteklemek, lider ya da yönetici olarak tüm meslek dallarında var olabilmelerini sağlamak ve bu alanlarda karar verebilme mekanizmalarını etkin kılmak için gastronomi ve aşçılık faaliyetleri önem kazanmaktadır.

3.3. Araştırmanın Problemi

Gastronomi ve aşçılık alanında ihtiyaç duyulan bilgi, beceri ve donanıma sahip alanında başarılı kadınların çalışmaları ancak etkin ve kaliteli gastronomi eğitimi ve öğretimi ile sağlanabilir. Günümüzde kalifiye personel ihtiyacı nedeniyle meslek lisesi ve yüksekokullarda gastronomi bölümleri ve diğer mesleki eğitim programları açılmaktadır. Gastronomi ve aşçılık alanında Türkiye’de kadınların bu alanda istihdamda karşılaşılan sorunların ele alınması ve çözüm önerileri bu çalışmanın araştırma problemini oluşturmaktadır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın amacı gastronomi alanındaki kadın çalışanların deneyimlerinin değerlendirilmesidir. Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemi kullanılarak gastronomi alanında çalışan veya iş deneyimi bulunan kadınların meslekleri hakkındaki görüşlerine yer verilecektir.

Yıldırım ve Şimşek (2016:14) göre, *nitel araştırmalar olguyu ilgili bireylerin bakış açılarından görebilmeyi ve bu bakış açılarını oluşturan sosyal yapıyı ve süreçleri ortaya koymaya imkan vermektedir (Akt. Alacalar Çakır ve Aydın, 2023: 222).*

Bu nedenle yarı yapılandırılmış görüşme soruları düzenlenmiş olup görüşme sırasında ek sorular da yönetilmiştir. Bu çalışmada, gönüllü olarak bireylerin gastronomi alanında deneyimi olması şartı aranmıştır. Bu çalışmadan elde edilen veriler tamamen bilimsel amaçlı olup asla üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Görüşmeler yüksek lisans tezini hazırlayan Gözde FINDIK tarafından gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinden yararlanarak gözlem ve

görüşmelerden elde edilen verilerin içerik analizi yapılmış ve bulgular elde edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Örneklemi

Bu araştırmanın örnekleme, Türkiye’de gastronomi ve aşçılık alanında eğitim almış ve çalışma deneyimi olan 12 gönüllü kadın katılımcıdan oluşturulmuştur.

Araştırmada örneklem yöntemlerinden ‘Uygun Örneklem’ (conformitysampling) yöntemi kullanılmıştır. Aziz’e (2014: 54) göre; ‘*Uygun Örneklem*’ yöntemi; “örneklem, araştırmacının çevresinde, yakınında bulunan tanıdık, bildik çevreden çekilir”.

Bu tanıma göre, araştırmanın örnekleme en çok Giresun ve çevre illerde ikamet eden kolay iletişim kurabileceğimiz bireylerden oluşmuştur. COVID-19 pandemisi araştırma süresini olumsuz etkilemiştir. Bundan dolayı bu örneklem yöntemi seçilmiştir. Gastronomi ve aşçılık alanında farklı yerlerde çalışan kadınlara ulaşılmıştır.

Literatürde nitel araştırmalarda katılımcı sayısı hakkında kesin bir bilgiye rastlanmamıştır. Bazı yazarlara göre araştırmanın amacına ulaşılmasının baz alınması yönündedir. Silverman (2013) göre; örnekleme yer alan tüm kişilerin yaşadıkları deneyimler hakkında anlatacağı hikayelerinin olması, örneklem grubunda gereksiz ve ilgisiz kişilerin olmaması gerektiğini belirtmiştir ve Lincoln ve Guba (1985) örnekleme doyumluluk oranının örneklem seçiminde etkili olduğunu bildirmektedir (Akt. Baltacı, 2018).

3.6. Verilerin Toplama Teknikleri

Görüşme soruları geniş bir literatür taraması sonucunda hazırlanmış olup dört bölümden oluşan yapılandırılmış görüşme soruları alanında yapılmış çalışmalar ışığında hazırlanan sorular alanında 2 uzman kişi ile yüz yüze görüşülerek görüşleri alınarak hazırlanmıştır. Pilot çalışma iki kişi ile yapılmıştır. Pilot çalışma sonuçları, araştırmanın amaçlarına ulaşmada uyumluluk göstermiştir. Birebir veya yüz yüze görüşmek üzere hazırlanan sorular COVID- 19 tedbirleri ve daha sonra 6 Şubat 2023 tarihinde ülkemizde yaşanan asrın felaketi olan büyük depremin getirmiş olduğu

üzüntü ve seyahat engelleri sebebiyle yüz yüze iletişimin zorluğu yaşanmıştır. Bu zorluklar sonucunda 12 katılımcıdan 6'sı ile uzaktan sesli görüşme yöntemi ile ulaşılabilmektedir, geri kalan 6 katılımcıya görüşme soruları yüz yüze görüşülerek yöneltilmiştir. Veriler katılımcıların söylemleri doğrultusunda kayıt edilmiştir. Görüşmeler, katılımcıların gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmıştır. Görüşmelerin süresi kısa tutulmuş çünkü sektörde çalışanların zamanlarının fazla olmayışı dikkate alınmıştır. Bundan dolayı daha önce hazırlanmış olan görüşme soruları katılımcılara gönderilmiş ve bir hazırlık süreci başlatılmıştır. Katılımcılar yakın çevreden olduklarından rahat ve doğru cevapların verilmesine özen göstermişlerdir. Katılımcıların kendilerini ifade ederken çekimser olmalarından dolayı başlangıçta görüşmeye mesafeli durmuşlardır. Ancak bu sektörde daha önce çalışan ve deneyim sahibi olduklarından görüşmeler olumlu geçmiştir. Araştırma için hazırlanan görüşme soruları üniversitemizin etik kurulundan izin alınmıştır.

3.7. Verilerin Analiz Edilmesi

Araştırma süreci sonunda elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur.

Yıldırım ve Şimşek'e göre (2016: 242); *nitel verilerin analizinde, içerik analizi yöntemi ile birbirine benzeyen katılımcı ifadeleri bir araya getirilmiş, veriler kodlanarak elde edilen kavramlar belirli bir tema altında sınıflandırılmış ve tablolar haline getirilmiştir. Ardından her bir tabloda yer alan kavramlar, ilgili değişkenlere ait katılımcı ifadelerinden doğrudan alıntılar yapılarak desteklenmiştir* (Akt. Alacalar Çakır ve Aydın, 2023).

Öncelikle veriler incelenerek görüşme sorularına göre bölümlerine ayrılarak her katılımcının görüşü ayrıca belirtilmiştir. Daha sonra birbiri ile ilişkili sorular gruplanarak bölümlere ayrılmıştır. Bu bölümler üzerinden alınan veriler sistematik bir şekilde düzenlenerek tablolar oluşturulmuştur. Bu sayede katılımcıların açık görüşü kendi açıklamasına sadık kalınarak belirtilmiştir.

3.8. Araştırmanın Güvenilirliği

Araştırmanın güvenilirliği için öncelikle ilgili literatür taranmış ve kavramsal olarak bir çerçeve çizilmiştir. Benzer uygulamaların örnekleri araştırılarak

incelenmiş ve görüşme soruları uzman görüşü de alınarak çıkartılmıştır. Pilot bir çalışma yapılarak, araştırma bulgularına uygunluk sağlanmıştır. Bulgular değerlendirme esnasında tekrar alanında uzman üç farklı kişiye danışılarak güvenilirliği test edilmiştir. Nitel araştırmalardaki geçerliğin ve anlamlılığın önemi, örneklem büyüklüğünden çok seçilen durumların bilgi yüklü olması ve araştırmacının gözlemsel ve analitik becerilerinin olmasına bağlıdır (Sandelowski, 1986) (Baltacı, 2018: 261).

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları Gastronomi ve Aşçılık alanında deneyimi olan halen çalışan kadınlara yönelik olmasıdır. Ayrıca ön kabullerde yeni bir kavram olarak “Gastronomi” kelimesi yaygın bir şekilde kullanılmakta olup, eski bir meslek olan aşçılık ile farklılıkları bakımından görüşmeyi kabul eden kadın çalışanlara literatürde yer aldığı şekilde kullanılması için ön açıklama yapılmıştır.

Türkiye’de gastronomi ve aşçılık alanında kadın çalışanların incelenmesi henüz yeni bir araştırma alanı olması sebebiyle yeterli miktarda yayın bulunmaması araştırmanın sınırlılıklarındandır.

COVID- 19 pandemi süreci ile birlikte ülkemizde 6 şubat 2023 tarihinde yaşanan deprem felaketi, iletişim zorluğu ve seyahat engellerinin olması da bu araştırmanın sınırlılıklarındandır. Katılımcılara ulaşım problemleri nedeniyle örneklem grubu küçük tutulmuştur. Gastronomi alanında faaliyet gösteren işyerlerinin birbirlerine yakın çalışma ortamları ve çalışma şartlarının ortak özellikler taşıması nedeniyle çoğunlukla benzer bulgulara rastlanmıştır.

3.10. Bulgular

Gastronomi alanındaki mesleki eğitimin kadın istihdamına etkileri: engeller ve çözüm önerileri başlıklı Yüksek lisans tez çalışması için hazırlanan görüşme soruları aşağıda yer almaktadır. Nitel araştırma yöntemi kullanılacaktır. Gastronomi alanında çalışan veya iş deneyimi bulunan kadınların meslekleri hakkındaki görüşlerine yer verilecektir. Bu çalışmanın amacı gastronomi alanındaki kadın çalışanların deneyimlerin değerlendirilecektir bu bölümde.

I.Bölümde katılımcılarına kişisel bilgilere yönelik 6 soru sorulmuştur. Bu sorular ile şu cevaplara ulaşılmıştır.

Tablo 7: Katılımcıların Demografik Özelliklerine ait Veriler

Katılımcı Numarası	Yaşınız Nedir?	Doğum Yeriniz?	Yaşadığınız İl	Medeni Durum	Gastronomi Eğitimi	Gastronomide Alanındaki Unvanınız	Deneyiminiz kaç yıldır?
K-1	19	Giresun	Giresun	Bekar	Önlisans	X	1
K-2	20	İstanbul	İstanbul	Bekar	Önlisans	Çırak	3
K-3	27	Giresun	Giresun	Bekar	Mesleki Eğitim	Çırak	5
K-4	30	Trabzon	Giresun	Evli	Lisans	Kalfa	7
K-5	32	Rize	İstanbul	Evli	Lisans	Kalfa	10
K-6	35	Ordu	Giresun	Evli	Çıraklık Eğitimi	Kalfa	15
K-7	40	Giresun	Giresun	Evli	Lisans	Usta	15
K-8	42	Rize	Giresun	Evli	Mesleki Eğitim	Usta	20
K-9	54	Giresun	Giresun	Evli	Çıraklık Eğitimi	Usta/ Usta Öğretici	32
K-10	35	Giresun	İstanbul	Evli	Çıraklık Eğitimi	Kalfa	9
K-11	37	İstanbul	İstanbul	Evli	Çıraklık Eğitimi	Kalfa	12
K-12	40	Ordu	İstanbul	Evli	Çıraklık Eğitimi	Usta	16

Tablo7’de görüldüğü üzere; “K” harfi ile katılımcılar kodlanmıştır. Katılımcıların yaş aralığı 19 ile 54 olup genç ve orta yaş grubunun bu meslek alanında aktif olarak sahada çalışabileceği düşünülmektedir. Bunun nedeni özellikle

kas gücü gerektiren, yoğun tempoya sahip ve uzun çalışma saatlerine sahip bir çalışma alanı olmasından dolayıdır. Görüşmeye katılan kişilerinde ifadesi üzere bu sonuca ulaşılmıştır. Bu tabloya göre 9 kişi evli ve 3 kişi bekâr olduğu görülmektedir. Evli kadınların bu mesleği seçmesi de ayrıca kadınlar için uygun bir meslek dalı olduğunu göstermektedir. İş ve yaşam dengesinin kurulabileceği görülebilir.

Gastronomi eğitimi bu tablo incelendiğinde gastronomide alanındaki unvanlar; mutfaktaki tecrübe ve eğitime göre değişiklik göstermektedir. Günümüzde gastronomi eğitimi yeni gelişen bir bilim ve sanat dalı olmasından dolayı daha çok çıraklık eğitiminin alındığı görülmektedir.

Bu tabloya göre; en tepe unvan Usta/Usta Öğreticisi- Kalfa-Çırak geleneksel kariyer yükselmelerinde eğitimin 5 kişi çıraklık eğitimi, 2 önlisans ve 3 lisans eğitimi alanlar ve ayrıca 2 mesleki eğitimi aldıkları görülmektedir.

II. Bölümde katılımcılarına mesleki bilgilere yönelik 10 soru sorulmuştur. Bu sorular ile şu cevaplara ulaşılmıştır.

- 1. Soru: Gastronomi alanında çalışmayı tercih etmenizin sebebi nedir? Toplumda, “Gastronomi” alanında çalışmak kadınlar için uygun bir kariyer seçimi mi?

12 katılımcının cevapları incelendiğinde; kadınların ortak cevabının gastronomi alanında çalışmanın kadınlar için uygun bir meslek ve kariyer tercihi olarak benimsendiği görülmüştür. Verilen cevaplardan yola çıkılarak buradaki görüşün ana sebebinin toplumsal rollerin gereklerine uygun olarak görülmesidir.

K1 : “Ailem ile birlikte çalışmak istediğim ve ailem beni mutfakta çalışmam için küçük yaştan beri teşvik ettiği için bu alanda çalışmayı tercih ettim. Bence gayet uygun bir seçim çünkü bence kadınlar mutfakta çalışırken kendilerini daha rahat hissediyor”.

Görüşme katılımcılarının cevaplarından görüldüğü üzere kadınların meslek seçimlerinde ailelerin yönlendirmesi meslek seçimini oldukça belirleyici faktör olduğu görülür.

K4: “Üniversite tercihlerimi yaparken önü açık ve yeni bir eğitim alanı gördüğüm için açıkçası bu alanda eğitim görmeyi tercih etmiştim. Ailem de ileride çalışmasam bile bir kadın olarak mutfak alanında eğitimi olan bir kadın olacak olmamı desteklemişti. Bence sıkı ve tempolu çalışmayı seven kadınlar için uygun bir kariyer seçimi. Açıkçası bu bölümü tercih ederken sonrasında çalışmayı pek düşünmemiştim ama mutfağa girdikten sonra çıkmak istedim ve kendimi geliştirmeye çalışıyorum halen”.

Gelecek kaygısı kadınların meslek seçimini etkilemektedir, kariyer planlaması yapmak ve birden fazla ihtimal üzerine düşünerek geniş bir çerçeveden bakılmasını sağlamaktadır görüldüğü üzere.

K6: “Ailemin kendi kendine yeten bir kadın olabilmem için desteklemesi sonucunda annemin yönlendirmesi ile mesleki eğitim kurslarında eğitim alarak bu alanda çalışmaya başladım. Toplumsal olarak bana kalırsa uygun çünkü mutfakta çalıştığımı duyan herkes bu alanla ilgili sorular sorularak sorarak uzmanlığımdan faydalanmak istiyor bu durumda beni mutlu ediyor”.

Tablo 8: Kadınların Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler

TEMA	KATEGORİ	KATILIMCI
Kadınların Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler	Aile ile çalışmak	K1
	Kariyer fırsatı, yeni bir alan	K3, K4, K7
	Aile ve Toplumdan İlgi	K2,K6
	Kadınlara uygun bir meslek	K5, K8, K9, K10,
	Maddi kazanç	K11, K12

Tablo 8’de görüldüğü üzere 12 görüşme katılımcısının cevapları incelendiğinde gastronomi alanında çalışan kadınların görüşme sorularına verdikleri cevaplara göre kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerin; katılımcılardan bir tanesi aile ile çalışmak, üç kişi yeni bir çalışma alanı olarak önü açık bir kariyer fırsatı olarak

görülmesi, iki kişi aile ve toplumdan alınan ilgi, iki kişi maddi kazanç ve geri kalan dört kişi kadınlara uygun bir meslek olarak görülmesi olmuştur.

Bu sonuçlara göre,kadınlara uygun bir meslek olması daha etkili bir faktör olduğu anlaşılmıştır. Aile ile çalışmak ise bu alanda çalışmayı etkileyen en az etkindir.

Soru 1’de yer alan bu tabloya göre; Gastronomi alanında çalışan kadınların tercihleri üzerinde de akademik ve sosyal çevre oldukça etkilidir.

- 2. Soru: Türkiye’de “Gastronomi Eğitimi” sizce yeterli mi?

Tablo 9: Türkiye’de “Gastronomi Eğitimi” sizce yeterli mi?

Katılımcılar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
EVET			X	X	X						X	
HAYIR	X	X				X	X	X	X	X		X

Tablo 9’a göre; 12 katılımcıdan sadece 4 kişi“evet” 8 kişi “hayır” demiştir. Bunun nedeni görüşme sorularının katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde; Gastronomi eğitiminin çok yeni olması daha çok uygulamadan gelen usta-çırak ilişkisiyle gelişen bir meslek dalı olduğu halen yaygın bir şekilde kabul edilmektedir. Staj da bu alanda meslek tercihi ve tanıtımı için önemlidir. Ancak meslek liselerinde ve üniversitelerde bölüm olarak açılarak bilimsel çalışmalara yer verilmektedir.

