

T.C
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA İKTİSADI ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ



**ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN, ÇALIŞAN
KADININ SOSYOLOJİK DEĞİŞİMİ VE KADININ
İŞGÜCÜNE KATKISI**

Gözde BUDAK

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. AYHAN UÇAK

EDİRNE 2021

Tezin Adı: Çalışma Hayatında Kadın, Çalışan Kadının Sosyolojik Değişimi Ve Kadının İşgücüne Katkısı

Hazırlayan: Gözde BUDAK

ÖZET

Ekonomik gelişme bütün ülkelerin önem verdiği ve amaç edindiği konulardan biridir. Ekonomik gelişmeyi gerçekleştirmek adına kaynakların verimli bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Bu yüzden ülke nüfusunun neredeyse yarısını oluşturan kadınların işgücü piyasasında bulunması önem arz etmektedir. Kadınlar etkin ve verimli bir şekilde işgücü piyasasında bulunduğu takdirde ülkenin kalkınmasında önemli bir etki yaratacaktır.

Bu tez çalışmasında çalışan kadının toplum içerisindeki konumu incelenecektir. Kadına olan bakış açısına geçmişten günümüze kadar bakılıp geldiği nokta değerlendirilecektir. Kadın işgücünün önemine değinilerek, ekonomik büyümeye olan katkısı üzerinde durulacaktır. Bu bağlamda çalışan kadının istihdamını etkileyen unsurların neler olduğu ortaya konularak nelerin yapılması gerektiği açıklanacaktır. Böylece çalışan kadın sayısını artırmaya yönelik nelerin yapılması gerektiği belirtilecektir.

Anahtar Kelimeler: Kadının Statüsü, Kadın İşgücü, Kadın İşgücü Sorunları.

Name of Thesis: The Sociological Change of Women, Working Women in Working Life and Women's Contribution to the Labor Force

Prepared By: Gözde BUDAK

ABSTRACT

Economic development is one of the issues that all countries attach importance and aim to. In order to realize economic development, resources must be used efficiently. Therefore, it is important for women, who make up almost half of the country's population, to be present in the labor market. If women are actively and productively represented in the labor market, they will have a significant impact on the development of the country.

In this thesis, the position of working women in society will be examined. The point of view of women from past to present will be evaluated. Emphasizing the importance of female workforce, its contribution to economic growth will be emphasized. In this context, the factors affecting the employment of working women will be revealed and what needs to be done will be explained. Thus, it will be stated what should be done to increase the number of working women.

Key Words: Status of Women, Female Workforce, Women's Labor Problems.

TEŞEKKÜR

Çalışma hayatında kadın, çalışan kadının sosyolojik değişimi ve kadının işgücüne katkısı çalıőmamda yardımlarını esirgemeyen tez danıőmanım, Sayın Prof. Dr. Ayhan UÇAK Hocam ve desteklerini bütün hayatım boyunca esirgemeyen arkadaşlarım ve aileme teőekkürü bir borç bilirim.



İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	II
TEŞEKKÜR.....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLO DİZİNİ.....	VII
ŞEKİLLER DİZİNİ	VIII
GRAFİK DİZİNİ.....	IX
KISALTMALAR.....	X
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	2
1.ÇALIŞAN KADININ SOSYOLOJİK DEĞİŞİMİ	2
1.1. Kadın Çalışanın Tarihsel Değişimi.....	2
1.2. Eski Toplumlarda Kadının Yeri	3
1.3. Dünya’da Tarihsel Süreçte Kadın.....	4
1.3.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadının Konumu	5
1.3.1.1. İlkel Toplum Düzeninde Kadın.....	5
1.3.1.2. Köleci Toplum Düzeninde Kadın	5
1.3.1.3. Feodal Toplum Düzeninde Kadın	6
1.3.2. Sanayi Devrimi ve Sonrasında Kadın Çalışanlar	6
1.3.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın Çalışanlar	8
1.4. Türkiye’de Tarihsel Süreçte Kadın	9
1.4.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın	9
1.4.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın	10
İKİNCİ BÖLÜM	12
2.ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN	12
2.1. Çalışma Hayatına Kadının Katılma Gerekçeleri	12
2.1.1. Ekonomik Gerekçeler	12
2.1.2. Sosyal ve Kültürel Gerekçeler	13
2.1.3. Hukuki Gerekçeler	13
2.1.3.1. Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Uluslararası Düzenlemeler	14

2.1.3.2. Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Ulusal Düzenlemeler	14
2.1.3.3. İstanbul Sözleşmesi.....	16
2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Karşılaştıkları Sorunlar	18
2.2.1. İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar	19
2.2.1.1. Eğitim ve Ücretlendirmede Eşitsizlik	20
2.2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı.....	27
2.2.1.3. Cinsel Taciz ve Mobbing	29
2.2.1.4. Enformel İşlerde Çalışma.....	31
2.2.1.5. İşe Alım ve Kariyer Sürecindeki Ayrımcılık	32
2.2.1.6. Sosyal Haklardan Yararlanama	32
2.2.2. Cam Tavan Sendromu.....	34
2.2.2.1. Cam Tavan Sendromunun Ortaya Çıkma Nedenleri.....	37
2.2.2.1.1. Erkek Egemen Örgüt Kültürü.....	37
2.2.2.1.2. Cinsiyete Dayalı Basmakalıp Yargılar	39
2.2.2.1.3. İş ve Yaşam Dengesi Mücadelesi	40
2.2.2.1.4. Örgüt İçi İletişim Ağlarına Girememe.....	40
2.2.2.1.5. Erkeklerin Kadın Çalışanların Önüne Koyduğu Engeller	41
2.2.2.1.6. Kadın Yöneticilerin Diğer Kadın Çalışanların Önüne Koyduğu Engeller	41
2.2.2.1.7. Kadın Çalışanların Kendi Önüne Koydukları Engeller	42
2.2.2.1.7.1. Öğrenilmiş Çaresizlik Sendromu	42
2.2.2.1.7.2. Çoklu Rol Üstlenme ve Süper Kadın Sendromu	42
2.2.3. Aile Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar	43
2.2.3.1. Ev işlerinde.....	43
2.2.3.2. Çocuk Bakımı.....	44
2.2.3.3. İş ve Aile Hayatının Birlikte Yürütülememesi (Rol Çatışması).....	47
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	50
3. TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN ÖNEMİ VE BÜYÜMEYE KATKISI	50
3.1. Türkiye’de İşgücü Piyasalarının Özellikleri ve Kadın İş Gücünün Gelişimi	50
3.1.1. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü	52
3.1.2. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücü	53
3.1.3. Türkiye’de Ekonomik faaliyete göre Kadın İşgücü	54
3.1.4. Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücü	55
3.1.5. Türkiye Kayıtlılık Durumuna Göre Kadın İşgücü	56

3.1.6. Türkiye İşteki Statüsüne Göre Kadın İşgücü	56
3.2. Kadın İşgücünün Görünüş Biçimleri	56
3.2.1. Ev Kadınlığı ve Ücretsiz Aile İşçiliği	56
3.2.2. Ücretli İşgücü Olarak Kadın	57
3.3. Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve Kadın İşgücü	57
3.4. Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri	58
3.5. İktisatta Kadın İşgücü Kuramları	59
3.5.1. İkili Rol Yaklaşımı.....	59
3.5.2. Beşeri Sermaye Yaklaşımı	60
3.5.3. İşgücü Piyasası Yaklaşımı	61
3.5.4. Marksist Yaklaşım	62
3.5.5. Feminist Yaklaşım	62
3.6. Kadın İşgücünün İstihdamını Etkileyen Faktörler.....	64
3.6.1. Ekonomik Kalkınma	64
3.6.2. Ücretsiz Aile İşçiliği	64
3.6.3. Eğitim Düzeyi	65
3.6.4. Yaş, Medeni Durum ve Çocuk Sayısı.....	67
3.6.5. Yasal Düzenlemeler	70
3.6.6. Kayıt Dışı İstihdam	71
3.6.7. Ücret ve Gelir Eşitsizliği.....	71
SONUÇ.....	73
KAYNAKÇA	73

TABLO DİZİNİ

Tablo 1. Cinsiyetler Arası Ücret Farkı	21
Tablo 2. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç, 2018	23
Tablo 3. Hanehalkı Fertlerinin Eğitim Durumlarına Göre Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri, 2017-2018.....	25
Tablo 4. Eğitim Durumu ve Meslek Ana Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, 2010.	26
Tablo 5. İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu, Şubat 2019, Şubat 2020.....	33
Tablo 6. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam Edilen Personele İlişkin Veriler, 2020... 35	
Tablo 7. Cinsiyet ve İşyerinde İdari Sorumluluğu Olma Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç.....	36
Tablo 8. Seçim Yılı ve Cinsiyete Göre Milletvekili Sayısı ve Meclis'teki Temsil Oranı, 1935-2018.....	38
Tablo 9. Eğitim Durumuna Göre Çocuk Bakımı Nedeniyle Çalışma Hayatına Ara Verme Veya Çalışmama Durumu, II. Çeyrek: Nisan- Haziran, 2018.....	45
Tablo 10. İşteki Duruma Göre Çocuk Bakım Sorumluluğunun Mevcut İş Üzerindeki Etkisi, II. Çeyrek: Nisan- Haziran, 2018(18-64).....	46
Tablo 11. Türkiye'de Çalışan Kadınların ve Erkeklerin Günlük Etkinliklerinin Ortalama Süresi, 2006, 2014-2015(15+yaş)	48
Tablo 12. 1915 Yılı Çalışan Kadının Faaliyet Alanları.....	51
Tablo 13. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü(15+yaş)/ Bin Kişi.....	52
Tablo 14. Eğitim Durumuna Göre Erkek İşgücü(15+yaş)/ Bin Kişi.....	52
Tablo 15. Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler, 2019	53
Tablo 16. Türkiye'de Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilen Kadın, 15+yaş.....	55
Tablo 17. Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücü (Bin kişi).....	55
Tablo 18. Çeşitli Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranı(2010-2019).....	68
Tablo 19. Çeşitli Ülkelerde Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranı(2010-2019).....	69

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Eski Toplumlarda Kadının Yeri.....	3
Şekil 2. Cinsiyet Kalıp Yargıları.....	40
Şekil 3. Kadınların İşgücüne Katılımının Önündeki Engeller	66



GRAFİK DİZİNİ

Grafik 1. Cinsiyet Boşluklarının Durumu, 2020 Yılına Kadar Kapalı Olan Cinsiyet Farkının Yüzdesi, 2020.....	28
--	----



KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

BM: Birleşmiş Milletler

CEDAW: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme

GSMH: Gayrisafi Milli Hasıla

İLO: Uluslararası Çalışma Örgütü

OECD: Organization for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Teşkilatı)

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim ve Kültür Örgütü)

WEF: Dünya Ekonomik Forumu

GİRİŞ

Kadının toplumdaki konumu geçmişten günümüze birçok değişimlerden geçmiştir. Ülkemizde kadınlar yasal olarak ulusal ve uluslararası bazı haklar elde etmelerine karşın istenilen düzeyde sonuç elde edememişlerdir.

Kadınlar ekonomik, siyasal, sosyal ve toplumsal birçok bakımdan erkeklerin gerisinden gelmektedir. Eğitime katılım, çalışma hayatının içinde yer alma, sosyal alanda bulunma, siyasette yer edinme, girişimcilik bu alanlardan bazılarıdır. Bu durumun en önemli sebebi ise toplumun ataerkil düşünce yapısıdır.

Toplumsal yaşamda kadına ev içerisinde ve ailesinde daha fazla sorumluluklar yüklenmiş ve bu durumdan dolayı kadınların evlerinden çıkması zorlaşmıştır. Kadınlar ancak eğitim seviyelerini yükselterek işgücünde istedikleri şekilde kendilerine yer bulabilmişlerdir. Eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte kadının işgücüne katkısı artış göstermiştir. Fakat altı çizilmesi gereken konu ise, kadınlar eğitim seviyelerini yükseltmelerine rağmen toplumun onlardan beklentileri yüzünden ya işten ayrılmak durumunda kalmış ya da işte verimli olamamışlardır. Bu durumda üzerinde durulması gereken konu ise toplumun kadına bakışında değişimin gerçekleşmesi ve onlara yüklediği sorumluluğun azaltılmasıdır. Erkek egemen zihniyetin yerine toplumun dengesini gözetken bakış açısı gereklidir. Bu nedenden dolayı kadınlar ile alakalı alınan kararların toplumun her kesimiyle birlikte uyum içinde olması gerekmektedir. Kadınlar için alınan bu kararlar işgücünde bulunması açısından, cesurca girişimci olması yönünden ve siyaset gibi birçok alanda kendine yer bulması bakımından önemlidir.

Kısacası kadının işgücüne katkısı, eğitim seviyesinin yükselmesi ve toplumun kadına olan bakış açısının değişmesi ile mümkün olacaktır. Ev ve aile sorumlulukları yalnızca kadına yüklenmediği sürece kadınlar işgücü piyasasında var olabilirler. Kadınların hem ailesinde hem de işyerinde yaşadığı problemler ele alındığı takdirde kadın işgücünde daha sağlam bir şekilde yer alacaktır. Bu kapsamda kadınların işgücünde daha fazla yer almaları adına yaşadıkları problemler incelenmiştir.

Tezin ilk bölümünde çalışan kadının sosyolojik değişimi ele alınmaktadır. Geçmişten günümüze kadının toplumdaki yeri ve değişimi incelenmiştir. Günümüzde kadının geçmişe kıyasla ne durumda olduğu görülerek neler yapılması gerektiği daha açık bir şekilde ifade edilmiştir. Böylece kıyaslama yapılarak değişimin önemi vurgulanmıştır. İkinci bölümde ise çalışma hayatında kadın incelenmektedir. Çalışan kadının yaşadığı problemler açıklanarak neler yapılması gerektiği üzerinde durulmuştur. Problemler çözüm yolları ile tek tek ele alınmıştır. Böylelikle çalışan kadının işgücünde daha verimli ve uzun vadede ne şekilde olacağı ortaya konulmuştur. Son bölümde ise Türkiye’de kadın işgücünün önemi ve büyümeye katkısı anlatılmaktadır. Bu bölümde Türkiye’de işgücü piyasalarının özelliklerine ve kadın iş gücünün gelişimine değinilmiştir. Kadın işgücünün istihdamını etkileyen faktörler ele alınarak yapılması gerekenler tartışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.ÇALIŞAN KADININ SOSYOLOJİK DEĞİŞİMİ

1.1. Kadın Çalışanın Tarihsel Değişimi

Hem dünyada hem de ülkemizde kadın işgücü ve kadın girişimciliği tarihsel süreçte farklı evrelerden geçmiştir. Bu evrelerin toplumsal cinsiyet bakışı ile yorumlanması gerekmektedir. Kadın çalışanlar erkek egemen ideoloji ve kapitalizm olguları etrafında biçimlenmiştir. Kapitalizmin kriz zamanlarında kadınlar etkili oranlarda emek piyasasında bulunabilmişlerdir. Bu süreç ile beraber sanayi devriminden itibaren kadınların işgücünde bulunmaları büyük oranda artış göstermiştir.

Kadınların iş hayatına girmeleri ve daha özgür olmaları toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin bilincine varmaları ile mümkün olacaktır. Bu durum ile karşılaştıklarında ve mücadele ettikleri zaman bir kazanım elde edeceklerdir.

Kadınların işgücünde olduğu ve bağımsızlaştığı zamanlar, bir takım hakları için çabalayıp elde ettikleri zamanlar olmuştur. Bu haklar vatandaşlık ve siyasi haklardır. Yani kadınlar bu hakları elde ettiklerinde iş hayatında bulunmaları zorluk teşkil etmemiştir (ALTINDAL, 2016, s. 65).

Kadınların ücretli olarak çalışması ekonomik bir özgürlüktür. Kadın ekonomik olarak bağımsızlaştıkça toplum içindeki görevinde değişim gerçekleştirmektedir. Senelerce kadının ücretli çalışıyor olması eşinin ve ailesinin konumuyla doğrudan bağlantılı olmuştur. Aile gelecek için yatırımda bulunabiliyor ve yettiği kadar kaynak elde ediyor ise kadının iş hayatında bulunması beklenmemiştir. Orta sınıfın ise tüketim isteği ve eğilimleri zamanla değişime uğramıştır. Bu değişimle kadının ev dışı istihdamının ailesine kaynak oluşturduğu düşüncesi ortaya çıkmıştır (DALKIRANOĞLU, 2006, s. 5).

Kadın işgücünün ücretli şeklinde işgücü piyasasında yer bulması sanayi devrimi ile olmuştur. Sanayi devrimi İngiltere'nin öncülüğü ile gerçekleşmiştir. Diğer Avrupa ülkelerinde de meydana gelen sanayileşmeyle birlikte kadınlar tarımsal faaliyetlerden sanayi faaliyetlerine geçmişlerdir. Süratli olarak gelişim gösteren ve büyüyen bu süreçle beraber kadınlar hizmet ve sanayi kesiminde de çalışma fırsatları elde etmişlerdir (ÖZER & BİÇERLİ, 2003, s. 57).

Hizmet sektöründe kaliteli işgücüne daha çok ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle kadınların işgücü katılımlarında uzun bir zaman yükselme görülmemiştir. Hizmetin bulunduğu alanda faaliyet gösteren kadınların işgücüne katılım oranı 1960'larda %6 iken 1990'lı senelerde ise %11'e çıkmıştır.

Sanayi devriminin sonrasında kadınların istihdamda bulunmasını sağlayan başka durumlar ise Birinci ve İkinci Dünya Savaşıdır. Bu dönemde askerlik görevini gerçekleştiren erkekler sebebi ile iş yaşamında kadın işgücüne olan istek artmıştır. Kendi yaşamını sürdürmek ve erkeklerin eksikliğinde vatani için sorumluluğunu gerçekleştirmek adına kadın iş yaşamına katılmak

durumunda kalmıştır. Türkiye’de de bu süreçler diğer ülkelerle paralel bir durumda gerçekleşmiştir. Harp süreçlerinde kadınların iş yaşamına katılım oranı fazlalaşmıştır. Bu süreçte kadınların fabrika, yol işi, sokak temizliği gibi çeşitli işlerde çalışma durumları meydana gelmiştir (ÇEVİLİK, 2017, s.34).

1.2. Eski Toplumlarda Kadının Yeri

Geçmiş toplumlarda kadının nasıl bir konumda olduğu araştırmalar ile ortaya konulmuştur. Her toplumun kadına bakış açısında farklılıkların olduğu görülmektedir. Ayrıca kadının ikincil konumda ve erkeğe bağımlı olduğu da ortaya çıkmaktadır. Eski toplumlarda kadınların nasıl bir konumda bulunduğu kısaca ele alınacaktır.

Şekil 1. Eski Toplumlarda Kadının Yeri

1. Çin Toplumunda	Kız çocuğu kötülük figürü olarak görülmüş ve doğumuyla yasa girmişlerdir. Kız çocuğunun yaşamını sonlandırmak suç olmamıştır.
2. Hint Toplumunda	Kız evlatları babasının isteğiyle evlendirilmiştir. Ayrıca mirastan da mahrum edilmişlerdir.
3. Eski Babil’de	Hammurabi Kanunları, Babil Kralı Hammurabi tarafından oluşturulmuştur. Kadının toplumdaki konumuyla alakalı bir takım düzenlemeleri barındırır. İçeriği genel olarak kadını korumaya yöneliktir. Genellikle tek eşlilik mevcuttur. Bu toplumda erkeğe boşayabilme yetkisi verilmiştir. Bu yetki kadının çeyizi ve başlığı kadar gümüş verilmek şartı ile gerçekleşmiştir.
4. Hititler’ de	Tek eşlilik mevcuttur. Kadınlar erkeklerin gerisindedir. Kadının erkek kadar hakkı yoktur. Mirasta öncelik erkeğindir. İş hayatındaysa kadınlar erkeklerin ücretinin yarısı kadar ücret kazanmışlardır.
5. Sümerler’ de	Kadın bereketin simgesi şeklinde görülmüştür. Bereket Tanrıçaları kadın şeklinde betimlenmiştir. Çok eşlilik görülmektedir. Kadınlar hiçbir zaman yönetici konumunda olmamıştır.
6. Eski Yunan’da	Kadın erkeğe bağlıdır. Toplumda da hiçbir hakkı bulunmamaktadır. Demokrasinin ilk görüldüğü Eski Yunan’da kadınların köleler gibi seçme hakkı yok idi. Seçme sadece erkeğe verilmiştir. Kadınların öncelikli rolü çocuk dünyaya getirmek olmuştur.
7. Roma İmparatorluğu’nda	Bu toplumda da kadın ilk babasına sonrasında ise eşine bağımlıdır. Kadının namusunun korunması kaygısıyla kadın, erkek işlerinde çalıştırılmamaktadır. Kadınlar siyasi veya idari bir görevi üstlenemezler. Kadının seçme hakkının olmadığı bu toplumda zamanla bir takım haklar verilmiştir. Bu toplumda kadınlar Eski Yunan toplumundan farklı olarak evlere hapsedilmemiştir.

8. Eski Türkler' de	Kadınlar Eski Türkler'de diğer toplumlara nazaran önemli bir yerdedir. Kadın devlet yönetiminde önemli görevlerde yer almıştır. Eğitim-öğretim kurumu oluşturmuş ve vatan savunmasına katılmıştır. Savaş döneminde ailenin ihtiyacını karşılamıştır. Siyasal görevler üstlenmiş ve yönetimde kocasının yanında yer almıştır. Erkeklere mirasta öncelik tanınmıştır. Erkek çocukları olmayanlar ise kız evladına miras bırakılabilmıştır. Kız çocuğu sahibi olmak kötülük durumunun habercisi olarak düşünülmemiştir. Ayrıca yüksek konumda olan bir kadın yalnız kendisine denk olan biriyle evlenip hayatını kurabilir idi.
9. Osmanlı İmparatorluğunda	Osmanlı İmparatorluğunda kırsal da üretime katılan kadın, kentli kadına nazaran daha bağımsız bir haldeydi. Arap ve Bizans toplumlarının etkisiyle kadının konumunda gerileme olmuştur. Bu durumun etkisi ile de pek çok alanda kadına yasaklamalar getirilmiştir. Tanzimat öncesinde kız çocukları sadece Sıbyan Mekteplerine gidebilmişlerdir. Tanzimat dönemiyle daha iyi bir eğitim alınması fikri ortaya çıkmıştır. 1869'da kız çocuklarına ilköğretim görme zorunluluğu getirilmiştir. 2. Meşrutiyet ile ilk kızlar üniversitesi açılmıştır. Miras hukukunda da düzenlemeler olmuş ve kız çocuğuna da mirastan pay elde edebilme hakkı verilmiştir (GÜLDAL, 2006, s.7-9).
10. Arap Toplumunda	Feminist görüşe ve Arap dünyasındaki kadınlara göre, Arap kadınların her dönem ayrımcılık yaşadıkları ve haklarında kısıtlamaların olduğu düşünülmektedir. Özgürlüklerinin kısıtlanması durumlarının bazıları dini inançlara dayanmaktadır. Fakat genel olarak kısıtlamalar kültürel, kadınlara haklarını engelleyen bu sınırlamalar, ekonomi, ceza adaleti, sağlık ve eğitim alanlarıyla alakalı kanunlara da yansımıştır. İslamiyet öncesi Arap toplumunda kadınların konumu, yaşamını sürdürdükleri kabilelerin yasalarına ve kültürel kurallarına göre değişiklik göstermiştir. Böyle bir durumdan dolayı, İslamiyet'ten önce kadın rollerinin bir tek tanımı bulunmamakta idi. İslamiyet ile beraber Arap kültürlerine kıyasla kadının statüsü gelişmiştir. Örneğin; doğum gerçekleştikten sonra istenmeyen kız çocukların öldürülmesi gibi geleneksel eylemler reddedilmiştir. Arap toplumlarında kadının statüsündeki kısıtlamaların halen görülmesinin nedeni ise, onların eskiden geleneksel ve kültürel bağlarına sıkı sıkıya bağlı kalmasıdır. Ülkemizde de Osmanlı döneminde Arap kültürünün görülmesi ile beraber kadınların yaşamlarında kısıtlamalar meydana gelmiştir (Vikipedi, Arap Toplumunda Kadın).

1.3. Dünya'da Tarihsel Süreçte Kadın

Tarihsel süreçte çalışan kadın üç dönemde ele alınacaktır. Sanayi Devrimi öncesi, Sanayi Devrimi ve sonrası ve küreselleşme sürecinde kadın olarak incelenecektir.

1.3.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadının Konumu

Çalışan kadının Sanayi Devrimi öncesi konumunu farklı tarihsel süreçlerde inceleyerek değişimini anlayabiliriz. Bu tarihsel süreçler ilkel, köleci ve feodal toplum düzeni şeklinde ele alınacaktır.

1.3.1.1. İkel Toplum Düzeninde Kadın

Biyolojik farklılık temeline dayanan ilk ekonomik iş bölümünü bu toplumda gerçekleştirmiştir. Bu biyolojik farklılaşma, erkeklerin avlanma, kadınların ise toplama işini üstlenmesidir (DALKIRANOĞLU, 2006, s.8).

İlk insanlar küçük bitkileri toplayarak ve daha rahat şekilde avlayabildikleri hayvanları yiyerek yemek gereksinimlerini halletmişlerdir. Sonrasında ise, insanlar toplanıp bir araya gelerek yarı yerleşik hayata geçmişlerdir. Bu değişimle birlikte erkekler avcılık yapmaya başlamıştır. Kadınlar ise bitki toplayıcılığıyla ilgilenmişlerdir. Üretim durumu, bilhassa avcılıkla gerçekleşmiştir. Bu duruma karşılık ilkel seviyede bahçecilik kadının yetenekleriyle gelişme göstermiştir (TAŞ, 2019, s.19).

Kadının üretken oluşu doğayla ve toprağı ile bir görülmüştür. Çeşitli dillerde doğa ana veya toprak ana gibi sözler ortaya çıkmıştır. Kadın, anaerkilin egemen olduğu yaşamda üretimde mühim bir yerdedir. Kadın aynı zamanda kendisiyle kan bağı olan örgütünün içerisinde rehberlik yapan ve yönetici olan bir konumda olmaktadır.

Anaerkilden ataerkile geçişin olduğu dönemde ise mülkiyet kavramı ortaya çıkmış ve avcı toplumdaki tarım toplumuna geçilmiştir. Yerleşik hayatla birlikte birçok değişim meydana gelmiştir. Üretimdeki araçlar değişim göstermiştir. Bu değişim ile beraber üretimden ilk olarak çıkanlar kadınlar ve yaşlılar olmuştur. Bu durumun sonucu olarak kadının toplumun içerisindeki konumu değişim göstermiştir.

Ataerki ailelerin temelleri ile beraber cinsiyetçi yeni bir iş bölümü meydana gelmiştir. Bu dönemde kadının üretim kısmına hayatını sürdürdüğü yerden katılması, erkekler arasındaki farkı daha da açmıştır. (DALKIRANOĞLU, 2006, s.8-9).

1.3.1.2. Köleci Toplum Düzeninde Kadın

Köleci toplum düzeni, yerleşik yaşama geçişten X. yüzyıla kadar geçen zamandır. Köleci toplumun niteliği işgücünün aile fertleri ve köleler tarafından karşılanmasıdır. Bu dönemde hem aile hem de köleler için bir ücretten söz edilememekteydi.

Bu düzende, ilkel toplumdaki topluluk mülkiyetinden bireysel mülkiyete geçiş gerçekleşmiştir. Toplum içerisindeki paylaşım ilişkilerinin eşit olmayan hale gelmesi toplumsal farklılaşmayı ve köle emeğini meydana getirmiştir.

Köle emeğine dayalı üretim Roma imparatorluğu zamanında en parlak dönemini yaşamıştır. Köleleri çoğunlukla kadınlar oluşturmaktaydı. Kadın köleler erkek köleler ile aynı performansı gösterdiği sürece ayırım yapılmazdı. Yani bu dönem, tarihte kadın ve erkeğin iş yaşamında eşit

olduğu tek dönemdir. Her iki cins için, gerçekleştirilen işin karşılığının verilmemesi ve köle sahiplerinin uyguladığı davranışların farklı olmaması eşit olma durumunu meydana getirmiştir.

1.3.1.3. Feodal Toplum Düzeninde Kadın

Feodal düzen, X. ve XV. yüzyıllar arasında meydana gelmiştir. Feodal beylerin ve senyörlerin hakimiyet kurduğu bir dönemdir. Üretim; kırsal kesimde, senyörlerin mutlak egemenliğindeki topraklarda tarımsal faaliyetlerdir. Kentlerdeki üretim ise farklı zanaatkarların bir araya gelerek meydana getirdikleri loncalar ile yapılmaktaydı. (KAYA, 2009, s.11-12).

Ataerkilin meydana gelmesinde feodal düzendeki toprak sisteminin payı büyüktür. Bu sistemde köylü tarafı toprakları bırakamazdı. Senyörler ise köylü kesimi üzerinde hakkı olan derebeyi idi.

Kadınlar bu toplumun hiyerarşisi içerisinde erkeğe bağımlı olmuştur. Fakat kadının üretimde görece özerk olması durumuna da engel olunamamıştır (AFŞAR & ÖĞREKÇİ, 2014, s.73-74).