- 3. Soru: Gastronomi alanında en çok kimlerden ve nasıl destek alıyorsunuz?

12 katılımcının cevapları incelendiğinde gastronomi alanında çalışan kadınları en çok destekleyen aileleridir. Bu kadınlar mesleki atılımlarını ailelerin desteklemesi ile gerçekleştirmişler.

K1:Ailemden destek alıyorum en çok. Ailem beni hem maddi hem de manevi olarak destekliyor ve bu alanda kendimi geliştirmemi istiyorlar.

K2: *En çok ailemden destek alıyorum diyebilirim özellikle evde yeni tarifler denememi destekliyorlar. Maddi ve manevi olarak destekliyorlar.*

Medeni durumu bekâr olan katılımcılar anne, baba ve kardeşlerin ile aile büyüklerinden destek aldıklarını ifade ederken medeni hali evli olan bireyler çalışma yaşamlarını sürdürmelerinde ana desteklerinin onları hane içi sorumluluklarında da yardımcı olan eşleri olduğunu belirtmişlerdir.

K4: *Eşim diyebilirim. Çünkü erken sayılabilecek bir yaşta evlilik yapmama rağmen beni her kararında destekledi ve çalışırken ev işlerine oldukça yardımcı oldu.*

K7: *Şuan en büyük yardımcım eşim ve kayınvalidem, eşim ev işlerinde oldukça yardımcı olurken kayınvalidem de çocuğumuzun biz çalışırken bakımını üstlendiği için oldukça yardımcı oluyor.*

Gastronomi alanınca çalışan kadınların ev içi sorumluluklarını paylaşmaları onların sürekli olarak aktif çalışmaları için önemli bir etkidir. Anne olan kadınların çocuklarının bakımına yardımcı olacak kadın aile bireylerinin desteği de katılımcıların görüşlerinden görüldüğü üzere oldukça önemlidir.

Tablo 10. Gastronomi Alanında Çalışan Kadınları Destekleyen Çevresi

TEMA	KATEGORİ	KATILIMCI
Gastronomi Alanında Çalışan Kadınları Destekleyen Çevresi	Aile (Anne, Baba ve Kardeş)	K1, K2,K3, K5
	Eş	K4, K7, K11, K12
	Çocuklar	K8, K10
	Kayınvalide ve Kayınpeder	K6,K9

Tablo 10'da görüldüğü üzere gastronomi alanında çalışan kadınları dördünü en çok desteleyen ebeveynleri olan anne ve babaları olurken bu kişilerin çoğunlukla bekar olduğu görülmektedir, katılımcıların dördü kendilerini en çok destekleyen kişinin eşleri olduğunu belirtmişlerdir ki bu katılımcıların medeni halleri evlidir.

Geriye kalan dört katılımcıdan iki sahip oldukları çocukları ve diğer iki kişide eşlerinin ebeveynleri olan kayınvalide ve kayınpederler kadınlara çalışmaları için destek verdiklerini belirtmişlerdir.

Bu sonuçlara göre kadınların bu alanda çalışmasını destekleyen temel etken aileleridir. Dışarıdan veya Aile dışından etkin bir destek ve yardım görememektedirler.

Soru 3’de yer alan bu tabloda incelediğinde yönetim ile birlikte toplumsal alanda meydana gelen değişimler ile birlikte iletişim, ekip çalışması, sürece odaklanma, etkili dinleme ve empati, coaching, müzakere becerileri, stres yönetimi, değişim yönetimi, farklılıkların yönetimi gibi konularda kadınların daha başarılı olduklarının görülmesi kadın istihdam sayısının artmasında etkili olmuştur (Barutçugil, 2003). Bu değişim beraberinde kadına destek olan aile bireyleri sayesinde işgücüne katılmasını kolaylaştırmıştır görüldüğü üzere.

- 4. Soru: Gastronomi alanında çalıştığınız yerlerde görev dağılımının kadın ve erkek işi olarak cinsiyet ayrımına dayalı olarak yapılıyor mu? Nedenlerini kısaca açıklayınız?

12 Katılımcının cevapları incelendiğinde iş deneyimlerini paylaşan kadınların;

K1: Maalesef bu soruya evet demeliyim özellikle özel bir olay olduğunda ya da işveren tarafından veya özgeçmişimizi etkileyebilecek bir iş olduğunda iş bölümü her zaman önce erkekler arasında yapılıyor ve tabi ki onlara öncelik veriliyor.

İstihdam edildiği yerlerde gördükleri görev dağılımları üzerinde cinsiyet ayrımının bir hayli etkili olduğunu ifade ettikleri görülmüştür.

K4: Bu konuda ki ayrımcı özellikle yeni bir iş yerinde göreve başladığınızda daha çok hissedersiniz çünkü bizim alanımızda çalışan kadınlara karşı önyargı ile yaklaşıyor ve işe girerkenki unvan fark etmeksizin özellikle ayak işlerini kadınlara yaptırıyorlar.

Kadın katılımcıların özellikle yeni bir işyerinde görev almaya başladıklarında önyargıya maruz kaldıkları görülmüştür. Kadınların kendilerini kanıtlamak için fazlaca gayret sarf etmesi gerektiği ortaya konmuştur.

K7:Cinsiyet ayrımcılığına maruz kalınabiliyor. Çünkü özellikle evli olduğunuzda her an anne olabileceğinizi ve izne ayrılabilceğinizi düşündüklerinden önemli görev ve sorumlulukları vermekte çekiniyorlar kadınlara bana kalırsa.

Erkeklerle daha hızlı bir şekilde üst seviyelerde görev verilirken kadınların daha üst seviyelerde görevlendirilmeleri uzun zaman alır. Kadınların biyolojik yapıları gereği (doğum yapmaları- Anne olmaları) sürekli çalışan olarak görülmemelerinden dolayı, öncelikle sürekli çalışacaklarına dair işverenlerinin güvenlerini sağlamaya çalışırlar.

Tablo 11: İşyerinde Karşılaşılan Cinsiyet Eşitsizliği

TEMA	KATEGORİ	KATILIMCI
İşyerinde Karşılaşılan Cinsiyet Eşitsizliği	Ön hazırlık- Ayak işleri	K1, K3
	Önyargı	K5,K7, K10
	Medeni hali- annelik izni	K8, K9, K11, K12
	Ayrımcılık	K2, K4, K6

Tablo 11'e göre görüşme katılımcılarının görüşleri üzerine hazırlanarak gastronomi alanında çalışan kadınların işyerlerinde karşılaştığı cinsiyet ayrımı farklı kategorilerle ortaya çıkmıştır; katılımcılardan ikisi ön hazırlık ve ayak işlerinin yaptırılması olarak bunu belirtmişken, üç kişi önyargı ile karşılaşırken, üç kişilik diğer kısım ise işyerlerinde karşılaştıkları sorunların hemcins ayrımlarından kaynaklı olduğu deneyimlediklerini söylerken, geri kalan dört kişi bu soruya kategori medeni hal ve annelik izni olarak görülmesi olarak cevaplamıştır.

Katılımların görüşleri üzerine sonuç olarak kadınların gastronomi alanında çalışırken maruz kaldıkları en yüksek orana sahip biyolojik nitelikleri sonucunda medeni hali- annelik izni kullanımı haklarına sahip olmasından dolayı önyargıya maruz kalmasıdır. Çalıştıkları işyerlerinde en az karşılaştıkları cinsiyet eşitsizliği göstergesi ise ön hazırlık ve ayak işlerinin yaptırılması olmuştur.

Soru 4’de yer alan bu tabloya göre; Dünya’da ve Türkiye’de kadınların çalışma hayatında bulunmaları ve yönetim kademelerinde yükselmelerinin önünde çeşitli engeller bulunmakta olduğu görülmektedir. Türkiye’de geleneksel, sosyo-kültürel ve ekonomik sorunlar çalışma hayatındaki sorunlar ile bağlantılıdır (Hancıoğlu Ve Diğerleri, 2018).

- 5. Soru: Gastronomi alanında kadınların cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle yönetici pozisyonunda daha az yer aldığını düşünüyor musunuz?

12 katılımcının cevapları incelendiğinde gastronomi alanında çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle yönetici pozisyonunda daha az yer aldığı düşünülmektedir. Yönetici pozisyonunda hâkim konumda olmak ataerkil toplum yapısının bir sonucu erkekler gastronomi alanında da daha çok ön plana çıkmaktadır.

K1:Evet düşünüyorum. Hem bunun sebebi bence kadınları yıldırma için yapılan şeylerde etkili. İyi bir yerde kadın ve erkekler ile eşit şartlarda mücadele ederek yükselmek zor. Psikolojik baskıyı bu kadar yoğun çalışırken kaldırmak çok zor.

Cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan gastronomi alanında çalışan kadınların yönetici pozisyonuna yükselmek için kendilerini göstermek amacıyla çalışırken tempolu ve yoğun çalışma ortamında psikolojik baskıya da maruz kaldıkları görülmektedir.

K4:Kadınlar yönetici olarak cinsiyet ayrımı yüzünden daha az. Çalıştığım yerlerden gördüğüm kadarıyla mutfakta çalışan kadın ağırlıkta ise onlarla iletişimi doğrudan kurmak için yönetici pozisyonunda birini almak yerine erkek yönetici ile doğrudan iletişim kurması için bir sözcü seçilir... Patron ve diğer yöneticiler genellikle erkektir.

Görüşülen katılımcıların deneyimlerinden görüldüğü üzere kadınların yönetici pozisyonlarına yükseltilmesi yerine alternatif pozisyonların kendi içlerinde bir hiyerarşi sıralamasına göre belirlenmeye çalışıldığı görülmüştür.

Tablo 12: Yönetici Pozisyonunda Kadınların Karşılaştığı Cinsiyet Eşitsizliği Türleri

TEMA	KATEGORİ	KATILIMCI
Yönetici Pozisyonunda Kadınların Karşılaştığı Cinsiyet Eşitsizliği Türleri	Erkeklerin hemcinslerini desteklemesi	K1, K8, K10, K12
	Psikolojik baskı	K4
	Cinsiyet ayrımcılığı	K6, K9, K11
	Yönetici kadın seçmek yerine alternatif çözümler	K3, K5, K7
	Uzun çalışma saatleri	K2

Tablo 12'ye göre görüşme katılımcılarının soru 5'e verdiklere cevaplar incelendiğinde erkeklerin hemcinslerini desteklemesi dört katılımcı tarafından söylenirken, görülen psikolojik baskı bir kişi, karşılaşılan cinsiyet ayrımcılığı üç kişi, yöneticileri kadın seçmek yerine alternatif çözümler bulunması üç kişi tarafından belirtilmiş ve uzun çalışma saatlerinin zorluğu bir kişi tarafından görüşmelerde söylenmiştir.

Sonuç olarak görüşme katılımcılarının görüşlerine göre erkeklerin hemcinslerini yönetici pozisyonunda cinsiyet ayrımcılığı yaparak desteklemesi kadınların kariyer basamaklarını tırmanırken en çok karşılaştıkları sorun olmakla birlikte kadınların bu süreçte karşılaştıkları psikolojik baskı ve uzun çalışma saatleri onları en az etkileyen sorun olarak görülmektedir.

Soru 5’de yer alan tablo 12’ye göre; 1980 yılında Kopenhag konferansında eşitlik sadece hukuki eşitlik ya da ayrımcılığın önlenmesi bağlamında değil, kadınların kalkınma sürecine katılmaları ve kalkınmanın nimetlerinden yararlanmaları konusunda fırsatlarda, hak ve 26 sorumluluklarda eşitlik olarak kabul edilmiştir. Bu konferansta, toplumsal ve ekonomik alanda kadına yönelik kapsamlı değişikliklerin yapılması ve kalkınmalarını sağlamak amacıyla yapısal dengesizliklerin yok edilmesi, üzerinde durulan konular olmuştur (Aydın, 1999). Kadınların cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle daha az yönetici pozisyonunda yer almasının önüne geçerek önlenmesi, cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için bu alanda günümüzde kariyer fırsatlarının önünün açılabilmesi adına çalışmalar arttırılarak yapılmalıdır.

- 6. Soru: Bu meslekte kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farkı bulunuyor mu? Nedenlerini açıklayınız.

Tablo 13: Bu meslekte kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farkı bulunuyor mu?

Katılımcılar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
EVET	X			X	X		X	X	X	X	X	X
HAYIR		X	X			X						

Tablo 13’da görüldüğü üzere 12 katılımcının cevapları incelendiğinde gastronomi alanında kadın çalışan olan 2,3 ve 6 katılımcı olan sadece 3 kişi bu konuda iş deneyimlerinden yola çıkarak çalıştıkları yerlerde ücret farkı sorunları ile karşılaşmadığı görülmüştür. 1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11 ve 12 katılımcının bu konuda iş deneyimlerinden yola çıkarak çalıştıkları yerlerde ücret farkı sorunları ile karşılaştıklarını söyleyen 9 kişi yani %75’i olup çoğunluk ücret farkı olduğu görülmüştür. Bu nedenle kadınların karşılaştığı pek çok olumsuz tutumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığının etkisi olduğu görülür.

- 7. Soru: Gastronomi alanında çalışmanın kadınlar için erkeklere kıyasla avantajlı ve dezavantajlı durumlarını açıklar mısınız?

12 katılımcının cevapları incelendiğinde avantaj olarak görülen temel konu kadınların çocukluklarından beri mutfakta çalıştıkları için bu işe daha yetkin oldukları yönündedir. Dezavantajları konusunda ise pek çok farklı cevap verilmiştir.

K1: *Avantajı bence küçük yaşta mutfığa girmemiz ve dezavantajı kas gücü gerektiren pek çok konu var mutfakta kadınların yapılarından dolayı bu konuda dezavantajlı olduğumuzu düşünüyorum.*

Genelde görüşme katılımcıların cevapları incelendiğinde bu meslekte erkek çalışanların oranı, kadın çalışanlara göre daha fazla olduğundan kadın aşçı adaylarının bu alanda kendini geliştirmesi, iş bulma olanakları daha zor olduğu ve gündelik hayatlarında da kadınların mutfakta daha çok zaman geçiriyor olması bıkmışlığa neden olmasından dolayı dezavantaj olarak değerlendirilmiştir.

K2: *Kadınların eli bence daha yatkın incelik gerektiren konularda bu nedenle de mutfakta çalışmaya daha yatkın olmaları avantaj. Ancak özellikle yeni bir işe girme konusunda cinsiyet ayrımcılığına uğramaları nedeniyle dezavantajlı konumdayız bence.*

Türkiye’de kadınlara yönelik; başta Anayasa olmak üzere ulusal mevzuatımızda kadın erkek ayrımcılığını önlemeye ve aralarında eşitliği sağlamaya yönelik pek çok ifade yer alsa da uygulamada toplumsal ve kültürel yapının etkisiyle cinsiyet ayrımcılığına dayalı işe alımlar söz konusu olabilmektedir (Önder, 2013: 51).

K7: *Avantaj bana kalırsa daha çocukken mutfığa girmemiz. Dezavantaj ise sürekli kadınların hem evde hem de işte mutfakta çalışmalarından dolayı bir süre sonra geçici olarak da olsa büyük bir yorgunluk oluşuyor.*

Katılımcıların deneyimlerinde de görüldüğü üzere hem evde hem işte çalışmanın süreklilik ihtiyacı duyması nedeniyle kadınların gastronomi alanında çalışan erkeklere göre daha dezavantajlı bir konumda olduğu görülmektedir.

Tablo 14: Gastronomi alanında çalışmanın kadınlar için erkeklere kıyasla avantajlı ve dezavantajlı durumlar

TEMA	KATEGORİ	KATILIMCI
Avantaj ile Dezavantaj Karşılaştırması	El yatkınlığı (Avantaj)	K1, K2, K9, K10, K12
	Kadına uygun meslek (Avantaj)	K3, K5, K8
	Gelişme imkânı (Avantaj)	K4, K6, K11
	Yaratıcı olabilme	K7
	Kas gücü yetersiz (Dezavantaj)	K1, K3, K7
	Cinsiyet ayrımcılığı (Dezavantaj)	K4, K8, K10
	Yoğun çalışma (Dezavantaj)	K2, K5
	Uzun saat mesai (Dezavantaj)	K6, K11, K12
	Hem evde hem işte çalışma (Dezavantaj)	K9

Tablo 14’de bulunan görüşme katılımcılarının cevapları incelendiğinde avantajlar için 4 ve dezavantajlar için 5 kategori çerçevesinde yanıtlar verildiği görülür. Avantaj ile ilgili görüşler alınırken el yatkınlığı cevabı beş katılımcının ortak görüşü ile en yüksek orana sahip olmuştur, ardından üç kişi kadınlara uygun bir meslek olarak görüldüğü, üç kişi de bu alanda gelişme imkânının görmelerini avantaj olarak değerlendirirken geriye kalan bir katılımcıda yaratıcı olabilme imkânının görüldüğü ortaya konmuştur.

Kadınların küçük yaşlardan itibaren mutfakta annelerine yardım etmesiyle başlayan el becerilerine karşın erkeklerin böyle bir alışkanlıkları olmadığından kadınlar için bir avantaj olarak görülmektedir.

Dezavantaj ile ilgili cevapları incelendiğinde ise kadınların kas gücünün yetersiz olarak görülmesi üç kişinin görüşüdür. Cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmak üç kişi, uzun mesai saatlerinin de dezavantaj olarak görülmesi üç kişi tarafından dezavantaj olarak görülürken, iki kişi yoğun çalışma ve bir katılımcıda hem evde hem de işte çalışmanın zorlukları oluşturduğu görüşünü belirtmiştir.

Soru 7’de yer alan bu tabloya göre; *Toplumsal ve biyolojik cinsiyetle ilgili tartışmada temel konu, kadın ve erkeğin davranış ve rollerinin biyolojik yapı mı yoksa kültür veya toplum tarafından mı tayin edildiğidir*(Sundin, 1995: 341)

Gastronomi alanında çalışan kadınlar katılımcıların cevaplarından görüldüğü üzere hem biyolojik cinsiyetlerinin özelliklerinden hem de kültürel ve toplumsal olarak etkilenmektedirler.

- 8. Soru: Kadınların gastronomi alanında çalışmasına ev içi sorumlulukları engel oluşturuyor mu? Nasıl?

12 katılımcının cevapları incelendiğinde gastronomi alanında kadın çalışanların bu konudaki cevapları incelendiğinde ortak bir görüş olarak gastronomi alanında çalışmasına ev içi sorumlulukları engel oluşturduğu düşünüldüğü görülmüştür.

K1: *İşe git eve gel iki yerde de çalış ister istemez insanı sürekli tüketiyor ve yoruyor bu durumda bir engel oluşturuyor. Çünkü eşim ne kadar yardım etse de ev işlerinde onun yapamadığı işler de var ve ev işlerinin çoğunluğu benim omuzlarımda.*

K7: *Özellikle çoğu tatillerde evde olamamak ve aile ile aranda mesafe olmasına neden olan bir iş olduğundan engel oluşturuyor. İşten eve geldikten sonra ailem ile vakit geçirmek yerine ev işleri ile ilgileniyorum. Çocuklarım ve eşim ellerinden geleni yapsalar da evin hanımı olarak büyük sorumluluk bende olduğu için sürekli çalışmak durumundayım.*

Katılımcı görüşlerinden görüldüğü üzere kadınlar dışarıda çalışsalar da, ev işleri kadını ev içine bağlı kılar. Kadının ev eksenli çalışması ile geleneksel ev içi sorumlulukları bir araya geldiğinde günlük ortalama 15-18 saat çalışma temposu

söz konusu olmaktadır (Aktaş, 2013: 261). Bu çalışma temposu ve süresi de kadının yıpranmasına neden olur.

K8:Gastronomi alanında çalışırken mutfakta ki yoğun temponun ardından eve geldiğimde beni bekleyen işleri yapmak zor oluyor. Genellikle işlerin çoğunu izin günlerime erteliyorum ancak bu zamanda dinlenemiyorum. Bu durumda sürekli kaygılanmama ve bazen kendimi yetersiz hissetmeme neden oluyor.

Aktaş'ın (2013) belirttiği üzere, yoğun tempoda uzun süre çalışan kadının üzerinde bu sürecin hem fiziksel hem de psikolojik olarak olumsuz etkilerinin görülerek zamanla kendini göstermesi doğal bir sonuçtur. Kadının bu durumun üstesinden gelmesi için sağlıklı koşullarda çalışması ve çevresi tarafından desteklenmesi oldukça önemlidir.

Tablo 15: Kadının Cinsiyeti Nedeniyle Hem Ev Hem de İşyerinde Çalışmasının Zorlukları

TEMA	KATEGORİ	KATILIMCI
Kadının Cinsiyeti Nedeniyle Hem Ev Hem de İşyerinde Çalışmasının Zorlukları	Yoğun ve tempolu çalışma	K1, K2, K4, K5, K8
	Uzun ve düzensiz mesai saatleri	K3, K6, K7
	İzinlerin az olması	K9, K11
	Aile ile yetersiz zaman geçirme	K10, K12

Tablo 15’de görüldüğü üzere gastronomi alanında çalışmanın kadınların görüşme katılımcılarının verdiği cevaplar üzerine ev işlerinde zorlandıkları konular; beş görüşme katılımcısının görüşüyle ile en çok yoğun ve tempolu çalışma nedeniyle ev işlerinde zorlandıklarını görülmüştür. Katılımcıların üçü uzun ve düzensiz mesai saatleri olarak gösterilmiş, izinlerin az olmasından ise iki kişi bahsetmiş ve geri kalan iki kişi aileleri ile yetersiz zaman geçirme olarak kendilerini ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak bu görüşlere göre yoğun ve tempolu çalışmaya diğer zorluklara göre gastronomi alanında çalışan kadınları daha etkilemektedir. İş ve yaşam arasında uyumun sağlanması önemli olduğu görülmektedir.

Soru 8’de yer alan bu tabloya göre; *Toplumsal yaşam alanı, cinslerin farklı biyolojik özelliklerine bağlanması mümkün olmayan toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü temelinde, kadın ve erkeklerin farklı işler yaptığı, iki toplumsal yaşam alanına yani iş ve özel hayat olmak üzere ikiye bölünmüştür (McKenzie ve diğerleri, 1993: 18).*

Kadınların bu iki alanda da gastronomi alanında çalışırken yer almaları katılımcıların cevaplarından görüldüğü üzere ev içi sorumlulukları engel oluşturmaktadır.

Kadınların genelde mutfak tecrübesi daha çok olsa da aşçılık mesleğinde çalışma saatlerinin yoğun olması, yaşanan stres ile kaygılar ile tatillerin az olması, resmi bayramlarla tatillerde çalışmak zorunda olmak, hem aile hem de işyerinde işveren, iş arkadaşları ve hizmet sunulan kişileri memnun etmenin zorluğu ve duygusal emeğin fazla olmaktadır. Bu nedenle de ev içi sorumluluklara özellikle de medeni durumu evli olan kadınlar için ev içi sorumluluklarını yerine getirmesinde medeni durumu bekâr olanlara göre daha çok engel oluşturduğu görülür.

- 9. Soru: Gastronomi alanında kadınların güçlenmesi için neler tavsiye edersiniz?

K1: *Gastronomi alanında kadınların güçlenmesi için öncelikle kadınların kendilerini geliştirilerek girişimci yönlerini öne çıkarmalı ve yurt dışına giderek deneyim kazanmasını tavsiye edebilirim.*

Yurt dışında tecrübe edinmek kariyerin ilerlemesi için önemli bir tecrübe olarak görülmekte, edinilen deneyim sonucunda oradaki gelişmeler veya farklı zenginlikteki çeşitli bilgilerin ülkemizde aktarılması gastronomi alanında çalışacak kadınların alanlarında güçlenmesi için önemli görülmektedir sonuç olarak.

K2: *Gastronomi alanında kadınların güçlenmesi için bana kalırsa en önemli şey lisans eğitiminin tamamlanmasıdır. Ayrıca yabancı dil bilmenin bu konuda önemli bir artı olduğunu düşünüyorum.*

K4: *Gastronomi alanında kadınların güçlenmesi için mesleki eğitimlerin tamamlanarak iş deneyiminin oldukça artırılması bence önemlidir. Özellikle kadınların gastronomi alanında farklı uzmanlık alanlarına sahip olmaları ve çok yönlü olmaları bence bu konuda önemli.*

Katılımcı görüşlerine göre eğitim ve yabancı dil oldukça önemlidir bu alanda çalışacak kadınlara göre, eğitim düzeyinin yüksek olması hizmet içi verimlilik ve motivasyonun artmasını sağlayarak yabancı dil öğrenmekte çeşitli yabancı kaynaklara ulaşmayı kolaylaştırarak kadınların kendilerini daha çok geliştirmesini sağlamanın yanında çeşitli kültürlerle de iletişim kurmaya imkân sağlayacağından oldukça önemli olduğu görülmektedir.

K3: *Gastronomi alanında kadınların güçlenmesi için fiziksel olarak daha güçlü olarak görülen erkeklere karşı yüksek özgüveni sahip olarak aradaki farkı kapatmasını gerektiğini düşünüyorum. Kadınların daha naif yapıda görülmelerinden dolayı yeteneklerinin tam olarak farkında varılmadığından potansiyelini tam olarak ortaya koyamıyorlar.*

Kadınların biyolojik yapılarından dolayı kas kütlelerinin erkeklere göre daha güçsüz görülmesi gastronomi alanında çalışacak kadınlar için dezavantaj olarak ifade edilmiştir katılımcı görüşmeciler tarafından.

K7: *Gastronomi alanında kadınların güçlenmesi için özgüven sahibi olmalıdır. Gastronomi alanında çalışmamızdan dolayı işimiz genellikle yoğun ve tempolu bu süreçte dik yani dirayetli durarak kendini gösterebilmek çok önemli bana kalırsa.*

Bu dezavantajın üstesinde gelmek içinde kadınların kendilerine özgüvenlerinin önemli olarak ifade ederek tam potansiyellerini ortaya koymalarının öneminden bahsetmişlerdir.

K5: *Gastronomi alanında kadınların güçlenmesi için bence aile ve iş yaşamını dengede götürmesi açısından önemlidir. Aileden alınacak destek bana kalırsa her alanda çalışan kadın için önemlidir. Çünkü başka türlü çalışmak gerçekten de çok zorlayıcı olabiliyor.*

Hem sosyal hem de iş yaşamında pek çok sorunlarla karşılaşan kadına, çocuk bakımında, ev ile ilgili işlerde evine bu durumları çeşitli şekillerde yansıtacak ve bu durum kadın iş yaşamından da uzaklaşacaktır kocasının ve ailesinin daimi desteği bulunmalıdır.

K6: Gastronomi alanında kadınların güçlenmesi için mesleki yeterlilik açısından kendilerini geliştirmelerinin önemli olduğunu düşünüyorum. Bu alanda çalışmayı sağlayacak eğitim alındıktan sonra eğitim yaşamına son verilmemeli daha iyi şartlarda çalışabilmek, iş arkadaşları tarafından saygı ve kabul görmek için çeşitli eğitimler alarak kendini geliştirmeye devam etmelidirler.

Katılımcı görüşlerine göre, Türkiye’ de kadının iş yaşamının her alanında kendini sürekli geliştirmesini sağlayacak, bilim ve teknoloji ışığında mesleki eğitim sürecine sürekli olarak devam etmesi kariyeri için oldukça önemlidir.

K8: Gastronomi alanında kadınların güçlenmesi için iletişimi kuvvetli olmalıdır öncelikle çünkü bu sektörde yetenek ve çalışma kadar önemli olan şeyde insanlar ile nasıl iletişim kurduğunuzdur. İletişimi kuvvetli olan kadınların bu alanda daha hızlı ve kolay güçlenerek geliştiğini düşünüyorum.

Görüşme katılımcılarının da deneyimlerinden görüldüğü üzere işyerinde ortak bir amaç doğrultusunda kişilerin bir araya gelerek birlikte çalışmasını sürecinde iletişim kurmak önemlidir. Doğru iletişim sayesinde kadınlar kendilerini daha iyi ifade ederek daha başarılı olmalarını sağlar.

K9: Gastronomi alanında kadınların güçlenmesi için çalıştığı işyerinde kendini göstermesi, kendine güvenmesi ve iyi bir konuşmacı olmasını gerektiğini düşünüyorum. Gastronomi alanında eğitim verirken kadınlarda öncelikle dikkat ettiğim şey kendilerine nasıl baktıklarıdır. Kadınlar bakımlı ve temiz olmalıdır. Ayrıca öğrenmeye açık ve naif yapıda olmamaları gerekir güçlenmeleri için.

Bireylerin karşı tarafta olumlu bir izlenim bırakmaları için bakımlı ve temiz olmaları oldukça önemlidir. Özellikle gastronomi alanında hijyenik çalışma koşullarına uyum sağlayarak kendilerini göstermeleri de oldukça önemlidir görüldüğü üzere. Ayrıca kadınların öğrenmeye açık ve kendilerine güvenli olmaları gelişmelerine yardımcı olur.

Tablo 16: Gastronomi Alanında Çalışan Kadınların Kendini Geliştirme Yolları

TEMA	KATEGORİ	KATILIMCI
Gastronomi Alanında Çalışan Kadınların Kendini Geliştirme Yolları için Tavsiyeler	Girişimci /kendini gösterme	K1, K10, K12
	Kendini geliştirme ve eğitim	K1, K2, K4, K5, K9, K11
	Deneyim	K1, K4, K12
	İletişimi güçlendirme	K8, K9, K11
	Yabancı dil	K2
	Fiziksel olarak güçlenme	K3, K5, K10
	Özgüven ve Bakımlı olma	K3, K6, K7, K9
	Yoğun çalışmaya uyum	K6, K7, K9

Tablo 16’da görüşme katılımcılarının bu soruya cevapları incelendiğinde bir katılımcının birden fazla kategoriye içeren cevaplar verdiği görülmüştür ve buna göre tablo oluşturulmuştur. Girişimci ve kendini gösterme üç kişi (K1, K10, K12), deneyim üç kişi (K1, K4, K12), iletişimi güçlendirme üç kişi (K8, K9, K11), yabancı dil bir kişi (K2), fiziksel güçlendirme üç kişi (K3, K5, K10), özgüven ve bakımlı olma dört kişi (K3, K6, K7, K9), yoğun çalışmaya uyumlu olma üç kişi (K6, K7, K9) ve kendini geliştirme ve eğitim altı kişi (K1, K2, K4, K5, K9, K11) ile en yüksek orana sahip kategori olmuştur.

Yukarıdaki sonuçlara göre; kendini geliştirme ve eğitimin önemi ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte işyerinde kadınlara özgüvenli ve bakımlı olma tavsiyesi verilmiştir.

Soru 9’da yer alan bu tabloya göre; Kadınların çalışması ve girişimciliği hem yasal altyapı tarafından hem de diğer normatif faktörler olan sosyal normlar tarafından desteklenmelidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği algısı düzeyi arttırılarak

kadınların çalışmasının desteklenmesi gereklidir (Kaygusuz ve Diğerleri, 2018) . Katılımcıların gastronomi alanındaki çalışmalarına yönelik tavsiyeleri de görüldüğü üzere bunu destekler niteliktedir.

- 10. Soru: COVID-19 pandemi sürecinde yaşadığınız zorluklar nelerdir?

12 katılımcının cevapları incelendiğinde COVID- 19 neden olduğu pandemi sürecinde iş deneyimlerini paylaşan kadınların bu süreçte yaşadıkları zorluklardan iki tanesinin öne çıktığı görülmüştür;

K3: Hatırladığım kadarıyla en çok maddi olarak zorlanmıştık çünkü işyerim geçici olarak kapanmış ve patronlarda iş olmadığı için haliyle bize ödeme yapmamışlardı. Resmi olarak işten çıkarılmasam da çıkarılmış gibi oldum. Evimizi ve arabamızı bankadan kredi çekerek almıştık kredi taksitleri, aidat giderleri, faturalar... vs. hiçbir gideri karşılayamayacak duruma gelmiştik. Sonradan devlet yardımları sayesinde biraz rahatlasak da çok zor bir süreç geçirdik evde. Çünkü sürekli evde olmak bu sorunları yaşamak ve düşünmek çok zor oldu. Aile huzurumuz bozuldu.

Bunlardan birinci işten çıkarılmaları ve işsiz kalmalarıdır. Bu dönemde çalışamayan kadınlar maddi güçlerini kaybettikleri belirterek maddi olarak erkek aile bireylerine bağımlı hale geldiklerini belirtmişlerdir.

K4: Pandemi sürecinde okulların kapanması çok zor oldu benim ve eşim için çünkü ben ve eşim birer kamu kurumunda çalıştığım için işyerim tamamen kapanmadı ama iki küçük çocuğumuzun okulları kapandı ve sokağa çıkma yasağı da olduğu için benim veya eşimin annesinin sürekli olarak bizde kalması gerekti ancak onların da evde bakması gereken kişiler olduğundan aile içinde çok sorun yaşadık. Eşim normalde destekleyici biri olmasına rağmen bu süreçte işten ayrılmamı bile önerdi. Pandemiye önce ben sonra eşim yıllık izinlerimizi kullanarak ve ailelerimizden yardım alarak geçirdik.

İkinci öne çıkan sorun ise özellikle medeni durumu evli olan kadınları etkileyen okulların kapatılması sorudur. Bu süreçte çocukları bakacak kimsenin bulunmaması veya çocuk bakım evlerini maddi olarak karşılayamamalarından dolayı

ve toplumsal roller gereği ülkemizde çocuğu annenin bakması gerektiğine dair görüş nedeniyle pek çok zorluk yaşadıkları görülmüştür.