Bu toplumda serfler, çalıştıkları topraklarda ve üretim araçlarında yalnızca kullanım hakkına sahip olabilmişlerdir. Bu nedenden dolayı kadınlar da direkt olarak çalışmanın içerisinde olmuşlardır. Fakat kadınların çalışma şartları erkeklerden fazlaca güç durumdaydı. Kadınların zor şartlarda çalışmayı kabul etmelerinin sebebi ise ekonomik nedenler olmuştur. Kadınların amacı fazla çalışmanın sonunda yalnızca karınlarını doyurabilmek idi.

Kırsal kesimde kadına yalnızca ev işlerinde ve tarımda yer verildiği görülmektedir. Kentlerde ise ticaretin artmasıyla doğru orantılı olarak, kentli kadınlara farklı iş kollarında çalışma fırsatı doğmuştur. Kadınlar kendilerinin ürettiği ürünleri veya satın aldıkları malların tüccarları olarak ticarete görev almışlardır. (KAYA, 2009, s.12-13).

1.3.2. Sanayi Devrimi ve Sonrasında Kadın Çalışanlar

Kadınlar, tarihte ilk defa sanayi devriminin gerçekleşmesiyle birlikte belirli bir ücret karşılığında çalışma hayatında bulunmuşlardır. Kadının iş hayatındaki konumu ile sanayileşmenin büyük bir bağlantısı vardır. Sanayinin yoğunlaşması daha fazla kadının çalışmasını sağlamıştır.

Esas olarak kadını ücretli şekilde çalışmasını sağlayan durum ise sosyal politikalar ve bu politikaların öngördüğü hukuksal gelişmelerdir (YILDIZ, 2013, s.96). Sanayileşmeyle beraber artış gösteren çalışan kadın sayısı, kadınlara yönelik düzenlemelerin gerçekleşmesine sebep olmuştur. Kadınlara yönelik düzenlemelerin oluşturulması, kadın çalışanlarının sayısının büyük oranda fazlaşmasına da katkı sağlamıştır (ÇEVLİK, 2017, s.38).

İşveren açısından Sanayi devrimi ile birlikte çalışan kadın, ucuz işgücü şeklinde görülmüştür. Bu durumun nedeniyse gelenekselleşmiş yapıdan gelen kadının hem evde hem işte çalışıyor

olmasıdır. Oluşan bu hal II. Dünya Savaşının sonuna değin devam etmiştir. Ayrıca kadınların gösterdikleri emek erkeklerin emeklerinin yanında yedek olma özelliği taşımıştır. Bu duruma en büyük örnek ise, kadının erkek işgücünün yeterli olmadığı zamanlarda işe çağrılması, gerekliliğın olmadığı zamanlarda ise evine geri dönmemesinin sağlanmasıdır (YÜKSEL & ÖREN, 2018, s.1252).

Sanayi devrimiyle beraber sosyal ve ekonomik yapıda hızlı bir şekilde değişim görölmüştür. Görölen bu değişim çalışan erkeklerin ücretlerinde de bir düşüşe sebep olmuştur. Bu düşüşün nedeni ise ucuz işgücü olan kadın ve çocuk işçinin piyasaya girmesidir.

Kadınlar, sanayi devriminin ilk senelerinde evinin kadını şeklinde görölerek evdeki çocuklara ve yaşlılara bakmakla görevliydi. Kadınların evlerinin dışarısına çıkması ile işgücüne dönüşmesi, toplumun aile yapısını değiştirmiştir. Ayrıca bu durum erkeği ucuz emek karşısında güç hale sokmuştur. Bu sebeple kadının ücretli olarak çalışıp para kazanması, erkek yönünden ücretleri aşağıya çeken bir durum olarak görölmüştür. Bu durumun yanı sıra, kadının ve erkeğin arasındaki ilişki durumunun bozulduğu düşüncesi ile de erkekleri ürkütmüştür. Erkeklerin korkmalarındaki sebep ise, kadın çalışanların kendisine çalışıp önem vereceği, artık onlara hizmet etmeyeceği düşüncesi idi (URHAN, 2009, s.85).

Sanayi devrimiyle kadınlar, madenler başta olmak üzere çok zor koşullarda çalışmak mecburiyetinde kalmışlardır. İngiltere’de 1842 senesinde çıkarılan Madenler Kanunu ile kadının madenlerde çalışması yasaklanmıştır. 1844’de de kadının çalıştırılması için gün içerisindeki sınırı on iki saat olarak karar verilmiştir.

Sanayi Devrimi ile beraber 1841 senesinde İngiltere’de imalat sanayisindeki çalışan kadın oranı %35 iken, 1851’de %45 oranındadır. Bu durumla beraber imalat sanayi, tarım sektöründen boşa çıkan çalışan kadına yetecek kadar istihdam oluşturamamıştır. Bu yüzden de kadın işgücünün %40’ı kentlerde temizlik görevlisi olarak çalışmaya başlamıştır. (YÜKSEL & ÖREN, 2018, s.1252).

Kadınlar çeşitli nedenlerden dolayı savaş döneminde çalışmanın içinde kendilerini bulmuşlardır (GOLDİN, 1991, s.741). II. Dünya Savaşı’ndan sonra ihtiyaç duyulan işgücü açığı kadınlar ile giderilmiştir. Bu zamandan sonra da emek piyasasında olan kadınlar iş sahalarını terk etmemişlerdir. Oluşan bu hal çalışan kadınların emek piyasalarına katılmasında devrim özelliğindedir (YÜKSEL & ÖREN, 2018, s. 1253). Bu dönemden sonra uluslararası sosyal politikaların üzerinde durulan adımlar ile çalışan kadını koruyan ve destekleyen hukuki düzenlemelerin geliştirilmesi sağlanmıştır.

Kadınların tarım sektöründen çıkması, endüstrileşme ile ortaya çıkmışsa da yüksek oranda II. Dünya Savaşı’ndan itibaren artış göstermiştir. Yalnız günümüzde bütün dünyada, erkeklerin ve kadınların işgücünde bulunmaları bakımından halen büyük bir farklılığın olduğu görölmektedir. Görölen bu fark ülkelerin gelişmiş olma durumuna göre değişim göstermektedir (KOCACIK & GÖKKAYA, 2005, s.198).

1.3.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın Çalışanlar

Küreselleşme kavramı 1960'lı senelerde ortaya çıkmıştır. 1980'lerde gündemde olmuş ve 1990'da ise bilim insanları yönünden önemi anlaşılmıştır (SAĞLIK & ÇELİK, 2018, s.102).

Küreselleşmenin kapsadığı alan çok fazladır. Sosyal politika, kültür, siyaset ve ekonomi gibi çeşitli alanlardaki değişimleri içermektedir. Küreselleşme malın, sermayenin ve işgücünün ülkeler arasında rahat bir şekilde hareket etmesidir. Ekonomik sınırlamaların yok edilmesi şeklinde de ifade edilebilir. Küreselleşme kavramını meydana getiren birçok faktör mevcuttur. Bu faktörleri üç gruba ayırabiliriz. Bu faktörler;

*Teknolojinin Etkisi

*Ekonomik Faktörler

*İdeolojik Faktörler

Küreselleşmenin etkisi ile yeniden yapılanma söz konusu olmaktadır. Yeniden yapılanmayı işgücü, ürün ve sermaye piyasalarında oluşan bir süreç olarak açıklayabiliriz. Yeniden yapılanma ile yeni çalışma alanları doğmaktadır. Bu bakımdan yeniden yapılanmanın kadın emeğine de önemli etkisi vardır (GÜNDOĞDU, 2018, s.8).

Küreselleşme işgücü piyasasına etkide bulunarak ilk olarak üretim sisteminde meydana gelmiştir. Bu durumda gelişmiş ülkelerin kar oranı düşmüştür. Teknolojik gelişimlerin üretime hızlıca katılması zorunluluğu doğmuştur. Bilhassa Japonya'da gerçekleştirilen esnek üretim şeklinin sağladığı başarı diğer ülkelerde de bir değişimi zaruri hale getirmiştir. Teknolojinin gelişmesi üretim içerisinde mavi yakalının gücünü azaltırken beyaz yakalının önemini fazlaştırmıştır. Bu değişim ve gelişim bir bakıma "İkinci Sanayi Devrimi" şeklinde ele alınabilir (YILMAZ, 2006, s.44).

Küreselleşme kavramı, "karmaşık" şeklinde nitelendirilebilmektedir. Sermayenin hareketliliğinin gerçekleştiği politik, ekonomik, coğrafi süreç, örgütler ve düşünceler küresel ya da ulusötesi bir şekil almıştır. Şirketler ise küreselleşme ile beraber erkek emeği yerine kadın emeğini tercih etmiştir. Bu durumun sebebi ise kadınların üretime itaat etmek isteyen "uysal" işçiler şeklinde görülmesidir (BACCHUS, 2005, s.2).

Esnekleşen üretimle beraber işletmeler, tam zamanlı çalışanın sayısında azaltmaya gitmiştir. Yarı zamanlı ve geçici personel çalışanını tercih ettikleri gözlemlenmektedir. Farklılaşan düzen ve aile yükümlülükleri sebebiyle emek piyasalarına katılım gösteremeyen kadına olanak oluşmuştur. Bu durumu bağlı olarak da gelişmiş ülkelerde kadının işgücüne katılımında artışlar söz konusu olmuştur (ÖZER & BİÇERLİ, 2003, s. 59).

Dünya ekonomisinin değişimi ve gelişimi ile beraber kadın işgücü de zamanla değişime uğramıştır. Sanayi devrimi ile birlikte bugünkü ekonomik sistemine kadar geçen zamanda, kadınların işgücüne katılımlarında büyük bir yükselme görülmüştür. Bu pozitif durumlara

rağmen kadın işgücü gene de erkek işgücünün gerisinde olmuş ve ikincil işgücü konumundan kaçamamıştır. (GÜNDOĞDU, 2018, s.10-11).

1.4. Türkiye'de Tarihsel Süreçte Kadın

Dünya açısından baktığımızda kadınların iş hayatına girişlerinin kırılma noktası sanayi devrimidir. Türkiye’de ise kadının ekonomik ve sosyal haklarını elde edip, iş yaşamına girmesinde Cumhuriyet döneminin büyük bir öneminin olduğu görülmektedir. Bu sebepten ülkemizde kadının iş yaşamına katılımı Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası olarak iki şekilde ele alınacaktır.

1.4.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın

Tarihsel zamanda Türk kadının yerini incelediğimizde, göçebe oldukları zamanda erkek tipine yakın bir profil çizmiştir. Kadınlar ok atıp, at binip, kılıç kuşanıp, düşmanları ile mücadele etmişlerdir. Göçebe yaşamdan yerleşik düzene geçilmesiyle beraber kadınlar daha etkisiz halde olmaya başlamıştır (YÜKSEL & ÖREN, 2018, s.1254).

Sanayi devriminin değişmelere neden olan önemli bir etken olduğu bilinmektedir. İngiltere’de başlayan sanayileşme ile birlikte gelenekselleşmiş iş bölümü 1750’lerden itibaren değişim göstermiştir. Sanayi devrimi ilk etapta çırak makinasının icadıyla başlamıştır. 1782’de James Watt’ın buharlı makinesinin icadının akabinde demir-çelik üretimi farklı ülkelere dağılmıştır. Avrupa sanayisinde gerçekleşen kitle üretimiyle beraber tarım üzerinde de devrim yaratacak özellikte gelişmeler olmuştur. Boşa çıkan tarımsal kadın işgücü de kentlere gidip emek piyasalarına işgücü şeklinde katılmıştır (ÖZER, & BİÇERLİ, 2003, s.56-57).

Osmanlı zamanında kadının çalışma durumu inancı ve değerleri doğrultusunda değişiklik göstermiştir. Müslüman kadınlar tarımda ve küçük atölyede, Rum ve Ermeni kadınlar ise bazı fabrikalarda çalışmışlardır (YÜKSEL & ÖREN, 2018, s.1254).

Osmanlı imparatorluğu döneminde 1839 yılı Tanzimat Fermanı’yla kadınlara bir takım haklar sağlanmıştır.1847’de kölelik ve cariyelik kaldırılmıştır. 1857’de verasette erkek ve kız çocuğu eşit bir hale getirilmiştir. 1842’de ilk ebelik kursları, 1858’de ilk kız ortaokulları, 1863’de ilk sanayi okulları ve 1870’te kız öğretmen okullarının açılması ile eğitimde kadınlara haklar verilmiştir. II. Meşrutiyet zamanında İnas Darülfünunu isminde kız üniversitesi açılmıştır. Kadınların statüsünde değişiklik olması amacıyla dernekler kurulmuştur.

Günümüzün feminist dernekleri şeklinde yapılanma gösteren derneklere Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan, Teali-i Nisvan, Asri Kadınlar Cemiyeti gibi dernekler örnek verilebilir (ÇAKMAK, 2001, s.41).

Osmanlı Devlet’inde kadınların gelenekselleşmiş iş alanları tarım ve evde çalışma idi. 19. yüzyılın sonundan itibaren kadınlar ilk etapta atölyede, sonrasında ise fabrika özelliğindeki kuruluşlarda ücret karşılığında çalışmışlardır. Bu duruma savaş nedeni ile erkeklerin yerine kadınların getirilmesi neden olmuştur. Evinde gelenekselleşmiş şekilde dokuma alanlarında

faaliyet gösteren kadınlar, dışarıda da yine aynı işlerini yapmışlardır. Bu yaşanan durum git gide öbür iş alanlarını takip etmiştir (MAKAL, 2010, s.13).

II. Meşrutiyet ile beraber batılı demokrasi ve feminizmin düşünce yapısı ülkemizde gündeme gelmeye başlamıştır. Bununla beraber çalışan kadınların iş koşulların da az da olsa iyileşme görülmüştür (YÜKSEL & ÖREN, 2018, s.1254).

1.4.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın

Türkiye’de Cumhuriyet’in ilanıyla beraber, kadının sosyal ve ekonomik yönde daha etkili olmasına imkan sunan birçok yasal ve sosyal değişiklik süreci başlamıştır. Ülkemizi modernleştirmek gayesindeki inkılap hareketleriyle birlikte birçok alanda adımlar atılmıştır. Kadınların haklarıyla alakalı olarak da eğitimin, hukukun, istihdamın ve siyasetin içerisinde birçok değişiklikler olmuştur. Kadınların sosyal yaşamdaki ve iş hayatındaki konumu bu inkılapların neticesinde sağlam bir yer edinmiştir (GÜLDAL, 2006, s.19).

Kadının siyasal ve toplumsal haklarını kazanmaları aşamalı bir şekilde olmuştur. 1924’de Tevhid-i Tedrisat Kanunu kabul edilmiştir. Atatürk toplumsal hayatta ve siyaset içinde aklın ve bilimselliğin ışığına inanmıştır. Bunun içinde eğitimin üzerinde fazlaca durmuştur. Toplum içerisindeki her bireyin eğitilme gerekliliğini dile getirmiştir.

4 Nisan 1926’da kabul edilip yürürlüğe giren Medeni Kanun, Atatürk’ün kadın konusundaki uygulamalarının en önemlilerinden biridir. Bu kanun, aile hayatını sağlamlaştırmak amacıyla uygulamalarını yasalarla güvenceye almıştır. Medeni Kanun’da yapılan değişikliklerle erkeklerin birden çok kadınla evlenmesi yasaklanmış, böylelikle aile ilişkilerinde düzen gerçekleştirilmiştir.

Aynı zamanda bu dönemde kadın, Evlenme ve Miras Hukuku’nda erkek ile eşit duruma getirilmiştir. Dini nikahın yerine medeni nikah şart koşulmuştur. Evlilik hayatında olduğu gibi sonrası durumda da kadınlar ekonomik ve sosyal açıdan güvence altına alınmıştır (İÇLİ, 1998, s.94-96).

Türk kadınına 1930’da belediye seçiminde, 1934’de de milletvekili seçiminde seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. Bu durum siyasal hayatta ilk defa kadınlara yer verildiğini göstermektedir.

Çocuk ve kadınların korunması amacına yönelik ilk düzenleme Umumi Hıfzısıhha Kanununda 1930’da yer almış ve doğum izni düzenlenmiştir. 10 Haziran 1933’de kız çocuklarına mesleki eğitim verilmesi maksadıyla Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü kurulmuştur. 26 Ekim 1933’de belediye seçimlerinin yanında kadınlara köylerde muhtarlık seçimlerine girme fırsatı verilmiştir. Bu haklar ile kadın toplumda, eğitimde ve siyaset gibi birçok alanda etkisini arttırmıştır. Böylece kadınların toplumdaki konumu sağlamlaşmış ve çağdaşlaşmanın ilk ayağı meydana gelmiştir.

Ülkemizde Cumhuriyet zamanında sanayi kurulup geliştirilmeye çalışılmıştır. Savaşlar sebebi ile yitirilen erkeğin yerine kadının geçmesi iş yaşamında kadının daha yoğun yer edinmesine neden olmuştur.

Kadınların genel olarak mesleki eğitim gerekliliği olmayan işlerin içinde bulunmasına bazı durumlar neden olmuştur. Bunlara 1950’lilerde yükselen sanayileşme ve göç hareketleriyle birlikte kadının ailesine katkı sağlamak istemesi örnek verilebilir. (YÜKSEL & ÖREN, 2018, s.1255).

Köylerinden kentlere göç eden kadınların eğitim seviyesinin düşük olması ve tarımda ücretsiz aile işçisi şeklinde çalışmış olması nedeni ile kente geldiklerinde kendilerine uygun iş bulamamışlardır. Hizmet sektörü içerisinde ise kayıtlı olmayan şekilde bulunmuşlardır (CANDIR, 2014, s.54) .

Ülkemizde kadınların eğitim seviyeleri git gide yükselmektedir. Kadınlar öğretmen, mühendis, avukat ve öğretim görevlisi gibi mesleklerde artan oranda git gide yer almaktadırlar. Türkiye’de kadınlar kendilerini kabul ettirmeye ve başarılı bir şekilde kendilerini göstermeye işgücüne katılmaları ile elde etmişlerdir. (ÖNDER, 2013, s.41).



İKİNCİ BÖLÜM

2.ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

2.1. Çalışma Hayatına Kadının Katılma Gerekçeleri

Zaman içerisinde kadın işgücü sayısı git gide artış göstermektedir. Ekonomik ve toplumsal açıdan yaşanan dönüşümlerle beraber daha çok kadın iş hayatında bulunmaktadır. Kadınların iş hayatında bulunmaları ile birlikte istihdam yapılarında değişiklik meydana gelmektedir. Görülen bu değişimler bütün toplumlarda aynı zamanda oluşmamakla beraber sonucu yönünden benzerlikler göstermektedir. Kadının iş hayatına girmesinin birçok gerekçeleri vardır. Bu gerekçeler ekonomik, sosyal ve kültürel aynı zamanda hukuksal gerekçeler olarak üç başlıkta ele alınacaktır.

2.1.1. Ekonomik Gerekçeler

Ailenin geçinmesi için katkı sağlama mecburiyeti oluştuğunda, ilk düşünülen kadının iş hayatına girmesidir. Kadınların çalışma hayatındaki işleri de genellikle geçici işleri, evde çalışmayı ve kayıtlı olmayan işleri kapsamaktadır.

Gelişmekte olan ülkeler gibi ülkemizde de aileler, dayanıklı tüketim malı elde etmekte zorlanmaktadır. Kadınlar ise bu malları elde etmek istediklerinden ve çalışan insana sunulan kredi fırsatlarından faydalanmak maksadıyla çalışma hayatına girmektedirler. Ayrıca fazlalaşan taksitli satış kampanyaları kadınların tüketme eğilimini arttırmakta ve çalışma isteğini fazlalaştırmaktadır (BOLCAN, 2006, s. 93).

Ailelerin üreten konumdan tüketen konuma geçmeye başladığı görülmektedir. Görsel medyanın özendirici yanıyla beraber lüks mallara istek artmaktadır. Kentte ailenin tüketim ihtiyacını dışarıda gidermek mecburiyetinde olması, ailenin bu ihtiyaçları elde edebilecekleri parayı kazanmak zorunluluğunu doğurmaktadır. Aynı zamanda ailenin tüketimindeki artış, kadınların evin dışarısında çalışıp para kazanmasına da neden olmaktadır. (KAYA, 2009, s.33).

Kadının ailesine parasal açıdan yardıma bulunmasının yanında, ekonomik bağımsızlıklarını kazanma düşüncesi de iş yaşamında bulunmalarını sağlamaktadır. Kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanması hali birçok duruma pozitif yönde etki etmektedir. Fert olarak güçlenip kendi ayakları üzerinde durmanın yanında ülkenin ekonomik kalkınmasını da sağlamaktadır. Yani gelir elde eden kadın, bağımsızlaşıp ailesine katkı sağlamakta ve böylelikle ülkenin kalkınmasında da rol oynamaktadır (YÜKSEL, 2018, s.29-30).

Kadınlar gelenekselleşmiş ev hanımlığı görevlerinin dışına çıkıp, erkekler gibi bir meslek edinme fırsatını daha iyi eğitimle elde etmektedirler. Kadın çalışanlar, ilk etapta ailesine katkı sağlamak mecburiyetinden dolayı iş hayatında bulunmak istemişlerdir. Sonrasın da ise belirli bir eğitim seviyesine gelip mesleğini elde ettikten sonra mesleki statü elde etmek maksadıyla çalışmışlardır (KAYA, 2009, s.34).

Genel olarak kadınların çalıştırıldıkları işlerin geçici ve düşük ücretli olması, daha çabuk işsiz kalmasına ve uzun vade de istihdamının kısıtlı olmasına neden olmaktadır. Kadının ailesine

yardımda bulunmak maksadıyla çalıştığı düşüncesi, ekonominin büyüme zamanında onlara ihtiyaç duyulmasına yol açmaktadır. Ekonomik gerilemenin olduğu zamanlarda ise arka planda bir yedek işgücü şeklinde görülmesine sebep vermektedir (KOCACIK & GÖKKAYA, 2005, s.211).

2.1.2. Sosyal ve Kültürel Gerekçeler

Tarihsel süreçte Türk aile yapısı kadının dışarı da çalışmasını, ailenin vereceği izine bağlamıştır. Ülkemizde kadınların rollerinin genel olarak ev ve çocuk bakmak olduğu düşüncesi hakimdir.

Eğitim kadın istihdamını meydana getiren sosyal faktörlerin en önemlisidir. Eğitim seviyesi arttıkça kadının işgücü piyasasında bulunma ihtimali fazlalaşmaktadır. Bu durum ile beraber kadının kendisine saygısı oluşmaktadır. Aynı zamanda rekabet ortamı içerisinde çalışma becerilerini kazanması sebebiyle işgücüne katılım oranlarında artış meydana gelmektedir (YÜKSEL, 2018, s.30).

İş hayatında kadının bulunması hala kadının kendi kararı dışında erkeğin iznine bağlılık gösterebilmektedir. Cinsiyet ayrımcılığıyla şekillenen düşünceler ve toplumsal yapının engellemeleri, kadın işgünü azaltmaktadır. Kadının istihdama katılmasında bütün aile fertlerinin ve toplumun bilinçlendirilip düşünce yapısının değiştirilmesi gerekmektedir (KAYA, 2009, s.37-38).

Kadının iş yaşamına katılmasında etkide bulunan sosyal faktörlerden bir diğeri ise göç konusudur. Ülkemizde tarımın GSMH içerisinde ki payının git gide daralması söz konusudur. Köylerde ise iş fırsatları azalma göstermektedir. Görülen bu durumlarda köylerden kentlere göçün fazlalaşmasına neden olmaktadır. Köyde ücretsiz aile işçisi şeklinde faaliyet gösteren kadın, kentte eğitiminin düşük olmasından dolayı kendisine uygun iş bulamamaktadır. İş bulduğunda ise kayıtlı olmayan şekilde çalışmaktadır. Bu durum kadının iş gücüne katılım oranlarının, hesaplamalarının içerisinde katılmamasına ve iktisadi bakımdan faal nüfusun dışarısında olmasına sebep olmaktadır. (YÜKSEL, 2018, s.31).

2.1.3. Hukuki Gerekçeler

Sanayileşmenin görülmesiyle birlikte kadın işçilerin fazla süren iş süreleri ve uygun olmayan koşullarda çalışmaları artmıştır. Kadının tekrardan üretici olma rolünün tehlikeli duruma girdiği görülmüştür. Böylelikle işçi sınıfının kendisini yenilemede sıkıntı olacağı düşüncesi oluşmuştur. Başta İngiltere’de olacak şekilde, pek çok Avrupa ülkesinde çalışan kadınları koruyabilmek maksadıyla yasal önlemlerin alınması durumu gerçekleşmiştir (KAYA, 2009, s.38).

Kadının işgücüne katılım göstermesi ise, kadının çalışma hayatına uyum sağlayacak özel düzenlemelerle var olmuştur. İş Hukuku Mevzuatı, kadın çalışanlara özel düzenlemeler ile kadınları korumaya çalışmıştır. Çalışan kadınların korunmasının amacı fizyolojilerine uygun iş

ortamında bulunmalarını sağlamaktır. Evdeki kadın ve anne görevinden dolayı aile içerisindeki görevlerini yerine getirerek iş hayatında yer almalarını da yardımcı olmaktadır.

Kadın erkek eşitliği düşüncesinin yanında, kadınların korunma durumunun oluşması iş hayatında kadın erkek eşitliği durumunun istisnai bir hal olarak görülmesini sağlamaktadır. Bu durumdan dolayı çalışan kadını koruyan düzenlemeler cinsiyet ayrımcılığı olarak ele alınmamaktadır. Bu bakımdan İLO sözleşmelerinin bakış açısı dikkat çekmektedir. Bu duruma örnek olarak, gece çalışmasını kadına yasak eden sözleşmelerin erkek ve kadınları aynı şekilde koruyan düzenlemelere dönüşmesi verilebilir. Ayrıca analık izinlerinin ebeveyn izinlerine dönüştürülmesi de bu duruma örnek verilebilir. Avrupa Birliği Yönergeleri de zamanla her alan içerisinde cinsiyet ayrımcılığını yok etmeyi gaye edinen düzenlemeler ile dönüşüm göstermiştir. Bu yönergeler ile doğrudan, dolaylı ve olumlu ayrımcılık düşünceleri de dile gelmektedir (ERTÜRK, 2017, s.347-348).

2.1.3.1. Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

Avrupa Ekonomik İşbirliği ve Çalışma Örgütü (OECD), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) ve Birleşmiş Milletler (BM) gibi kuruluşların yasaları dünyada kadın çalışanlara ilişkin uluslararası düzenlemeleri oluşturmaktadır. Ayrıca pek çok ülke yönünden onaylanan sözleşmeler, yayınladıkları bildirgeler, aldıkları kararlar, Avrupa Birliği (AB) tüzük ve yönergeleriyle tavsiye, karar ve görüşleri de kadın çalışanlara ilişkin uluslararası düzenlemeleri meydana getirmektedir (ADAKALE DEMİRHAN & EKONOMİ, 2005, s. 57).

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi CEDAW ise Birleşmiş Milletler tarafından 1979'da kabul edilmiş ve 03.09.1981'de yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme iş yaşamındaki kadının durumuyla alakalı en ayrıntılı düzenlemelerdir (SOYSAL, 2006, s.11). Bu belge kadına toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasal alanlarda olanak yaratması düşüncesinde tavsiyeleri olan temel bir belgedir (ADAKALE DEMİRHAN & EKONOMİ, 2005, s. 57).

Ülkemiz tarafından 2007'de bazı maddelerine çekince koymak sureti ile, 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 4, 8, 20 ve 24. Maddeleri de kadın çalışanları korumaktadır. ILO'nun bilhassa çalışma şartları ve insan hakları konularındaki kuralları genel olarak her iki cinside içermektedir. Bu konuların dışında ILO'nun kısmen ya da tamamen işçi kadınlara uygulanmak üzere Sözleşme ve Tavsiye Kararları vardır. Bunlara, 100, 111 ve 183 Sayılı Sözleşmeler örnek verilebilir. Bir de Avrupa Birliğinin Temel İnsan Hakları Belgesi olarak kabul edilen "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı" da kadın çalışanları korumak amacıyla düzenlemeler yapmıştır (ERTÜRK, 2017, s.351-352).

2.1.3.2. Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Ulusal Düzenlemeler

Kadın için koruyucu özelliği olan en genel hüküm 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın m.10 hükmünde bulunan eşitlik ilkesidir. Kısacası, anayasanın bu maddesinde her vatandaş kanun önünde eşittir hükmü yer almaktadır (OĞUZ, 2018, s.569).

Yine Anayasanın “Çalışma şartları ve dinleme hakkı” başlıklı m. 50/ f. 2 somut şekilde kadının çalışma olanakları yönünden özel olarak korunacağı belirtilmektedir. İş yaşamındaki kadınlarla ilgili olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda, 5953 sayılı Basın İş Kanununda ve 4857 sayılı İş Kanununda hükümler vardır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıha Kanununda, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda da benzer düzenlemeler mevcuttur.

Kadın çalışanları korumaya yönelik ulusal düzenlemeleri şöyle sıralayabiliriz.

1) Kadın işçileri eşitlik ilkesi bakımından koruyan düzenlemeler; Anayasa m.10, İş Kanunu m.5 ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ”Nefret ve ayrımcılık” başlıklı m. uyarınca 122 hükmü kadın işçileri eşitlik ilkesi bakımından koruyan düzenlemelerdir. Bir de 06.04.2016 tarihinde yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun “eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı m. 3 hükmü de her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır.

2) Kadın işçileri iş ilişkisinin kurulması sırasında koruyan düzenlemeler; İş Kanunu m. 52 hükmü, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun m.15/ f. 2 ve 4857 sayılı İş Kanunu m.5/f. 3 kadın işçileri iş ilişkisinin kurulması sırasında koruyan düzenlemelerdir.

3) Kadın işçilerin analık haline ilişkin koruyucu düzenlemeler; Uluslararası Çalışma Örgütünün konuya ilişkin Sözleşmelerine paralellik gösterecek şekilde ele alınmıştır (ERTÜRK, 2017, s.353-359).

İşçi kadınları koruyan özellikteki düzenlemelerden bir diğeri ise, “Analık halinde çalışma ve süt izni” başlığı altında, İş Kanunu m.74’te yer almaktadır. Aynı zamanda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.30 dayanak teşkil edilmek suretiyle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca çıkartılan “Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”te de, işçi kadınların hamilelik ve analık durumu söz konusu olduğunda çalıştırılmalarına yönelik ayrıntılı düzenlemeleri içermektedir (OĞUZ, 2018, s.579).

4) Kadın işçileri tacize karşı koruyan düzenlemeler; İşverenin işçiyi tacizden korumasına ilişkin yükümlülüğü Türk Borçlar Kanununun m. 417 hükmünde cinsiyet ayrımı yapmaksızın herkesi koruyan düzenlemelerdir. İş Kanunu m. 24 hükmü cinsel tacizden söz etmekte, “psikolojik tacize” yönelik bir düzenleme içermemektedir. Yine 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun da m. 2 ve m. 4 tacizi ele almaktadır.

5) Kadın işçilerin feshe karşı korunması; 4857 Sayılı İş Kanununun “Feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlıklı m.18 hükmü, cinsiyet ayrımcılığı yapmaksızın işçiler için “iş güvencesi” öngörmektedir. Birde İş Kanunu m. 25 hükmü uyarınca, işçinin sağlık sebeplerinden kaynaklanan devamsızlık hali de -belirli koşullara bağlı olarak- bir derhal fesih nedeni sayılmaktadır.

6) Kadın işçilere ilişkin kıdem tazminatı düzenlemesi; Mülga 1475 sayılı İş Kanununun tek yürürlükte olan kıdem tazminatına ilişkin m. 14 hükmü uyarınca işçinin kıdem tazminatını hak edebilmesi için, iş sözleşmesinin işveren ya da işçi yönünden kanunda sayılan belirli nedenlerle

feshedilmesi gerekmektedir. Birde işçinin, sözleşmenin sona erdiği tarihe göre, işyerinde en az bir yıllık bir kıdeminin bulunması gerekmektedir (ERTÜRK, 2017, s.364-366).

Özetle Türk İş Mevzuatında kadın işçileri korumaya yönelik düzenlemeler mevcuttur ve geliştirilmektedir. Ama bu durum tek başına yeterli olmamaktadır. Çünkü mevzuata rağmen uygulama kısmında birçok eşitsizlik durumu görülmektedir. Bu durumu önlemek adına, toplumda kadına verilen değere bakılmalı ve adaletli davranılmalıdır. Aynı zamanda sivil toplum kuruluşlarının kadına yönelik bakış açısında değişimler gerçekleştirecek çalışmaları yapması gerekmektedir.

2.1.3.3. İstanbul Sözleşmesi

İstanbul Sözleşmesi, 45 ülke ve Avrupa Birliği tarafından imzalanmıştır. Bu sözleşme, Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan uluslararası insan hakları sözleşmesidir. Kadına uygulanan şiddet ile aile içi şiddeti önlemek amaçlıdır. Bu durumlar ile mücadelede temel standartları ve devletlerin bu konudaki yükümlülüklerini çizen bir sözleşmedir. 11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul'da imzaya açılmıştır. Türkiye'de Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İstanbul Sözleşmesi'ni ilk imzalayan ise ülkemizdir.

Ülkemiz açısından İstanbul sözleşmesi önem arz etmektedir. İstanbul sözleşmesi, kadına yapılan engellemeler ve her türlü ayrımcılık karşısında onları korumaktadır. İstanbul Sözleşmesi kültür, gelenek görenek ve din gerekçesiyle işlenen suçlarda haksız tahrik ve iyi hal indirimi uygulamaması yönünden de çok önemlidir.

Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetin önlenmesi ve bunlarla mücadeleye dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi- İstanbul Sözleşmesi ve bu sözleşmeye dayanarak çıkarılan 6284 sayılı "Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun" şiddete karşı korunmanın güvencesidir (Vikipedi, İstanbul Sözleşmesi).

İstanbul Sözleşmesinin amaçları:

- Kadını her çeşit şiddetten korumak. Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetle mücadele etmek, şiddeti önlemek ve kovuşturmak.
- Kadınlara yapılan bütün ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmak. Onları güçlü bir konuma getirmek. Böylece kadın erkek eşitliğini teşvik etmek.
- Şiddeti yaşayanları koruyup, onlara destek vermek.
- Şiddet için mücadele edilirken tüm kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlamak.

Kadınlara Yönelik Şiddet:

"Kadına karşı şiddetten", kadınlara karşı bir insan hakları ihlali ve ayrımcılık anlaşılacak ve bu terim, ister kamu ister özel yaşamda meydana gelsinler, söz konusu eylemlerde bulunma tehdidi, zorlama veya özgürlüğün rastgele bir biçimde kısıtlanması da dahil olmak üzere, kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zarar ve acı verilmesi sonucunu doğuracak toplumsal cinsiyete dayalı tüm şiddet eylemleri olarak anlaşılacaktır. (Madde: 3/a)

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet

“Toplumsal cinsiyet”, herhangi bir toplumun, kadınlar ve erkekler için uygun olduğunu düşündüğü sosyal anlamda oluşturulmuş roller, davranışlar, faaliyetler ve özellikler olarak anlaşılacaktır (Madde: 3/c).

Taraflar bu Sözleşmenin uygulanmasına ve sözleşme hükümlerinin etkilerinin değerlendirilmesine bir toplumsal cinsiyet bakış açısı katacak ve kadınlarla erkekler arasında eşitliğe ve kadınların güçlendirilmesine ilişkin politikalarını yaygınlaştıracak ve etkili bir biçimde uygulayacaklardır (Madde:6).

Taraflar kadınların daha aşağı düzeyde olduğu düşüncesine veya kadınların ve erkeklerin toplumsal olarak klişeleşmiş rollerine dayalı ön yargıların, törelerin, geleneklerin ve diğer uygulamaların kökünün kazanması amacıyla kadınların ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış kalıplarının değiştirilmesine yardımcı olacak tedbirleri alacaklardır. (Madde:12/1)

Failin “Namusumu Korudum” Savunması ve Kültür, Gelenek, Görenek, Din Gerekçesiyle İşlenen Suçlar

Taraflar bu Sözleşme kapsamında kalan şiddet eylemlerinin gerçekleştirilmesinden sonra başlatılan ceza davalarında kültür, töre, din, gelenek veya sözde “namus”un gerekçe olarak öne sürülmesinin önlenmesini temin etmek üzere, gerekli yasal veya diğer tedbirleri alacaklardır (Madde: 42/1)

Fiziksel Şiddet, Irza Geçme, Cinsel Şiddet, Zorla Evlilik, Kadın Sünneti, Zorla Kürtaj, Zorla Kısırlaştırma

İstanbul Sözleşmesi; fiziksel şiddet, irza geçme, cinsel şiddet, zorla evlilik, kadın sünneti, zorla kürtaj, zorla kısırlaştırma gibi durumlarda kadını korumaya yöneliktir. Madde 55 bu durumlar ile ilgilidir.

Taraflar, bu Sözleşme'nin 35, 36, 37, 38 ve 39. maddelerinde belirlenen suçlarla ilgili soruşturma ve kovuşturmaların, suçun kısmen veya tamamen kendi topraklarında işlenmiş olması durumunda, mağdurun ifadesine veya şikayetine bağlı olmaksızın ve mağdurun ifadesini veya şikayetini geri çekmesi durumunda dahi devam edebilmesini temin edeceklerdir. (Madde:55/1)

Taciz Amaçlı Takip

Taraflar başka bir şahsa yönelik olarak gerçekleştirilen ve bu şahsı, şahsın kendisini güvende hissetmesini önleyecek şekilde korkutacak, kasıtlı bir biçimde tekrarlanan tehditkar davranışların cezalandırılmasını temin edecek gerekli yasal veya diğer tedbirleri alacaklardır (Madde:34)

Cinsel Taciz

Taraflar bir şahsın onurunu ihlal etme etkisi yaratan veya bu maksatla gerçekleştirilen, ve özellikle de aşağılayıcı, düşmanca, hakaretamiz, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratırken, her türlü istenmeyen, cinsel mahiyette sözlü veya sözlü olmayan veya fiziksel davranışın cezai veya diğer yasal yaptırıma tabi olmasını temin etmek üzere gerekli yasal veya diğer tedbirleri alacaklardır (Madde: 40).

Zorla Gerçekleştirilen Evliliklerin İptalini Sağlanabilir

Taraflar mağdura gereksiz bir parasal veya idari yük getirmeksizin, zorla gerçekleştirilen evliliklerin geçersiz ve hükümsüz kılınabilmesini veya sona erdirilmesini temin edecek yasal veya diğer tedbirleri alacaklardır (Madde: 32).

Koruma Tedbirleri

1.Taraflar soruşturmaların ve yargı sürecinin tüm safhalarında, özellikle aşağıdakileri sağlayarak, mağdurların, tanık olarak özel ihtiyaçları da dahil olmak üzere, haklarını ve çıkarlarını koruyacak yasal veya diğer tedbirleri alacaklardır:

a. mağdurların, ailelerinin ve tanıkların, sindirmeye, misillemeye ve tekrar mağdur bırakılmaya karşı korunmalarını sağlayacaklardır;

b. mağdurun en azından kendisinin veya ailesinin tehlikede olabileceği durumlarda, failin kaçması veya geçici veya kesin olarak serbest bırakılması halinde mağdurun bilgilendirilmesini sağlamak; (madde: 56/1)

Şiddet Eylemlerinde Arabuluculuk Ve Uzlaştırma

1.Taraflar bu Sözleşme kapsamında yer alan her türlü şiddet olayıyla ilgili olarak, arabuluculuk ve uzlaştırma da dahil olmak üzere, zorunlu anlaşmazlık giderme alternatif süreçlerini yasaklamak üzere gerekli yasal veya diğer tedbirleri alacaklardır. (Madde: 48/1)(Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi, 2011, s.4-19).

İstanbul Sözleşmesi yukarıdaki maddelerden de anlaşılacağı üzere kadını kapsamlı bir şekilde ve her anlamda korumaktadır. Fakat 20 Mart 2021 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanı Kararı ile Sözleşme'nin Türkiye bakımından feshedilmesine karar verildi. Türkiye tarafından Avrupa Konseyi Genel Sekreterliği'ne 22 Mart 2021 tarihinde fesih bildirimini ulaştırmış ve Genel Sekreterlik bu feshin 1 Temmuz 2021 tarihinde yürürlüğe gireceğini duyurmuştur.

2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Karşılaştıkları Sorunlar

Çalışan kadınların iş hayatındaki problemleri hukuki olmaktan ziyade ekonomik ve sosyaldır (ERKEK & KARAGÖZ, 2009, s.15).

Kadın işgücünün iş hayatında bulunmasını zorlaştıran durumların olduğu bilinmektedir. Bu duruma karşılık kadının çalışma yaşamında bulunmasını gerektiren sebepler de vardır. Kadın istihdamının iş hayatında bulunmasını engelleyen sebepler; meslek, eğitim, statüye uygun iş bulmada zorluk, çocuğun bakım sorunu, basmakalıp düşünce, çalışma şekillerinin ve ortamlarının uygun olmaması gibi sebeplerdir. Kadınların iş hayatında bulunmasını etkileyen sebepleri ise; gelenekselleşmiş düşünce de gerçekleşen değişimler, aile içinde tek ferdin geliriyle yaşamının zorluğu, kadının eğitim seviyesindeki artmaya bağlı olarak çalışma yaşamında bulunma arzudur (AKSOY & ŞAHİN, 2005, s. 284).

Bu bölümde kadın istihdamının karşı karşıya kaldığı problemler ele alınacaktır. Bu problemler iş yaşamında karşılaştığı sorunlar, aile yaşamında karşılaştığı sorunlar ve cam tavan sendromu şeklinde incelenecektir. İş yaşamında karşılaştığı sorunlar olarak; eğitim ve ücretlendirmede eşitsizlik, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz ve mobbing, enformel işlerde çalışma, işe alım ve kariyer sürecinde ayrımcılık ve sosyal haklardan yararlanamama gibi problemler tek tek ele alınacaktır. Aile hayatında karşılaştığı sorunlar; ev işlerinde, çocuk bakımında ve iş ile aile yaşamının birlikte yürütülmesinde olmak üzere üç başlık altında incelenecektir. Aynı zamanda cam tavan sendromunun kadınlar üzerinde yarattığı problemler de değerlendirilecektir.

2.2.1. İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar

Kadın hakları ve kadın-erkek eşitliği günümüzde sıcak tutulup tartışılan konular arasında mühim bir yerdedir. Gelişimini tamamlamış ülkelerdeki kadın ve erkekler, hayatlarını idame ettirdikleri toplumun içerisinde eşit hak ve görevleri üstlenen fertler şeklinde yaşamlarını sürdürmüşlerdir.

İş hayatının bütün kısımlarında, tüm meslek gruplarında ve tüm kademelerde kadınlar erkekler ile omuz omuza büyük bir performansla çalışmaktadır.

Her toplumda kadının rolü çok boyutludur. Bu nedenle kadınların çalışma fırsatlarını artırmak ve düzenlemek gibi politikaların fayda sağlaması için aile içi görev ve diyalogların yeniden revize edilmesi gerekmektedir. Yani yeni koşullara uygunluk göstermeyen, gelişim ve uyum şeklini zora sokan eskimiş yapılarla savaşılmalıdır.

Her iki cinsin eğitilmelerinde ve sosyalleşmelerinde kökünden farklılaşmanın oluşması gerekmektedir. Cinsiyete bakmaksızın her ferdin yeteneklerine göre düzenlemiş işlerin içinde yer alması gerekmektedir. Kadın ve erkekler kendilerine uygun işlerde yer aldıklarında başarı göstereceklerdir (SAĞ, 2001, s.10).

Kadınlar toplumun farklılaşan sosyo-ekonomik yapısıyla birlikte zaman içerisinde yasal hakları elde etmişlerdir. Fakat yalnızca bunların bir bölümü hayata geçirilmiştir. Kadın denildiği vakit çocukların annesi evinin kadını imajı hakim olmuştur. Kadına yakıştırılan bu rollere sanayileşme ile birlikte yeni roller eklenilmiştir.

Yıllar içerisindeki dönüşüm ile beraber kadınlar kendi isteğiyle veya ekonomik problemler sebebiyle ekonomik özgürlüklerini elde etmek istemişlerdir. Daha güçlü ve hür bir fert olma yolunda ilerlemek adına çabalamışlardır (GÜLEÇ, 2015, s.14-15).

Kadın erkek eşitliğinin önemli olduğu günümüzde birçok ülkede kadınların istihdam edilmeleri yönünde çalışma yapılmaktadır. Çalışan kadınların çalışma şartları ve ücretlendirme gibi karşı karşıya kaldıkları durumlar karşısında, fırsat eşitliği sağlanmasına yönelik çaba verilmektedir. Gelenekselleşmiş rollerinin azaltılarak çalışma hayatı ile entegre edilmesi amaçlanmaktadır. Fakat bütün bu gösterilen çabalara rağmen uygulama kısmında henüz istenilen netice elde edilememiştir. Ayrıca bu hususta gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında da gözle görülür farklılıklar bulunmaktadır (KOCACIK & GÖKKAYA, 2005, s.206).

Türkiye, Dünya Ekonomi Formunun yayımladığı küresel cinsiyet eşitsizliği sıralamasında 126. sırada yer almıştır. Bu araştırma 134 ülkede gerçekleştirilmiştir. Ülkemiz bu araştırmaya göre, İran, Suriye, Etiyopya, Senegal, Mısır ve Zimbabve'nin gerisinde yer almaktadır. Pakistan, Çad, Yemen, Suudi Arabistan ve Fas'ın ise ülkemizden daha kötü durumda olduğu belirtilmektedir. Kadın erkek eşitliği araştırılarak sunulan raporda istihdam, sağlık, eğitim ve siyaset kategorilerinde karşılaştırma yapılmıştır. Türkiye siyasette 99, ekonomik katılım ve fırsat eşitliğinde 131, eğitim de 109, sağlık kategorisinde ise 61. sıralarda yer almıştır. Ülkemiz, rapora göre toplamda ise 126. sırada yerini almıştır. Bütün ülkeler değerlendirildiğinde, kadın erkek eşitsizliğinin en az olduğu kategorilerin eğitim ve sağlık olduğu görülmektedir. Fakat ekonomiye katılım ve fırsat eşitliği alanında ise ayrımcılığın en fazla seviyede olduğu belirtilmektedir (GÜLEÇ, 2015, s.15).

Kadının çalışma hayatında karşı karşıya kaldığı problemler altı başlık da incelenecektir. Bu problemler şu şekildedir:

1. Eğitim ve ücretlendirmede eşitsizlik,
2. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı,
3. Cinsel taciz ve mobbing,
4. Enformel işlerde çalışma,
5. İşe alım ve kariyer sürecinde ayrımcılık,
6. Sosyal haklardan yararlanamamak.

2.2.1.1.Eğitim ve Ücretlendirmede Eşitsizlik

Eğitimin kadınlar açısından önemi büyüktür. Kadının güçlü bir şekilde hayatını idame ettirmesi bakımından değerlidir. Aynı zamanda toplumun kadınları konumlandırmasında önemli de bir faktördür. Fakat yapılan incelemeler neticesinde kadınların eğitim almalarının gelenekselleşmiş durum ile savaşıma da her daim yeterli olmadığı görülmektedir (CEYLAN, 2013, s.31).

İşin niteliğine göre değil de bireyin cinsiyetinin baz alınması ile ücretlendirmede eşitsizlikler meydana gelebilmektedir. Sadece ülkemizde değil diğer ülkelerde de ücretlendirmede cinsiyet ayrımcılığı görülebilmektedir (ÇAKIR, 2008, s.34).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nce 1951 senesinde kadın ve erkek işçiler arasında eşit iş için eşit ücret ilkesi onaylanmıştır. Sanayi Devrimiyle birlikte geçen bu zamana kadar çıkan yasalar, kadın erkek ayrımı yapmaksızın eşit işe eşit ücret şeklindedir. Fakat kadınların işgücü piyasasındaki yerine bakıldığı zaman, genel olarak niteliği olmayan ve ücretlerin az olduğu işlerin içinde oldukları da görülmektedir (ALPARSLAN & ÇETİNKAYA BOZKURT & ÖZGÖZ, 2015, s.70).

Kadınlar ve erkekler arasında ücrette farklılığın çeşitli nedenlerden dolayı olduğu düşünülmektedir. İlk olarak, kadının az ücreti olan iş ve kurumlara yönelimlerinden ötürü ücret

farklılıklarının meydana geldiği düşüncesidir. Böylece ayırım durumu işe alımda baş gösterip, yükselme döneminde de sürüp gitmektedir. Meydana gelen bu ayrımcılık “dağılım ayrımcılığı”ndan dolayı oluşan ücret ayrımcılığı şeklinde nitelendirilmektedir. İkinci bir durum ise, bir iş yerinde aynı işi icra ettikleri halde kadın çalışanlar, erkek çalışanlardan daha az ücret kazanmaktadırlar. Bu durumdan kaynaklanan ücret ayrımcılık ise “işten kaynaklanan ücret ayrımcılığı” olarak nitelendirilmektedir. Üçüncüsü ise, erkeklerin yoğun olarak çalıştığı iş yerlerinde kadınların işin gerektirdiği özelliklere uymasına rağmen, kadınların erkelere nazaran daha az ücret alması durumudur. Bu nedenden dolayı oluşan ayrımcılığa ise “değersel ayrımcılık” denilmektedir (SAYAR ÖZKAN & ÖZKAN, 2010, s. 95-96).

Tablo 1. Cinsiyetler Arası Ücret Farkı

BÖLGE	ÜLKE	Ham ortalama cinsiyet ücret farkı	"Faktör ağırlıklı ortalama cinsiyet fark ödemek"	Yıl
NSWE	Arnavutluk	-2,4	11,2	2013
	Slovenya	4,5	12,6	2014
	Lüksemburg	6,8	7,4	2014
	Belçika	7,4	2,7	2014
	İtalya	8,4	11,0	2014
	Malta	10,4	10,2	2014
	Litvanya	10,4	15,7	2014
	İspanya	14,9	14,0	2014
	Letonya	15,0	21,6	2014
	İsveç	15,3	10,2	2014
	Portekiz	15,8	22,1	2014
	Fransa	16,3	13,3	2014
	Norveç	16,8	11,7	2014
	İsviçre	17,4	6,8	2016
	Hollanda	17,4	8,8	2014
	Finlandiya	19,6	19,1	2014
	Birleşik Krallık	23,2	16,6	2014
	Estonya	23,8	25,7	2014
		Kuzey, Güney ve Batı Avrupa	16,2	13,3
EE&CWA	Türkiye	-1,2	12,0	2015
	Romanya	4,6	12,4	2014
	Polonya	8,8	20,7	2014
	Macaristan	11,2	12,4	2014
	Kıbrıs	12,6	12,4	2014
	Bulgaristan	13,2	18,7	2014
	Ukrayna	17,8	19,1	2012

	Slovakya	19,6	18,0	2014
	Ermenistan	20,3	26,3	2015
	Çek Cumhuriyeti	22,1	19,6	2014
	Rusya Federasyonu	22,9	24,9	2015
	Doğu Avrupa& Orta ve Batı Asya	16,2	20,8	
NA	Kanada	14,9	15,4	2015
	Amerika Birleşik Devletleri	16,0	15,3	2016
	Kuzey Amerika	15,9	15,3	
LAC	Kosta Rika	-6,8	12,3	2016
	Panama	-6,7	11,0	2016
	Ekvador	-4,3	11,9	2015
	Paraguay	-3,7	16,9	2016
	Arjantin	-2,9	13,0	2015
	El Salvador	2,2	16,0	2016
	Uruguay	3,0	17,3	2016
	Meksika	4,8	15,6	2016
	Peru	9,2	16,2	2016
	Brezilya	10,2	26,4	2015
	Şili	12,7	23,7	2013
		Latin Amerika ve Karayipler	6,5	20,6
SSA	Namibya	-6,5	18,9	2012
	Yeşil Burun Adaları	-3,9	14,3	2015
	Tanzanya Birleşik Cumhuriyeti	2,4	7,7	2014
	Gambiya	6,0	1,0	2012
	Madagaskar	11,7	17,1	2012
	Malawi	14,4	10,4	2012
	Güney Afrika	19,4	28,5	2015
		Sahra-altı Afrika	14,8	21,8
NAAS	Ürdün	-6,1	15,5	2014
	Mısır	-4,7	12,6	2012
	Tunus	-4,1	14,5	2014
	Kuzey Afrika ve Arap Devletleri	-4,7	13,1	
AAP	Filipinler	-10,3	15,7	2016
	Bangladeş	-5,5	-4,7	2017
	Tayland	-2,7	10,9	2015
	Viet Nam	7,7	11,4	2016
	Endonezya	7,8	20,2	2016
	Moğolistan	8,1	17,0	2016
	Sri Lanka	10,2	24,0	2013

	Avustralya	13,1	13,3	2016
	Çin	17,2	20,8	2013
	Nepal	28,9	18,9	2008
	Kore Cumhuriyeti	32,5	26,2	2016
	Pakistan	34,0	36,3	2015
	Asya ve Pasifik	14,8	19,8	
Gelire Göre	Düşük Gelirli	14,6	12,6	
	Üst-Orta Gelir	15,1	20,9	
	Yüksek Gelir	16,2	15,5	
	Düşük Orta Gelir	16,2	16,9	
	Dünya	15,6	18,8	

1	Kuzey, Güney ve Batı Avrupa
2	Doğu Avrupa& Orta ve Batı Asya
3	Kuzey Amerika
4	Latin Amerika ve Karayipler
5	Sahra-altı Afrika
6	Kuzey Afrika ve Arap Devletleri
7	Asya ve Pasifik

(İLO, Cinsiyetler Arası Ücret Farkı)

Tablo 2. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç, 2018

EĞİTİM DURUMU	YILLIK ORTALAMA BRÜT KAZANÇ (TL)	KAZANCI OLUŞTURAN ÖDEMELER (%)			
		Temel Ücret Ödemeleri	Düzenli Ödemeler	Düzensiz Ödemeler	Aynı Ödemeler
TOPLAM					
Toplam	49 001	86,8	7,8	3,8	1,6
İlkokul Ve Altı	35 171	89,1	6,9	2,5	1,5
İlköğretim Ve Ortaokul	34 840	89,0	6,8	2,5	1,7
Lise	37 734	87,8	7,1	2,8	2,3
Meslek Lisesi	51 180	78,8	14,1	4,6	2,5

Yüksekokul Ve Üstü	71 007	86,4	7,6	4,8	1,2
ERKEK					
Toplam	50 297	86,2	8,3	3,9	1,6
İlkokul Ve Altı	37 143	88,5	7,5	2,4	1,5
İlköğretim Ve Ortaokul	36 195	88,8	7,0	2,5	1,7
Lise	39 344	87,1	7,8	2,8	2,3
Meslek Lisesi	54 970	77,0	15,4	4,9	2,7
Yüksekokul Ve Üstü	78 041	85,9	7,8	5,1	1,2
KADIN					
Toplam	46 208	88,3	6,6	3,7	1,4
İlkokul Ve Altı	29 500	91,0	4,9	2,6	1,5
İlköğretim Ve Ortaokul	30 049	89,6	6,0	2,7	1,7
Lise	33 717	90,0	4,9	2,8	2,3
Meslek Lisesi	38 096	87,4	7,5	3,5	1,5
Yüksekokul Ve Üstü	62 051	87,4	7,3	4,2	1,1

Kaynak: TÜİK, ‘Kazanç Yapısı Araştırması’, 2018.

Tablo 2’de 2018 senesi “Eğitim durumuna göre yıllık ortalama brüt kazanç” cinsiyet bakımından ele alınmaktadır. Kadın işgücünün yıllık ortalama brüt kazançları eğitim durumuna göre artış göstermektedir. Yalnız kazanç oluşturan ödemeler türlerine ve eğitim seviyelerine göre ayrı ayrı bakıldığında gidişatın, erkek çalışanların lehine bir gidişat olduğu anlaşılmaktadır. Temel ücret ödemeleri türünde kadının eğitim seviyesi arttıkça ücret ödemeleri oranında azalma görüldüğü de fark edilmektedir.

Düzensiz ödemeler de ise eğitim arttıkça oranda da artış olduğu görülmektedir. Aynı ödemeler oranındaysa eğitim seviyelerine göre farklılıklar söz konusu olmaktadır. Kadın erkek ayrımında eğitim seviyelerine göre ayrı ayrı baktığımızda, erkeğin kadına göre eğitim seviyesi yükseldikçe düzenli ödeme şeklinin fazlaştığı dikkat çekmektedir. Bu inceleme neticesinde rakamlardan da anlaşıldığı gibi kadının her eğitim seviyesinde erkek çalışanlardan daha az kazancı olduğunu görmekteyiz. Ayrıca eğitim seviyesi arttıkça erkeklerin kadınlara kıyasla kazancı da daha fazla artmaktadır.

Tablo 3. Hanehalkı Fertlerinin Eğitim Durumlarına Göre Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri, 2017-2018

	EĞİTİM DURUMU	2017	2018
TOPLAM		28 299	30 748
	Okuryazar Olmayan	11 581	12 043
	Bir Okul Bitirmedi	15 306	16 835
	Lise Altı Eğitimliler	21 388	23 437
	Lise	28 260	30 485
	Yükseköğretim	43 821	46 755
ERKEK			
	Toplam	29 742	32 589
	Okuryazar Olmayan	13 423	13 684
	Bir Okul Bitirmedi	16 792	18 567
	Lise Altı Eğitimliler	23 049	25 311
	Lise	29 814	32 555
	Yükseköğretim	48 811	52 145
KADIN			
	Toplam	24 003	25 405
	Okuryazar Olmayan	9 936	10 839
	Bir Okul Bitirmedi	11 173	12 840
	Lise Altı Eğitimliler	13 756	15 233
	Lise	22 794	23 277
	Yükseköğretim	35 836	37 899

Kaynak: TÜİK, 'Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması', 2018

Tablo 3'de hanehalkı fertlerinin eğitim durumlarına göre yıllık ortalama esas iş gelirleri verilmiştir. Verilere bakıldığı üzere kadının esas iş geliri bir önceki yıla göre yükselme

göstermesine rağmen hala erkeğin kazandığı gelir seviyesinin altındadır. Maalesef bu durum gösteriyor ki cinsiyet ayrımı esas iş gelirinde de söz konusudur.