Tablo 17: COVID-19 Salgın Sürecinde Gastronomi Alanında Çalışan Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

TEMA	KATEGORİ	KATILIMCI
Covid-19 Salgın Sürecinde Gastronomi Alanında Çalışan Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar	Maddi sorunlar	K1, K3, K7, K11
	İşten çıkarılma/ İşsizlik	K2, K5, K6, K12
	Okullar kapanması/ Bakım	K4, K8
	Sağlık sorunları	K9, K10

Tablo 17’de görüşme katılımcılarının cevaplarına göre oluşturulan kategoriler içerisinde beş kişinin bu süreçte kısmi maddi sorunlar yaşadığını, dört kişinin işten çıkarılma/ işsizlik durumu ile karşı karşıya kaldığı, iki kişinin ise okulların kapanması/ bakım sorumluluğu ve kalan iki kişinin sağlık sorunları ile karşılaştığı ortaya konmuştur.

Soru 10’da yer alan bu tabloya göre; *Covid-19 pandemisi günlerinde uygulanan sokağa çıkma yasakları, birçok alanda uygulanan kısıtlamalar, karantinalar, sosyal mesafe kuralı, değişen çalışma şekli ve saatleri özellikle kadının yaşamında ve sağlığında önemli değişikliklere neden olmuştur (Demir ve diğerleri, 2021: 779).*

Bu sonuçlara göre, COVID-19 pandemi sürecinde her meslekte olduğu gibi gastronomide de işsizlik endişesiyle birlikte pek çok ekonomik zorluklar söz konusu olmuştur.

3. BÖLÜM

3. Bölümde görüşme katılımcılarına çalıştıkları yerde; aşağıda gösterilen en çok olarak karşılaştığınız sorunlarından bir veya bir kaçını X işareti ile gösteriniz diyerek 9 şıklı bir soru yönetilmiştir;

Tablo 18: Görüşme sorularının 3. Bölüm değerlendirilmesi

Katılımcı	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12
Ücret	X			X	X		X	X	X	X	X	X
İş İmkânların Azlığı		X	X	X	X	X		X		X	X	
Fiziksel Şiddet				X			X				X	
Mobbing	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X
Kariyer	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X
Eğitim	X	X		X	X			X	X	X	X	X
Sağlık			X	X				X		X		
Meslek Edinme		X		X		X	X	X	X		X	X
Özgüven	X		X		X		X		X	X	X	X

Tablo 18'e göre bu sonuçlar incelendiğinde “mobbing” ve “kariyer” sorunları en çok sorun olarak yer almış olsa da diğer sorunlarla da karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu Kadınların istihdamı ailelerini, çocuklarını ve tüm toplumu etkileyeceği için oldukça önem taşımaktadır. Kadınlar gastronomi alanında somut ve soyut boyutlarda pek çok alanda büyük bir mücadele vermektedirler. Bu mücadelenin amacı ise çalıştıkları alanda kendilerini kanıtlayarak cinsiyet eşitsizliklerinin önüne geçerek emeklerinin karşılığını hak ettikleri şekilde almak istemeleridir. Bunun içinde gastronomi alanında iş deneyimi bulunan katılımcıların görüşlerinden görüldüğü üzere kadınlar sürekli olarak kendilerini geliştirmeye ve çalışmaya devam etmeye çalışmaktadırlar.

* Bu çalışmada yer alan bu sorulara ek olarak görüşme katılımcılarına ‘Lütfen yukarıdaki sorunlar dışında başka sorunlar varsa belirtiniz’ diyerek konu hakkında artı olarak eklemek istekleri bir şey varsa söylemelerine dair soru sorulmuştur. Bunun sonunca ise aşağıdaki cevapları aldım;

Türkiye’de kadınlar işgücüne katılımında yasal açıdan herhangi bir ayrıma maruz kalmamaktadırlar. Fakat aile yaşamında onlara yüklenen sorumluluklar, çalışıp çalışmama arasında tercih yapmalarına neden olmakla birlikte kariyer gelişimlerini de olumsuz yönde etkilemektedir. *Kadınların işgücüne katılıp, iş ve aile yaşamını dengede tutabilmeleri için, ev işleri ve çocuk bakımı gibi yükümlülüklerini eşleriyle birlikte paylaşmaları ve devletin çalışan kadına yönelik desteği çok önemlidir (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008: 14).*

K1:*Eklemek isterim ki bence aralıksız ve az molalı çalışma şartları bulunan ortamlar kadınları gastronomi alanında çalışmaktan uzaklaştırıyor. Ve Giresun da çok fazla çalışma ortamı yok bence bu konuda çalışmalar yapılarak işverenler ile girişimciler teşvik edilmeli.*

Görülmektedir ki kadınların çalıştıkları yerde iş yaşamı süreçlerini etkileyerek yön veren önemli bir etkidir. Bu konuda işyerlerinin çalışma koşullarının iyileştirerek kişilerin mesleklerini daha uzun süre icra etmeye teşvik etmeleri etkili olacaktır. Ayrıca şehirlerarasında çalışma koşullarında farklılıklara neden olduğu görülmüştür.

K2:*Her kadın aslında zaten kendi mutfağının şefidir ve çoğunlukla evinin mutfağından sorumludur. Bu nedenle kadınlar bence bu alanda yeni şeyler öğrenmeye hep isteklidir. Bu sebeple de bence aşçılık ve gastronomi bölümleri kadınların yeni şeyler öğrenmek ve kendilerini geliştirmek için en iyi fırsattır. Kadınlar bu alanda daha istekli olmalı ve ben yapamam veya başaramam tarzı söylemleri bir kenara bırakmalıdırlar.*

Gastronomi alanında çalışmak kadınlara sadece ekonomik özgürlük değil aynı zamanda kendilerini geliştirme fırsatı tanımakla birlikte özgüvenlerini ve toplumsal kabul ile saygınlıklarını arttırmakta, aile içerisindeki yerlerini daha da iyileştirse de hala bu alanda çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar.

K4:Genelde bu meslekte erkek çalışanların oranı, kadın çalışanlara göre daha fazla olduğundan kadın aşçı adaylarının bu alanda kendini geliştirmesi, iş bulma olanakları daha zor oluyor. Ama zaman ilerledikçe, kadın aşçılar çoğaldıkça bu dengenin eşitleneceğini düşünüyorum bu yüzden çalışmayı bırakmasınlar ve kendilerinden sonraki nesillere örnek olsunlar.

Deyimlerini paylaşan görüşme katılımcılarının aktardıklarından görüldüğü üzere çalışan kadınların istihdam edildikleri yerlerde hemcinslerinin sayısı genellikle düşük düzeylerde ve bu nedenle de gastronomi alanının erkeklerin hâkim bir yapıya sahip olduğu görülse de kadınların başkalarına örnek olma adına kendini geliştirmek adına oldukça istekli oldukları görülmektedir.

K6:Normal gündelik hayatımızda zaten küçük yaştan itibaren kadınlar mutfakta daha çok zaman geçirdikleri için kadınlar için uygun bir meslek aşçılık. Kadınlar için uygun bir meslek tercihi olduğunu düşünüyorum.

Kadınların küçük yaştan itibaren aile büyüğü olan kadınlar ile birlikte mutfaka girmeleri el yatkınlıklarının olması kendilerine uygun bir meslek olarak görmelerini sağlamalarında önemlidir.

K11:Gastronomi alanında çalışacak kadınları için bence en önemlisi çalıştıkları yer olabilir. Çünkü işyerlerinin çalışma saatleri özellikle bu alanda kadınlar için oldukça belirleyici bir şey çünkü uzun çalışma saatleri olan ve geç kapanan yerler kadınların sosyal yaşamları açısından özellikle evli iken uygun olmuyor.

Katılımcılarının görüşlerine göre kadınlara göre bir iş yerinde başarılı olmanın en önemli öğeleri görüldüğü üzere sağlıklı ve güven veren bir iş yerinde olumlu bir çalışma ortamında bulunmak ve yönetici olabilmek için sunulan fırsatlardan cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadan yararlanabilmesi oldukça önemlidir.

Tablo 19:Gastronomi Alanında Çalışan Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

TEMA	KATEGORİ	KATILIMCI
Gastronomi Alanında Çalışan Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar	Yoğun ve tempolu çalışma sırasında yıpranma	K1, K6, K8, K9, K12
	Yeni şeyler öğrenmek için zaman ve imkân azlığı	K2
	Çalışacak iyi bir yer bulmak zor	K11
	Kadınlar için uygun bir meslek olmasına rağmen cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmak	K4, K10
	Maddi kazanç yetersizliği	K3
	Az izin olması	K5, K7

Tablo 19’da diğer nedenler sorulduğunda verilen cevapların yer aldığı bu sonuçlara göre; yoğun ve tempolu çalışma sırasında yıpranma beş kişi ile en yüksek orana sahip olmuştur. Yeni şeyler öğrenmek için imkân ve zaman azlığı bir kişi, çalışacak iyi bir yer bulmanın zorluğu bir kişi, kadınlar için uygun bir meslek olmasına rağmen cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmak iki kişi, maddi kazancın yetersiz olması bir kişi ve izinlerin az olması iki kişinin cevabı olmuştur.

Katılımcıların cevaplarından da görüldüğü üzere sonuç olarak gastronomi alanında resmi çeşitli kurum ve kur eğitimi alarak bu alanda çalışan kadınların mesleğine bakış açılarını ve iş deneyimlerinin değerlendirilmesi amaçlanan bu araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 12 kadın katılmıştır

Ayrıca bu mesleğinin zorluklarını kendi deneyimleri ile ortaya koyan kadınlar özellikle; düşük ücretler, çalışma saatlerinin yoğun olması, sağlıksız çalışma koşulları, stres, izin günlerinin az olması, güvensiz çalışma ortamı, cinsel taciz,

şiddet görme korkusu, mobbing, resmi bayramlar ile tatillerde çalışmak zorunda olmak, insanları memnun etmenin zorluğu ve emeğin karşılığını alamamak olarak belirtmişlerdir.

Toplum tarafından kadınlara uygun bir çalışma alanı olarak gastronomi kadınların toplumsal rollerine de uygun görülmektedir bu görüşmede sorulara verilen cevaplar incelendiğinde. Yapılan bu çalışma gösteriyor ki kadının toplumda etkinliği henüz uzman işgücü olarak yeni olarak kabul görürken yönetici olarak görülme durumu maalesef hala istenilen seviyede değil. Çünkü kadının önüne kariyer alanında pek çok engel çıkmaktadır. Bu alanda kadına, her anlamda fırsat eşitliği yaratılmak zorundadır. Çünkü kadının çalışması özellikle ülkemizde toplumumuz için çok önemlidir. Kadınları iş gücü olarak görülmesi için ülkemizde özellikle gastronomi alanındaki meslek seçimlerinde desteklemek, alanında uzman işgücü ya da yönetici olmalarını sağlamak için tüm sektörlerde işverenler ve devlet ortak çalışmalar yürütmelidir. Çünkü ancak bu sayede kadın istihdamı arttırılabilir ve sürdürülebilir kalkınma sağlanabilir yaklaşımı söz konusudur.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Türkiye’de ve dünyada toplumsal gelişimin tam anlamıyla sağlanabilmesi adına çalışma içerisinde kadınların iyi bir eğitim alması ve işgücüne katılarak kayıt altında olacak biçimde istihdam edilmesinin önemi literatür araştırmaları ve örnekleri ile ortaya konulmuştur.

Ülkemizde ve dünyada geçmişten günümüze toplumda kadın toplumun üretim ve sürdürülebilirliğinin merkezinde bulunmaktadır. Merkezde bulunan kadının emeği saygıyla ve adil olarak değerlendirilmelidir. Bu çalışmanın amacı kadının ucuz ve ihtiyaca yönelik çalışabilecek işgücü olarak görülmesi yerine kadının istihdamdaki yeri ve önemi üzerine durulmuştur.

Dünyada örnekleri incelediğinde, ev içinde sorumlu olarak görülen kadınlar için yarı zamanlı (part time), telefon ile çalışma ve evden(uzaktan) çalışabilmeleri ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmış ve bu alanda olumlu geri dönüşler elde edilmiştir.. Ayrıca bu alanda çocuklar için gündüz bakım evleri ve annelerin çocuklarına ayıracakları ekstra ücretlerinden kesilmeyen esnek iş saatleri üzerinde çalışmalar yapılarak olumlu sonuçlar alınmıştır. Kadın özellikle evde çalışabilmesi sayesinde hem yol masrafından kurtuluyor, hem istediği müsait olduğu kendine göre ayarlayabildiği saatlerde çalışabiliyor, hem de işe gidip gelmek ile vakit kaybetmeyeceği için hane içi sorumlulukları ile kendine ayıracak vakti kazanabiliyor. Kadın toplumda sadece anne olarak görülmemenin yanında topluma katkı sağlayan saygın üretken bir birey haline getirilmeye çalışılmıştır. Bu sayede kadınların anne olmak ya da kariyer yapma arasında seçim yapmasına gerek kalmamasını sağlayarak toplumun üreyerek aynı zamanda gelişmesine katkı sağlamaya çalışılmıştır. Bu çalışmada genel olarak AB ve Türkiye’den bu konuda örnek çalışmalardan da görüldüğü üzere ülkemizde bu projelere yer verilmektedir.

Bu uygulamaların gerek işverenler gerekse devlet tarafından toplumumuzun kültür ve değer yargıları ile piyasalarımızın çalışma biçimlerine uyumlu bir hale getirilerek uygulanması hayati bir önem taşımaktadır. Çünkü ülkemizde gittikçe gelişen ve alanında olumlu sonuçlar veren mesleki eğitimler sonucunda istihdam edilmeye hazır alanında uzman kadın işgücü bir hayli artmaktadır. Bu uygulamalarla

kadınların çalışarak ailesine ve topluma katkı sağlayan modern insan olmasını kolaylaştıracaktır.

Bireyler dolayısıyla kadınlar üretmeyi ve çalışmayı kendini kanıtlamayı ister. Ancak kadınlar, biyolojik yapısı gereği toplumun devamını sağlayacak olan annelik sorumluluklarını üstlenmiştir. Çocuk bakımı başta olmak üzere ev işlerinin çok fazla olması bakımından kadınların işgücüne katılımını zorlaştırmaktadır. Sürdürülebilir büyüme oranlarına ulaşmak için kadınların istihdamını kolaylaştırıcı yapısal reformların yapılması gerekmektedir (TCMB, 2016,s.10). İstihdam ne kadar fazla olursa toplumsal refah ve ülkenin gelişme hızı da bir o kadar fazla olur. Ülkemizde bunun için mesleki eğitim alanında tüm dünyaya örnek olacak güzel çalışmalar yapılmıştır. Bu alanda özellikle ülkemizin toplumsal yapısı, geleneksel ve kültürel kimliğimiz ele alındığından kadının toplumsal olarak saygı ile kabul gördüğü pek çok alanda eğitim almasının önü açılmıştır. Bu mesleki eğitimler gerek ortaöğretim-lise, ön lisans ve lisans alanında olsun gerekse meslek edindirme kursları, halk eğitim programları ve çeşitli projeler ile toplumun tüm kesiminden her yaştan insana sunulmuştur. Bu çalışmalardan ülkemizde kadınlar oldukça olumlu yönde etkilenmiştir. Bu eğitimler sayesinde çeşitli nedenler ile eğitimini tamamlayamamış ya da eğitim gördüğü alanda istihdamı sağlanamamış kadınlar için yeni bir yol haritası oluşturarak işgücüne katılmaları sağlanmıştır.

- Bu olumlu sonuçların da görülmesiyle ülkemizde bu tarz yaklaşılan program ve projelerin sayısı arttırılarak daha fazla insan teşvik edilmelidir. Özellikle de kırsal kesimde ikamet eden kadınlar için bu alanda daha fazla tüm ülkede uygulanabilir projeler gerçekleştirilmelidir.

Türkiye önemli bir mutfak kültür mirasına sahip seçili gastronomi kültür merkezlerinden biridir. Bu kültür mirası toplumumuzun her kesiminde etkilidir. Ülkemizde bölgeler arası çeşitli mutfak farklılıkları olsa da bu farklar bizim gastronomi zenginliğimizin bir göstergesidir. Bu miras özelliklere kadınlar üzerinden aktarılmaktadır. Türkiye’de küçük yaştan itibaren toplumsal roller ve kültürel gelenekler ile mutfağa girmeye başlayan kadınlar hayat boyu bu mirası taşıyarak gelecek nesillere aktarırlar.

Gastronomi ve aşçılık alanında çalışma deneyimi olan kadınların görüşlerinin de desteklediği üzere kadınların ülkemizde küçük yaştan itibaren mutfağa girmesi ile elleri bu alanda çalışmaya yatkınlık kazanmaktadır. Kazanılan bu yatkınlık çoğunlukla ülkemizde kadınlarda öğrenmek için hevese dönüşür. Zengin mutfak kültürümüzün yanında sofrı kültürümüzde bu alanda oldukça önemli bir etkidir hiç kuşkusuz. Türk sofrası denilen kültürümüzde sabahları kahvaltı, öğle yemekleri, akşam yemeği ve sık sık ara öğünlerin olması mutfakta çok aktif bir emek gerektirir. Bu emeği üstlenen kadın ayrıca Türk kültüründe oldukça önemli bir yeri olan misafir ağırlama görevini de üstlenmektedir. Kadın hane içerisinde yer alan bireyler veya ağırlayacağı misafirleri için en taze ve güzel ürünleri en iyi yerlerden en uygun fiyata alma veya yetiştirme konusunda da kendini sorumlu hisseder. Bu sorumluluk doğrultusunda kadın işgücüne dâhil olmak istediğine zaten elinin yatkın olduğu ve çalışma alanına yabancı olmayan gastronom alanında çalışmayı tercih etmesi de doğal karşılanabilecek bir seçimdir.

Bu yatkınlık sebebiyle özellikle gastronomi ve aşçılık alanında kadınların mesleki çerçevede eğitimlerini tamamlayıp, kendilerini daha üst seviyelere çıkararak potansiyellerini ortaya koyacak yeni eğitim programları da geliştirilmelidir. Sadece temel ve klasik basamak atlama eğitimlerinin yanında yeni dallar oluşturularak kadının bu alanda sürekli eğitiminin sağlanması gerekmektedir. Bu sayede kadının şevk, istek, hırs ve çalışma istediği daha artacak ve toplumda daha da saygın bir yere gelebilecektir.

Gastronomi ve aşçılık alanında mesleki eğitim özellikle ülkemizde kadınların işgücüne katılmasını sağlamak adına oldukça önemlidir. Ancak yine de bu alanda çalışmak isteyen kadınların önündeki mesleki ve toplumsal engellerin ortadan kalkması gerekmektedir. Çalışma boyunca örneklenen engellerin önüne geçmek adına çalışmalar yapılmalıdır.

- Bu engellerin önüne geçmek veya var olanları ortadan kaldırmak için özellikle yönetici pozisyonundaki kişiler, işverenler ve devlet işbirliği içerisinde çalışmalar yürütmelidir.
- Bu konuda özellikle şiddet ve diğer çeşitli engellerde somut ve etkili caydırıcı cezaların verilmesi bu konuda etkili olacaktır.

- Ayrıca gastronomi alanında kadınların istihdam edilmesi ile ilgili çeşitli teşvikler verilebilir. Bu teşvikler özellikle işverenlerin üzerindeki istihdam maliyetlerini düşürücü şekilde olursa toplumumuzda kadın istihdamının arttırılmasına yönelik kalıcı çözümler sağlanacaktır.
- Tüm bunların yanında cinsiyet ayrımcılığına karşı önlemler alınmalıdır.

Markalaşma alanında da bu kültürel birikime ve toplum yapısının temeline hâkim olması nedeniyle kadınlar oldukça önemli potansiyel girişimcidirler. Bu potansiyellerini gastronomi alanında ortaya koymaları hem ülkemiz için hem de bireyin kendi için oldukça önemlidir aslında. Yeni girişimler sayesinde ekonomik alanda getirim ve refah kazanan ülkemizdir. Ayrıca kadında topluma örnek olarak kendine yapılan cinsiyet ayrımcılığı zihniyetini yıkmak için önemli bir adım atmış olur. Türkiye’de kadın girişimcilere yönelik çeşitli destekleme projeleri gerçekleştirirse de kadın hem toplumun ona bakış açısı hem de çevresinde örnek teşkil eden pek fazla kişi olmamasından dolayı bu atılımları yapmayı cesaret edemeyerek bu alanda hizmet veren yerlerde çalışarak potansiyelini ortaya koymaya çalışmaktadır.

- Devlet desteği ile başarı sağlayan örnek kadınların daha fazla tanıtımı yapılmalı ve kadınlar teşvik edilmelidir.

Bu alanda çalışacak kadınların özellikle karşılaştığı engellerden ve çalışmanın da alt başlıklarından biri olan cinsiyete dayalı eşitsizlik nedeniyle kadın yöneticilerin karşılaştıkları zorluklar ülkemizde bu alanda kariyer yapmayı hedefleyen kadınların azalmasına neden olmaktadır.

- Bu durumun önüne geçebilmek için de öncelikle bu ayrımcılığa maruz kalacak henüz alt kademelerde çalışmak zorunda olan liderlik potansiyeline sahip kadınların görüşleri incelenmelidir.
- Bu görüşler doğrultusunda çalışma ortamında gerekli değişiklikler yapılarak çalışanlar teşvik edilerek topluma rol-model olarak sunulmalıdır.
- Ayrıca yönetici pozisyonda bulunan kadınlar ile erkekler arasındaki biyolojik farkların liderlik vasıfları üzerinde etkili olmadığı objektif değerlendirilmeler

ile yapılacak işveren kararları ile ortaya konulması bu konuda temel bir görüş sağlayabilir.

Gastronomi ve aşçılık alanında kadından beklenen karşılıksız bakım emeği de kadının mesleki alanda gelişmesini ve sürekli bir işçi olarak görülmesini engellemektedir. Bu çalışmanın ikinci bölümünde bu sorunun çözülmesi için aile ve hane içerisindeki bireylerin yaklaşımı oldukça belirleyicidir. İş ve aile yaşamı uyumlaştırıcı sosyal politikalar kadın istihdamını arttırabilir olduğu gözlemlenmiştir. Bu konuda bilimsel araştırmalar yapılmaktadır.

- Eşine hane işlerine yardım eden erkek ve kendi temel ihtiyaçlarını karşılayabilen donanımlı çocukların yetiştirilmesiyle aile içinde sorumlulukların eşit olarak paylaşılmasıyla aile içi şiddetin önlenmesi ifade edilmektedir.
- Kadına yönelik ve aile içi şiddetle mücadelede gerekli önlemlerin alınmasında geliştirilen politikaların, toplumsal bilinç düzeyinin arttırılması, farkındalık, duyarlılık ve zihinsel dönüşümün sağlanmasında, kadının sosyo-ekonomik konumunun güçlendirilmesinde büyük bir rol olduğu görülmektedir (Wolff ve Demir,2020)
- Hukuki mevzuattaki eksikler veya yanlışlar da hiç kuşkusuz kadının işgücü olarak görülmek istemesinden uzaklaştıran bir kavramdır. Çünkü güvensiz bir çalışma ortamında bulunmak bu doğrultuda başına gelebilecek durumlarda yaşayacağı olumsuzluklar kadını sınırlı özgürlük alanı olsa da kendini güvende hissettiği hane/ evine kapanmaya yönlendirir. Bu çalışmada ülkemizde bu alanda yapılan yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Türkiye’de bu alanda gelişmeye açık olan ve sürekli yeni projeler ile kendini geliştirmeye ihtiyaç vardır.
 - Bazı eksiklikleri giderme adına öncelikle hukuki süreçlerin daha hızlı çözülmesine yönelik çalışmalar hızlandırılarak hayata geçirilmelidir.
 - Kadına yönelik şiddet, taciz ya da mobbing ve benzeri olaylar için daha caydırıcı cezalar verilmelidir.
 - İş güvenliğine yönelik zorunlu bir mevzuat bulunsa da bu alanda çerçeve genişletilmeli ve yeni çalışmalar yapılmalıdır.

Bu çalışmada, COVID-19 hastalığının tüm dünyada etkili olmasıyla ülkemizde yaşanan süreçler içerisinde özellikle gastronomi alanında istihdam edilmiş olan kadın işgücünün durumu incelenmiştir. Bu inceleme ile ortaya çıkmıştır ki cinsiyet ayrımcılığın işgücü alanında ortadan kaldırılması için her ne kadar pek çok çalışma yapılmış olsa da kadın emeğinin görülmemesinin önüne geçilmesi için yeterli olmamıştır. Bu durumun ülkemizde fark edilmesiyle özellikle kadınların işten çıkarılmasını önlemek adına birçok yasal düzenleme hayata geçirilmiş ya da var olan yasalar üzerinden duruma uygun yeni düzenlemeler yürürlüğe kazandırılmıştır. Ülkemiz bu noktada tüm dünya da örnek bir yasal süreç yürütse de yeterli olamamıştır. Çünkü özellikle kayıt dışı olarak çalışmak zorunda olan bireyler bu konuda oldukça olumsuz etkilenmiştir. İşsiz kalmak ve geçim sıkıntısı yaşayan bireyler bu süreçte içgöç hareketliliğine de neden olmuştur. Bu hareketlilik pek çok girişimciyi olumsuz etkilemiştir.

- Bu örnekte yaşandığı gibi ilerde yaşanabilecek kriz durumlarının önüne geçmek için bugünden kalıcı çözümler üretmelidir.
- Özellikle kadınların çalışma şartları yasal güvence altına alınarak yasal denetimlerde yeni yöntemler geliştirilerek kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmelidir.
- Gastronomi alanında hizmet veren yerlerde çalışanlar için çalışma koşulların sıkı denetlenmesi ve fazla çalıştırılmalarının önünü geçecek etkili önlemler alınmalıdır.
- Gastronomi alanında özellikle staj imkânlarını Türkiye’de arttırılmalıdır. Çünkü mesleki tanıtım ve meslek tercihinin önemli ölçüde etkilemektedir.
- Türkiye’de özellikle kadınlara yönelik eğitimlerin olanaklarının arttırılması sağlanmalıdır.
- Cinsiyet ayrımcılığına dayalı ücret farklılıkların önüne geçilerek aynı seviyede çalışan ve aynı emeği gösteren bireyler arası biyolojik fark gözetilmeksizin eşit ücret alınması sağlanmalıdır.
- Kadın girişimcilere yönelik kendilerine güvence verilen projeler geliştirilerek teşvik edilmeleri sağlanmalıdır.

- Yönetici pozisyonlarında cinsiyet dengesi sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- Türkiye’de toplum içerisinde kadının sosyal statüsünün iyileştirilmesine yönelik çalışmalar arttırılmalıdır.
- Kadınların özellikle kayıt dışı olarak sosyal ve yasal güvencesiz olarak çalıştırılmasının önüne geçecek etkili önlemler alınmalıdır.
- Gastronomi alanında çalışan kadınların görüşleri dinlenerek mesleki alandaki olumsuz görüşlerini iyileştirecek çalışmalar yapılmalıdır.
- 2030 yılına kadar BM Sürdürülebilir Ekonomik Büyüme amaçlarında, istihdam yaratan sektörlerden turizmin desteklenmesi, çalışanların haklarının korunması, genç istihdamın teşvik edilmesi, kadınların güçlenmesinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkin kullanılmasını sağlamak, kamusal alanda kadına yönelik şiddetin önlenmesi, insana yakışır koşullarda çalışılması, teknik ve mesleki eğitimin yaygınlaştırılması hedeflerine uyum sağlanmalıdır.
- KADES (Kadın Destek Sistemi) mobil uygulaması, ise İçişleri Bakanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanmış ve acil durumlarda ilk aklınıza gelecek acil müdahalede kadına yönelik şiddetin önlenmesi için kullanılmakta olup kadınlar için tanıtımlar yapılmalıdır.

Sonuç olarak; nitelikli insan gücü, ister erkek ister kadın olsun güçlü sosyal politikalarla kadını ve güçlü aile ve topluma sahip olmak sürdürülebilir kalkınma için en önemli hedeflerdendir.

KAYNAKÇA

- ABBOTT, E.(1908). A Study Of TheEarlyHistory Of Child Labor İn America, AmericanJournal of Sociology, Sayı:14, Cilt:1, SS: 15-37.
- ACAR SAVRAN G. (2008). Kadının Görünmeyen Emeği, Yordam Kitap, SS: 9-16.
- ADIGÜZEL, O. ve YÜKSEL, H. (2011). Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir Kırılma Noktası Olarak Sanayi Devrimi, Finans Politik&Ekonomik Yorumlar, Sayı:48, SS:12-17.
- AKDEMİR S., ÖZAKTAŞ DAVARCIOĞLU F. ve AKSOY N. (2019) Türkiye’de ve Dünyada Seçilmiş Ülkelerde Kadın İşgücünün Piyasalardaki Yeri, Karadeniz Uluslar arası Bilimsel Dergi, Sayı: 43, SS: 185-196
- AKGEMCİ, T., KAPLAN M. ve KIZILOĞLU, E. (2017). Kadın Çalışmaların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Cam Tavan Sendromunu Aşma Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme, Editörler: Esra Gökçen Kaygısız ve Reyhan Ayşen Wolff, Yönetim ve Organizasyon Makaleleri, ISBN:978-975-2475-30-4, Eğitim Yayınevi, Konya, SS:27-36.
- AKGÜL ÖZDEMİR S. (2020). Turizmde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlendirilmesi ile Mutluluk Endeksi Arasındaki İlişki. Turizm ve Araştırma Dergisi, Sayı:9, Cilt:2, SS:160-178.
- AKKAŞ, İ. (2019). Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı, EKEV Akademi Dergisi, SS: 97-119.
- AKTAŞ, G. (2013). Üretiyorum Öyleyse Varım: Buldan'da Ev Eksenli Çalışan Kadınların Aile ve Toplumsal Yaşamda Görünmeyen Emeği. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Sayı:5, Cilt:1, SS: 258-267.
- AKMAN P., TUNCEL F. ve DEMİROĞLARI B. (2020). Yunanistan ve Portekiz’de Hayat Boyu Öğrenme, EYPO, SS:3

- AKSOY, N.,FELEK,Ş., YAYLA,N. Ve ÇEVİŞ,İ. (2019). Türkiye’de Kadın İstihdamı etkileyen Faktörler, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Sayı: 17, Cilt:3, SS: 146-163.
- AKSOY M., İFLAZOĞLU N. ve CANPOLAT C.(2016). Avrupa Aşçılık Tarihi: Antik Yunan’dan Sanayi Devrimi’ne, Journal of Recreation and Tourism Research, Sayı: 3, Cilt:1, SS: 54-62.
- ALACALAR ÇAKIR VE AYDIN (2023). Akademisyenlerde İş Yerinde Mutluluğun Anlamı, Öncülleri ve Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi (KMUSEKAD), 25(44), SS:213-237.
- ALKAN M., SUIÇMEZ M., AYDINKAL M., ve ŞAHİN M. (2013). Meslek Yüksekokullarındaki Mevcut Durum: Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, Sayı:4, Cilt:3, SS:133-140.
- ALYAKUT, Ö. ve KÜÇÜKKÖMÜRLER, S. (2018). Gastronomi Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Mesleklerine Yönelik Metafor Algılarının Değerlendirilmesi,
- ARDIÇ, O. (2006). Mikro İktisat, Ankara- Seçkin Yayıncılık, Sayı: 4, SS:175.
- AŞKIN, E. Ö.(2015). Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, Sayı:10, Cilt:1, SS: 43-66.
- AVCIOĞLU, Ş.G.(2014). Immauel Wallerstein’in Dünya Sistemi, Jeopolitik ve Jeokültür Kuramı, Selçuk Üniversitesi/Seljuk University Edebiyat Fakültesi Dergisi/Journal of Faculty of Letters, Sayı: 31, SS: 97-110.
- AYDOĞDU A.,ÖZKAYAO., E. ve KÖSE, Z, C., (2016). Destinasyon Tercihinde Gastronomi Turizmi’nin Önemi: Bozcaada Örneği, Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi, Sayı:1 Cilt:2, SS: 5-8.
- AYTAN O.A. (2021). Hareketli Avcı-Toplayıcı Grupların Yaşam Biçimiyle Yerleşik Çiftçi Toplulukların Yaşam Biçimi Arasındaki İnsan-Mekân İlişisinin Mukayesesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 18, Sayı:2, SS: 979- 1012.

- AZİZ, A. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem ve Teknikleri, Nobel Akademik Yayıncılık/ Ankara, B:9, SS:54.
- BAŞARAN, İ. E. (1996/ 2005). Eğitim Şurası Raporu, 2004; Bin Yıl Hedefleri ve Toplumda Fırsat Eşitliği, SS:10-22.
- BALTACI, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme, BEÜ SBE Dergisi, Sayı: 7, Cilt:1, SS: 231-274.
- BAŞERER BERBER, Z. (2021). Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğini Giderme Yolları, Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi, Sayı:10, Cilt:3, SS: 1215-1223.
- BENDİX, Reinhard (1995). Der/ Çev.: Sezal İ. (1995) “Sanayileşme, Modernleşme ve Kalkınma, Sosyoloji Yazıları”, Ekin Kitapevi, Sayı:3, SS:10-11.
- BMKB (Birleşmiş Milletler Kadın Birliği) (2020). 2019 Raporu UN WOMEN, SS:11-22
- BOSTON UNIVERSITY (2011). What Is Gastronomy?/ *GastronomyBlog* MetropolitanCollege, Boston University, SS:15.
- BUCAK, T. ve ATEŞ. U., (2014). Gastronomi Turizminin İl Turizmine Etkisi: Çanakkale Örneği, The Journal of Academic Social Science Studies/ International Journal of Social Science, Sayı: 28, SS: 315-328.
- CEYLAN,S.ve ŞAHİN YILMAZ,B. (2017). Demokrasi ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Panel Veri Analizi, Editörler: Esra Gökçen Kaygısız ve Reyhan Ayşen Wolff ,Yönetim ve Organizasyon Makaleleri, Eğitim Yayınevi, Konya, ISBN:978-975-2475-30-4, SS:108.
- ÇETİN I. ve SEYÜKTEKİN, M. (2014). Türkiye’de Kadın İstihdamının Geleceği, Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, Sayı: 10, Cilt: 2, SS: 52-83.
- DAVRAS, G. ve DAVRAS, Ö. (2015). Thoughts About Discrimination in Tourism Sectorby Student Whoare in Gastronomy and Culinary Program. Journal of Tourism Theory and Research, Sayı: 1, Cilt: 2, SS: 86-96.