Tablo 4. Eğitim Durumu ve Meslek Ana Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, 2010

		Yıllık ortalama brüt ücret(TL)			Cinsiyete dayalı ücret farkı(%)
		Toplam	Erkek	Kadın	
Toplam		17 884	17 837	18 029	-1,1
Eğitim durumu					
	İlkokul ve altı	12 237	12 597	10 519	16,5
	İlköğretim ve ortaokul	12 192	12 571	10 470	16,7
	Lise	15 117	15 531	13 969	10,1
	Meslek lisesi	18 759	19 442	15 647	19,5
	Yüksekokul ve üstü	31 486	33 574	28 184	16,1
Meslek ana grubu					
	Yöneticiler	43 825	43 073	46 201	-7,3
	Profesyonel meslek mensupları	31 520	34 549	27 861	19,4
	Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	22 082	22 536	20 865	7,4
	Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	18 875	19 383	18 203	6,1
	Hizmet ve satış elemanları	12 922	13 167	12 188	7,4
	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	14 091	(*)	(0)	(*)
	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15 278	15 586	13 004	16,6
	Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	13 336	13 851	10 518	24,1
	Nitelik gerektirmeyen meslekler	12 075	12 449	10 713	13,9

Kaynak: TUIK, Kazanç Yapısı Araştırması, 2010

Kadın-erkeğe dayalı ücret farkı meslek gruplarına göre bakıldığında, yöneticiler meslek kategorisi hariç, diğer tüm meslek kategorilerinde bu ölçütün erkek ücreti yönünde olumlu olduğu görülmektedir.

2.2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı

Toplumsal cinsiyet rolleri hem kadına hem de erkeğe çeşitli sorumluluklar vermektedir. Kadın, cinsiyet rollerinin verdiği sorumluluklardan daha fazla etkilenmektedir. Kadına yapılan ayrımcılığı dünyanın bütün yerlerinde çeşitli durumlarda görmekteyiz (ÜNER, 2008, s.7).

Cinsiyete dayalı işbölümü, toplumun kültürü bakımından kadınlar ve erkekler için farklılık göstermesidir. Erkeğin gerçekleştirdiği iş daha saygın, daha önemli sayılmakta ve bunun neticesinde daha çok gelir elde etmektedir. Kadının yaptığı iş ise, erkeklerin tam tersi olarak ev içi emeğe dayanan ve ücreti az olan işler olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının diğer bir bakışı ise yapılan işin erkek veya kadın işi olarak nitelendirilmesidir (ÖNDER, 2013, s.54). Bu basmakalıp düşüncenin neticesinde ise kadın çalışanlara ücretlendirmede haksızlık yapılmaktadır (SARIOĞLU, 2012, s.19).

Kadın-erkek ayrımcılığı, kişinin yeteneği veya çalışma yaşamında göstermiş olduğu başarıdan daha ziyade cinsiyeti göz ardı edilerek değerlendirilmesidir. Ayrımcılık uygulamaları açık ve örtülü olarak iki durumda karşımıza çıkmaktadır (ALPARSLAN & BOZKURT & ÖZGÖZ, 2015, s. 68). Açık cinsiyet ayrımcılığında iki cins arasında cinsiyet ayrımcılığını bariz bir şekilde görülebilmekteyiz. Personel ihtiyacını gidermek adına verilen bir iş ilanında sadece erkeklerin başvurularının istenmesi bu duruma bir örnektir. Kadının hamileliği bahane edilerek işten çıkarımının söz konusu olması gibi durumlar da örnek gösterilebilir (DALKIRANOĞLU & ÇETİNEL, 2008, s.279). Örtülü cinsiyet ayrımcılığı(dolaylı ayrımcılık) ise, nesnel bir bakışla ayrımcılık halini akla getirecek muammalı bir durumun olmamasına karşın bilhassa belli bir cinsiyet grubuna negatif şekilde etkide bulunulmasıdır. Dolaylı ayrımcılık şeklinde görülen düşüncelerden birkaçını şu şekilde örneklendirebiliriz:

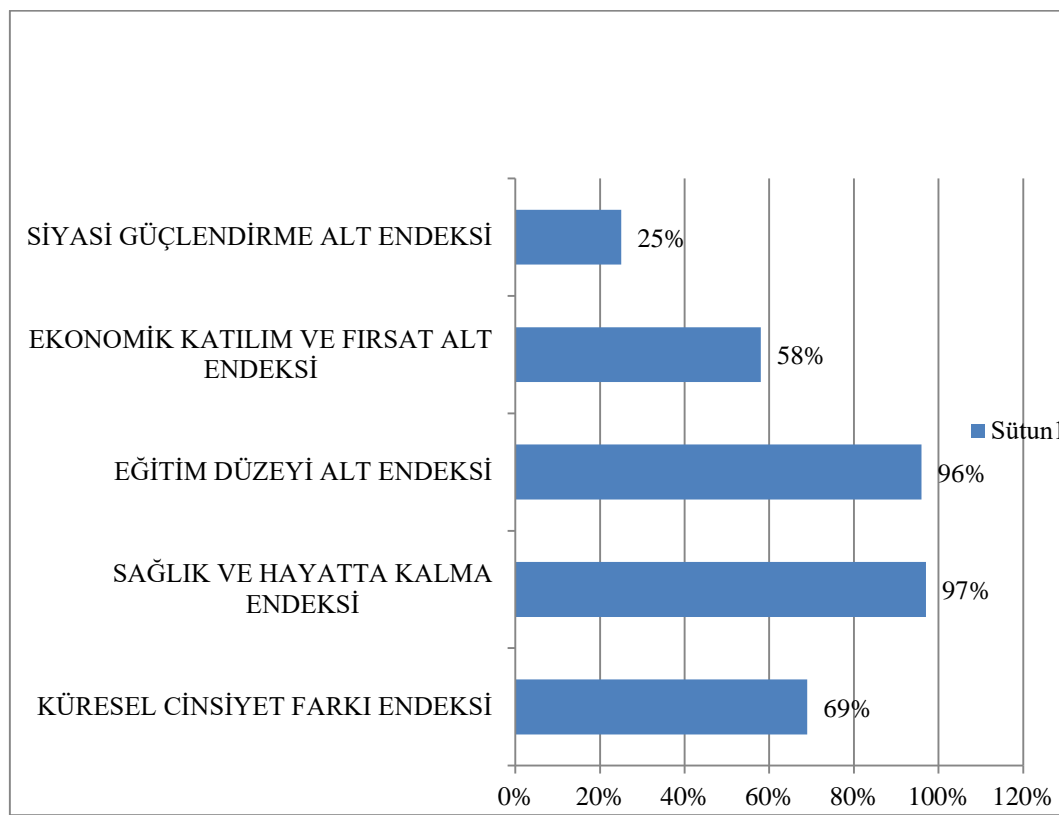
- Ufak çocukları olan annelerin açılan iş ilanlarında istenilmemesi.
- Yarı zamanlı işçi şeklinde çalışan kadınların, işletmenin işten çıkarılacaklar listesinin ilk sıralarında olması.
- Genel olarak yarı zamanlı şeklinde çalışan kadınların, tam zamanlı şeklinde çalışan kişilere verilen teşvik primlerinden yararlanamaması.
- Evli olan kadınların fazlaca seyahat etmesini gerektiren işlere işletme tarafından alınmak istenmemesi (ALPARSLAN & BOZKURT & ÖZGÖZ, 2015, s. 68-69).

Patriarkal toplumda kadınların önceliği çocuklara bakmak ve ev işleri yapmaktır. Bu yüzden bu toplumda kadınların büyük bir kısmı üretimde yer almamaktadır. Becerilerini ise kendilerine çocukluk dönemlerinden itibaren öğretilen toplumsal cinsiyet ve davranış şekillerine göre elde etmektedirler. Dönem dönem bu beceri şekilleri kendilerine ev işlerinin kolu olan meslek gruplarında çalışıp gelir elde etme fırsatı sağlayabilmektedir.

İşleri cinsiyet ile bağdaştıran basmakalıp düşünce tarzı, kadınların emeğini yok saymaktadır. Bu durumdan dolayı ataerkil düşüncenin hakim olduğu yerlerde kadınlar eğitim, sağlık ve gıda gibi sektörlerin bulunduğu işlerde çalıştırılmaktadır. Kadınların yönetici pozisyonlarda istihdam edilmeleri ise çok büyük bir çaba gerektirmektedir. Çünkü evlilik durumu ve çocuk gibi faktörlerden dolayı işte verimli olamayacaklarının düşüncesi hakimdir (ÖNDER, 2013, s.55).

Aşağıdaki grafikte ise 2020 küresel cinsiyet farkı endeksinde yer alan 153 ekonomiyi kapsayan nüfus ağırlıklı ortalamalar yer almaktadır. Bu endeksle birlikte kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımcılığını net bir şekilde görebilmekteyiz.

Grafik 1. Cinsiyet Boşluklarının Durumu, 2020 Yılına Kadar Kapalı Olan Cinsiyet Farkının Yüzdesi, 2020



Kaynaklar: Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Cinsiyet Farkı Endeksi, 2020

Notlar: 2020 Küresel Cinsiyet Farkı Endeksinde Yer Alan 153 Ekonomiyi İçeren Nüfus Ağırlıklı Ortalamalar.

Sağlık ve hayatta kalma, siyasi güçlendirme, ekonomik katılım ve eğitimsel kazanım alt endeksleri, toplumsal cinsiyet farkı performansı endeksini oluşturan dört nitelikteki başarıların bir bileşimidir.

Grafikten de anlaşıldığı üzere sağlık ve hayatta kalma ile eğitimsel kazanım aralığının şimdiye kadar kapatıldığı görülmektedir. Yalnızca çok az ülkenin siyasi güçlendirme boşluklarının minimum %50'sini kapatması, küresel çapta kadının var olma durumunun ve siyasette yer

almasının halen az olduğunu gösteren bir durumdur. Bu duruma örnek verirsek, endekste ki 153 ülkenin bütün parlamentosunun toplamında 35.127 evrensel sandalyenin yalnızca %25’inde kadın yer alıyor.

Üst düzey kurumsal rollere baktığımız da ise Litvanya, Suudi Arabistan, Azerbaycan, Belize, Papua Yeni Gine, Tayland, Brunei Sultanlığı, Irak ve Vanuatu’da hiç kadın bakan yok.

Küresel çapta toplumsal cinsiyet farkının en fazla olduğu ikinci boyut ise ekonomik katılım ve fırsat alt dizilimidir. Bu boyutta aralığın yalnızca %58’i kapatıldı ve geçmiş seneden bu tarafa biraz genişlediği görülmektedir.

Önemli bir nokta ise, çoğu ülkenin kadınları şirket kurmaları ya da finansal varlığını yönetip geçinmeleri için kredi, arazi ve finansal ürüne erişimde dezavantajlı konumdadır (WEF, 2020).

2.2.1.3. Cinsel Taciz ve Mobbing

Çalışma yerinde tüm insanların cinsel tacizle ilgili alakalı ortak düşüncede bulunduğu bir tanımlamadan söz etmek güçtür. Bu durumun sebebi ise, cinsel tacizin içerik yönünden çok geniş olmasından ve de cinsel taciz olarak görülebilecek davranış şekillerinin tüm insanlar tarafından farklı nitelendirilmesindedir (YEŞİLTAŞ, 2005, s.147).

İş yerinde cinsel taciz, işin bulunduğu yerde bir ferdin bir başka ferdi cinsel amaçlı olacak şekilde tehditte bulunmasıdır. Tekrarı gelen ve istenilmeyen söz veya fiziki olarak gerçekleştirilen cinsel yaklaşımlardır. Kişiyi aşağılayan cinsel konuşmalar ve cinsel ayırım içeren sözler de cinsel tacizdir (ARABACI, 2014, s.76).

Cinsel taciz kavramı çok farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Genellikle taciz çeşitleri sözlü, sözsüz, fiziksel ve karşılığa dayalı olmak üzere dört değişik şekilde değerlendirilmektedir. Sözlü tacizin esas örnekleri cinsellik barındıran sözler ve cinsel ilişki teklifidir. Sözsüz tacizi örneklendirdiğimizde ise daima bakma, ıslık çalma, rahatsızlık veren el yüz hareketinin yapılması şeklindedir. Fiziksel taciz ise vücuda dokunma, zorla öpme ya da sarılma, cinsel saldırı veya tecavüzdür. Bir başka tür olan karşılığa dayalı tacizde ise cinsel ilişki onaylandığı zaman bireyin bu durumdan fayda sağlayacağına söz verilmesidir. Kabul edilmediği zamanda ise bireyin farklı negatif durumlarla tehdit edilmesi durumudur (BOLCAN, 2006, s.33).

Çalışma yerlerinde cinsel taciz, endüstriyel devrimin görülmesinden bu yana çalışma yaşamında daima görülen bir problem olmuştur. Bu duruma karşın, çalışma yerlerinde cinsel taciz konusunun incelenmesi 1970’li senelerin ortalarına rast gelmektedir (GERNİ, 2001, s.20).

Türkiye’de erkeklerde görülme olasılığının olmasına rağmen, genel itibariyle cinsel taciz kadınların karşı karşıya kaldığı mühim bir problemdir (EROL, 2015, s.15). Bir durum için cinsel tacizdir diye adlandırmak olabildiğince güçtür. Bunun nedeni ise, iş yerinde faaliyette bulunan bir kadına göre rahatsızlık veren bir durum, diğer bir kişiye göre olağan bir hal olarak düşünülebilmektedir. Bu durumdan dolayı kadınların bir kısmı cinsel tacizle karşı karşıya geldiklerinde ses çıkarmamaktadır. Bu konum da bireyi farklı yönlerden negatif şekilde etkisi

altına almaktadır. Bireyin fiziki ve ruhi bakımdan sağlığında sorun yaratmaktadır. Çalıştığı yerde ise stres altında, endişe duyarak çalışmasına neden olmaktadır. Boyece birey işinde yanlışlıklar gerçekleştirmekte, verimli şekilde çalışmamakta ve yaptığı işten memnun olamamaktadır (BOLCAN, 2006, s.33).

Mobbing ise Türkiye’de son zamanlarda birçok davalarda ele alınmış bir konudur. Genel itibariyle karmaşık davranışların görüldüğü, fiziki olarak nitelendirilmeyen, psikolojik baskıların ve tacizlerin gözlemlendiği işyeri psikolojisi şeklinde adlandırılabilir. Mobbingin olduğu durumda cinsiyet ayrımı fark etmeksizin bu durum örgütün bütününe sirayet edebilir.

Yaşanan bir eylemin mobbing şeklinde adlandırılması için, şu nitelikleri barındırması gerekmektedir;

- Durumun iş yerinin içinde yaşanması,
- Tacizde bulunan veya bulunanlar ve tacizi gerçekleştirmek istedikleri birey arasında dzeysel bir eşitsizliğin olması,
- Bilerek, isteyerek ve düzenli olarak yapılması,
- Ardı sıra birtakım evrelerin geçmesi,
- Sresinin uzun olması, (Minimum 6 ay)
- Ay içerisinde birkaç defa tekrar göstermesi.
- Amacı bireyi çalışma yerinden uzaklaştırmak olması,
- Bireye karşı kötü davranış şekillerinin olması (şALVARCI TÜRELİ & DOLMACI, 2013, s.88-90).

Cinsiyet algılayış şekli düşünüldüğünde genel olarak kadınlar kibar ve güçsüz şeklinde nitelendirmektedirler. Bu yüzden kadınlar için çalışma hayatında zor bir durum meydana gelmektedir. Yani alışma hayatındaki kadın, ya toplumun isteği yönde hareket edip olası mobbing mağduriyeti yaşayacak ya da erkekleşip yerini muhafaza edecektir (CEVHER & ÖZTÜRK, 2015, s. 867).

Çalışma hayatındaki kadınlar gelir sahibi olduğunda yeteneği olan, gücünü gösteren ve başarısı olan kadın olarak adlandırılmaktadır. Bir taraftan ise ailesinin ihtiyaçlarını karşılamayan, çocuğuna ve evine zaman ayıramayan birey olarak da nitelendirilmektedir. Özetle kadınlar hangi tarafta olurlarsa olsun ve hangi bakış açısıyla bakılırsa bakılırsın tekileşmeye maruz kalmaktadır. (şALVARCI TÜRELİ & DOLMACI, 2013, s.86).

Cinsel taciz ve mobbing ile ilgili çok çeşitli durum ile karşılaşılmaktadır. Bunun sebebi ise mağdur olanların karşılaştıkları durumları farklı sebeplerden dolayı gizlemeleridir. Ülkemizde bu tarz problemlerin bir çoğu rapor edilmemekte, bildirimde bulunulmamakta ve kadınların şikayet etme eğiliminin daha minimum seviye de olduğu görülmektedir. Bu nedenden dolayı işyerinde cinsel taciz oranların daha fazla olduğu kanısına varılmaktadır. Erkeğin ve kadının

çalışma yerinde böyle bir durumun yaşanılması, kadının çalışma durumunu negatif yönde etkilemektedir. Çalışma yerinde gerçekleşen zorbalığın ve etik dışı davranışın birçok olumsuzluğa neden olduğu bilinmekte ve negatif bir tablo çizdiği görülmektedir. Görülen bu olumsuzluklar ise kadının iş hayatından soğuması, toplumsal hayatta bulunmasına neden olan farklı ortamlardan yararlanamaması ve kadının işgücüne katılımının engellenmesidir (ÇAKIR, 2008, s. 36).

2.2.1.4. Enformel İşlerde Çalışma

Kelime anlamı olarak enformel; kabullenilmiş kaidelere uymayan, resmi durumların dışında olan nitelikleri barındırma durumu olarak açıklanabilir. Kayıtsız ekonomi, örgüt oluşturmamış sektör, yer altı ekonomisi, kurumsal olmamış sektör ve enformel ekonomi şeklinde de adlandırılmaktadır (ÖZAĞIR, 2010, s.63).

Kentlerde enformel istihdam git gide artış göstermektedir. Kadınlar kayıtlı iş bulmakta zorlandıklarından dolayı kayıt dışı olarak çalışmak durumunda kalmaktadırlar. İşsizlik ve yoksulluk durumu, öncesinde ücretli işte bulunmamış kadınları da çalışmak durumunda bırakmaktadır. Kadınlar bilhassa krizin olduğu dönemlerde, çaresizlikten sosyal güvence durumunun olmadığı işin içinde bulunmayı kabul etmek zorunda kalmaktadırlar.

Tarımda çözülme olmasıyla beraber kırdan kente göç durumunun büyüme göstermesiyle de kadınlar kayıt dışı olarak çalışmak mecburiyetinde kalmışlardır. Kente göçle beraber kadınlar formel istihdam tarafından dışlanmışlardır. Bu durumun nedeni ise göçen kadınların kentlerdeki işlerin gerekli kıldığı özellikleri barındırmamasıdır (SUSAM, 2013, s.43).

Enformelleşmenin hızlanmasına sebep olan birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler ülkemizde ve dünyada gerçekleştirilen ekonomik politikalar, değişime uğrayan iş organizasyon şekilleri ve global ekonomik buhranlarının neden olduğu yığın işsizliklerdir. Formel ekonominin kolay bir şekilde dışlama eğiliminde bulunduğu dez avantajlı gruplar çocuklar, kadınlar, gençler, göçmenler ve yaşlılardır (ÇAKIR, 2019, s.564).

1980’li senelerle birlikte ithal ikamenin yerini ihracata dayanan büyüme şekline bırakmasıyla beraber bir takım değişiklikler meydana gelmiştir. 1980’den önce şehirlere göç eden kısım formel sektör içerisinde kendilerine istihdam olanağı bulabilmekte idi. Bu dönemde ise göç edenler enformel sektörde kendilerine yer bulabilmektedir (AYDIN, 2009, s.16).

Kadınların omuzlarına bir yük olan toplumun cinsiyetçi rolleri ve cinsiyet ayrımı gözetilerek verilen iş bölümü enformel işlerde de ortaya çıkmaktadır. Bir takım araştırmalar sonucunda, enformel sektörün cinsiyete dayalı üç farklı şekli vardır. Bunlardan ilki kayıtlı olmayan sektörün içinde ekonomik şekilde faal olan kadının oranı erkekten daha fazladır. İkinci olarak enformel sektörde kadınların çoğu, taşeron işçi, gündelik olarak çalışan, geçici ve kendi hesabına çalışan şeklinde hayatını sürdürmektedir. Üçüncü olarak da formel olmayan sektör içerisinde hem kadının hem erkeğin ortalama gelirleri, kayıtlı sektöre nazaran daha az olmaktadır (ÖZDEMİR & YILDIRIMALP, 2013, s.62-63).

Kadının kayıtlı olmayan sektörde çalışmasına neden olan en önemli sebeplerden bir tanesi, yaşamını sürdürmek gereken gelirden mahrum olmasıdır. Çalışma alanı bakımından farklı alternatifleri bulunmadığından ve düşük seviyede gelire ihtiyaçları olduklarından git gide daha fazla kadın kayıtlı olmayan işgücünde bulunmaktadır (ÖZTÜRK & ÇETİN, 2009, s. 2676-2677).

2.2.1.5. İşe Alım ve Kariyer Sürecindeki Ayrımcılık

Fiziki performans ve kadının doğurgan olma hali gibi sebeplerden dolayı kadınlara işe alım sürecinde ayrımcılık yapılmaktadır. Bu bakış açısından dolaydır ki kadınlar fiziksel performans gerektiren işlerde devre dışı bırakılıp tercih edilmemektedir.

Kadınlar doğumdan önce ve sonraki aşamada doğum izni ihtiyacı hissetmektedir. Aynı zamanda çalışan kadınların doğurması ile birlikte doğum ödenekleri konusu gündeme gelmektedir. Bu sebeplerden dolayı işverenler maalesef kadınları çalışma alanı dışında bırakmaktadır (MAYATÜRK, 2006, s.84).

Erkek ve kadının işe alım sürecinde toplumun kadın ve erkeğe biçtiği rollerin etki alanı oldukça yüksektir. Bu bakış açısı ve davranış biçimi ile birlikte kadın emeği yok sayılmakta, itibarsızlaştırılmakta ve azalmaktadır.

Kamuda istihdam edilen kadın ve erkek emeğini mukayese ettiğimizde, kadının erkekten daha alt seviyede olduğunu görmekteyiz. Bu duruma örnek, aynı iş kolunda faaliyet gösteren kadın ve erkek arasında ödenen ücretler bakımından farklılıkların olmasıdır. Yani kadın ve erkek arasında, aynı işte çalışmalarına rağmen eşit işe eşit ücret prensibi göz ardı edilmektedir.

Kadınların kamuda çalışıyor olmaları, erkekler gibi direkt olarak evlerinin geçimini gerçekleştiren bir durum olarak değerlendirilmemektedir. Kadının kazandığı gelir sadece eşinin gelirin bir katkısıdır düşüncesi hakimdir. Kadının elde etmiş olduğu gelirin, erkeğinkinden daha çok olması halinde ise bu durum ataerkil düşünceye ters düşmektedir. Böyle bir hal yaşandığında erkeği küçük düşüren bir durum olarak görülebilmektedir (BİLİCAN GÖKKAYA, 2015, s. 242).

2.2.1.6. Sosyal Haklardan Yararlanama

Sosyal hakların içerisinde sendikal örgütlenme, sosyal güvenlik ve grev hakları önemli bir yerdedir. Sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılımı kadın çalışanlar erkekler çalışanların gerisindedir (SUSAM, 2013, s.60).

Türkiye’de çalışan kadının büyük bir bölümü fason tekstil atölyeleri, yemek ve temizlik gibi hizmet sektöründe kayıtlı olmayan şekilde çalışmaktadır. Kadın böyle bir durumda işin güvence durumundan veya sürekli olmasından mahrum kalmaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminde bulunmayanlar birçok haktan mahrum kalıp ve birçok olumsuzluklar yaşamaktadırlar. Örneğin sağlık, ücret ve diğer sosyal yardımların her birinden

fayda sağlayamamaktadır. İş kazası oluştuğunda ise devletin himayesinden yoksun bırakılarak kolay bir şekilde işten çıkarılmaktadırlar (YILMAZ, 2010, s. 272).

İşverenler, çalışan kadınları sendikadan uzaklaştırmaktadır. Hatta ülkemizde birçok kadınının sendikal örgütlenmeler içerisinde bulunmak istemesine engel olunmaktadır. Bu duruma da kocasının söz sahibi olması ve ailesinin engellemesi örnek verilebilir. Toplumdaki bakış açısını kullanarak “kadının sendikayla işi olmaz” düşünceleri de diğer bir örnektir. Bazen de işverenler, evli ve çocuklu kadını fazla mesaiye bırakarak, iş saatlerini fazlalaştırarak ve tacizde bulunarak sendikadan ayrılmalari için çabalamaktadır (YAĞCIOĞLU, 2018, s.99).

Türkiye’de bilhassa tarımda çalışan kadının büyük bir bölümü koruyucu iş hukukunun mevzuatından mahrum kalmaktadır. Sosyal güvenliğin içinde yer almayan kadınlar ise genel olarak evin reisinin sosyal güvenliğinin olanaklarından faydalanmaktadır (DAVASLIGİL, 2011, s.114).

Tablo 5. İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu, Şubat 2019, Şubat 2020

	Erkek						Kadın					
	İstihdam		Kayıt dışı		Kayıt dışı oranı		İstihdam		Kayıt dışı		Kayıt dışı oranı	
İsteki durum	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Toplam	18 614	18 477	5 631	5 050	30,3	27,3	8 740	8 276	3 529	2 965	40,4	35,8
Ücretli veya yevmiyel i	12 819	12 967	2 158	1 850	16,8	14,3	5 928	5 816	1 110	934	18,7	16,1
İşveren	1 111	1 092	248	282	22,3	25,8	131	141	23	26	17,6	18,4
Kendi hesabına	3 899	3 699	2 509	2 293	64,3	62,0	851	814	683	637	80,3	78,3
Ücretsiz aile işçisi	786	719	717	624	91,2	86,8	1 831	1 505	1 713	1 367	93,6	90,8
Tarım	2 715	2 550	2 122	1 939	78,2	76,0	1 972	1 607	1 873	1 515	95,0	94,3
Ücretli veya yevmiyel i	270	263	177	174	65,6	66,2	130	96	98	72	75,4	75,0

İşveren	47	43	22	23	46,8	53,5	5	4	2	4	40,0	100,0
Kendi hesabına	1 899	1 772	1 462	1 328	77,0	74,9	231	209	217	194	93,9	92,8
Ücretsiz aile işçisi	499	472	461	415	92,4	87,9	1 606	1 298	1 556	1 245	96,9	95,9
Tarım dışı	15 899	15 927	3 510	3 111	22,1	19,5	6 769	6 669	1 656	1 450	24,5	21,7
Ücretli veya yevmiyel i	12 549	12 705	1 981	1 677	15,8	13,2	5 798	5 720	1 013	862	17,5	15,1
İşveren	1 063	1 049	226	259	21,3	24,7	126	137	21	22	16,7	16,1
Kendi hesabına	1 999	1 927	1 047	966	52,4	50,1	620	606	466	444	75,2	73,3
Ücretsiz aile işçisi	287	247	256	209	89,2	84,6	224	207	157	122	70,1	58,9

TÜİK, İşgücü İstatistikleri,
Şubat 2020

Tablodan da anlaşıldığı üzere kayıtlı olmayan kadın istihdamı en fazla tarım istihdamında ücretsiz aile işçisi şeklindedir. Tarım dışı sektörde ise en fazla kayıtlı olmayan kadın istihdamı, ücretli veya yevmiyeli çalışanlarda görülmektedir.

2.2.2. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan, çalışan kadının karşı karşıya kaldığı problemler biridir. Birçok sektör içerisinde üst seviye bir yönetimde bulunmak isteyen kadınların karşılaştığı bir durumdur. Bu duruma kadın çalışanın karşı karşıya kaldığı problemlerin belirsiz olma durumu da diyebiliriz.

Cam tavan sendromu, yönetim kademelerinde kadın çalışanların belli bir zaman sonrasında daha üst pozisyonlara erişmesini önleyen etkenlerin bütününe denilmektedir. Kadınların iş hayatına katılmalarının ilk ve önemli nedeni olarak ekonomik neden görülmektedir. Kadınlar erkeklere kıyasla daha az statülü ve daha düşük ücretli işlerde bulunmak zorunda kalmaktadırlar. Sırtlanmış olduğu roller ve toplum içerisindeki statüleri bu durumun en büyük nedenlerindedir.

Kadınların çalışma şartlarında iyileşmelerin ve değişimlerin baş göstermesi bilhassa Atatürk Devrimleri ile mümkün olmuştur. İş yaşamında kadınların haklarını muhafaza etmeye yönelik gerçekleşen düzenlemeler ile çalışan kadınlar korunmaya çalışılmıştır. Bu yaşanan değişimler

sayesinde kadınlar daha iyi koşullar ile faaliyet gösterebilmişlerdir. Bu farklılaşmayla beraber kadınların kendilerini kanıtlamak ve sosyal bir yer edinmek maksadıyla iş hayatında bulunmaya başladığı görülmektedir. Ancak iş hayatında gerçekleşen bu pozitif değişimler üst pozisyonlara çıkmada her iki cinste eşit şekilde görülmemektedir. Yasaların kadına birçok hak vermesine rağmen uygulama kısmında bu hakların birçoğunda ihlalin söz konusu olduğu görülmektedir (ÖZER GÜNER, 2018, s.17-18).

Bu sendromun temelinde yatan bakış açısı; kadının eğer işi ve ailesi ile arasında bir tercih yapması gerekirse ailesinden yana tercihte bulunacağıdır. Yani kadının çalıştığı iş yerini yarı yolda bırakacağı düşüncesi hakimdir.

Belirli bir kademeye gelen üst düzey yönetici kadınlar, bir zamandan sonra görünmez bir tavana çarpmaktadır. Fakat engelin tam olarak ne olduğuna anlam verememektedirler.

Cam tavan, örgütlerin kadın çalışanları için bulunan resmi olmayan bir terfi sınırıdır. Bu sınırın, birçok işletmelerde görüldüğü fakat bu oluşan sınırın sektörden sektöre, işletmeden işletmeye değişim gösterdiği düşünülmektedir (SARIOĞLU, 2012, s.39-40).

Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personele yönelik bilgiler Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 17.02.2020 tarihi verilerine göre aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 6. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam Edilen Personele İlişkin Veriler, 2020

UNVANLAR(*)	KADIN ÇALIŞAN	TOPLAM ÜST DÜZEY ÇALIŞAN (**)	ORAN (%)
Vali	2	81	2,47
Genel Müdür	14	143	9,79
Genel Müdür Yardımcısı	34	299	11,37
Başkan	1	33	3,03
Başkan Yardımcısı	11	124	8,87
Daire Başkanı	420	2,522	16,65
Kaymakam(***)	23	830	2,77
Bölge Müdürü	11	179	6,15

Bölge Müdür Yardımcısı	18	479	3,76
Toplam Üst Düzey	534	4690	11,38

(Türkiye’de Kadın, T.C. Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara Mart/ 2020, s.55-56).

Tabloda da gördüğümüz gibi bürokrasi de üst düzey karar verici olarak kadın oranı düşüktür. Kamu kurum ve kuruluşlarında bu oranların hayli düşük olması negatif bir durumdur. Çünkü kamu bir politika oluşturmalı ve bu oranı arttırmalı ki özel sektöre örnek teşkil etsin.

Aşağıdaki tablo da ise cinsiyet ve idari sorumluluğu olma durumuna göre yıllık ortalama brüt kazanç verilmiştir.

Tablo 7. Cinsiyet ve İşyerinde İdari Sorumluluğu Olma Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç

İdari sorumluluk	Yıllık ortalama brüt kazanç(TL)			Kazancı oluşturan ödemeler (%)											
				Temel ücret ödemeleri			Düzenli ödemeler			Düzensiz ödemeler			Aynı ödemeler		
Yıl	2006	2010	2014	2006	2010	2014	2006	2010	2014	2006	2010	2014	2006	2010	2014
Toplam															
Toplam	14 252	19 694	27 830	82,0	83,4	86,0	8,9	7,4	7,5	6,7	6,4	4,9	2,4	2,8	1,5
İdari sorumluluğu olan	25 363	37 148	55 746	83,1	83,7	85,1	7,0	5,5	6,1	8,4	9,1	7,7	1,5	1,7	1,1
İdari sorumluluğu olmayan	12 408	17 236	24 139	81,6	83,3	86,3	9,6	8,0	7,9	6,1	5,6	4,1	2,7	3,2	1,7
Erkek															
Toplam	14 316	19 683	27 775	81,0	82,5	85,5	9,8	8,1	8,2	6,8	6,5	4,9	2,4	2,9	1,5

İdari sorumlul uğu olan	25 206	36 566	55 215	82,8	83,8	85,6	7,4	5,7	6,1	8,3	8,8	7,3	1,5	1,7	1,0
İdari sorumlul uğu olmayan	12 471	17 251	23 911	80,4	82,1	85,4	10,7	8,8	8,8	6,2	5,7	4,1	2,7	3,3	1,6
Kadın															
Toplam	14 036	19 728	27 974	85,4	86,1	87,5	5,8	5,3	5,8	6,4	6,1	5,0	2,4	2,5	1,6
İdari sorumlul uğu olan	25 933	39 095	57 498	84,1	83,4	83,5	5,5	5,0	6,1	8,7	9,9	9,2	1,7	1,7	1,3
İdari sorumlul uğu olmayan	12 201	17 191	24 727	85,9	86,9	88,6	5,9	5,3	5,7	5,6	5,0	3,9	2,6	2,7	1,7

TÜİK, Kazanç Yapısı Anketi,2006-2010-2014

2.2.2.1. Cam Tavan Sendromunun Ortaya Çıkma Nedenleri

Cam tavan sendromun meydana gelmesi ve görülmesinde birçok neden mevcuttur. Bu nedenler; erkek egemen örgüt kültürü, cinsiyete dayalı basmakalıp yargılar, iş ve yaşam dengesi mücadelesi, örgüt içi iletişim ağlarına girememe, erkeklerin kadın çalışanların önüne koyduğu engeller, kadın yöneticilerin diğer kadın çalışanların önüne koyduğu engeller ve kadın çalışanların kendi önüne koydukları engeller olmak üzere 7 ana başlık şeklinde ele alınacaktır.

2.2.2.1.1. Erkek Egemen Örgüt Kültürü

Kadının örgüt içerisinde yükselmesinin önündeki en büyük engellerden biri, cinsiyet rolleriyle alakalı tutucu davranışların ve basmakalıp düşüncelerin çalışan kişileri bir kalıba koyduğu ataerkil düşünce yapısıdır (UZUN, 2005, s.37).

Kadının kariyer imkanlarında eşit olanaklar elde etmeleri örgütün bakış açısına göre de değişim göstermektedir. Kadınlar bazen bazı örgütler içerisinde koşulların aynı olmasına rağmen özveri göstermek zorunda kalmaktadırlar.

Erkek odaklı bakış açılarının kadının yükselmesinin önündeki en mühim engel olduğu düşünülmektedir. Kadınlar örgüt içerisinde yükselmelerini ve kariyer elde etmelerini bazı uygulamalarla elde edebilmektedir. Bu uygulamalar ise performansı değerlendiren ve cinsiyet ayrımcılığını ret eden uygulamalardır (KARACA, 2007, s.57).

Ülkemizde ki erkek egemen kültürünü parlamenter sayısı açısından da görebilmekteyiz. Kadınlar ve erkekleri mukayese ettiğimizde, yüksek statüde kadınların karşı karşıya kaldığı ayrımcılık hali ortaya çıkmaktadır. Aşağıdaki tabloda da erkek egemen bakış açısını oranlardan açıkça anlayabiliriz.

Tablo 8. Seçim Yılı ve Cinsiyete Göre Milletvekili Sayısı ve Meclis'teki Temsil Oranı, 1935-2018

Seçim yılı	Toplam milletvekili sayısı	Erkek	Temsil oranı (%)	Kadın	Temsil oranı (%)
1935	399	381	95,5	18	4,5
1939	429	413	96,3	16	3,7
1943	455	439	96,5	16	3,5
1946	465	456	98,1	9	1,9
1950	487	484	99,4	3	0,6
1954	541	537	99,3	4	0,7
1957	610	602	98,7	8	1,3
1961	450	447	99,3	3	0,7
1965	450	442	98,2	8	1,8
1969	450	445	98,9	5	1,1
1973	450	444	98,7	6	1,3
1977	450	446	99,1	4	0,9
1983	399	387	97,0	12	3,0
1987	450	444	98,7	6	1,3
1991	450	442	98,2	8	1,8
1995	550	537	97,6	13	2,4
1999	550	527	95,8	23	4,2
2002	550	526	95,6	24	4,4
2007	550	500	90,9	50	9,1
2011	550	471	85,6	79	14,4
2015 (07.06)	550	452	82,2	98	17,8

2015 (01.11)	550	469	85,3	81	14,7
2018	600	496	82,7	104	17,3

Kaynak. Türkiye Büyük Millet Meclisi

Tablodan görüldüğü üzere, her seçim senelerinde kadın ve erkek oranları arasında büyük bir fark olmaktadır. Daima kadınlar çok büyük fark ile erkeklerin gerisinden gelmektedir.

2.2.2.1.2. Cinsiyete Dayalı Basmakalıp Yargılar

Bir topluluğun en fazla akla gelen niteliklerini açıklayan yargılar basmakalıp yargılardır. Bu hükümler ırk, cinsiyet, etnik gruplar ya da hayatını sürdürdüğü coğrafi yere ilişkin olabilmektedir (SARIOĞLU, 2012, s.43).

Stereotipleme ise, eski tecrübelerle dayanarak bir bireye ait olan nitelikleri o bireyin yer aldığı gruptaki bütün bireyler adına geçerli kılmaktır. Stereotipleme cinsiyet grupları içerisinde yer aldığından dolayı, kadın ve erkeğe yüklenen stereotipler birbirlerinden farklı olmaktadır. Kadın naif, sıcak, bağımlı, hassas ve duygulu şeklinde nitelendirilmektedir. Erkekler ise yetenekli, iddiası olan, bağımsız, hareketli, nesnel bakış açısına sahip, akılcı ve yaşadıklarının denetimini yapabilen olarak değerlendirilmektedir (KARACA, 2007, s.65-66).

Toplumun genel olarak erkek ve kadın ile ilgili olarak herkes tarafından benimsenmiş düşünceleri görülmektedir. Farklı kültürlerin arasında yapılan incelemeler neticesinde birçok ülkenin cinsiyet kalıp hükümlerinin oldukça aynı olduğu görülmektedir.

Williams ve Best, Yeni Zelanda, Hindistan, Nijerya, Brezilya ve Kanada'yı barındıran 25 ülke içerisinde üniversitede okuyanlar arasında araştırma yapmıştır. Bu doğrultu da cinsiyet kalıp hükümleri konusunda bir takım düşünceleri elde etmişlerdir. Maceracı, özgür, boğun eğmeyen ve gücü barındıran özellikler erkeksi olarak adlandırılmıştır. Duygulu, baskın olmamayı ve batıl inançlı olmayı ise kadınsı özellikler olarak görmüşlerdir. Aşağıdaki tabloda genel itibarıyla toplumun cinsiyet kalıp yargılarıyla alakalı bilgi verilmektedir.

Şekil 2. Cinsiyet Kalıp Yargıları

Kadınsı	Erkeksi
Yumuşaktır.	Saldırgandır
Kolay ağlar.	Duygusal değildir

Sanat ve edebiyattan zevk alır.	Matematiği ve doğa bilimlerini sever.
Sert sözcükler kullanmaz	Dünyalıktır
İnce düşüncelidir.	Hırslıdır.
Dindardır.	Nesneldir.
Görünümüyle ilgilidir	Kendine güvenir.
Başkalarının duygularının farkındadır	Mantıklıdır
Güçlü güvenlik ihtiyacı vardır	Liderlik eder.
Konuşkandır.	Bağımsızdır
Alışkanlıklarında düzenlidir	
Bağımlıdır	

Yukarıdaki şekilde bahsi geçen cinsiyet kalıp yargılarına bakıldığında, kadının iş yaşamında üst düzey yönetimde olması güçleşmektedir. Kadınların lider olma niteliklerinin eksik oldukları düşünüldüğünden dolayı yönetimde yer almalarına da sıcak bakılmamaktadır. Bütün bu düşünceler sebebi ile kadınların kariyer aşamalarında ilerlemeleri gerçekleşmemektedir.

2.2.2.1.3. İş ve Yaşam Dengesi Mücadelesi

Çalışan kadınların performanslarının düşmesindeki nedenlerden biri ise işin sorumluluğunu yerine getirmenin yanı sıra bütün ailesel görevlerini de gerçekleştirmesidir. Bu durum kadınların cam tavan sendromuyla karşı karşıya kalmalarına neden olacak görünmez engelden biridir.

2.2.2.1.4. Örgüt İçi İletişim Ağlarına Girememe

Çalışan erkeklerin çalışan kadınlar ile iletişim halinin olmaması ve kendilerini onlardan farklı görmeleri kadınlar için bir engel teşkil etmektedir.

İş hayatında kadınların yurt dışı seminerlerine, özel davetlere ve iş toplantılarına katılım göstermemeleri biçimsel olmayan iletişim ağlarından uzak durmalarına neden olmaktadır. Fortune, 1000 şirketinin en yüksek kademelerinde çalışan kadınları arasında araştırma yapmıştır. Yapılan bu araştırmaya göre kadın yöneticilerinin %47'si, biçimsel olmayan

iletişimden mahrum olmalarını yükselmenin önündeki en büyük sorun olarak görmüştür. (SARIOĞLU, 2012, s.43-46).

2.2.2.1.5. Erkeklerin Kadın Çalışanların Önüne Koyduğu Engeller

Kadınlarla ile diyaloga geçme zorluğu ve erkeklerin gücü elde tutma arzusu gibi engeller erkek yöneticiler tarafından yapılan diğer bir engellemelerdir (ÖRÜCÜ & R.KILIÇ VE T. KILIÇ, 2007, s.119).

Bazı durumlarda erkek yöneticiler kadın yöneticileri kollamak amacıyla pozitif ayrımcılık yapabilmektedir. Erkek egemen toplumda, erkekler kadınları korumak maksadıyla hareket ederek kadınların önünde bir problem yaratmaktadır. Bu ayrımcılığın ortaya çıkmasının nedeni politik, ekonomik ve sosyal alanda doğuştan itibaren yüklenilen niteliklerdir. Amaç dışlanan azınlıkların, bu durumlarını azaltmak maksadıyla hareket edilmesidir. Ayrımcılık ile ortaya çıkan eşitsizlik halini, dışlanmış gruplara sorunun odağına göre daha farklılaşmış haklar sunarak halletmeye çabalamaktadırlar.

Erkek yöneticiler tarafından kadın yönetici adaylarına yapılan ayrımcılık pozitif ayrımcılık ise bu durum negatif etki yaratabilmektedir. Kadın yöneticilerin kendilerinde gerekli olan özellikleri barındırmadıklarını düşündürüp özgüvenlerinin yitirilmesine sebebiyet verebilmektedir. İşverenler uygun bireylerle çalışmayı uyguladıklarında ancak iş hayatında kar ve verim elde edilebilmektedirler (BAYRAM, 2008, s:24-25).

2.2.2.1.6. Kadın Yöneticilerin Diğer Kadın Çalışanların Önüne Koyduğu Engeller

Genel olarak erkek yöneticilerin gerçekleştirdiği engellerin üzerinde durulurken kadın yöneticilerin yaptığı engellemeler üzerinde pek durulmamaktadır (TANYELİ, 2008, s.37).

İşletmelerde kadınlar, erkeklere nazaran belirli bir kademeye gelebilmek adına çok daha fazla emek sarf etmektedir. Yöneten konumunda olduklarında ise buldukları konumu korumak maksadıyla daha da mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar. Böylesi bir olaya literatürde “kraliçe arı sendromu” denilmektedir (SARIOĞLU, 2012, s.47).

Kraliçe arı sendromu; yönetici olan kadının zaman içerisinde çalışma yerindeki hal ve hareketlerini değiştirip, erkek yöneticilerin davranış şekillerine benzer tutumda bulunmasıdır. Yönetici kadının diğer kadın çalışanlara erkek yöneticilerin davrandığı gibi tepkiler vermesi şeklinde de açıklanabilir. Bu sendrom, aşağıdaki nitelikleri barındırmaktadır;

- Kadınlara karşı yapılan erkek tutumlarını barındırmak,
- Diğer kadınlar için rekabet olayını ortadan kaldırması,
- Ayrımcılık ile alakalı belirtileri görmezlikten gelmesi (TANYELİ, 2008,s.37).

Yönetici konumunda olan kadınların, kadın çalışanların önüne koyduğu engellerin sebeplerinden bir tanesi de başarıyı yükseltme gereksinimidir. Yönetici olan kadınlar üst kademedeki tek kadın olarak var olmanın bir kazanım ve ayrıcalıklı bir durum olduğunu düşünmektedir.

Kraliçe arı sendromu başka düşüncelere de sebebiyet vermektedir. Yönetici kadının, pozisyonu nasıl elde ettiysem diğer kadın çalışanlarda elde edebilir kanısı bu duruma örnek verilebilir. Ayrıca kadınlar diğer kadınları kıskanabilmekte, diğerlerinin aile yaşamı ve fiziki durumları hakkında da kıskançlık duygularını barındırıp bir tehdit olarak görebilmektedir (DOĞRU, 2010, s.81).

2.2.2.1.7. Kadın Çalışanların Kendi Önüne Koydukları Engeller

Kadınların üst yönetimde görev alıp yükümlülüklerini daha fazla çoğaltmak istememelerinin sebeplerinden bir tanesi de kendileridir. Yaşamlarında çok fazla rol üstlenmeleri ve aile ile çalışma yaşamını birlikte götürme çabası onlara ağır bir yük olmaktadır. Böyle bir durumda çalışan kadınlar kendilerine kariyer aşamasında engel olmaktadır. Çalışan kadının kendisine koyduğu engelleri anlamak maksadıyla öğrenilmiş çaresizlik, çoklu rol üstlenme ve süper kadın sendromu ele alınacaktır (SARIOĞLU, 2012, s.48).

2.2.2.1.7.1. Öğrenilmiş Çaresizlik Sendromu

Bu sendromun özelliği, bireyin hayatını kontrolü altında tutamaması, pasif oluşu ve ferdin geçmişte kontrol altında tutmaya çabaladığı fakat başarı gösteremediği olayların travmalara dönüşmesidir (DOĞRU, 2010, s.83).

Bu sendrom ile alakalı yapılan ilk çalışmalar 1960'lı senelerin sonlarında gerçekleşmiştir. Kontrol altında tutulamayan durumların neticesinde meydana gelen pasif durumu anlayabilmek maksadıyla köpekler üzerinde inceleme gerçekleşmiştir. Köpekler üzerinde yapılan deneylerde elektrik şoku kullanılmıştır. Bir kısmına elektrik şokundan uzaklaşma fırsatı verilmiştir. Kaçma fırsatı verilmeyen bir kısım köpek ise, ne yapmış olursa olsun şokla karşı karşıya kalmıştır. Elektrik şokundan kaçıp kurtulma davranışında bulunan köpekler bu şoktan kaçmayı öğrenmiştir. Elektrik şokundan kaçıp kurtulmasına müsaade edilmeyen köpekler ise, birkaç kez şok uygulaması sonrası şoku kabullenip sonrasında kurtulmak adına bir eylemde bulunmamıştır. İşte bu durumu Seligman öğrenilmiş çaresizlik şeklinde ifade etmektedir (SARIOĞLU, 2012, s.48).

Çalışan kadınlar genel olarak cam tavan ile mücadele etmek için emek vermektedir. Ama birçok kez karşı karşıya kaldıkları ve aşamadıkları engel neticesinde çaresizliği kabullenmektedirler. Bu durumdan sonra engeller çalışan kadınların zihinlerinde meydana gelmektedir. Çalışan kadınlar artık ne durum yaşanırsa yaşansın görevlerini başaramayacaklarını ve karşı karşıya kaldığı her bir engelin özünün kendisinden kaynaklandığını düşünmekte ve sonunda da kariyerlerini bitirmektedir (DOĞRU, 2010, s.84).

2.2.2.1.7.2. Çoklu Rol Üstlenme ve Süper Kadın Sendromu

Çalışan kadın çalışma ve aile hayatındaki görevlerini birlikte yapmaya ve her bir görevleri en mükemmel biçimde gerçekleştirmeye çabalamaktadır. Yani kadın çoklu rol üstlenerek süper kadın olmak için emek göstermektedir. Bu durum da kendilerini fazlası ile yıpratmaktadır.

1980'li senelerde süper kadın duruşu feminist düşünce yönünden sorgulanıp ele alınmıştır (SARIOĞLU, 2012, s.49).

Kadının birden çok rol için çabalaması farklı gerilim ve çatışmanın meydana gelmesine neden olmaktadır. Bu farklı gerilimler şunlardır;

- Zamanın oluşturduğu baskıyla oluşan gerilme,
- Çatışma gösteren görevlerin oluşturduğu gerilme,
- Rollerin birbirinden farklı olarak hareket edilmesi durumunun oluşturduğu gerilmedir.

Çalışan kadın zamanın yetmemesi problemi ile mücadele etmektedir. Genellikle günün bütün saatini rol ve yükümlülüklerine ayırmaktadır. Hatta kendisinin özelini oluşturan zevklere ve uyuyup dinlenmeye bile bazen zaman bulamamaktadır. Bu durum zaman içerisinde kendisinde baskının meydana gelmesine neden olarak kendini yeterli görmemesine sebebiyet vermektedir.

Rollerin çeşitli davranış istemesi, çalışan kadının çalışma hayatında sert tavırlarda bulundurabilmektedir. Evinde ise tam tersi şekilde annesine ve babasına itaat etmekte ve çocuğuna şefkat gösterebilmektedir. Bu durumda çalışan kadında zihin yorgunluğuna ve üstünde baskı oluşmasına sebep olmaktadır.

Süper kadın olmak sadece uygulanması zor bir durum değildir. Bununla beraber kadın yönünden ödenmesi gereken önemli bir psikolojik ve fiziksel bedel durumunu barındırmaktadır (DOĞRU, 2010, s.85-86).

2.2.3. Aile Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar

Toplumların değişim göstermemesi imkansızdır. Toplumun değişimiyle birlikte kadınların üstlendikleri görevlerinde ve edindikleri konumlarında değişimler meydana gelmektedir.

Genel olarak, geçmişten günümüze kadar kadının toplumdaki görevi eş ve anne olmak olmuştur. Gerçekleşmesi gereken değişimle birlikte kadının toplumdaki edindiği bakış açısında bir farklılaşma yaşanacaktır. Yani kadınların evlerinden çıkıp hayata atılabilmesi, onların özgürlük ve statüsünü elde etmesinin bir dayanağıdır (MERT & DENİZ & TAŞTAN, 2019, s.7222).

Çalışan kadınların aile hayatında karşı karşıya kaldığı problemler; ev işinin varlığı, işlerin ve ailenin çatışma hali ve çocukların bakılması şeklindedir (ÜÇYILDIZ, 2017, s.12).

2.2.3.1. Ev işlerinde

Kadının çalışma yaşamındaki sayısının artışı, kadınların iş ve ailesindeki rollerinin birbirlerini etki etmesine sebep vermektedir. Yüksek konumda ve fazla geliri işte para kazanan kadının kariyere olan bağımlılığı işteki mutluluğu ile doğru orantılıdır. Bunun yanı sıra kadının çalışırken evindeki hayatının en iyi halde organizesini yapması da huzurlu olmasına sebeptir. Bu nedenden dolayı gerçekleştirilen işin koşulu, ailesinin hayatına etki etmektedir.

Aile içerisindeki görevler kadını erkekten daha çok etkilemektedir. Kadınlar, evin dışına çıkıp gelir getirirler de çoğunlukla cinsiyetçi iş bölümü karşılıklarına çıkmaktadır. Kadınların çalışan kadın ve ev kadını rolleri genel olarak birbirlerini negatif bir şekilde etkilemektedir (KOCACIK & GÖKKAYA, 2005, s.213).

Kadınlar işlerini bitirip yorgun bir halde eve geldiklerinde, temizlik ve yemek gibi birçok ev işlerini yapmak durumunda kalarak ikinci bir iş günü geçirmektedir. Ev işlerini kolaylaştıran teknolojik gelişmeler olmasına rağmen, günümüzde kadınların ailesi içerisindeki yükümlülüklerini fazlalaştıran durumlarda görülmektedir. Yemek yapmaya ayrılan vakit kısaldığı halde çocukların eğitilmesine ve derslerine ayrılan sürenin artması bu duruma örnek olarak verilebilir. Ayrıca çamaşırın yıkanması eskiye nazaran kısa zamanda ve daha rahat gibi düşünülse de daha çok kıyafet kullanıldığından ve bu nedenle ütü yapma vakti arttığından ev işlerinde harcanan zamanın kısaldığını düşünmek çok da mümkün olmamaktadır.

Çalışan kadınları tam zamanlı ev kadınları ile kıyasladığımızda hafta sonu ile akşam daha fazla ev işleri yapmaktadırlar. Araştırma yapan kişilere göre, kadınları iş hayatında dezavantajlı konuma iten şey kadınların ev işinde fazlaca sorumluluğu sırtlamış olmasıdır (ÖZAĞIR, 2010, s.86-87).

Çalışan kadınların birçoğu çalışma hayatlarında erkeklere nazaran her daim bulunmamaktadır. Çalışma yaşamında bulunan kadın, geçen bir zamandan sonra süreli ya da süresiz şekilde çalışma yaşamını bırakmayı tercih etmektedir. Hatta evlenip çocuk sahibi olduktan sonra, genellikle emeklilik durumunu elde etmeden bile işlerinden çıktıkları da görülmektedir (YAĞCIOĞLU, 2018, s.100).

2.2.3.2. Çocuk Bakımı

Kadının iş gücünde bulunmasındaki önemli faktörlerden biri de çocuk sahibi olup olmadığıdır. Yani annelik durumu kadının istihdamı bakımından önemli bir problem olarak görülmektedir.

Çalışma hayatında kadının eğer çocuğu yok ise, tam zamanlı işi elde etme imkanları daha fazla olmaktadır (ÖZAĞIR, 2010, s.89). Çalışan kadın, çocuğu olmadan önce öncelikli olarak eğer çocuk olursa kimin bakması gerektiğini düşünmektedir. Ayrıca kadına doğumdan önce ve doğumdan sonra yasal izin süresi yetmemektedir. Çocuğun ilk aylarda annenin şefkatine ve sütüne ihtiyaç hissetmesi izin süresini yeterli kılmamaktadır (KOCACIK & GÖKKAYA, 2005, s.213).

Çocukları olan kadınların çalışma hayatında bulunması için, çocukları ile ilgilenebilecek birinin veya çocuğa bakım hizmetinde bulunacak kurumun bulunması gerekmektedir. Hizmet kurumunun eksikliği veya çocuğa bakan birinin olmaması kadının iş hayatına ara verip ayrılmasına sebep olacaktır (KARTAL, 2014, s.44).

Kadının doğum yapması maksadı ile iş yaşamından bir süreliğine ayrılması iş yerinde öğrendiği ve kazandığı tecrübelerin bir bölümünü unutmasına sebebiyet vermektedir. İşverende bu yüzden dolayı işten çıkıp kısa süreliğine ayrılan kadını tekrardan işe almak istememektedir (YAĞCIOĞLU, 2018, s.101).

Kadın çalışan, eve geldiğinde ikinci bir iş zamanıyla karşı karşıya kalmaktadır. İşinden artan zamanlarda ev işi ile uğraşmaktadır. Hem işte hem evde yorgun düşen annenin, çocuğuna harcayacağı sürede kısalma meydana gelmektedir. İşte çalışıp yorulan anne ve çocuğu tek kaldığında, bu kısıtlı zamanda verimli vakit geçirememektedirler. Çalışan anne bu durumda kendisini yeterli hissetmeyip stres durumunu arttırmaktadır (SUSAM, 2013, s.72).

Tablo 9. Eğitim Durumuna Göre Çocuk Bakımı Nedeniyle Çalışma Hayatına Ara Verme Veya Çalışmama Durumu, II. Çeyrek: Nisan- Haziran, 2018

(Bin Kişi)

Çocuk bakımı nedeniyle işe ara verme veya çalışmama durumu										
Eğitim durumu	Toplam		Çalışma hayatına en az bir ay ara verdi		Çalışma hayatına hiç ara vermedi		Çocuk bakımı nedeniyle hiç çalışmadı		Diğer nedenlerden dolayı hiç çalışmadı	
	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)
ERKEK	16 476	100,0	156	0,9	16 184	98,2	-	-	136	0,8
Okur-yazar olmayanlar	288	100,0	1	0,3	266	92,5	-	-	21	7,2
Lise altı eğitilmişler	9 993	100,0	99	1,0	9 834	98,4	-	-	60	0,6
Lise	1 674	100,0	15	0,9	1 622	96,9	-	-	37	2,2
Mesleki veya teknik lise	1 774	100,0	17	0,9	1 748	98,5	-	-	9	0,5
Yüksek öğretim	2 746	100,0	24	0,9	2 713	98,8	-	-	9	0,3
KADIN	18 815	100,0	2 241	11,9	12 836	68,2	248	1,3	3 490	18,5
Okur-yazar olmayanlar	2 289	100,0	69	3,0	1 643	71,8	22	1,0	555	24,2
Lise altı eğitilmişler	11 627	100,0	664	5,7	8 377	72,1	185	1,6	2 401	20,6
Lise	1 538	100,0	230	15,0	997	64,8	22	1,5	289	18,8

Mesleki veya teknik lise	1 143	100,0	215	18,8	770	67,3	13	1,2	145	12,7
Yüksek öğretim	2 216	100,0	1 064	48,0	1 048	47,3	5	0,2	99	4,5

TÜİK, İş ve Aile Yaşamının Uyumu, II. Çeyrek, 2018

Tablo 10. İşteki Duruma Göre Çocuk Bakım Sorumluluğunun Mevcut İş Üzerindeki Etkisi, II. Çeyrek: Nisan- Haziran, 2018(18-64)

(Bin Kişi)

Çocuk bakım sorumluluğunun iş üzerindeki etkisi	Erkek						Kadın					
	Toplam		Ücretli / yevmiyeli		Kendi hesabına/ işveren/ ücretsiz aile işçisi		Toplam		Ücretli / yevmiyeli		Kendi hesabına/ işveren/ ücretsiz aile işçisi	
	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)
Toplam	8 725	100,0	6 291	100,0	2 433	100,0	3 511	100,0	2 243	100,0	1 268	100,0
Gelir artışı sağlayacak değişikliklere gidildi	497	5,7	342	5,4	154	6,3	145	4,1	90	4,0	55	4,4
Çalışma saatleri azaltıldı	37	0,4	24	0,4	13	0,5	186	5,3	112	5,0	74	5,8
Daha az zorlayıcı görevler üstlenildi	89	1,0	69	1,1	20	0,8	89	2,5	62	2,8	27	2,1
Uyum sağlamak için iş veya işveren değiştirildi	22	0,3	18	0,3	4	0,2	22	0,6	19	0,8	3	0,2
Ebeveyn izni veya başka bir ailevi izin alındı	9	0,1	9	0,1	1	0,0	48	1,4	47	2,1	1	0,1
Çalışmanın toplam saati değiştirilmeden çalışma zamanları değiştirildi	54	0,6	39	0,6	15	0,6	68	1,9	47	2,1	20	1,6

Yöneticilik veya üst kariyer düşünülmedi	7	0,1	7	0,1	-	-	15	0,4	14	0,6	1	0,0
Diğer etkiler	8	0,1	8	0,1	-	-	13	0,4	12	0,5	2	0,1
Çalışma düzeninde değişiklik yapılmadı	8 002	91,7	5 775	91,8	2 227	91,5	2 926	83,3	1 840	82,0	1 086	85,7

TÜİK, İş ve Aile Yaşamının Uyumu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018

Çocuk bakım sorumluluğunun iş üzerindeki etkisini değerlendirdiğimizde kadın ve erkek arasında fark bulunmaktadır. Ülkemizde çocuk bakımı genellikle kadınların sorumluluğundadır. Bu yüzden de çalışan kadın çalışan erkekte daha fazla, işlerinde çocuk bakımından dolayı etkilenmektedir.