- DEDEOĞLU, S. (2009). Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı, Muğla Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü / Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:2, SS:50-55.
- DOĞAN M. (2012). İktisada Giriş- İktisat Bilimi ve Temel Kavramları, Atatürk Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Yayınları, SS:4-24.
- EREN V.M. (2019). Mena Ülkelerinde Sektörel Kadın İstihdamı ve Kalkınma Arasındaki İlişkinin Ampirik Analizi, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt:17, Sayı:4, SS: 106- 127.
- EGBATAN, M. (2013). Nasıl Bir Barış Süreci: Geçiş Dönemi Adaleti ve Toplumsal Cinsiyet, Fe Dergi, Sayı:5, Cilt: 2, SS: 8-19.
- ELSON, D. ve ÇAĞATAY,N. (2000). The Social Content of Macroeconomic Policies, World Development, Sayı:28, Cilt:7, SS: 1347- 1364.
- ENSARİ, M. ŞEBNEM ve HAZAL K. A. (2017). Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Demografik Değişkenler İle İlişkisinin Araştırılması: İstanbul İlinde Bir Uygulama, Humanitas, Sayı: 5, Cilt:10, SS: 409-422.
- ERDAL, T. (2011). Erkek Ağzılı Türkülerde Kadın İmajı, Cyprus International University (folklor/edebiyat), Sayı:65, Cilt:17, SS: 37-51.
- FRIEDMAN, M., and SCHWARTZ, A. J. (1965). Money And Business Cycles, In The State Of Monetary Economics (NBER), Sayı: 40, Cilt:1, SS: 32-78.
- GADDİS, I. and KLASSEN, S. (2014). Economic Development, Structural Change And Women’s Labor Force Participation: A Reexamination Of The Feminization U Hypothesis. J Popul Econ, SAYI:27, SS: 639-681.
- GÜDER, F. ve OKTAY YÜKSEL, E. (2020). Dünya’da ve Türkiye’de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi ve Sorunları, Editörler: Elif Yüksel Oktay ve Reyhan Ayşen Wolff, Farklı Boyutlarıyla Kadın çalışmaları, Ekin Yayınevi, Bursa, ISBN;978-625-7983-35-8, SS: 201-212.
- GÜLEN. M., (2017). Gastronomi Turizm Potansiyeli Ve Geliştirilmesi Kapsamında Afyonkarahisar İlinin Değerlendirilmesi, Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, Sayı: 1, Cilt: 1, SS:31-42.

- GÜMÜŞ A., ve HACIEVLİYAGİL N. (2020). Covid- 19 Salgın Hastalığının Borsaya Etkisi: Turizm ve Ulaştırma Endeksleri Üzerine Bir Uygulama, Akademik Yaklaşımlar Dergisi, Sayı: 11, Cilt:1, SS:76-99.
- GÜNEY, A. (2009). İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Müdahale Yöntemleri, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Sayı: 10, Cilt: 4, SS: 135-159.
- GÜRHAN, N. (2010). Toplumsal Cinsiyet ve Din, Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi, Sayı:4, SS: 58-64.
- GÜRSOY. Y., (2017). Giresun Merkez Yöresinde Gastronomi Turizmi Üzerine Genel Bir Değerlendirme, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Sayı: 10, Cilt: 51, SS: 15-25.
- GÜROL, Y (2011). Yeni Dünya Düzeninde İnsanın Örgütte Değişen Rolü, Beta, İstanbul, ISBN:978-605-377-400-6, SS:109.
- HARCOURT, G. and KERR, P. (2009). *Joan Robinson*, Springer, Sayı:21, Cilt:1, SS: 25-30.
- HENDERSON,K.A.(1995). Women's Leisure: More Truth than Facts?, World Leisureand Recreation, Sayı:37, Cilt:1, SS:9-13.
- HUDSON, S. (2000). The Segmentation of Potential Tourists: Constraint Differences between Men and Women, Journal of Travel Research, Sayı:38, Cilt:4, SS:363- 368.
- İÇLİ G. (2018), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Küreselleşme, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 30, SS:10-15
- İNCE, Ş. (2016).Şeflerin Savaşı: Profesyonel Mutfaklarda Erkek Ve Kadın Şefler, Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi, Sayı: 3, Cilt: 2, SS: 409-435.
- ILO (2021) Covid-19 Kapsamında Uluslararası Makro Ekonomi Verileri, ILO Dergisi/ ILO Yayınları, SS: 4-15
- ILO (2021). World Employment Social Outlook: Trends 2020 - Geneva, ILO Dergisi/ ILO Yayınları, SS:5-12.

- ILO (2013). Güney Asya’da Kadınların İşgücüne Katılım Oranları, ILO Dergisi/ ILO Yayınları, Sayı: 17, SS: 7-11.
- KAPLAN, T. (1985). On the Socialist Origins of International Women's Day, Feminist Studies, Sayı: 11, Cilt:1, SS: 163-171.
- KARAKAYA, H.(2018).Görünmez Emek Ve Ev Kadınları, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Sayı:2, Cilt:1, SS:74-91.
- KAZGAN, G. (2012). Dünden Bugüne Küreselleşmenin Ekonomik Temelleri, Discussion Paper, Sayı:53, SS:26-32.
- KILINÇ, Ş.N.(2015). KÜRESEL EĞİLİMLER ÇERÇEVESİNDE KADIN İSTİHDAMI, (HAK-İŞ) Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Sayı: 4, Cilt:9, SS:121-128
- KİSER, A.I.T. (2015). Workplaceand Leadership Perceptionsbetween Man and Women, Gender in Management: An International Journal, Sayı: 30, Cilt:8, SS: 598–612.
- KOÇ, E., M.C. ŞENEL ve K. KAYA (2018). Dünyada ve Türkiye’de Sanayileşme Strateji ve Temel Sanayileşme Sorunları, Mühendis ve Makine Dergisi, Sayı:690, Cilt:59, SS:2-25.
- KORKMAZ, A. ve MAHİROĞULLARI, A. (2007). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri, Bursa: Ekin Kitapevi, Sayı:2, SS:89-90.
- KORKMAZ M., ALACAHAN D.N., CESİM T.D., YÜCEL S.A. ve ARAS G.,(2013). Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı ile Karşılaştırılması, Fırat Üniversitesi Kütüphanesi: Sosyal Bilgiler Dergisi, Sayı:8, Cilt:9, SS: 1845-1863.
- KÖKNEL, Ö.(2006). Bireysel ve Toplumsal Şiddet, Altın Yayınları, Baskı: 5,SS: 20.
- KURNAZ, A., Akyurt Kurnaz., H. ve Kılıç, B. (2014). Önlisans Düzeyinde Eğitim Alan Açıcılık Programı Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarının

Belirlenmesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi, Sayı:32, SS: 41-61.

KUTLU, E. (2002). İthalat ve İhracat Uygulamaları, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Sayı: 22, SS:1-5.

KÜÇÜKALİ, A. (2014). Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Yapının Kadınların Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri: Erzurum Örneği, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, Sayı:12, S:1-19.

KÜÇÜKKAYA H., ÖZÇAĞ M., ve BOZDAĞLIOĞLU Y. (2018). Geçiş Ekonomilerinde İşgücüne Katılım Oranı ile İşsizlik Oranı İlişkisinin Panel Veri Analizi, Special Issue on Applied Economics and Finance, SS:62-68.

LEYMANN H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, Baskı:5, SS: 167-184.

LONGLEY, D. A. (1989). The Mezhrainka, The Bolsheviks and International Women's Day: In Response To Michael Melançon, Soviet Studies, Sayı:41, Cilt: 4 SS: 625-645.

MARTINEAU, H. (1877). Harriet Martineau's Autobiography, JR Osgood, Sayı:1, SS:10-22.

MİLLİ EĞİTİM DERGİSİ (2023). Türkiye'de ve Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki Teknik Eğitim, SS:155-156.

MOYO, D. (2009). Why Foreign Aid is Hurting Africa, The Wall Street Journal, Sayı: 21, SS: 1-10.

NİRÜN, N. (1994). SistematiK Sosyoloji Yönünden Aile Ve Kültür, Atatürk Kültür, DTYK Atatürk Kültür Merkezi Yayını, Sayı: 73, SS:8-10.

ÖNDER, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, SS: 35-61.

ÖNEY, H.(2016). Gastronomi Eğitimi Üzerine Bir Değerlendirme, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:35, SS: 193-203.

- ÖZATA E. ve ESEN E. (2010). Reel Ücretler İle İstihdam Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 2, SS: 55–70.
- ÖZÇATAL E.O. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, SS: 21-39
- ÖZTÜRK C. (2016). Kamu Yönetiminde Stratejik Yaklaşımlar, SAGEYA, Basım:1, SS: 14- 92
- REINHART, C. M., and ROGOFF, K. S. (2010), Growth in a Time of Debt., *American Economic Review*, Sayı:100, Cilt: 2, SS: 573- 578
- SAĞLIK B. ve ÇELİK Y.H. (2018). Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:2,Sayı:2, SS: 100
- SAPANCALI F. (2007). Avrupa Birliği'nde Sosyal İçerme Politikaları, TİSK Akademi, Sayı:2, Cilt:4, SS:56-108
- SARIIŞIK, M., ve ÖZBAY, G., (2015). Gastronomi Turizmi Üzerine Bir Literatür İncelemesi, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Sayı: 26, Cilt: 2, SS: 264 - 278
- SAVRUL K.B. ve F. ZEREN, (2007). Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması, Yönetim Bilimleri Dergisi/ Journal of Administrative Sciences, Sayı:15, Cilt: 30, SS:87-103.
- SEREL H. ve ÖZDEMİR B.S. (2017). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt:15, Sayı:3, SS:132-148
- SZABO M. (2013). Men Nurturing Through Food: Challenging Gender Dichotomies Around Domestic Cooking J. Gend. Stud., Sayı:23, Cilt:1, SS: 18-31

- ŞAHİN G., ÜNVER G. (2015). Destinasyon Pazarlama Aracı Olarak “Gastronomi Turizmi”: İstanbul’un Gastronomi Turizmi Potansiyeli Üzerine Bir Araştırma, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, Sayı:3, Cilt:2, SS:63-73
- ŞENEL, A. (1982). İlkel Topluluktan Uygar Topluma Geçiş Aşamasında Ekonomik Toplumsal Düşünsel Yapıların Etkileşimi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları/ SBF Basın ve Yayın Yüksekokulu Basımevi, SS: 5-7
- ŞENGÜN, H. (2018). Artvin’de İki Kadın Kahraman; Çiçek Nene(İrişti) ve Sadiye Hanım (Ardahan), Editörler:Reyhan Ayşen Wolff, Selahattin Yılmaz, Yasemin Mamur Işıkcı,Handan Bülbül ve Elif Mamur Yılmaz, Kadın Çalışmalarında Güncel Konular, ISBN:978-605-7557-08-7, Eğitim Yayınevi, Konya, SS.156.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013 (2008). Başbakanlık Yayınları, SS:3-10.
- TÜRKİYE CUMHURİYETİ MERKEZ BANKASI (2016). Yapısal Reformlar ve Büyüme Üzerindeki Etkileri, Ankara, ISBN:978-605-4911-48-6, SS:10.
- UÇAR, C., ve ÖZERBAŞ, M.A. (2013). Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye’deki Konumu, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Sayı:2, Cilt:2, SS: 242-253.
- UNITED NATION (2010). The World’s Women 2010, Trends and Statistic, SS:10-11
- ÜLTAY E., AKYURT H. ve ÜLTAY N. (2021). Sosyal Bilimlerde Betimsel İçerik Analizi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:10, SS: 188.
- ÜNLÜÖNEN, K. ve BOYLU, Y. (2005). Türkiye’de Yüksek Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:12, Cilt:3, SS: 11-32.
- ÜNLÜÖNEN, K. VE BOYLU, Y.(2005). Anadolu Otelcilik Ve Turizm Meslek Liselerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Beklenti Ve Algılamalarındaki

Değişimin Karşılaştırılması (2000 – 2001 Ve 2003 – 2004 Öğretim Yılları), Milli Eğitim Dergisi, SS: 33-166.

ÜNAL E.A., ve NAS S. (2022). Türkiye’de Farklı Parasal Göstergeler ve İstihdam Değişimlerinin Ekonomik Büyümeye Etkisi, Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi 2022, Cilt 14, Sayı 26, SS:75-88.

TANER B. ve GÖKALP Z. (2019). Kadın ve Savaş: Sosyal Boyutta Bir Analiz, İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi, Sayı:1, SS: 14- 27.

TURAN Z., ÖZTÜRK K.Y. (2016). Keynes Sistemi ve Bekleyişlerin Sisteme Katkısı, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:9, Sayı:2, SS: 260-265.

WOLFF, A. ve KÜÇÜKALTAN ,G.(2012). “Food Tourism: The impact of the Ottoman Culture on the Turkish Kitchen”, 13th International Joint World Cultural Tourism Conference, Bangkok, Thailand (chair).

WOLFF, R.A. VE DEMİR. G.,(2020). Dünya’da ve Türkiye’de Aile İçi ve Kadına Yönelik Şiddetle Mücadelede Uygulanan Politikalar, Editörler:Elif Yüksel Oktay ve Reyhan Ayşen Wolff, Farklı Boyutlarıyla Kadın Çalışmaları, Ekin Yayınevi, Bursa, ISBN;978-625-7983-35-8, SS:417-420-422.

WOLFF, R.A. ve DEMİR, K.(2018). Bilim Dünyasında Kadının Yeri ve Öneminin Değerlendirilmesi, Editörler: Reyhan Ayşen Wolff ve diğerleri, Kadın Çalışmalarında Güncel Konular, ISBN: 978-605-7557-08-7 ikinci baskı, Eğitim Yayınevi, Konya.

YAVUZ E. (2010). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Uygulamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması, Doğu Üniversitesi Dergisi, Sayı:11, Cilt:1, SS:302- 310.

YILMAZ, H. ve BİLİCİ, S. (2013). Gastronomi Eğitimi, Santich, SS: 55.

YILMAZ ŞAHİN, B. ve ALP, C.(2020). Kadınların İşgücüne Katılımının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği, Mustafa Kemal

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:17, Sayı: 45, SS: 184-202.

YÖNETMELİK, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik (2018), Resmi Gazete, Sayı:30590, SS:1-3.



İNTERNET KAYNAKLARI

- ADALET BAKANLIĞI (2023).
https://evicisiddet.adalet.gov.tr/SIDDET_NEDIR.html#:~:text=F%C4%B0Z%C4%B0KSEL%20%C5%9E%C4%B0DDET%3A%20Tokat%20atmak%20%C5%9E%20itelemek,zarar%20verecek%20her%20t%C3%BCr%20davran%C4%B1%C5%9F%C4%B1r., (Son Erişim Tarihi:25.03.2023)
- AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI, <https://www.aile.gov.tr/sygm>, (Son Erişim Tarihi: 08. 01. 2023)
- ANADOLU AJANSI (2018). Gastronomiye İlham Veren Kadınlar Buluştu, <https://www.aa.com.tr/tr/sirkethaberleri/gida/gastronomiye-i%CC%87lham-veren-kadinlar-bulustu/643897> (Son Erişim tarihi 06.11.2022)
- COVID- 19 BİLGİ(2023), <https://covid19.saglik.gov.tr> (Son Erişim Tarihi: 15. 07. 2023)
- Halk Eğitim Merkezi. <http://www.besiri.gov.tr/ilce-halk-egitim-merkezi-mudurlugu>(Son Erişim Tarihi: 26.03.2023)
- DEMİRTAŞ H. (2000). Kriz Yönetimi, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/108526> (Son Erişim Tarihi: 10. 05. 2023)
- EUROSTAT (2021). İstihdam İstatistik, <https://ec.europa.eu/eurostat>(Son Erişim Tarihi: 05. 02. 2023)
- İSTANBUL VALİLİĞİ (2020). <http://www.istanbul.gov.tr/cumhurbaskani-erdogan-ekonomik-istikrar-kalkani-tedbir-paketini-acikladi>(Son Erişim Tarihi: 18. 07. 2022)
- İŞKANUNU (2023). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> , (Son Erişim Tarihi: 12. 05. 2023)
- İŞKUR (2023). İşkur Tarihçe, <https://www.iskur.gov.tr/sayfalar/neden-iskur/#:~:text=%C4%B0%C5%9F%20ve%20%C4%B0%C5%9F%C3%A>

7i%20Bulma%20Kurumu%2015.03.1946%20tarihinde%20faaliyete%20ge%C3%A7ti,15.03.1946%20tarihinde%20faaliyete%20ge%C3%A7ti., (Son Erişim Tarihi: 20.03. 2023)

KOSGEB (2023). Kadın Girişimci Destekleme Projeleri, <https://www.kosgeb.gov.tr/site/en#:~:text=KOSGEB%20T.C.,Geli%C5%9Ftirme%20ve%20Destekleme%20%C4%B0daresi%20Ba%C5%9Fkanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1> , (Son Erişim Tarihi: 08. 01. 2023)

KREDİ GARANTİ FONU, <https://kgf.com.tr/index.php/tr/> , (Son Erişim Tarihi: 08. 01. 2023)

MEB (2023). Çıraklık Eğitimi, <https://urgup.meb.gov.tr/www/mesleki-egitim-merkezi-programi-ciraklik-egitimi/icerik/1132>, (Son Erişim Tarihi: 26.03. 023)

MEB(2023). Giresun Halk Eğitim Kurumları, <https://e-yaygin.meb.gov.tr/Login.aspx>, (Son Erişim Tarihi: 26.03.2023)

MEB (2022). Meslek Liseleri, https://ikieylul.meb.k12.tr/icerikler/meslek-liseleri-tanitimi_13088868.html#:~:text=T%C3%BCrk%20Milli%20E%C4%9Fitimi'nin%20ama%C3%A7lar%C4%B1,eleman%20yeti%C5%9Ftiren%20orta%20%C3%B6%C4%9Fretim%20kurumlar%C4%B1d%C4%B1r. , (Son Erişim Tarihi: 09.05. 2023)

MEB (2023). Milli Eğitim Kursları, <https://www.meb.gov.tr/>, (Son Erişim Tarihi: 26. 03. 2023)

MCKİNSEY (2022). Kadın İstihdam İstatistikleri, <https://www.mckinsey.com/tr/our-insights>(Son Erişim Tarihi: 07. 02. 2023)

MESLEĞİM HAYATIM (MH) (2023). MEB/ Neden Mesleki Eğitim?,<https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/hakkimizda/mesleki-ve-teknik-egitimin-amaci> (Son Erişim Tarihi: 25.03.2023).