2.2.3.3. İş ve Aile Hayatının Birlikte Yürütülememesi (Rol Çatışması)

Yaşadığımız şu zamanda çalışan kadın iş hayatı ile ev hayatı ikilemin de kalmaktadır. Görevlerin gerekliliklerini tam olarak yapmaya çalışırken ev ve iş hayatı arasında seçim yapmakta zorlanmaktadır. Kadınlar üzerindeki bu durumun onlara fazlaca sorumluluk yüklediğini görmekteyiz (KOCACIK & GÖKKAYA, 2005, s.213).

Kadınlar, eğer çalışma hayatında yer alırlarsa toplum bakımından statüsüne pozitif şekilde bakılacağını düşünmüştür. Toplum içerisinde kadın, çalışan ve kendi gelirini elde eden kadına imrenmiştir. Kadınlar, takdir edilmek ve iyi hissetmek amacıyla da iş yaşamına girmiştir. Ama kadınlar çalışma yaşamına girmesine rağmen anneliği ve ev hanımlığı görevini de bırakamamıştır. Bu durumda kadınların sorumlulukları daha da artarak kadının tarafında olumsuz bir durum meydana getirmiştir (SUSAM, 2013, s.69).

Rol çatışması kadınların aile yaşamında karşı karşıya kaldığı en önemli problemlerden bir tanesidir. Birden çok rolü sırtlaması ve bu rollerin arasındaki uyumsuzluk hali gerginliğin oluşmasına sebep olmuştur. Roller arası çatışma, bireyin sırtladığı görevler arasında baskınlık durumlarının çelişiyor olması neticesinde meydana gelen çatışmadır. Çalışma ve aile içinde yüklenen iki görevin bazı taraflarının birbirleriyle uyuma göstermemesi sebebiyle meydana gelen çatışmaya iş ve aile arası rol çatışması denilmektedir.

Aile ve iş hayatının çatışmasıyla iş ve aile çatışması tanımları farklı anlamları barındırmaktadır. Kadınların iş yaşamının yükümlülüğü ve gergin olma durumu sebebiyle ailesine olan yükümlülüğünü gerçekleştirememesi durumuna iş ve aile çatışması denilmektedir. Aile yaşamının gerektirdiği yükümlülüklerin çalışma hayatını negatif olarak etkilemesi ise aile ve iş hayatı çatışması olarak tanımlanmaktadır (YAĞCIOĞLU, 2018, s.102).

Belirli olmayan roller, rol çatışması ve bir rolün birçok defa üstlenilmesi iş-aile yaşamında çatışmaya neden olmaktadır. Oluşan bu durumların etkileri fertlerin beklenti durumlarına, kişiliklerine ve eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir. Kadından istenilen çoklu roller, onların işi ve ailesi arasında dengeyi kurmak adına stres yaratmaktadır (ÇEVLİK, 2017, s.54).

Kadınların iş yaşamında bulunması ile evdeki yükümlülüklerinde aksama olduğu düşünülmektedir. Eşler yönünden bu durum problemlere sebep olabilmektedir. Oluşan problemlere göğüs geremeyen kadınlar aile ile alakalı görevlerini ön plana alabilmektedir. İş yaşamını ise sonraki durum olarak görüp öteleyebilmektedir (YUMUŞ, 2009, s.32). Meydana gelen bu durumla beraber kadın denge bulma haline bürünmektedir. Bir tarafta iş yaşamının yükümlülükleri öbür taraftan da ailenin yarattığı yükümlülükler ile uğraşmaktadır.

İş yaşamında yararına bir halde dengelerde bozulma olduğunda, kadın aile içerisindeki rollerinden ödün verebilmektedir. Aile yaşamı için yararına bir değişimde ise, iş yaşamını ikinci plana alabilmektedir (YAĞCIOĞLU, 2018, s.102). Kadın çalışanların, iş ve ailesi arasındaki süreci yönetemediğinde ailesinde ve iş yaşamında huzursuzluklar baş göstermektedir.

Tablo 11. Türkiye'de Çalışan Kadınların ve Erkeklerin Günlük Etkinliklerinin Ortalama Süresi, 2006, 2014-2015(15+yaş)

Çalışan						
	Toplam		Erkek		Kadın	
Yıl	2006	2014-15	2006	2014-15	2006	2014-15
Toplam	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00
Yemek ve diğer kişisel bakım	02:40	02:43	02:42	02:45	02:34	02:37
İstihdam	05:39	05:52	06:08	06:25	04:19	04:32
Eğitim	00:05	00:05	00:05	00:04	00:06	00:07
Hanehalkı ve aile bakımı	01:37	01:34	00:43	00:46	04:03	03:31
Gönüllü işler ve toplantılar	00:30	00:28	00:29	00:26	00:31	00:32
Sosyal yaşam ve eğlence	01:32	01:28	01:33	01:28	01:30	01:28
Spor ve doğa sporları	00:05	00:07	00:06	00:08	00:02	00:04

Hobiler ve oyunlar	00:15	00:16	00:19	00:19	00:04	00:08
TV izleme, radyo ve müzik dinleme, vb.	01:53	01:49	02:00	01:55	01:34	01:36
Ulaşım ve belirlenmemiş zaman kullanımı	01:35	01:22	01:45	01:29	01:09	01:05
Uyku	08:08	08:12	08:08	08:11	08:07	08:15

TÜİK, Zaman Kullanım Araştırması, 2006. 2014-2015

Yukarıdaki bu araştırma sonuçlarına göre, çalışan kadın ve erkeklerde gönüllü işler, uyku süresi, sosyal yaşam, eğlence, kişisel bakım ve yemek endeksleri birbirlerine yakındır. Ücretli çalışma ve hane halkı bakımı/ev işleri için ayrılan süreler ise toplumsal cinsiyet rollerini açıkça göstermektedir. Kadın hem işte çalışmakta hem de evde geldiğinde ikinci bir iş yapmaktadır. Çalışan kadın, çalışan erkeklerden daha az kendisine vakit ayırabilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜNÜN ÖNEMİ VE BÜYÜMEYE KATKISI

3.1. Türkiye’de İşgücü Piyasalarının Özellikleri ve Kadın İş Gücünün Gelişimi

Ülkemiz açısından kadın işgücü incelendiğinde gelişmiş ülkelerle benzer durumun sergilenmediği anlaşılmaktadır. Osmanlı ve Cumhuriyet döneminin ilk zamanlarından günümüze ülkemizde kadının işgücünde bulunmaya çabaladıkları görülmektedir. Kadınların çaba göstermesine rağmen, az olan ücretler ve iyi olmayan koşullar ile karşı karşıya kaldığı bilinmektedir.

Osmanlı zamanında da kadınlar imalat ve tekstilde düşük ücretlerle çalışmışlardır. Aynı dönemde erkekler için geçerli olan fazla çalışma saatleri ve iyi olmayan koşullar kadınlar içinde geçerli idi (MAKAL, 2010, s.24-26). Ülkemizde kadının çalışma yaşamında faal biçimde yer alması amacıyla gerekli olan durumun gerçekleşmesi, Cumhuriyet döneminde olmuştur.

Konar- göçer zamanlarda da kadınlar erkeklerin yaptığı ata binmek, ok atmak, kılıç kuşanmak gibi işleri yapıp ayrıca savaşlarda bulunmuşlardır. Aynı zamanda bu dönemde kadınlar aşiret içerisindeki üretimde ve sosyal yaşamda yüksek oranda yer almışlardır.

Osmanlı’nın kurulması ve yerleşik yaşama geçilmesiyle kadınlar göreceli olarak etkin olma durumlarından uzaklaşmış ve pasifleşmeye başlamışlardır. Bu dönemde görevlerinde ve konumlarında da farklılaşma görülmüştür. Aynı zamanda kadınlar, yaşamın içerisinde gelenek-göreneklerinde ise statülerini korumuşlardır. Kadınların kendi evlerinde ailesinin geçinmesine yardım ettiği de bilinmektedir. Evlerinde geçime yardım etmenin dışında dokuma, maden, savaş gibi sanayi dallarında ücretli olarak az da olsa çalışmışlardır (TAŞ, 2019, s.66).

Osmanlı Devleti döneminde kültürel bakımdan ürün meydana getiren kadınların miktarının az olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi 16. ve 17.yy dan bu yana Osmanlı Devletinde ki yöneticilerin İslami kurallar kapsamında kadının erkeğin arka planında tutması düşüncesi ve bu doğrultuda aldığı kararlardır. Bu kararlar ile kadınların sosyal yaşamlarına kısıtlamalarda bulunulmuştur (ÇAKMAK, 2001, s.40-41)

1839 Tanzimat Fermanı ile kadınların sosyal konumları resmi şekilde ele alınmıştır. Bu Ferman ile birlikte kadına bazı haklar verilmeye başlanmıştır. Batıda hareketlenen sanayileşme bu dönemde Osmanlı Devletini' de etkilemiştir. Çocuklara veraset hakkında eşit olma durumu verilmiş, kölelik ve cariyelik kaldırılmıştır. Eğitimin önemli olduğu fikri, kadın için ebelik kursları, kız ortaokulları ve kız öğretmen okullarının açılmasına neden olmuştur.

Sanayi Devriminin oluşturduğu pozitif yönler arasında kadın istihdam oranının pozitif şekilde etkilenmesi belirtilebilir. 1850 senesi sonrasında kadının tekstilde yüksek oranda çalışmada bulunduğu görülmüştür.

Tablo 12. 1915 Yılı Çalışan Kadının Faaliyet Alanları

Faaliyet Alanları	Faaliyet Alanında Çalışanların Kadın Oranı(%)
Pamuk İpliği ve Pamuk Dokuma	55,5
Ham İpek İmalatı	95,0
İpekli Dokuma	63,0
Diğer Dokuma	74,3
Sabun İmalatı	30,0
Konserve İmalatı	74,4

1915 yılı sanayi sayımı verilerine göre tarımla alakalı sanayinin içerisindeki çalışanların çoğunluğunu kadınların meydana getirdiğini görmekteyiz.

3.1.1. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü

Eğitimin baz alınıp istihdam oranı incelendiğinde son mezun olunan eğitim düzeyi hangisi olur ise olsun, erkeğin istihdamının kadınıkinden daha fazla olduğu görülmektedir (TAŞ, 2019, s.67-68).

Tablo 13. Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü(15+yaş)/ Bin Kişi

Yıl	Okuryazar Olmayan (Kadın)	Lise Altı Eğitimli (Kadın)	Lise(Kadın)	Mesleki veya teknik lise (Kadın)	Yükseköğretim (Kadın)
2020	540	3 992	929	835	3 472
2019	705	4 654	990	941	3 397
2018	750	4 722	940	889	3 172
2017	758	4 640	899	842	3 020
2016	730	4 513	855	784	2 754
2015	800	4 410	810	728	2 477
2014	809	4 269	795	664	2 193

Kaynak: TÜİK, Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü İstatistikleri, 2014-2020

Tablo 14. Eğitim Durumuna Göre Erkek İşgücü(15+yaş)/ Bin Kişi

Yıl	Okuryazar Olmayan (Erkek)	Lise Altı Eğitimli (Erkek)	Lise(Erkek)	Mesleki veya teknik lise (Erkek)	Yükseköğretim (Erkek)
2020	234	10 810	2 388	2 654	5 020

2019	300	11 667	2 433	2 633	4 830
2018	296	12 011	2 371	2 619	4 504
2017	318	12 004	2 303	2 530	4 330
2016	308	11 814	2 245	2 393	4 139
2015	315	11 867	2 192	2 273	3 807
2014	361	11 831	2 182	2 184	3 498

Kaynak: TÜİK, Eğitim Durumuna Göre Erkek İşgücü İstatistikleri, 2014-2020

Ülkemizde kadının işgücünde olması için, yükseköğretim mezunu olmasının büyük bir önem taşıdığını görmekteyiz. Erkeğin ise yükseköğretimden mezuniyet durumu olmasa da istihdam edilme oranı yüksektir (TAŞ, 2019, s.68).

3.1.2. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücü

Kadın ve erkek arasında sosyal, ekonomik ve siyasal alanda ayrımların olduğu bilinmektedir. Ülkemiz de cinsiyete göre işgücüne bakıldığında her alanda kadın ve erkekler arasında farklılığın olduğu görülmektedir. Bu farklılık durumu erkeklerin lehine olan bir durumdur. Bu durumdan dolayı her iki cins arasında işgücüne katılım oranlarında her alanda farklılık görülmektedir. Kadın ücretsiz işgücü olarak erkeklerden daha çok çalışmaktadır. Üst düzey yönetimde yer almada birçok zorluklar ile karşılaşmaktadır. Siyasete katılımında ise her dönem kadınlar erkeklerin gerisindedir. Aynı zamanda girişimci olma durumları da erkeklere kıyasla çok daha azdır. Tüm bu nedenlerden dolayı kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerin işgücüne katılım oranlarından düşüktür.

Tablo 15. Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler, 2019

Seçilmiş Göstergeler	Toplam	Erkek	Kadın
Okuryazar Olmayan Nüfus Oranı (25+yaş)	4,0	1,1	6,8

Yüksekokul ve Fakülten Mezun Oranı (25+yaş)	18,0	19,9	16,1
İstihdam Oranı (15+yaş)	45,7	63,1	28,7
İşgücüne Katılım Oranı (15+yaş)	53,0	72,0	34,4
Genç İşsizlik Oranı (15-24 yaş)	25,4	22,5	30,6

Kaynak: TÜİK, Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler, 2019

Eğitime göre işgücüne katılım değerlendirildiğinde, kadının eğitim düzeyi artış gösterdikçe işgücünde daha fazla buldukları görülmektedir. TÜİK 2020 verilerine göre eğitim durumuna göre kadınların işgücüne katılma oranı;

- Okuryazar olmayan %12,4,
- Lise altı eğitim görmüş kadınlar %24,1,
- Liseden mezunlar %29,9,
- Mesleki ya da teknik liseden mezun olanlar ise %37,0,
- Yükseköğretim mezunu kadınların %65,6 oranındadır (TÜİK, İşgücü İstatistikleri,2020).

3.1.3. Türkiye’de Ekonomik Faaliyete Göre Kadın İşgücü

Sektör açısından kadın ve erkek istihdam oranı mukayese edildiğinde ise, kadının sanayi ve inşaat sektöründe istihdam oranının daha az olduğu karşımıza çıkmaktadır. Bu ekonomik alan içerisinde kadın ve erkek arasında çok büyük farklılık bulunmaktadır. Aşağıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere ekonomik açıdan incelendiğinde, kadınların yüksek oranda tarımın ve hizmetin içinde yer aldığını görmekteyiz.

Tablo 16. Türkiye'de Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilen Kadın, 15+yaş**Bin Kişi, Ocak Ayı**

Yıl	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2020	8.421	1.660	1.354	63	5.344
2019	8.587	1.847	1.294	87	5.359
2018	8.634	1.987	1.365	97	5.185
2017	8.058	1.977	1.313	81	4.686
2016	7.782	1.927	1.250	77	4.528

Kaynak: TÜİK, Türkiye’de Ekonomik faaliyete göre istihdam edilen Kadın, 2016-2020

3.1.4. Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücü

Kadınların, her geçen yıllar değişen ve zorlaşan yaşam koşulları, farklı beklentileri, çocuk sahibi olanların çocuklarına daha iyi bir yaşam koşulları verme çabası ve refah içinde yaşama arzusu onların işgücünde olmasını gerekli kılmaktadır. O yüzden de her yaş grubunda kadınların seneler içinde git gide işgücünde bulunmaları artış göstermektedir. Fakat bu artış durumu erkeklerin gerisinde kalmaktadır.

Tablo 17. Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücü (Bin kişi)

Yıl	(15+) ve Kadın	(15-24) ve Kadın	(15-64) ve Kadın
2019	10 686	1 876	10 457
2018	10 473	1 814	10 243

2017	10 159	1 823	9 948
2016	9 637	1 788	9 436

Kaynak: TÜİK, Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücü, 2016-2019

3.1.5. Türkiye Kayıtlılık Durumuna Göre Kadın İşgücü

İşgücündeki kadınlar; işgücü piyasası içinde ücretli veya maaşlı, ücretsiz şekilde ise aile işçisi veya mevsimlik işçi olarak ekonomide yer almaktadırlar.

Kayıtlı olma hali ile sigorta, cinsiyet bakımından fazlaca adaletli olmayan bir durumdadır. Tarım da çalışan kadın ve erkek sayısı birbirine yakındır. Tarımda çalışan her iki cinsin sayısının birbirine yakın olmasına rağmen kayıtlılık oranında farklı bir durum ortaya çıkmaktadır. TÜİK 2020 verilerine göre; tarımda faaliyet gösteren kadınların %94,3 'ü kayıtsız çalışmakta iken, erkekleri ise %76,0'ı kayıt dışı olarak çalışmaktadır.

Tarımın dışındaki faaliyetlerde daha eşit bir oran karşımıza çıksa da halen tarım dışında istihdam edilen kadınların %21,7'si kayıt dışıdır.

3.1.6. Türkiye İşteki Statüsüne Göre Kadın İşgücü

Dünya Bankası'nın Girişimcilik Araştırmasına göre ülkemizde güncel ve net sayılar bilinmemesi ile beraber şirket sahibi olmakta kadınlar sadece %25,4 bir orana sahiptir. Ülkemizde kurumlarda sadece %5,4'ünde bir kadın üst yönetici vardır. Tam zamanlı olarak çalışanların ise sadece %21,9'u kadınlardır (TAŞ, 2019, s.73).

3.2. Kadın İşgücünün Görünüş Biçimleri

3.2.1. Ev Kadınlığı ve Ücretsiz Aile İşçiliği

Çoğu gelişmekte olan ülkelerdeki kadın gibi ülkemizdeki kadın da, genel olarak ya emek yoğun sektörde ucuz emektir ya da kırsalda ücretsiz aile işçisidir (KORAY, 2000, s. 279). Kırsal kesimde hayatını sürdüren insanlar farklı sebeplerden dolayı köyden kente bir göç gerçekleştirmektedir. Bu göçün nedenleri ise kırsaldaki yoksulluk, tarımın verimliliğinin az oluşu, arazinin parçalılığı, tarımda makineye geçiş, insanın gücünün öneminin azalışı ve tarımın olmadığı yerlerde istihdamın olmamasıdır.

Göçün gerçekleşmesi ile oluşan durumlar kadınların yaşamını daha fazla etkilemektedir. Kadınların etkilendiği bu durumlar sosyal baskılar, gelenek görenek ve işsizliktir. Ayrıca göçü yaşayan ailelerin kadınları birçok konuda yalnız kalmakta ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle baş başa bırakılmaktadır. Kadınların kayıtlı olmayan sektörde iş bulabilmesi, işinde iyi olmayan

koşullarda bulunması, yarı zamanlı çalışması ve aile işçiliği karşılaştıkları diğer güçlüklerdir (GÜLÇUBUK & YASAN, 2009, s.92).

Gelişmiş ülkeler adına, kırsal ekonomi de kadınlar çok önemli bir kaynaktır. Kırsal yerde kadınların sosyal güvenliğe dahil edilmesi ve yasal düzenlemelerinin gerçekleşmesi, işindeki ve evindeki hayatlarının uyumlu olmasını sağlayacaktır. Bu durum ile beraber refahta artış söz konusu olacaktır (YILMAZ & ÖZDEMİR & ER ÜLKER, 2018, s.415).

Ücretsiz aile işçiliği kırsal kesimde daha fazla iken kentsel emek piyasalarında daha azdır. Böyle bir durumda kentin ve kırsal kesimin karşılaştırmasında kadının işgücüne katılım oranının değişiklik gösterdiğini görmekteyiz.

1988 yılından günümüze değin kırsal kesimdeki kadının iş gücüne katılım oranı %54'lerden %40'lara gerilemiştir. Kentlerdeki kadının iş gücüne katılım oranı ise nerdeyse aynı kaldığı görülmektedir. Bu durum kente göçü gerçekleştiren işgücünün kent içerisinde emek piyasalarında bulunmadıklarını göstermektedir (KORAY, 2011, s.17).

3.2.2. Ücretli İşgücü Olarak Kadın

Toplumlarda git gide kadınların görevleri ve konumları, daha öncesindeki zamanlara nazaran farklılaşmaktadır. Yaşamdaki farklılaşmalarla birlikte kadınların toplumdaki pozisyonlarına yönelik düşüncesinde bazı değişimler gerçekleşmektedir. Bu farklılaşmalar ekonomik farklılaşmanın sebebiyet verdiği toplumsal, kültürel ve ahlaki durumlardaki dönüşümlerdir.

Günümüzde erkeklerin egemen olduğu toplum yapısının, geçmiş zamanlardaki etkisini yitirmesiyle kadınlar çalışma yaşamında yer edinmiştir. Kadın ile alakalı gelişmeleri zorlaştıran sebepler yalnızca ulusal nitelikte değildir. Bu durum ayrıca uluslararası boyuttadır. Uluslararası kurumlar belli olanaklara sahip olmalarına rağmen kendilerinden istenileni gerçekleştirememektedir. Bu durum sebebiyle kadın girişimciliği, küresel bir teşkilatlanmanın ortaya çıkarabileceği olumlu sonuçlardan yararlanamamaktadır (ÜNLÜTÜRK, ULUTAŞ, 2009, s.29).

Ekonomik kalkınma fikrinin en önemli koşulu üretim etmenlerinin yüksek seviyede olması ve sonucu en iyi şekilde sunulmasıdır. (KORAY, 2011, s.19).

3.3. Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve Kadın İşgücü

Kadınların ekonomik özgürlüğünü elde etmesi, kazanç sağlayıcı bir işte çalışması ile mümkündür. Çalıştığı işten kazanç elde etmesi de onların mutluluğunu sağlamaktadır. Ama oluşan bu mutluluk veya ekonomik bağımsızlık, çalışan kadına aynı zamanda bir takım zorluklar getirmektedir.

Çalışma hayatına giren kadının, ailesindeki işlerin devam etmesi sebebi ile elde edilen mutlu olma hali daralabilmektedir (ÖZKAPLAN, 2009, s.16).

Genellikle bütün dünyada aile içindeki gelenekselleşmiş işin niteliğinin devam ettiği görülmektedir. Fazla maaş alan kadınlar haricinde, kadın çalışanlar evdeki işlerin çoğunluğunu sırtlamaktadır. Bu durumda ev işleri çalışan kadınlar için fazladan bir mesaiye dönüşmektedir (DEDEOĞLU, 2000, s.151).

Şehirlere gelip yaşamak kadının yaşamında farklılıklara sebebiyet vermektedir. Kırdan kente göçenler zorlayıcı bir yaşamı da beraberinde getirmektedir. Bu durumun sebebi ise mevcut yükümlülüklerin işle birlikte artacağı düşüncesidir (KORAY, 2011, s.19).

Kısacası kadınlar mutlaka çalışmalı ve kendi paralarını kazanıp hayattaki bağımsızlıklarını elde etmelidirler. Bu bağımsızlıklarını elde etme hali kadınların hem mutlu olmalarını sağlarken hem de ülkenin kalkınmasına pozitif yönde etki edecektir. Bu yüzden çalışan kadınların yüklendikleri sorumluluklar azaltılmalı, çocuk bakımı kolaylaştırılmalı ve zorluklar karşısında hakları korunmalıdır. Bu durumlar uygulandığı zaman kadınlar daha çok çalışıp işgücünde olabileceklerdir.

3.4. Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri

Toplumsal cinsiyet terimi sosyal ve kültürel dayatmaları içermektedir. Kadınların yaşamlarında ilk görevlerinin eşinin ve çocuğunun bakımı olduğu düşünülmektedir. Kadına biçilen bu düşünce sosyo- kültürel zorlamalardır. Bu durum toplumun yarattığı cinsiyet ayrımcılığına örnektir. Görülen bu düşünce gelecek kuşaklara da aktarılmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı ile kadının toplumun içerisindeki konumu ikinci plana atılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ülkelerin kalkınması adına amaçları arasında bulunmaktadır. Dünyada çoğu ülkede kadınlar sosyal yaşamda ve iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına maruz bırakılmaktadırlar. Cinsiyet ayrımcılığı kalkınmayı ve demokratikleşmeyi negatif yönde etkilemektedir. Bu durumu ortadan kaldırmak maksadıyla ülkeler projeler sunmaktadır. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğini toplumda içselleştirmek amacıyla örgütler oluşturulmakta ve politikaların içerisine dahil edilmektedir.

Yapılan araştırmalar, gelişmiş olan ülkelere cinsiyet ayrımcılığında azalmanın olduğunu belirtmektedir. Gelişmekte olan ülkelere ise cinsiyet ayrımcılığının halen yüksekliğini koruduğunu belirtmektedir (TAŞ, 2019, s.76-77).

Ülkemizde kadın, işsizlik durumundan daha çok etkilenmektedir. Bu durumda cinsiyet ayrımcılığını bariz bir şekilde ortaya koymaktadır (CEYLAN, ATAMAN, 1999, s.61).

Birleşmiş Millet Kalkınma Programı aracılığı ile cinsiyet ayrımcılığını yok etmek adına Toplumsal Cinsiyete Dayalı Kalkınma Endeksi ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Güç Ölçütü endeksi oluşturulmuştur. Dünya Ekonomik Forumu, 2009 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporunu sunmuştur. Ülkemiz bu raporda toplamda 134 ülkenin içinde 129. sırada olmuştur. Bu sıralama ülkemizdeki kadınların yaşamlarında yüksek oranda ayrımcılık haliyle yüz yüze kaldığının göstergesidir (TAŞ, 2019, s.77).

Ülkemizde istihdamın içerisindeki kadınların çoğunluğu ücretsiz aile işçisidir. Bu durum kır ve kente baktığımızda farklılık göstermektedir. Ücretsiz aile işçiliği kentlerde daha az, kırsalda daha yaygındır. Görülen bu durum da kır ve kent içinde işgücüne katılım oranlarının farklılaşmasına sebebiyet vermektedir. Kırsal kesimde kadın işgücü ücretsiz aile işçisi olarak bulunurken, kentlere geldiklerinde ise ücretli işlerde bulunamadıkları görülmüştür (KORKMAZ, & KORKUT, 2012, s.54).

Ülkemizde kayıt dışı ekonomi, işgücüne katılım oranında etkide bulunan ve emek piyasasında bu oranın azalmasına neden olan bir etmendir. Çalışılmadığı düşünülen şehirlerdeki bazı kadınlar, bilhassa tekstilde toptancılar tarafından işler almakta, dikiş ve örgü tarzı işlerin içinde bulunarak çalışmaktadır.

Şehirde yaşayan kadınların istihdam kayıtlarının tutulmayışında ki sebebin bazen de kadının kendisinden meydana geldiği söylenebilir. Bu duruma örnek verdiğimizde gündelikçi olan kadın çalışanın, gerçekleştirdiği işin pozisyonunun düşük olduğunu düşünerek, sayım olduğu zamanda kendilerini ev hanımı şeklinde tanıtmalarıdır. Erkekler ise böyle bir durum yaşadığında kendilerini işsiz şeklinde tanıtarak aktif nüfus içinde kaydedilmektedirler. Böylece kadınlar doğru olanı iletmeyerek kadın ve erkek işgücüne katılım oranları arasındaki farkın git gide açılmasına sebebiyet vermektedir.

Yuva ve kreşlerin neredeyse yok denilecek kadar az olması veya pahalılığı kadınların mesleklerindeki engellerden biridir. Çoğu kadına sunulan ücretin çocuk bakımında maliyeti karşılayamaması kadını mecburen ev hanımlığına itmektir.

Kadınların eşlerinden ayrılıp boşanması çoğunlukla ekonomik düzeni bozucu bir haldir. Kadınlar genel olarak boşandığı eşlerinden yeterince nafaka alamamaktadır. Gerçekleşen bu durumda kadınları ekonomik bakımdan sıkıntıya düşürmektedir. Böylelikle boşanma durumu kadınların işgücünde bulunma düşüncelerine pozitif olarak etki etmektedir. Kentlerde yaşamın zorluğu daha çok hissedilmekte ve böylelikle kentlerde boşanan kadının işgücüne katılımları artmaktadır (TAŞ, 2019, s.77-78).

3.5. İktisatta Kadın İşgücü Kuramları

Cinsiyet ayrımcılığı gelişmiş ya da gelişmekte olan ülke fark etmeksizin tümünde karşılaşılan bir durumdur. Ücret farklılığına rekabettin olduğu her piyasada karşılaşılmaktadır (YAĞCIOĞLU, 2018, s. 38-39).

Erkek ve kadın arasındaki ayrımcılık durumlarını anlatmak amacıyla farklı yaklaşımlar ele alınmaktadır. Bunlar ikili rol, beşeri sermaye, işgücü piyasası, marksist ve feminist yaklaşımdır.

3.5.1. İkili Rol Yaklaşımı

Kadınların ev dışında çalışması ile beraber çalışma hayatında sırtlandığı ikinci rolü dengelemeye çabalayan bir yaklaşımdır. Fakat sundukları çözümlerle kadınların sorumluluklarını fazlalaştıran da bir yaklaşımdır. Kadınların çalışmasının sadece aile bütçesine katkı sağladığını ve işini ikinci planda değerlendirmesini kabullenen yaklaşımdır (DURMAZ, 2016, s.45). Kadının çalışması da yalnızca bu düşüncelerin kabul edilmesiyle gerçekleşmektedir. Bu yaklaşımın en önemli özelliği kadının vasfı ne olursa olsun önceliğinin ev ve aile sorumluluğu olmasıdır.

İkinci rol yaklaşımına göre kadınların istihdamda bulunmaları kolay olmamaktadır. İstihdamda bulunsalar da evindeki ve işindeki rollerini aynı zamanda sırtlamak durumundadırlar (ERBAY& TUNCA, 2006, s.29).

Bir takım durumlar kadınların işgücünde avantajlı olmayan konumda olmalarına neden olmaktadır. Bunlar çalışan kadınların ev içerisindeki yükümlülüklerinin devamlılığı ve işindeki çalışma şartlarını ailesinin hayatına göre düzenleme çabasıdır (DURUOĞLU, 2007, s.68).

Kadınlar evlerinin dışında çalışmakla beraber, çalışma hayatındaki görevinin yanı sıra birde ailesindeki görevleri sırtlamışlardır. İkili rol yaklaşımı da bu iki görevin ailenin zarara uğramadan ne yönde bütünleşmesi gerektiği düşüncesi için çabalamaktadır.

Bu yaklaşım, kadın ve erkek rollerini toplumsal cinsiyete bağlı olarak tanımlamaktadır. Kadınların işinde ve ailesinde erkeğe bağlı olma durumunu önemsememektedir. Kadının erkeğe bağlı olma durumu da olağan görmektedir. Kadınların vasıflarına dikkat edilmeksizin önceliklerinin evlerindeki yükümlüklerin olduğu düşüncesi hakimdir. Kısacası bu kuramın ataerkil düşüncenin ürünü olduğunu görmekteyiz (CİNER, 2003, s.14) .

3.5.2. Beşeri Sermaye Yaklaşımı

Beşeri sermaye yaklaşımı neoklasik iktisat okulu tarafından geliştirilmiş bir modeldir. İş gücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığını arz yanlı anlatan kuramların en yaygınıdır. Bu yaklaşıma göre kadınların beşeri sermaye donanımının yeterli olmaması, kadınların daha az ücretli ve daha düşük pozisyonlu işlerde yoğunlaşmasına neden olmaktadır.

Beşeri sermaye bireyin kendisine yatırım yapmasıdır. Bu yatırıma hizmet içi eğitim ve iş bulmak adına göç edilmesi örnek verilebilir (PALAZ, 2003, s.91).

Bu kuram, kadın emeğindeki eşitsizliği, kültür, cinsiyet ve sınıf gibi niteliklerden ayrı tutmaktadır. İşgücünde kadın tarafında meydana gelen eşitsizliğin, kadının rasyonel tercihlerinin neticesi şeklinde düşünülmektedir. Kadının işgücüne katılımındaki sınırlılığı ve konumundaki eşitsizliği, bireysel ve rasyonel tercihlere dayandırarak açıklamaktadır. (ÖZÇATAL, 2009, s.22).

Bu yaklaşım, beşeri sermayesi zayıf olanın veriminin düşük olacağını savunmaktadır. Bu yüzden beşeri sermayesi düşük olan kadınların, statüsü düşük işlerde çalıştıkları düşünülmektedir. Böylece kadının işgücündeki niteliklerinin mesleklerini etkilediği düşünülmektedir. (PARLAKTUNA, 2010, 1218).

Kadınlara bir takım düşünceler benimsetilmektedir. Kendilerinin mesleki vasıfları erkeklere kıyasla daha az seviyede olduğunun düşündürülmesi bu duruma bir örnektir. Bu yüzden de daha az ücretle çalışmak zorunda oldukları kabullendirilmektedir. Böyle bir durumda birey daha yüksek ücreti hak etmek adına, kendisini geliştirip yatırımını kendisine yapmalıdır (BÜYÜKNALBANT, 2009, s. 21).

Kadının yüksek ücretle çalışmamasının bir diğer nedeni ise çocuk sahibi olması ile birlikte işine ara vermesidir. Çocuk baktığı zaman diliminde, mesleği için kendisini donanımlı hale getiremediği düşünülmektedir. Bu düşünce biçimi işveren tarafından da böyle görülmektedir. (YAĞCIOĞLU, 2018, s. 40).

Bu yaklaşım, kadının erkeğe oranla daha az ücretle çalışmasının bazı nedenlerinin olduğunu savunmaktadırlar. Kadının bilinçli olarak beşeri sermayesini erkeğe kıyasla az seviyede tuttuğu düşünülmektedir. Çalışan kadın çocuk bakımı ve ev işleri gibi sebeplerle iş yaşamına ara verebilmektedir. Bu nedenle kadının işteki tecrübeleri erkeğe kıyasla daha düşük olmaktadır. Bu bakımdan bu yaklaşıma göre ücretteki eşitsizlik cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanmamaktadır. Hem kadının hem de erkeğin kişisel tercihlerindeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır.

Bu yaklaşım erkek ve kadın çalışanların mesleki eğitim, mesleki deneyim, yetenek tarzı gibi beşeri sermayelerine bakmaktadır. Daha sonrasında kadının az ücretle çalışmasını açıklamaktadır. Ancak kadının ailesindeki konumunun emek piyasası içerisindeki davranışlarını etkileyen bir faktör olduğunu göz ardı etmektedirler. Kadının beşeri sermaye yatırım kararını bu düşünce ile karar verdiğini de es geçmektedirler. Ayrıca bu yaklaşım, kadınların emek özelliklerinin git gide artış göstermesine karşın, iş koşullarında genel bir iyileşme durumunun olmayışını izah etmekte eksik kalmaktadır (DURMAZ, 2016, 46-47).

3.5.3. İşgücü Piyasası Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre işgücü piyasası, birincil ve ikincil piyasadaki oluşmaktadır. Birincil piyasadaki işler, işyeri içerisindeki eğitimler sebebiyle yüksek ücretle çalışılmasını sağlayan işlerdir. Ayrıca bu işler çalışma şartları iyi olan ve kariyer gibi olanakları olan işleri içermektedir. Düşük ücretli, düzenli olmayan çalışma saatlerini barındıran ve yükselme olanaklarının olmadığı ya da az olduğu işler ise ikincil işgücü piyasasındaki işlerdir. Bu işlerde, sendikalaşma oranı düşük olduğundan çalışan kişiler işsizlik karşısında savunmasızdırlar (ÇETİNKAYA, 2010, s.52).

İşgücü piyasası yaklaşımına göre, işgücü piyasasında erkekler birincil piyasa da kadınlar ise ikincil piyasada bulunmaktadır. Çalışan kadınların ikincil piyasada bulunmasının nedeniye şunlardır;

- Birincil işgücü piyasası uzun vadede eğitimi ve uzmanlaşmayı gerekli kılmaktadır. Kadınların evlenme ve çocuk bakma gibi sebeplerle işlerine ara vermesi durumu görülebilmektedir. İşveren de bu sebepten ötürü bu zaman diliminde emek faktörünü yitirmemek adına erkekleri tercih etmektedir.
- Birincil piyasadaki işler kabiliyeti ve eğitimi gerektirdiğinden ücretleri de yüksektir. Kadının eğitiminin daha az seviyede olması ile ücretleri düşük olmaktadır. Bu yüzden de kadın, ikincil piyasanın içerisindeki işlerde çalışmaktadır.
- Birincil piyasadaki işler 'erkek işi' şeklinde değerlendirilmektedir. Bu sebeple bu durum kadınların bu piyasada istihdam edilmesine engeldir.
- Kadınlarda kesintili çalışmanın görülmesi ve bağlılık durumunun olmayışı tarzı düşüncelerden dolayı, kadınlar ikincil piyasada yer edinmeye mecbur bırakılmaktadır (YAĞCIOĞLU, 2018, s. 41).

3.5.4. Marksist Yaklaşım

Bu yaklaşım kadın işgücünü, ev içi ve ev dışı olarak değerlendirmektedir. Ev içi üretim metalaşmamış, karşılıksız emek kategorisinde bulunmaktadır. Ev dışı etkinlik ise, ücretli emek olarak kadın işgücünün, ev içi emeğin, görünmez ve karşılıksız özelliğinden etkilenmek durumundadır. (KAYA, 2009, s.6-7).

Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni adlı kitabında Engels, kadının erkeğin gerisinde bir konumda olduğunu kabul etmiştir. Kadının bu geride olan konumunu özel mülkiyet kurumuna dayandırmıştır. Tarihte kendini gösteren ilk sınıf çatışması Engels'e göre, erkek ve kadın arasındaki karı-koca evliliği içindeki zıtlaşmanın gelişmesiyle olmuştur. İlk sınıf baskısı ise, kadının erkek tarafından baskıya alınması ile meydana gelmiştir. Engels'e göre evlilik kavramı toplumsal cinsiyete ilişkin bakış açısında önemli bir yere sahiptir. Kadınlar evlilik kurumu içerisinde, hizmet görevini yerine getirmektedir. Tek eşli olmak ve aile mülkünü devralıp onu çoğaltmayı sürdürecektir varisler doğurmak zorundadır (ENGELS, 2003, s.60-64).

Karl Marx'a göre emek gücü, işgücü piyasasına giren bir eşyadır. Emekçi yönünden satılıp, kapitalist işveren yönünden satın alınmaktadır. Ücret ise, emeğe değil emek gücüne ödenen fiyattır. Ona göre emek gücü insanın içerisindeki düşünsel ve bedensel güçtür. Birey ise kullanım değerini bu emek gücünü sarf ederek meydana getirmektedir (DOĞAN GÜNDAY, 2011, s.68).

Bu yaklaşıma göre, kapitalist bir ekonomide, sınıfsal bir ayrım söz konusudur. Ailedeki erkek üst sınıftan, kadın ise alt sınıftandır (YAĞCIOĞLU, 2018, s. 42). Marx, Engels ve Lenin'e göre, kadınların dışarıda çalışması için, onların gün içerisindeki sorumluluklarından kurtarılması gerekmektedir. Çocuk bakımevleri, restoranlar, çamaşırhaneler, anaokulları, çocuk bahçeleri ve okullar açmak onların sırtlarındaki yükü hafifletecektir (MARX& ENGELS& LENİN, 2003, s. 57). Bu yüklerin hafiflemesi ile beraber kadının ailedeki alt sınıf durumlarında rahatlama görülecektir.

Bu kurama göre kadın, kapitalist sistemin işgücü piyasasını kontrolü maksadı ile meydana getirdiği yedek işgücüdür. Kapitalist sistemde evli kadının faydasının çok olduğu düşünülmektedir. Bu durumun nedeni ise evli kadının itaat etmesi, rahat bir şekilde yönlendirilmesi ve az ücreti kabul etmesidir. (ÖZÇATAL, 2009, s.22).

Kadın ekonomik dalgalanmaların gerçekleştiği zamanlarda yedek işgücüdür. Ekonomik krizin gerçekleştiği durumda kadınlar, aile içi gelir elde etmede ikincil bir durumda olduğundan öncelikle işten çıkarılan olacaktır. Kadının işinden çıkarılması erkek egemen aile düşüncesindeki koruyuculuk nedeni ile tepki yaratmaz (ERBAY&TUNCAY, 2006, s. 29-30). Benimsenen bu düşüncelerden farklı olan bakış açıları da görülmektedir. Örneğin; kadının yoğunlukla çalıştığı bir takım sektörler içerisinde, ekonomik krizin görüldüğünde, kadının işten çıkarılması sektörde gerilemeye sebebiyet vereceği varsayılmaktadır. O yüzden kadının himaye altına alınması fikri bu durumda akla gelmektedir (YAĞCIOĞLU, 2018, s. 42).

3.5.5. Feminist Yaklaşım

Bu yaklaşım iki tanımlamayı barındırmaktadır. Birinci olarak geleneksel iktisadın, feminist bir bakış ile bilgi kuramı bakış açısıyla köklü eleştirisini ifade etmektedir. İkinci olarak, birinci

basamağı aşarak mevcut iktisada alternatifler sağlayan teorik tartışma durumlarını barındırmaktadır (İŞLER&ŞENTÜRK, 2017, s. 379).

Feminist iktisatçılar geleneksel-neoklasik iktisadı eleştirmektedir. Feminist iktisatçıların bu iktisadı eleştirmesinin sebebi ise geleneksel ekonomide cinsiyet ayrımcılığının olması ve kadının tecrübesinin iktisatta aksetmediği iddiasıdır. Bu nedenle kadına olan bakış açısı ile birlikte ekonominin sorgulanarak değerlendirilmesini istemektedir.

1960 senelerinde Geleneksel-Neoklasik ve Geleneksel-Marksist paradigmaları ortaya atılmıştır. Feminist iktisat, bu paradigmaların kadınların cinsiyet bakımından ve toplumdaki konumunu yönünden yeniden ele alınmasıyla meydana gelmiştir (YAĞCIOĞLU, 2018, s.42-43). Her iki paradigma da iktisadi birim olarak aileyi kabul etmektedir. Ayrıca aile içinde iş bölümü ve kadın emeğinin eşit olmadığı veri alınmaktadır. Toplumun cinsiyet algı şeklinin ise, doğal cinsiyet ayrımından doğmadığı düşünülmektedir. Cinsiyet algı şeklinin toplum yönünden oluşturulduğu savunulmaktadır. Feminist yaklaşım, ailede eşlere yüklenen görevlerin tekrardan oluşturulması gerektiğini düşünmektedir. (KARATAŞ, 2006, s.44).

Tarihsel süreçte ekonomik yaşamda kadınların konumları ile alakalı çalışmaların olduğu bilinmektedir. 1980 senelerin başından itibaren iktisadın yapısı kadınca bakış açısı ile irdelenme sürecine girmiştir (İŞLER, 2010, s. 116).

Feminist yaklaşım, ekonomi içindeki kadını değil de kadın bakış açısıyla ekonomiyi ele almayı amaç edinmiştir. Kadının ekonominin içindeki yerini, hallerini ele alarak değerlendirmiştir. Bu bakımdan kadının ekonomik bakımdan gelişim göstermesini istemiştir.

Bu teori kendisinden önceki kuramların cinsiyete olan bakış açılarından farklı olarak duruma yaklaşmaktadır. Feministler, erkeklerin düşüncesi olan kadının biyolojik rolünün çocuk doğurmak ve toplumsal rolünün ise çocuk büyütme olması düşüncelerine itiraz etmektedirler (YAĞCIOĞLU, 2018, s.43).

Kadın yalnızca evinde ayrımcılık hali ile karşı karşıya kalmamaktadır. Çalıştığı yerde de aynı durumu yaşamaktadır. Bu durumun kökeninde yatan sebep ise ataerkil sistemdir. Erkek egemen sistemde erkekler her konuda söz sahibidir ve baskındır. (KARATAŞ, 2006, s.46).

Feminist yaklaşım, kadınların toplumdaki yerinin ikincil konumda olmasına karşı durmaktadır. Aynı zamanda da geleneksel batı etiğinin kadın ile alakalı yerlerde es geçtiği negatif durumların altını çizmektedir. Neo-klasik teorisyenlerin sosyal cinsiyetçi bakış açısını da eleştirmektedir. Bu teorisyenlerin ikincil konumda baktığı kadın işgücünün önem verilmesi için çaba göstermektedir. Ayrıca kadınların iş hayatında asıl kimliğinin bulunmasını hedeflemektedir (DALKIRANOĞLU, 2006, s.25).

Feminist yaklaşım, kadının çalışma yaşamında daha az deneyimli olmasını, daha az okutulmasını ve teknik kısımlarda uzman olamayışının nedenlerini tahlil etmeye çalışmıştır.

Bu teori, mesleki tabakalaşmanın anlaşılması adına katkıda bulunmuştur. Mesleki katmanlaşma durumunu yatay ve dikey şeklinde ele almaktadır. Yatay tabakalaşma, mesleklerin kadın işi ve

erkek işi şeklinde ayrılmasıdır. Dikey katmanlaşma ise aynı meslekteki erkek ve kadınların farklı iş pozisyonlarının içinde bulunmasıdır (PARLAKTUNA, 2010, s.1220).

Feminist düşünenler, kadının statüsündeki bozulmanın endüstriyel kapitalizmin milletlerarası duruma gelmesi ile oluştuğunu düşünürler. Bu kuramdaki etkili olan mekanizma kadının ekonomik bakımdan avantajlı olmayan kişi oluşudur. Bu durumun sebebi kadınların erkeklerin yaptığı işlerin dışında tutulmasıdır (DALKIRANOĞLU, 2006, s.25-26).

3.6. Kadın İşgücünün İstihdamını Etkileyen Faktörler

Kadının işgücünde bulunmalarını engelleyen farklı ekonomik ve kültürel kısıtlamalar görülmektedir. Kadının çocuk doğurmasının istenilmesi, çocuğa kendisinin bakmasının istenilmesi ve ev işinin kadına ait olduğu düşüncesi, kültürel engellerdir. Belirli olmayan çalışma şartlarıyla alakalı durumlar ise ekonomik engellerdir. Yüksek olmayan maaşlar, fazla çalışma süreleri ve maddi açıdan çocuk bakım olanağının olmayışı ise ekonomik engellere örnek verilebilir (BOZKAYA, 2013, s.69).

Kadın işgücünün istihdamını etkileyen faktörlere yönelik hem ülkemizde hem de dünyada ele alınmış çoğu araştırmalar bulunmaktadır. Ülkemizde yapılan araştırmalar ile kadınların işgücünde bulunmasıyla alakalı birçok engellerin olduğu görülmüştür. Bu engellere cinsiyetle alakalı ayrımcılık halini, aile içindeki sorumlulukları ve cam tavanı örnek gösterebiliriz.

Kadının işgücünde bulunmasını engelleyen durumların net bir şekilde saptanıp gereken yasal düzenlemeler ile problemlerin yok edilmesi gerekmektedir. Problemler çözüldüğü takdirde kadın, sosyal ve ekonomik bakımdan gelişim gösterecek ve bu durum ülkenin kalkınmasına fayda sağlayacaktır.

3.6.1. Ekonomik Kalkınma

Kadın işgücü ile ekonomik kalkınma arasında doğru orantılı bir bağ olduğu düşünülmektedir. İstihdam ve işgücü arzının artmasıyla ekonomik büyümenin meydana geleceği savunulmaktadır. Ekonomik büyüme durumunun istikrar göstermesine bağlı olarak da yeni istihdam alanları oluşacaktır.

Yüksek büyüme görülmediğinde ise, istihdam imkanları azalma gösterecektir. Bu durumda da bireyin işgücünden ayrılma mecburiyeti oluşacaktır. Bu halden en fazla zarar görenler ise kadın ve yaşlılardır.

İstihdamın olası sektörel dağılımını ülkelerin ekonomik kalkınma ve gelişmişlik seviyesi tayin etmektedir. Büyüme oluştuğunda bir istihdam akışı gerçekleşmektedir. Ekonomik gelişmişlik artış gösterdikçe tarımdaki ve sanayideki istihdam oranı düşmektedir. Ekonomik gelişmenin olduğu zamanda ise hizmet sektörüne yönelik gerçekleştirilen geçişler kadınların işgücünde bulunmalarına pozitif şekilde etki etmektedir (SORKUNLU, 2019, 68-69).

3.6.2. Ücretsiz Aile İşçiliği

Ekonomi literatüründe çalışmak terimi istihdam manasındadır. Kadının evinde gerçekleştirdiği etkinlikler istihdam niteliğinde olmamaktadır. Bu etkinliklere, örnek olarak çocuğa bakmak ve

evin işleri verilebilir. Örnek verilen bu etkinlikler ücretsiz aile işçiliği şeklinde nitelendirilmektedir. Çünkü ekonomide karşılığı olmadığından ve nakit akışının sağlamadığından dolayı. Aile içinden birinin bir diğer kişiyi ücretsiz ve güvencesi olmayacak şekilde çalıştırılması ücretsiz aile işçiliğidir (SEREL & ÖZDEMİR, 2017, s. 137).

Gelişmekte olan ülkelerde kadınlar tarım ve hayvancılık alanlarında ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu durum diğer gelişmekte olan ülkeler gibi ülkemizde de karşılaşılan bir haldir. Sık karşılaşılan bu ücretsiz aile işçiliği kadınların işgücünde bulunmasını ve istihdamını zorlaştıran durumlardan biridir.

Ücretsiz aile işçiliği, ülkemizde tarımın ağırlıkta olduğu kırsalda daha çok görülmektedir. Günümüzde kente göç ile birlikte ücretsiz aile işçiliğinde azalma olduğu görülmüştür. Ülkemizde 2018'de yaklaşık 3,1 milyon ücretsiz aile işçisinin 2 milyondan fazlasını kadınlar meydana getirmiştir. OECD ve AB ülkeleri ile kıyasladığımızda ücretsiz aile oranının en fazla olduğu ülkelerden biridir Türkiye. Toplumsal ve ekonomik sebepler sonucunda ücretsiz aile işçisi şeklinde çalışan insanları çoğunlukla kadınlar meydana getirmektedir (SORKUNLU, 2019, s.69-70).

Ülkemizde kadının emeği daha çok erkek egemen toplumun kuralları ile şekillenmiştir. Ayrıca kadın emeği kayıtsız ve evin içindeki etkinliklerde yoğun bir şekilde görülmektedir. Bu durum kadınların gerçekleştirdiği işin parasal açıdan hesaplanmasını zorlaştırmaktadır. Bir taraftan da kadının emeğini gözden çıkarmayı ve değersizleştirme halini de göstermektedir (ÇELİKKALP& SARAÇOĞLU& YORULMAZ, 2014, s.235).

Gelişmekte olan ülkelerdeki araştırmalar, kadının erkeğe nazaran ücretsiz aile işçisi şeklinde çalışmasının daha fazla olduğunu bize söylemektedir. Gelişmiş ülkelerde ise ücretsiz aile işçiliği çok daha azdır (GAUTHIER & SMEEDING & FURSTENBERG, 2004, s.652).

2014-2015 senesinde toplanan Zaman Kullanım Anketi bilgilerinden elde edilen verilerin, ülkemizde hane içi emeğinin orantılı olmayacak şekilde kadınların sırtlandığını gözler önüne sunmuştur. Kadın günde ortalama 4 saat 35 dakika ev işleriyle zamanını harcamaktadır. Erkek ise sadece 53 dakikasını ev işlerine ayırmaktadır.

3.6.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim, kadının işgücünde bulunmasını sağlayan en önemli etmenlerden biridir. Teknolojik gelişmeler ve globalleşmeyle beraber eğitimin ehemmiyeti git gide artmıştır (SORKUNLU, 2019, s. 71).

Küreselleşmeyle beraber yeni istihdam olanakları doğmuştur. Ama bununla birlikte insanlar öte taraftan da işsizliğe maruz bırakılmıştır. Globalleşmenin etkisi altında bıraktığı en önemli alanı ekonomik büyüme ve istihdamdır.

Küreselleşmeye bağlı olarak yoğunlaşan teknolojiyle beraber, vasıflı çalışan ihtiyacı doğmuştur. Yüksek vasıflı olmayan işsizlik oranı da artmıştır. Teknolojik gelişmeler, bilgiye dayalı işleri yapan işçilere olan talebi arttırmıştır. Böylece talebe olan farklılık işçilerin göç etmelerine sebep vermiştir (ZEREN& KILINÇ, SAVRUL, 2017, s. 88).

Eğitimin seviyesindeki artış insanların işgücünde daha iyi bir konumda ve koşulda bulunmasını sağlamaktadır. (ALCAN, 2018. s. 7).Toplumların gelişmişlik seviyesi göstergelerinden biri, nüfusun eğitim seviyesinin yüksek oluşudur. Kadınların eğitim seviyesi artış gösterdikçe ve ekonomik özgürlüğü artıkça birçok duruma olumlu etkisi olmaktadır. Çalışan annelerin büyüttüğü çocuklarının yaşam koşullarının daha kaliteli olması ve ekonomik kalkınmada aktif bir biçimde bulunması olumlu etkilerdir (BEDÜK, 2005, s.110).

Araştırmalar eğitim seviyesiyle kadının iş hayatına katılma oranı arasında pozitif bir bağlantı olduğunu söylemektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan kadının, ücretli çalışma halinden ayrılma oranı düşük olmaktadır. Ayrıca bu kadınların doğum yaptıktan sonra işgücü piyasasına kısa zamanda geri döndükleri görülmektedir. (SORKUNLU, 2019, s. 71).

Eğitimin yüksek seviyede oluşu, çalışanın iş yaşamına dahil olma durumunu arttıracaktır. Kırsaldan kente göçen kadın işgücünü bu duruma örnek olarak verebiliriz. Kadın işgücü köylerdeki eğitim olanaklarının yeterli olmamasından ötürü kentlere göç etmektedir. Kente göç eden kadınlar ise, iş hayatında belirli bir zaman bulunmamakta veya bütünüyle iş yaşamından kopma durumuna gelmektedir. (TAŞ, 2019, s.35).

Şekil 3. Kadınların İşgücüne Katılımının Önündeki Engeller

Sosyal ve Kültürel Engeller
<ul style="list-style-type: none"> •Aile tarafından iznin verilmemesi •Akıllarda güvenliğin şüphesi •Güvensizlik durumu •“Başkalarının ne düşündüğü” endişe hali •Bakım yükümlülüğü
Ekonomik Engeller
<ul style="list-style-type: none"> •Kayıtdışılığın yüksek oranı •Ücretlerin düşüklüğü •Fazla çalışma süreleri •Ekonomik buhran •Yeterli olmayan eğitim • Çocuk bakımı için karşılanabilir fırsatların olmaması

(Kentlerdeki Eğitim Düzeyi Düşük Kadınlar)

Kaynak: (YÜCEOL, 2017, s.56).

Türkiye’de zorunlu eğitimin uygulanması ile kadının okullaşma ve eğitim oranının artış gösterdiğini görmekteyiz. Yalnız eğitim ve cinsiyete göre işgücünde bulunmaları mukayese edildiğinde, kadının bütün eğitim seviyelerinde erkeğin gerisinde olduğu görülmektedir. Bunun nedenlerini de şöyle sıralayabiliriz.

- Ataerkil bir topluma ait olma durumumuz,
- Ülke içi göçün oluşu ve düzenli olmayan kentleşme,
- Yaşadığımız toplumun kadınlara biçtikleri roller,
- Kadınların erkenden evlendirilmesi ve çocuk sahibi oluşu,
- İstihdamda bulunan kadınların genellikle önceliklerinin, gelenekselleşmiş rollerinin olması. İş yükümlülüklerini ise ikinci plana atmaları (SORKUNLU, 2019, s.72).

Eğitim seviyesi kadının istihdamında önemi olan bir faktördür. Kadının eğitim düzeyi düşük ise genel olarak katma değeri düşük olan işlerde az ücretle çalışmaktadır. Aynı zamanda iş bulma durumları eğitim seviyesi yüksek olanlardan daha az olmaktadır (ACAR, 1992, s.91).

Eğitimde cinsiyet eşitsizliğinin olması, kadının beşeri sermaye ve verimlilik durumlarını azaltmaktadır. Görülen bu durum, ilk olarak işgücünde verimlilik halini düşürmektedir. Sonraki aşamada ise ulusal gelirin azalmasına sebebiyet vermektedir (GÜNŞOY&ÖZSOY, 2012, s.3).

Yüksek eğitilmiş kadınlar, hem eğitim seviyesi yüksek hem de bilinci yüksek çocuk yetiştirmektedir. Ayrıca bu kadınlar genellikle az sayıda çocuğa sahip olmaktadır. Bu durumun nüfusun artış hızını kontrol altında tutacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda işgücü piyasasına faydasının yanında, uzun süreli ülkenin ekonomisinde de faydasının olacağı düşünülmektedir (BERBER& YILMAZ, ESER, 2008, s.14).