MYK (2022). Sektörler 2022, Mesleki Yeterlilik Kurumu, <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard-ana/182> (Son Erişim Tarihi: 06.12. 2022)

ÖSYM (2023). Meslek Yüksek Okulları, <https://www.osym.gov.tr/TR,1371/tanimlar.html#:~:text=Meslek%20Y%C3%BCksek%20okulu%3A%20Belirli%20mesleklere%20y%C3%B6nelik,%C3%B6%20C4%9Fretim%20veren%20bir%20y%C3%BCksek%C3%B6%20C4%9Fretim%20kurumudur.> (Son Erişim Tarihi: 26.03. 2023)

PALİER, B. (2004). “The Europeanisation of Welfare Reforms”, Paper presented at Cost Conference, 20-22 May 2004, S:11, <http://palissy.humana.univ-nantes.fr/msh/costa15/> (Son Erişim Tarihi: 18.02. 2023)

TCMB (2021). https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/52c62ec4-2024-4337-8c53-633890ad02d2/Kutu_6_1_2020-2.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-52c62ec4-2024-4337-8c53-633890ad02d2-n7aayCC, (Son Erişim Tarihi: 03.04. 2023)

TKDK (2023). <https://www.tkd.gov.tr/Ipard/BasvuruCagiriRehberleri> , (Son Erişim Tarihi: 08. 01. 2023)

TOBB KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU (2023). <https://www.tobb.org.tr/TOBBKadinGirisimcilerKurulu/Sayfalar/Hakkimizda.php> , (Son Erişim Tarihi: 08. 01. 2023)

TÜİK (2022). Hane Halkı İşgücü Araştırması, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2022-45644#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=Hanehalk%C4%B1%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Ara%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1%20sonu%C3%A7lar%C4%B1na%20g%C3%B6re,milyon%20859%20bin%20ki%C5%9Fi%20oldu> (Son Erişim Tarihi: 05. 01. 2023)

TÜİK (2021). HANEHALKI İŞGÜCÜ ARAŞTIRMASINDA YAPILAN DÜZENLEMELERE İLİŞKİN METODOLOJİ DOKÜMANI İşgücü ve

Yaşam Koşulları Daire Başkanlığı (10 Mart 2021)
 file:///C:/Users/Ay%C5%9Fen/Downloads/I7TBP66XJRd7xDjQouN3yw6
 obiM8mE70V087I5y0h5CW40Zhcup6r6kaKGB2ILO78DjhzQoC2xF3pM
 WojBE1RjgFPoITnMgBHbqZxOCJxvA=.pdf , (Son Erişim Tarihi: 15.07.
 2022)

TÜİK (2022). İŞGÜCÜ, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK İSTATİSTİKLERİ Sorularla
 Resmi İstatistikler Dizisi – 1,
<https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> (Son Erişim
 Tarihi: 12. 02. 2023)

TÜİK (2022). [https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-
 ve-ucret-108&dil=1](https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1), (Son Erişim Tarihi: 15.04. 2023)

UTAD (2023), Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi- International Journal of
 Society Researches, ISSN:2528-9527 E-ISSN : 2528-9535 <http://opusjournal.net>,
 (Son Erişim Tarihi: 16.05. 2023)

UNWOMEN (2023), <https://unwomen.org> , (Son Erişim Tarihi: 15.07. 2023)

YAVUZ Y. (2019). Ücret Politikası Kavramı,
 file:///C:/Users/User/Downloads/Hafta-12-
 %C3%9Ccret%20Politikalar%C4%B1%20(1).pdf , (Son Erişim Tarihi: 11.
 05. 2023)

YÖK (2022). Üniversite Değerlendirmeleri,
<https://www.yok.gov.tr/universiteler/izleme-ve-degerlendirme-raporlari> (
 Son Erişim Tarihi: 11. 01. 2023)

WALBY, S. (1990). Theorizing Patriarchy. Blackwell Publishers Ltd.: Oxford, UK
 and Cambridge USA, [https://xyonline.net/sites/xyonline.net/files/2020-
 04/Walby%2C%20Theorizing%20patriarchy%20%281990%29%20-
 %20Chap%201.pdf](https://xyonline.net/sites/xyonline.net/files/2020-04/Walby%2C%20Theorizing%20patriarchy%20%281990%29%20-%20Chap%201.pdf) (Son Erişim Tarihi: 05.02.2022)

EK-1 - Görüşme Soruları

Sayın Katılımcı;

Gastronomi ve Aşçılıkta kadın çalışanların istihdam sorunlarının incelenmesi konulu Yüksek Lisans tez çalışması için hazırlanan görüşme soruları aşağıda yer almaktadır. Nitel araştırma yöntemi kullanılacaktır. Gastronomi alanında çalışan veya iş deneyimi bulunan kadınların meslekleri hakkındaki görüşlerine yer verilecektir. Bu çalışmanın amacı gastronomi alanındaki kadın çalışanların deneyimlerin değerlendirilmesidir. Bu nedenle aşağıda bulunan sorulara cevap aranacaktır. Bu çalışmadan elde edilen veriler tamamen bilimsel amaçlı olup asla üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Soru kâğıdının üzerine adınızı yazmayınız, kimliğinizi belirtecek herhangi bir işaret koymayınız. Soruların doğru ve samimi cevaplanması, araştırmanın geçerliliği ve doğru sonuçlara ulaşılması açısından son derece önem taşımaktadır. Anket sizlerin tamamen gönüllü katılımına dayanmaktadır.

Değerli zamanınızı bu çalışmaya ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Gözde ÖZTÜRK (FINDIK)

Prof. Dr. Reyhan Ayşen WOLFF

Kadın Araştırmaları Yüksek Lisans Öğr.

Danışman

1. Bölüm: Bu bölümde kişisel bilgilerinize yönelik 6 soru bulunmaktadır

1. Yaşınız	
2. Doğum yeriniz	
3. Yaşadığınız il	
4. Medeni Durumunuz	
4. Gastronomi Eğ durumunuz açıklayınız.	

5. Gastronomide çıraklık-usta gibi almış olduğunuz ünvanlar nelerdir?	
6. Gastronomi alanı toplamdeneyiminiz kaç yıldır?	

2. Bölüm:Bu bölümde sorular Gastronomi Alanında kadın olarak karşılaştığınız sorunlar veya engeller ile ilgili sorulardır.

KONUİLE İLGİLİ SORULAR	CEVAPLAR
1. Gastronomi alanında çalışmayı tercih etmenizin sebebi nedir? Toplumda, “Gastronomi” alanında çalışmak kadınlar için uygun bir kariyer seçimi mi?	
2. Türkiye’de “Gastronomi Eğitimi” sizce yeterli mi?	
3. Gastronomi alanında en çok kimlerden ve nasıl destek alıyorsunuz?	
4. Gastronomi alanında çalıştığınız yerlerde görev dağılımının kadın ve erkek işi olarak cinsiyet ayrımına dayalı olarak yapıyor mu?	

5. Gastronomi alanında kadınların cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle yönetici pozisyonunda daha az yer aldığını düşünüyor musunuz?	
6. Bu meslekte kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farkı bulunuyor mu?Nedenlerini açıklayınız.	
7. Gastronomi alanında çalışmanın kadınlar için erkeklere kıyasla avantajlı ve dezavantajlı durumlarını açıklar mısınız?	
8. Kadınların gastronomi alanında çalışmasına ev içi sorumlulukları engel oluşturuyor mu?	
9. Gastronomi alanında kadınların güçlenmesi için neler tavsiye edersiniz.	

10.COVID-19 pandemi sürecinde yaşadığınız zorlukları nelerdir?	

3.Bölüm:Çalıştığınız yerde; aşağıda gösterilen en çok olarak karşılaştığınız sorunlarından bir veya bir kaçını X işareti ile gösteriniz.

Ücret	
İş imkanların azlığı	
Fiziksel Şiddet	
Mobbing	
Kariyer	
Eğitim	
Sağlık	
Meslek edinme	
Özgüven	

***Lütfen yukarıdaki sorunlar dışında başka sorunlar varsa belirtiniz.**

.....

EK- 2: Giresun İli Yöresel Yemekleri (Anneanneden ve komşulardan alınan tarifler)

Sakarca Yemeği

Malzemeler;

- Yarım kg sakarca
- 1 adet soğan
- 2 yemek kaşığı tereyağı
- Tuz

Hazırlanışı; Sakarcalar tek tek ayıklanarak yıkandıktan sonra süzölür. Kaynar suda yumuşayana kadar haşlanılır. Arından tereyağı eritilerek ince kıyılan soğanlar pembeleşe kadar kavrulur. Büyük sakarcalar 2 veya 4 e ayrılırken küçük olanlar olduğu gibi eklenerek birkaç dakika kavrulduktan sonra üzerine tuz eklenerek biraz kavrulduktan sonra bir bardak sıcak su eklenerek pişirilir. Sıcak servis edilir.



Mendek orbası

Malzemeler;

- 1 bağ mendek
- 1 adet soğan
- 1 su bardağı ince doğranmış et (isteğe bağlı)
- 1 su bardağı et suyu veya sade su
- ½ su bardağı mısır unu
- 1 su bardağı ala fasulye (barbunya- isteğe bağlı)
- 2 yemek kaşığı tereyağı
- Tuz

Hazırlanış; Bir tencere suya et suyu katılarak kaynatılır, ince doğranmış mendek, kaynayan suyun içine ilave edilir, içine haşlanmış fasulyeler konarak un ilave edilir. Diğer yanda yağ ile küp doğranmış soğan ve et pembeleşinceye kadar kavrulur. Tuzu eklenir. Mendekler pişince ateşten alınır. Sıcak olarak servis yapılır.

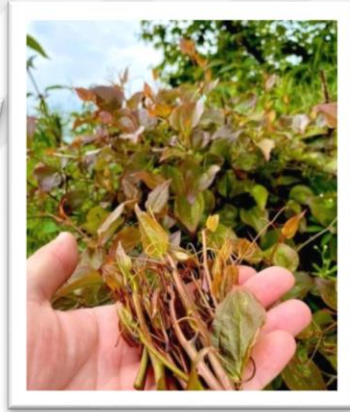


Menevcan (Melocan) Yemeği

Malzemeler;

- Yarım kg menevcan (melocan)
- 3 adet soğan
- 5 diş sarımsak
- 3 yemek kaşığı tereyağı
- Tuz

Hazırlanışı; Orta büyüklükte doğranmış menevcanlar kaynar suda haşlanarak suyu süzölür, tencerede tereyağı eritilerek ince doğranmış soğanlar ile sarımsakla kavrulduktan sonra menevcan eklenerek tuz ilave edilerek biraz kavrulur arından üzerine yarım su bardağı sıcak su eklenerek pişirilir. Sıcak servis edilir.



Siron

Malzemler

- 5 su bardağı un
- 2 su bardağı yoğurt
- 2 yemek kaşığı tereyağı
- 2 yemek kaşığı tereyağı
- Tuz



Hazırlanışı; 5 su bardağı un kulak memesi kıvamında bir hamur oluncaya kadar su eklenerek yoğrulur adından üzerine tuz eklenerek 8 eşit parçaya bölünerek oklava yardımı ile ince açılır. Saç veya tavada pişirildikten sonra sarılarak 3-5 cm kalınlığında kesilir. Tepsiye dizilerek üzerine yarım bardak su eklenerek çırpılmış yoğurt dökülür. Yağ tavada eritilerek (istenirse üzerine nane ve toz biber eklenebilir) üzerine dökülerek sıcak olarak servis edilir.



Çalı Çileği Çorbası

Malzemeler;

- 1 su bardağı çileği yaprağı
- ½ su bardağı ince doğranmış et (ya da kıyma)
- 4 yemek kaşığı mısır yarması
- 1 yemek kaşığı tereyağı ve tuz



Hazırlanışı; Öncelikle yaprakları ince ince kıyarız sonra sıcak suda 10 dakika haşlar, süzülür ve 10 bardak suyu kaynatılarak üzerine mısır yarması eklenir biraz haşlandıktan sonra tuz ve et eklenerek karıştırıldıktan sonra süzülen yapraklar eklenir. Üzerine tereyağı eritilip koyulur. Sıcak servis edilir.

Samaksa

Malzemeler;

- 3 su bardağı kara üzün şırası
- 2 yemek kaşığı tereyağı
- 3 yemek kaşığı şeker
- 2 yemek kaşığı mısır unu



Hazırlanışı; Tencereye tereyağı koyularak eritildikten sonra kokusu çıkana kadar mısır unu kavrulduktan üzerine yavaş yavaş üzüm şırası eklenerek, 3 yemek kaşığı şeker konulduktan sonra koyulaşana kadar pişirilir. Sıcak ya da soğuk servis edilir.

Giresun Simidi

Malzemeler;

- 3 su bardağı un
- Tuz
- ½ su bardağı pekmez



Hazırlanışı; Un üzerine tuz ve yavaş yaşı eklenerek katı bir hamur elde edilerek yoğrulur. Ardından kaynamış suya şekil verilen simitler atılır sonrasında pekmezin eklendiği 5 bardak soğuk suya giren simitler, 200 derecelik fırında üzeri kızarana kadar pişirilir. Sıcak ya da soğuk servis edilebilir.

Tırmıt Kavurması

Malzemeler;

- Yarım kg tırmıt
- 2 adet soğan
- 1 yemek kaşığı tereyağı
- Tuz



Hazırlanışı; Tırmıtlar iyice yıkandıktan sonra süzülerek iri iri doğranır. Tencerede tereyağı eriterek ince kıyılmış soğanlar pembeleşinceye kadar kavrulur ardından üzerine tırmıt eklenerek tuz koyularak kavrulur suyunu çekene kadar pişirilir. Sıcak servis edilir.

Giresun Hamsi Tava

Malzemeler;

- 1 kg hamsi
- 5 yemek kaşığı mısır unu
- 4 yemek kaşığı tereyağı
- Tuz
- Giresun hamsi tavaşı



Hazırlanışı; Hamsiler temizlenip yıkandıktan sonra suyu iyice süzülür. Sonra mısır unu ve tuz eklenip iyice karıştırılır. Sonra tereyağı eritilen tavaya dizilir çevrilerek pişirilir. Sıcak servis edilir.

Mısır Unlu Taze Fasulye Kızartması

Malzemeler;

- Yarım kg taze fasulye
- 2adet yumurta
- 1 su bardağı mısır unu
- 1 çay kaşığı tuz
- Tereyağı



Hazırlanışı; Taze fasulyeler temizlenip yıkanır kaynayan suya atılır, Haşlanan taze fasulye süzülür ve soğumaya bırakılır, Daha sonra yumurtalar bir kaba kırılarak ve tuz eklenerek çırpılır, Soğuyan taze fasulyeleri yumurtaya batırıp mısır ununa bulanır, tava yağlanarak fasulyeler tek tek dizilir ve Bir kapak yardımıyla da çevirip diğer tarafını da pişirin

Giresun Usulü taze Fasulye

Malzemeler;

- 1 kg taze yeşil fasulye
- 2 adet patates
- 2 adet domates
- 1 adet soğan
- 2 çay kaşığı tuz
- 4 yemek kaşığı tereyağı
- 5 su bardağı sıcak su



Hazırlanışı; Fasulyeler 3-4 cm kalınlığında doğranarak hazırlanır, ardından bir tencereye tereyağı ve küp küp doğranmış soğanlar eklenerek pembeleşinceye kadar kavrulur, ardından yemeklik doğranmış domateslerde eklenerek 1 dakika daha kavrulur ardından taze fasulyeler ve patates eklenerek 3-4 dakika kadar kavrulur, üzerine tuz eklenerek biraz daha kavrulduktan sonra fasulyeler pişene kadar pişmeye bırakılır. Sıcak servis edilir.

Kara Lahana Diblesi

Malzemeler;

- Yarım kg taze kara lahana
- 1 adet soğan
- ½ Su bardağı mısır yarması
- 3 yemek kaşığı tereyağı
- Tuz ve istenirse acı biber



Hazırlanışı; Kara lahana ince doğranır, bir tencereye tereyağı alınarak eritilir sonrasında ardından küp küp doğranan soğanlar pembeleşinceye kadar tereyağı ile kavrulur, üzerine 5 su bardağı sıcak su eklenir, kara lahana ve üzerine mısır yarması ile tuz ilave edilerek suyunu çekene kadar ara ara karıştırılarak pişirilir.

Kara Lahana Çorbası

Malzemeler;

- 1 bağ kara lahana
- 1 adet soğan
- 1 su bardağı ala fasulye
- 3 yemek kaşığı tereyağ
- 4 yemek kaşığı mısır ya da mısır yarması
- 3-4 yemek kaşığı mısır unu
- Tuz



Hazırlanışı; Kara lahana ince doğranır, soğan küp küp doğranır ve tencerede eritilmiş tereyağı eritilerek pembeleşinceye kadar kavrulur, üzerine mısır unu eklenerek kokusu çıkana kadar kavrulur, ala fasulye ve mısır eklenerek 1 dakika kadar kavrulduktan sonra üzerine karalahana eklenir ve karıştırılır. Üzerine 5 bardak kaynar su eklenerek pancarlar pişene kadar pişirilmeye devam edilir. Sıcak servis edilir.

Mısır Ekmeği

Malzemeler;

- 10 su bardağı mısır unu
- 5 veya 6 su bardağı ılık su
- Tuz
- 2 yemek kaşığı tereyağı (oda sıcaklığında)



Hazırlanışı; Mısır unu uygun bir kaba alınır üzerine tuz konarak karıştırılır, üzerine yavaşça su eklenir ve en son tereyağı eklenerek yoğrulur. Pişirmek için tepsiye koyulur ve üzeri düzeltilir hamur, üzerine biraz mısır unu serpilerek fırında üzeri hafif kızarıncaya kadar pişirilir. Sıcak ya da soğuk servis edilebilir.

Kara Lahana, Üzüm ya da Fasulye Yaprığı Sarması (Giresun Usulü)

Malzemeler;

- 1 bağ lahana
- 1 su bardağı mısır yarması
- 2 adet soğan
- 1 çay kaşığı kırmızı biber
- Yarım çay kaşığı iç yağ
- 3 yemek kaşığı tereyağı
- 1 adet domates
- Tuz
- 1 yemek kaşığı nane
- Yarım demet maydanoz



Hazırlanış; Kara lahana suda haşlanır, ortasında ki kalın damarları alınarak ayıklanır, uygun bir tencerede eritilen tereyağı üzerine küp küp doğranmış soğan eklenerek pembeleşinceye kadar kavrulur, iç yağ eklenerek kavrulur üzerine ince doğranmış domates ile mısır yarması (istenirse onunla birlikte bir fincan bulgur, pirinç ve küçük doğranmış et eklenebilir) eklenebilir, ince kıyılmış maydanoz da eklenerek baharatlar da ilave edilerek 1 dakika kadar kavrulur, üzerine gelecek şekilde kaynamış su eklenerek pişirilir. Ardından düz bir zeminde yaprakların damarlı tarafları içe gelecek şekilde iç harç eklenerek sarılır. Tencerenin dibine artan yaprak damarları koyularak üzerine sarmalar dizilir. Son olarak sarmaların üzerine eritilmiş tereyağı ve biraz tuz gezdirilerek sarmalardan 1 parmak yukarıda olacak şekilde kaynar su eklenir. Sarmaların hareket ederek açılmasını önlemek için üzerine uygun boyutlu bir tabak ters şekilde konularak ara ara kontrol edilerek pişirilir.

Kara Üzüm suyu Muhallebisi

Malzemeler;

- 6 su bardağı kara üzüm suyu
- 4 yemek kaşığı mısır unu
- 4 yemek kaşığı şeker (isteğe bağlı)
- 1 yemek kaşığı tereyağı



Hazırlanışı; Tencerede tereyağı eritilerek

üzerine mısır unu eklenerek kokusu çıkana kadar kavrulur, arıdan yavaş yavaş 6 su bardağı kara üzüm suyu eklenir ardından koyulaşmaya kadar kavrulur, istenirse şeker eklenebilir. Sıcak ya da soğuk servis edilebilir.

Taflan (Karayemiş) veya Kiraz Kavurması

Malzemeler;

- 1 kg taflan (karayemiş) veya Kiraz
- 1 adet soğan
- Tuz
- Tereyağ



Hazırlanışı; Tencere tereyağı eritilerek üzerine ince doğranmış soğan ilave

edilerek pembeleşinceye kadar kavrulduktan sonra çekirdekleri çıkarılmış taflanlar ile tuz eklenerek kavrulmaya devam edilir üzerine 1 bardak kadar su ilave edilerek pişirilir. Sıcak servis edilir.

Fındıklı Mısır Unu Helvası

Malzemeler;

- 1 su bardağı mısır unu
- 1 su bardağı süt
- ½ su bardağı şeker
- 4 yemek kaşığı tereyağı
- ½ su bardağı dövülmüş fındık



Hazırlanışı; tencerede tereyağı eritilerek üzerine yavaş yavaş mısır unu eklenerek sürekli karıştırılır, bir cezvede süt ve şeker karıştırılarak kaynatılır, mısır ununun kokusu çıkıp rengi altın sarısına döndükten sonra üzerine fındık eklenerek 1 dakika daha kavrulur ardından üzerine şekerli süt eklenerek kıvam alana kadar durmaksızın karıştırılır. Sıcak ya da soğuk servis edilebilir.

Sütlü Kabak

Malzemeler;

- 1 adet kara kabak
- 2 su bardağı su
- 3-4 su bardağı süt
- 1 tatlı kaşığı tuz
- 1 su bardağı toz şeker (isteğe bağlı)

Hazırlanışı; Kabak yıkanır, kabuğu soyulur, tencereye yerleştirilir, üzerine 2 bardak su ilave edilerek pişirilir. Piştikten sonra iyice ezilir ardından 4 su bardağı süt, bir tatlı kaşığı tuz, bir su bardağı toz şeker ilave edilir (İsteğe bağlı). Kıvamına gelinceye kadar 8-10 dk kısık ateşte kepçenin ucu ile ezilerek karıştırılarak pişirilir. Sıcak olarak servis yapılır.



Kara Lahana Çiçeği Yemeği

Malzemeler;

- 2 bağ kara lahana çiçeği
- 2 adet soğan
- 3 yemek kaşığı tereyağı
- Tuz



Hazırlanışı; Kar lahana çiçeği orta kalınlıkta doğranır, önceden kaynatılmış suda 10 dakika kadar haşlandıktan sonra süzülür, Soğanlarımızı ince şekilde doğruyoruz, uygun bir tencerede tereyağımızı eritip soğanları pembeleşinceye kadar kavuruyoruz sonra kara lahana çiçeğini ilave ediyoruz. Biraz kavurduktan sonra tuzu ilave ediyoruz. Sıcak servis yapıyoruz.

Süt Hellesi

Malzemeler;

- 3 yemek kaşığı tereyağı
- 1 bardak mısır unu
- 1 adet yumurta sarısı
- 5 bardak süt
- 1 su bardağı şeker (isteğe bağlı)



Hazırlanışı; süt ve şeker tencere konarak ocağa alınır ardından şeker eriyene kadar karıştırılır, sonrasında yumurta sarısı eklenerek karıştırmaya devam edilir, tereyağı ayrı bir tencerede eritilerek üzerine mısır unu koyulur ardından kokusu çıkana kadar kavrulur, üzerine yavaş yavaş diğer tencerede bulunan sütlü karışım eklenerek karıştırılır ve kıvamı koyulaşınca ocaktan alınarak isteğe bağlı sıcak ya da soğuk tüketilebilir. İstenirse tarif şekersiz olarak da pişirilebilir.

Geleços

Malzemeler;

- Süzme yoğurt
- Bayat ekmek
- Su
- Nane
- Tereyağı
- Tuz



Hazırlanışı; Süzme yoğurt bir kaba konularak kısık ateşte ısıtılır. Bayat ekmek parçalanarak yoğurda ilave edilir, tuz eklenir. Üzerine eritilen tereyağı ve nane ilave edilir. Sıcak olarak servis edilir.

Kabalak Yoğurtlaması

Malzemeler;

- 1 bağ kabalak
- 2 su bardağı yoğurt
- 1 çorba kaşığı tereyağı
- 1 adet sarımsak
- Tuz.



Hazırlanışı; Kabalakların gövdelerindeki ince zar soyularak yıkanır ve haşlanır. Haşlanmış kabalak küçük küçük doğranır. Sarımsaklı yoğurt hazırlanır. Doğranan kabalakların üzerine eklenir. Arzu edilirse tereyağı eritilip sos olarak üzerine gezdirilebilir.

Yoğurtlu Mısır Yarması Yemeği

Malzemeler;

- Yarım kg mısır yarması
- 2 su bardağı yoğurt
- 1 adet soğan
- 1 çorba kaşığı tereyağı
- Nane
- Tuz



Hazırlanışı; Mısır yarması kaynar suda pişirilir. Başka bir tarafta soğanlar tereyağı ile kavrulur üzerine yavaş yavaş yoğurt ilave edilir. Yoğurt ilave edildikten sonra sürekli karıştırılır. Tuz ve nane eklenir. Sıcak olarak servis edilir.

Isırgan Yemeği

Malzemeler;

- 1 kg ısırgan
- 4 diş sarımsak
- ½ su bardağı mısır unu
- 4 kaşık tereyağı
- Nane
- Tuz



Hazırlanışı; Isırgan iyice yıkanır ve kaynar suda haşlanarak süzülür. Sonra süzgeçten ezilerek geçirilir. Ezilen ısırgan tencereye alınarak ateşe konur. Eğer kıvamı koyu ise arzuya göre biraz su ilave edilir. Tuzu konur. 2-3 dakika piştikten sonra karıştırılarak azar azar mısır unu ilave edilir. Muhallebi kıvamına gelinceye kadar pişirilir. Ayrı bir kaptaki ince doğranmış sarımsak yağda kavrulur ve ısırgana ilave edilir. Üzerine nane serpilerek servis yapılır.

Kara lahana (Pancar) Döşemesi

Malzemeler;

- 1 bağ kara lahana
- ½ su bardağı mısır yarması
- 1 adet domates
- 2 adet soğan
- 2 yemek kaşığı tereyağı
- Tuz



Hazırlanışı; Soğanlar ince ince doğranıp yağda yemeklik doğranmış domates ile birlikte kavrulur. Yıkayıp, doğranan ve haşlanan kara lahanalar süzülerek tencereye koyulur. Mısır yarması, yeterince tuz ve su ilave edilerek pişirilir. Sıcak olarak servis edilir.

Pezük Döşemesi

Malzemeler;

- 1 bağ pezük
- 1 adet soğan
- 2 çorba kaşığı tereyağı
- Tuz



Hazırlanışı; Pezük (pazı) yaprakları ayıklanır, yıkanır ve doğranır. Doğrandıktan sonra kaynamış suya batırılıp çıkarılır. Diğer tarafta tencereye yağ ve küp küp doğranmış soğanlar ilave edilir. Kısık ateşte kavrulur. Üzerine haşlanmış pezük ilave edildikten sonra yeterince su katılarak kaynatılır bir miktar kaynadıktan sonra tuz ilave edilerek pişirilir. Sıcak olarak servis edilir.

Fırın Kuru Fasulye

Malzemeler;

- Yarım kg fırınlanarak kurutulmuş fasulye
- 1 adet soğan
- ½ su bardağı mısır yarması
- Tuz



Hazırlanışı;

Kurutulmuş fasulyeler yıkandıktan sonra bir süre haşlanır. Soğan yağ ile kavrulur sonra fasulyeler ve mısır yarması eklenir. Üstüne örtecek şekilde sıcak su ilavesi ile 15-20 dk. Pişirilir. Sıcak olarak servis edilir.

Acı Mantar Yahnisi

Malzemeler;

- 1 kg beyaz acı mantar
- 1 adet soğan
- 1 adet patates
- 1 adet domates
- 1 su bardağı haşlanmış ala fasulye (barbunya)
- 1 su bardağı mısır unu
- 3 çorba kaşığı tereyağı
- 5 su bardağı su
- Tuz ve biber



Hazırlanışı; Mantarlar bol su ile yıkanır, sonra hafif sıkılarak acılığı giderilebilir. Bir tencerede soğanlar tereyağı ile pembeleşinceye kadar kavrulur. Mantarlar 4 ayrılarak ilave edilir. Küp küp şeklinde doğranan domates, patates ve haşlanmış ala fasulye karıştırılır ve bir süre daha kavrulur. 5 su bardağı kaynamış su karışımın üzerine dökülür. Mısır unu ve tuz eklenir, mantar pişinceye kadar kaynatılır. Sıcak olarak servis edilir.

Haşıl**Malzemeler;**

- Yarım kg mısır yarması
- ½ su bardağı ufak doğranmış et
- 3 yemek kaşığı tereyağı
- 1 adet soğan
- Tuz



Hazırlanışı; Tereyağ, soğan ve et kavrulur. Dört bardak su ve tuz ilavesi ve mısır yarması ile birlikte pişirilir. Sıcak servis edilir.

Pekmezli ve Fındıklı Hoşmak**Malzemeler;**

- 1 kg ala fasulye (barbunya)
- 1 su bardağı dövülmüş fındık
- 1 su bardağı pekmez
- 1 fincan mısır unu
- 1 çorba kaşığı tereyağı



Hazırlanışı; Ala fasulye akşamdan ıslatılır. Sonra haşlanır. İyice ezilerek püre haline getirilir. Hazırlanan püre bir tencerede üzerine 1 su bardağı sıcak su ilave edilerek karıştırılır. Üstüne mısır un karıştırılarak pişirilir. Muhallebi kıvamına gelince üzerine tereyağıda eklenerek karıştırılarak pişirme işlemi tamamlanır. Tencereden tepsiye yerleştirilir. Soğuduktan sonra üzerine pekmez ve fındık ilave edilir.

Yağlaş

Malzemeler;

- 1 kg mısır unu (fırınlanmış)
- 5 yemek kaşığı tereyağı
- Tuz,



)

Hazırlanış; Tencereye tereyağı ve mısır unu konularak kavrulur. Sonra suya tuz ilave edilerek sürekli olarak karıştırılarak pişirilir. Piştikten sonra servis tabağına alınarak üzerine kızdırılmış yağ dökülerek servis yapılır.

Fındıklı Köfte

Malzemeler;

- Yarım kg kıyma (İnce kıyılmış et)
- 1 bardak bayat ekmek içi(ya da yarım bardak mısır unu)
- 1 adet soğan
- ½ bardak dövülmüş fındık
- Tereyağı
- Tuz



Hazırlanış; İki kez ince kıyılmış kıyma ve ekmek içi karıştırılır. Çok ince kıyılan soğan, ezilmiş fındık, ve tuz ilave edilerek iyice yoğrulur. Fındık büyüklüğünde hazırlanır, tereyağında kızartılır. Sıcak servis edilir.

Turşu Aşı

Malzemeler;

- Fasulye turşusu kavurması
- Mısır unu veya ekmeği



Hazırlanışı; Turşu aşı, fasulye turşusu kavurması ve mısır ekmeği ile birlikte yapılır. Fasulye turşusu kavurmasına küçük küçük doğranmış mısır ekmekleri veya mısır unu ilave edilir. Bir kaç damla su ilavesi ile pişirilir.

Görelle Pidesi

Malzemeler;

- 4 su bardağı un
- 4 su bardağı su
- 1 tatlı kaşığı maya (isteğe bağlı)
- 1 yemek kaşığı tuz
- 1 adet soğan
- 500 gram kıyma + kuşbaşı et veya beyaz peynir
- Yumurta



Hazırlanışı: Tuz, un, seker ve yaş maya su içinde eritilir. İçersine azar azar un yedirilerek yoğrulur. Hamur kıvamına gelinceye kadar yoğrulduktan sonra, 30 dakika hamur dinlendirilir. Dinlendirilen hamur 200'er gr. olarak parçalanıp yumak haline getirilir. Ayrı bir kaptaki kıymamız kavrulur ve içersine küp şeklinde soğan eklenir. Tuzunu da attıktan sonra soğumaya bırakılır. Açılan hamur ortasına malzemelerden yeterince konur. Malzemenin dışında kalan hamurlar malzemenin üzerine doğru kıvrılıp iki kenarda birleştirilerek kapatılır ya da açık bırakılabilir. Üzerine yumurta sarısından çırpılarak yapılan bulamaç sürülür. 300 dereceli fırında pişirmeye bırakılır. 10-15 dk fırında kaldıktan sonra, çıkarılıp içersine tereyağı koyularak servis edilir.