Eğitilmiş işgücü, işgücü arzı ile işgücüne katılım oranlarına pozitif bir şekilde etki edecektir. Böylece ekonomik büyümede ve insani gelişme de yararının yanında fakirliği de azaltacaktır. Bilhassa kadınların adına eğitilmiş olma durumu işgücüne katılım oranlarının yükselmesini sağlayan bir etkidir (KARPAT, ÇATALBAŞ, 2015, s.261).

3.6.4. Yaş, Medeni Durum ve Çocuk Sayısı

Kadının işgücünde bulunmasında önemi büyük olan bir diğer faktör ise medeni durumudur. Medeni durumuna göre, kadınların işgücüne katılma kararını verirken hesaba katacakları kıstasları değişiklik göstermektedir. Kadın bekar değil ise, zamanını ev işi ve çocuk bakımı ile

geçirip genel olarak işgücünün dışarısında olabilmektedir. Gelenekselleşmiş düşünce tarzları da evli kadınların işgücünde bulunmasında negatif yönde etki yaratabilmektedir.

Evli olup olmama durumunun işgücünde bulunmada belirleyici hali bilhassa kentlerde daha büyük etkiye sahip olmaktadır. Kent ve kırsaldaki kadının işgücünde bulunmasında evli olup olmaması durumu ile yaşın etkisi hesaba katıldığında farklılıkların olduğu açıkça görülmüştür. Kentte yaşayan evli kadının kırsaldaki evli kadına göre her yaş grubunda işgücünde bulunması daha düşüktür. Kırsaldaki çocuğu olan ücretsiz aile işçisi ile kentteki çocuğu olan kadın arasında işgücüne katılımında farklılık vardır. Kırsalda ücretsiz aile işçisi şeklinde istihdamın içinde bulunan kadınların, evladını yanına alma olanakları vardır. Kentte hayatını sürdüren kadınların ise bakım hizmet durumlarından faydalanması bir mecburiyettir (SORKUNLU, 2019, s.75-76)

Kadının çalışması ile bağlantılı olarak ailesindeki çocuk sayısı değişim göstermektedir (GÜLER& ÖZÇELİK, 2002, s.24). Kadının evli ve çocuk sahibi olma durumu istihdamda ayrımcılığın oluşması sebeplerindendir. Toplumların kadınlara biçtiği roller ve onlara sırtlamak zorunda bıraktıkları sorumluluklarla beraber, kadınların işgücünde bulunması daha zor duruma gelmektedir. Ülkemizde kadınların işgücüne katılmasında çocuk bakım maliyetinin etkisi çok fazladır. Çocuk bakım maliyetinin fazla olması nedeniyle bilhassa az gelire sahip bireyler çok fazla zorluk yaşamaktadır (ÖZER&BİÇERLİ, 2003, s. 68).

Ülkemizde kadının çocuğu olduğu durumda genel olarak çalışma yaşamından ayrıldığı görülmektedir. Evlenmemiş veya boşanan kadınların işgücüne katılım oranı ile evli olan kadınların işgücüne katılım oranı arasında gözle görülür bir fark mevcuttur. Evli olan kadının işgücüne katılım oranı düşüktür. Bekar veya boşanmış kadının işgücüne katılım oranı ise yüksektir. (YILMAZ & ZOĞAL, 2015, s.17).

Kent ve kırsalın işgücüne katılım oranları incelendiğinde, boşanmış kadının işgücüne katılım oranlarında farklılığın olduğu anlaşılmaktadır. Kentlerde yaşayan boşanmış kadının, işgücüne katılım oranının daha fazla olduğu görülmektedir (ÖZER&BİÇERLİ, 2003, s.70).

Yaş faktörünün de kadınların işgücünde bulunmalarında etkisi bulunmaktadır. Yaş faktörü, ülkelerin gelişmişlik seviyesi ile toplumun yapısına göre değişiklik göstermektedir. Bu etken, medeni hal ve çocuk sayısı ile bağlantılı olarak göstermektedir. Ferdin yaş durumu, onun işgücündeki uzmanlaşmasına dair bilgi verir. Yaş alındıkça işgücünün verimliliğinin düşmesi, bağımlılığı olan çocuk sayısının azalışı ve emekli olma durumu fertlerin emek piyasası içinden ayrılmasına sebebiyet vermektedir (SORKUNLU, 2019, s.77-78).

Tablo 18. Çeşitli Ülkelerde Kadınların İşgücüne Katılım Oranı(2010-2019)

15-64 Yaş

ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI (2010-2019)
--

Ülke	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Almanya	70,8	71,9	71,9	72,6	72,9	73,1	73,6	74,0	74,3	74,9
Avustralya	70,0	70,5	70,4	70,5	70,5	71,3	71,6	72,4	73,2	73,9
Avusturya	68,9	69,3	70,0	70,7	70,8	70,9	71,7	71,8	72,0	72,3
Brezilya	..	60,8	57,8	58,5	58,3	59,0	59,8	60,6	61,1	62,2
Bulgaristan	62,2	61,9	63,2	64,5	65,0	65,4	64,6	67,1	67,0	68,7
Fransa	65,4	65,4	66,0	66,7	67,1	67,3	67,6	67,6	68,2	68,2
Güney Afrika	48,4	49,0	49,4	50,4	50,7	52,1	52,2	53,6	53,2	53,4
Hollanda	72,4	72,9	74,0	74,4	73,8	74,7	75,0	75,2	75,8	76,7
İspanya	67,1	68,3	69,3	69,7	69,8	70,0	70,2	69,9	69,7	70,1
İsveç	76,2	77,4	77,9	78,8	79,3	79,9	80,2	80,6	81,0	81,1
İzlanda	82,7	82,4	83,3	84,3	84,2	85,5	86,2	85,7	84,5	84,4
Japonya	63,2	63,0	63,4	65,0	66,0	66,7	68,1	69,4	71,3	72,6
Kanada	74,3	74,1	74,3	74,7	74,2	74,2	74,4	75,0	75,1	75,6
İtalya	51,1	51,4	53,4	53,6	54,4	54,1	55,2	55,9	56,2	56,5
Şili	51,8	53,9	54,6	54,9	55,7	55,8	56,1	57,1	57,9	58,0
Türkiye	30,2	31,5	32,3	33,7	33,6	35,0	36,2	37,6	38,3	38,7
Yunanistan	57,5	57,5	58,3	58,3	59,0	59,9	60,4	60,3	59,9	60,4

(OECD, 2010-2019).

Tablo 19. Çeşitli Ülkelerde Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranı(2010-2019)

15-64 Yaş

ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE ERKEKLERİN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI (2010-2019)										
Ülke	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019

Almanya	82,4	82,7	82,5	82,6	82,5	82,1	82,2	82,4	82,9	83,5
Avustralya	82,9	82,8	82,5	82,4	82,1	82,7	82,3	82,6	82,9	83,2
Avusturya	80,0	79,9	80,2	80,4	80,0	80,1	80,7	81,0	81,6	81,8
Brezilya	..	83,5	80,7	80,7	80,3	80,9	80,5	80,3	80,1	80,6
Bulgaristan	80,6	69,9	71,0	72,2	72,9	73,2	72,7	75,4	75,9	77,6
Fransa	74,7	74,5	75,1	75,3	75,1	75,3	75,4	75,6	75,8	75,3
Güney Afrika	63,3	62,8	63,3	63,4	63,7	65,1	65,4	66,1	65,6	65,8
Hollanda	83,4	83,2	83,9	84,3	84,2	84,6	84,4	84,2	84,7	85,1
İspanya	81,8	81,5	81,2	80,9	80,7	80,9	80,5	80,2	80,1	79,9
İsveç	81,8	82,4	82,6	83,3	83,6	83,5	83,9	84,3	84,4	84,6
İzlanda	88,2	87,8	87,6	88,8	89,1	90,3	91,8	90,8	89,9	89,4
Japonya	84,8	84,4	84,3	84,6	84,9	85,0	85,4	85,5	86,2	86,4
Kanada	81,4	81,4	81,3	81,4	81,3	81,8	81,8	81,9	81,7	82,4
İtalya	73,1	72,8	73,7	73,3	73,6	74,1	74,8	75,0	75,1	75,0
Şili	77,8	78,6	78,0	78,1	77,6	77,7	77,4	77,6	77,3	76,8
Türkiye	75,4	76,4	75,8	76,3	76,6	77,0	77,6	78,2	78,6	78,2
Yunanistan	78,3	77,2	76,9	76,9	76,0	75,9	76,2	76,4	76,6	76,7

(OECD,2010-2019)

OECD'nin çeşitli ülkelerde erkek ve kadınların işgücüne katılım oranı verilerine göre, her ülkede kadının işgücüne katılım oranı erkelerin gerisindedir. Bu fark durumu gelişmiş ülkelerde daha az olsa da yine de eşitlik durumu görülmemektedir.

3.6.5. Yasal Düzenlemeler

Kadınların işgücü içerisine katılmasını fazlaştırmak amacıyla gerçekleştirilen düzenlemeler ile verilen haklar arasında farklılıklar görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde doğum olduktan sonra kadınların işgücü piyasası içerisinde kalmasını sağlayan bir takım düzenlemeler mevcuttur. Üyesi olduğumuz OECD ülkelerinin doğum iznine ayırdığı sürenin yaklaşık 18 ay olması bu duruma örnektir. Estonya 62 haftayla, Bulgaristan ve Hırvatistan 58 haftayla ücretli doğum

izninin en fazla olduğu ülkelerdir. Ülkemizde ücretli doğum izni ise 16 haftadır (SORKUNLU, 2019, s.79-80).

Ülkemizde işe alım, terfi ve ücret politika durumlarında kadına yapılan açık ayrımcılıklar yasadışıdır. (DAYIOĞLU & KIRDAR, 2010, s.10).

Ülkemizde çalışan kadının işgücüne katılımını yükseltmek amacı ile yapılan düzenlemelerden bazıları şöyledir:

- 100 üzerinde kadın işçinin çalışıyor olması halinde, emzirme odalarının yapılması. 150 ve üstü kadın çalışanı olanlara, gündüz bakım evi mecburiyetinin olması.
- İşyerinde cinsel tacizin yasaklanması. Bu durumun görüldüğü aşamada ispat yükünün taciz ile suçlanan kişiye bırakılması.
- Bir diğer düzenlemeye ise geçici istihdam bürolarının kurulmasını örnek verebiliriz.

3.6.6. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmayarak çalışır olmayı ifade etmektedir. Kayıtsız olarak çalışmak istihdamın en önemli problemlerindedir. Kadınların kayıtsız çalışma oranı erkeklerden çok daha fazladır. Bu istihdam, bilhassa fazlaca göç alan büyük şehirlerde gününbirlik çalışan kişilerin meydana getirdiği bir piyasa çeşididir (SORKUNLU, 2019, s.80)

Kayıt dışı ekonomi ülkemizde kadının işgücünde bulunmasını etkileyen bir durumdur. Kentsel emek piyasalarında ise, kadının işgücüne katılma oranlarının yüksek olmamasına sebep olan bir faktördür. Bir kısım kentte yaşayan kadın, istatistiklere bakıldığında çalışmıyor şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu kadınlar aslında başka işlerde kayıtsız olarak çalışmaktadırlar. Kayıt dışı çalışan kadınların yaptıkları bu işlerde, tekstil sektöründe fason üretimi olan işletmelerden parça başı aldıkları işlerdir. Bu durumun yanı sıra örgü, gündelikçi işçilik, iğne oyası ve dikiş işleri de yapmaktadırlar (ÖZER&BİÇERLİ, 2003, s.67).

Kadınların işgücünde bulunmama oranlarının kökeninde ki sebepler iki şekilde ele alınmaktadır. Bu sebepler olgusal ve yargısal nedenlerdir. Ülkenin işsizlik oranının fazlalığı, kadının almış olduğu ücretlerin düşüklüğü, kadının yetenek ve eğitiminin eksikliği, yuva ve kreşlerin yeteri kadar olmaması durumları olgusal nedenlerdir. Kadının kendi alanını ev içi şeklinde konumlandırması, kendisini ailede annelik ve babalıkla tanımlayışı ve evin dışındaki yaşamı erkeğe ait bir alan şeklinde görmesi ise yargısal nedenlerdir (İNCE, 2010, s.30).

3.6.7. Ücret ve Gelir Eşitsizliği

İş hayatında ücretlerdeki eşitsizlik durumu kadının karşılaştıkları ciddiye alınması gereken en önemli sorunlardan biridir. Genel olarak özel sektörün içindeki kadın çalışanlar adına, çoğu iş sahalarında eşit işe eşit ücret ilkesi geçerliliği olmamaktadır. Ayrıca erkeğe nazaran kadının daha az ücret ile istihdam edildiği de görülmektedir. Kadın çalışanlara verilen ortalama ücret, erkeğe verilen ücretin altındadır. Kadınlar daha az ücretli sektörlerin içerisinde daha çok

çalışabilmektedirler. Aynı meslek gruplarında olsalar dahi erkeğe nazaran ortalama daha az ücret almak durumunda olabilmektedirler.

1980'den sonra gerçekleşen ekonomik kriz Türkiye'de kadınların istihdamda bulunmasını fazlaştırmıştır. Kadınların işgücündeki konumlarına bakıldığında, genellikle emek yoğun, niteliği olmayan ve az ücretli işlerin içinde bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Kadınların ikincil işgücünün özelliklerini barındırması, onların bu tarz işler için uygun olduğunu düşündürmektedir. Ama aslında görülen bu hal kadın ve erkek arasında eşitsizliğe sebebiyet vermektedir (CAM, 2003, s.7).

Kadınlar bir takım sebeplerden ötürü düşük nitelikli ve az ücretli bulunan işlerin içerisinde bulunmaktadır. Bu durumu yaratan sebepler eğitim seviyelerinin düşük olması ve çocuk sayısı gibi durumlardır. Nitelik durumları eşit olduğundaysa farklı ücret ödemesiyle karşılaşmaktadırlar (SORKUNLU, 2019, s.81).

Erkekler ve kadınlar arasında meydana gelen ücretteki farklılık durumlarına sebep olan ayrımcılık farklı nedenlerden dolayı olabilmektedir.

- İlki, kadının düşük ücretli kurum ve işlere başvurularından ötürü ücret farklılıklarının meydana gelmesidir. Ayrımcılık bu durumda işe alımdan itibaren başlayıp terfi aşamasında da devamlılığını göstermektedir. Ayrımcılığın bu haline “dağılım ayrımcılığı”ndan kaynaklanan ücret ayrımcılığı denilmektedir.
- İkincisi ise bir kurumun içinde çalışan kadınların, aynı işleri gerçekleştirmelerine rağmen erkek çalışanlardan daha az ücret aldığıdır. Bu ayrımcılık ise “işten kaynaklanan ücret ayrımcılığıdır.
- Üçüncü olarak da erkek işi şeklinde kabul görülen ve bu yüzden de erkeklerin egemenliğindeki işlerde çalışan kadınların, işin niteliklerini barındırmasına rağmen erkeklerden daha az ücret almalarıdır. Böyle bir ayrımcılık da “değersel ayrımcılık”tır (SAYAR, ÖZKAN&ÖZKAN, 2010, s.95-96).

Avrupa Birliği'nde fırsat eşitliği kavramı 1992'de dile getirilmiştir. Böylece işyerinde kadın-erkek adına eşit davranma ve kadın-erkek bakılmaksızın eşit ücret verilmesi net bir şekilde göz önünde tutulmuştur (TUTAR&YETİŞEN, 2009, s.122).

Beşeri sermayenin verimli şekilde çalışabilmesi için ücret düzeyi çok önemlidir. Zira bireyin hakim olduğu beşeri sermayenin kaçını üretime ileteceği yalnızca kendisine tabidir. O yüzden bireyin işyerinde hak ettiği ücreti aldığına inanıyor olması icap etmektedir (ESER& EKİZ, GÖKMEN, 2009, s.47-48).

Beşeri sermayenin hak ettiği ücreti alamaması birçok negatif duruma neden olmaktadır. Bunlar çalışanların verimsizliği ve alakalı ülkeden beşeri sermaye kaçıdır. Bilhassa yanlış ücret politikaları nedeniyle az gelişmiş ülkelerdeki kıt beşeri sermayelerinin bir bölümü, daha fazla ücret sebebi ile gelişmiş ülkelere gitmektedirler (KARAGÜL, 2003, s.87).

SONUÇ

Bu çalışma ile ilk etapta geçmişten günümüze kadının toplumdaki değişimine bakılmıştır. Geline noktada kadının çalışma yaşamındaki konumu ve işgücündeki önemi değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde tarihsel süreçte toplumların kadına olan bakış açısı irdelenmiştir. İkinci bölümde ise çalışma hayatındaki kadın ele alınarak, kadınların çalışma hayatında yaşadığı zorluklar ve engeller incelenmiştir. Son olarak ise kadının işgücüne etkisi üzerinde durulmuş ve ekonomik kalkınmadaki önemine değinilmiştir.

Türkiye’ de her dönemde kadın istihdamı erkeklere kıyasla düşük seviyelerde bulunmuştur. İki cins arasında istihdam oranları bakımından hep bir fark durumu göze çarpmaktadır. Bu durumun en büyük sebebi toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir.

Ülkemizde kadınlar açısından her türlü hakkın sağlandığı ve değişimin görüldüğü ilk dönem Cumhuriyet dönemidir. Gelişmiş bir toplumu meydana getiren önemli hamleler Cumhuriyet ile gerçekleşmiştir. Bu dönem de Atatürk Devrimleri ile kadının toplumdaki konumunda önemli bir değişim ve gelişim gerçekleşmiştir. Yasalar ile kadın-erkek eşitliği sağlanmıştır. Kadınlar; seçme-seçilme, boşanma, mesleğini seçme, kamuda görev alma ve eğitim de birçok sosyal-toplumsal haklarını elde etmişlerdir.

Atatürk liderliğinde Cumhuriyet’in ilan edilmesi ile birlikte Türk kadını bazı hakları diğer batılı ülkelerden daha önce elde etmiştir. Atatürk, ileri görüşlülüğü ve modern düşünce yapısı ile yaşadığı çağın ilerisinde kararlar almıştır. Buna rağmen günümüzde gelinen noktada eğitim, istihdam, siyaset ve daha birçok alanda arzu edilen noktaya ulaşamamıştır. Bu durumun asıl sebebi toplumdaki cinsiyet eşitsizliğine dayanan bakış açısı ile kadının eğitim seviyesinin düşük olmasıdır. Bu nedenden dolayı kadın ya ücretsiz aile işçisi ya ev hanımı ya da kayıtsız olarak çalışmaktadır. Bir diğer en önemli konu ise kadınlarla ilgili olan kararlarda ve uygulamalarda karar alma mekanizmasında kadınların değil de erkeklerin olmasıdır. Kadın işgücünün istenilen noktada olmamasına daha birçok durum neden olmaktadır:

- Toplumun basmakalıp düşünceleri ile kadını konumlandırmaları,
- Kadının eğitim seviyesinin düşük oluşu,
- Kadınların daha fazla niteliği olmayan işlerde kayıt dışı çalıştırılmaları,
- Öncelikli görevlerinin annelik ve ev odaklı olması,
- Cinsiyet eşitsizliği,
- Siyasi alanlarda varlık gösterememek,
- Kreş ve bakım desteği yetersiz oluşu sebebiyle işgücü piyasasında bulunmayı tercih etmemesi,

- Kadının elde ettiği düşük ücret gelirin sadece eşinin gelirine ek gelir olarak düşünülmesi.

Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının ve çalışma koşullarının iyileştirmesiyle ülkenin kalkınmasında pozitif etkileri olacaktır. Bu yüzden kadın işgücünün artması adına yapılması gereken ve hayata geçirilmesi gereken bir takım eylemler olmalıdır. Yapılması gereken çözüm önerileri bu şekilde açıklanabilir:

- Kadının toplumsal yaşama katılıp kendisini bulmasını ve işgücünde bulunmasını kolaylaştıran en önemli faktör eğitimidir. Kadınların eğitim seviyeleri ne kadar yüksek olursa işgücünde kayıtlı olarak, haklarını savunarak, ücretlerini yükselterek ve yükselme fırsatının olacağı bir ortamda çalışarak hayatlarını sürdürebilirler. Eğitim düzeyinin artmasının önemine, ILO ile TÜİK'in ortak çalışmasıyla hazırlanan "Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması Raporu" 2020 örnek verilebilir. 2015-2018 yılları itibarıyla Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verisi kullanılarak yapılan sonuca göre, ilkokul ve altı eğitim düzeyine sahip ücretli çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ücret farkı en yüksek düzeyde (%38,6) iken, yükseköğretim ve üzeri eğitim düzeyine sahip çalışanlarda (%15,8) en düşük düzeydedir.

- Toplum yapısındaki ataerkil yapının değişmesi de kadın işgücünün artmasında çok büyük bir öneme sahiptir. Toplumun kadına olan bakış açısının değişmesi ile cinsiyet eşitsizliği ortadan kalkmaktadır. Böylelikle kadınlara yönelik olan aile içi misyonlar azalmaktadır. Bu durumların değişmesine bağlı olarak da kadınların evlerinden çıkıp, işgücü piyasasında kendilerine daha kolay yer bulmaları sağlanmaktadır. Marx ve Engels bu konuyu Kutsal Aile kitabında ele almıştır. Kutsal Aile kitabında kadının konumunun erkeğin gerisinde olma durumunu simgesel olmaktan çıkarmaktadır. Marx, kadının konumunun insanlık dışı olduğunu anlatmaktadır. Yalnızca yasal iyileştirmeler yapmanın yeterli olmadığını savunmaktadır. Değiştirilmesi gerekli olan şeyin kadınların durumu olduğunu düşünmektedir. Savunulan bu bakış açısı, sorunu toplumsallaştırmaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF), 2020 Cinsiyet Eşitliği Raporuna göre, dünya ülkelerinin cinsiyet eşitliğine göre sıralamasında ilk sıralarında İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç bulunmaktadır. Türkiye ise listenin sonlarında yer almaktadır. Geçen yıl 149, bu yıl ise 153 ülkenin bulunduğu sıralamada Türkiye 130. sırada bulunmaktadır. Bu sıralamada ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, siyasi yetkilendirme, eğitimsel kazanım, sağlık ve hayatta kalma gibi kriterler göz önünde bulundurulmuştur. Ülkemizde erkekler ve kadınlar arasında en yüksek farkın olduğu endekslerden biri ise, üst düzey rollerdeki temsildir. 2020'de Türkiye, üst düzey rollerdeki temsil bakımından 153 ülke arasında 132. sırada yer almaktadır. Türkiye'deki uzman meslekler ve teknik elemanlar arasındaki kadınların oranı ise %40.1'dir. Bu oran, Türkiye'yi dünya genelinde 111. sıraya getirmektedir.

Kayıtlı olma hali ile sigorta, cinsiyet bakımından fazlaca adaletli olmayan bir durumdur. Tarım da çalışan kadın ve erkek sayısı birbirine yakındır. Tarımda çalışan her iki cinsin sayısının birbirine yakın olmasına rağmen kayıtlılık oranında farklı bir durum ortaya çıkmaktadır. TÜİK 2020 verilerine göre; tarımda faaliyet gösteren kadınların %94,3 'ü kayıtsız çalışmakta iken, erkekleri ise %76,0'ı kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Tarımın dışındaki faaliyetlerde daha eşit bir oran karşımıza çıksa da halen tarım dışında istihdam edilen kadınların

%21,7'si kayıt dışıdır. Daha birçok veriler kadının toplumdaki konumunun değişmesi gerektiğini göstermektedir. Bu durumlara örnek verdiğimizde:

- Şubat 2019'da Dünya Bankası'nın yayınladığı "cinsiyet ayrımcılığı ve buna karşı verilen mücadele" adlı raporda 187 ülke arasında Türkiye 87. sıradadır.

- 2018 yılında meclisteki toplam 600 milletvekili arasında erkek sayısı 496, kadın sayısı ise 104'tür.

- OECD'nin 2019'deki çeşitli ülkelerde işgücüne katılım oranı verilerine göre, İzlanda'nın kadın işgücüne katılım oranı 84,4'tür. Türkiye'nin ise kadın işgücüne katılım oranı 38,7'dir.

- Ülkemiz kadınların ekonomik bakımdan güçlü bir konumda olmasını gaye edinse de, halen kapatılması gereken boşluklar vardır. Ekonomik arayış alanında, Dünya Bankası'nın Kadınlar, İş Hayatı ve Hukuk, 2021 raporu Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinin Avrupa ve Orta Asya bölgesi ortalamasına yakın seviyelerde bulunduğunu göstermektedir. Bölge ortalaması 100 üzerinden 84,2 puan iken, Türkiye'nin puanı 82,5'tir. Bu duruma ve ülkedeki genel olarak uygun mevzuata rağmen, ülkenin ölçüleri geride kalmaya devam etmektedir. Özellikle evlilik, emekli maaşları, piyasaya giriş önündeki mesleki engeller, eşit maaş ve doğum izni ile ilgili alanlarda.

- Kadınlar için istihdamın oluşması adına mesleki kursların açılması onların işgücünde bulunmalarını kolaylaştıracaktır.

- Kadının iş yaşamında bulunmasına engel olan en önemli nedenden bir diğeri ise, hastaya ve yaşlıya olan bakımdır. Hastaya ve yaşlıya olan bu sorumluluğun kadınlardan alınması onların iş yaşamında bulunmalarını sağlayacaktır. Aile bakımının kadının üzerinde olduğuna TÜİK, 2014-2015 Zaman Kullanım Araştırması hanehalkı ve aile bakımı süresi örnek verilebilir. Türkiye'de erkeklerin hanehalkı ve aile bakımı süresi 00:46, kadınlar ise, 03:31'dir.

- Kadınların işlerinden ayrılma ya da iş aramaktan uzaklaşmalarının diğeri bir önemli sebebi çocuk bakımındır. Bu bakımdan kreşlerin çok rahatlıkla ulaşılabilir olması gerekmektedir. Bu nedenle çalışan kadın için, uygun fiyatlarla anlaşmalar yapılarak bu sorun halledilebilir. Bu problem halledildiği takdirde kadın işgücü artış gösterecektir.

Yaş gruplarına göre, erken çocukluk bakım ve okul öncesi eğitim kurumlarına katılım oranları incelendiğinde, 2016-17 öğretim yılında, 3 yaş öncesi bakım, neredeyse yok denecek kadar azdır. Okul öncesi bakımların yeterli olmayışı ve okulların tam gün olmaması, kadının iş hayatından kopmasına neden olmaktadır. Hatta kadın böyle bir durumda iş hayatına hiç katılamamaktadır. TÜİK Aile Yapısı Araştırması'na göre (2016), hanedeki 0-5 yaş grubu çocukların %86'sına annesi, %7,4'üne büyük annesi, %1,5'ine bakıcısı, %1,3'üne yakın akrabası/komşusu bakmaktadır. Kreş ya da anaokulundan yararlanan çocuk oranı ise %2,8'dir. Yaşlı ve engelli hizmetlerinde kamusal veya özel hizmet sunan kurum sayısı da yetersiz durumdadır.

Gelişmiş ülkelerde doğum olduktan sonra kadınların işgücü piyasası içerisinde kalmasını sağlayan bir takım düzenlemeler mevcuttur. Üyesi olduğumuz OECD ülkelerinin doğum iznine

ayırıldığı sürenin yaklaşık 18 ay olması bu duruma örnektir. Estonya 62 haftayla, Bulgaristan ve Hırvatistan 58 haftayla ücretli doğum izninin en fazla olduğu ülkelerdir. Ülkemizde ücretli doğum izni ise 16 haftadır.

- Kadınların girişimci olarak varlık göstermeleri için mikro krediye ulaşmaları sağlanmalıdır. Sağlanan imkanlar ile kadınlar daha rahat bir şekilde iş yaşamında bulunabileceklerdir.
- Gelişmiş ülkelerde kadınların küçük çocukları olsa da esnek çalışma biçimleri ile işgücünde bulunabilmektedirler. Bu düşünce ile ülkemizde de küçük çocuğu bulunan kadınlar için esnek çalışma biçimleri olan işyerlerinin desteklenmesi ve teşvik edilmesi gerekmektedir. Bu destek ve teşvik ile beraber daha fazla kadın çalışma hayatında bulunacaktır.

ILO 2018-2019 Küresel Ücret Raporuna göre Türkiye, % 29.6 ile hem üst hem de orta ve alt gelir grubundaki ülkeler arasında analık ücret farkının en yüksek olduğu ülke olarak bu alanda en olumsuz koşullara sahiptir. Çalışan çocuk sahibi Türk kadını, anne olmayan bir kadına göre %30 daha az ücret almaktadır. Aynı zamanda, anne olma durumu, iş yaşamının kesintiye uğramasına neden olmaktadır.

- Kadın işgücünün artması adına, kira verme koşulu olmaksızın kadınların evlerinde ürettiklerini satabilmesi için alanların meydana getirilmesi gerekmektedir.

Kısacası kadın işgücünü çözmeye yönelik ne kadar yasal düzenleme yapılırsa yapılsın üzerinde durulması gereken nokta bu düzenlemelerin hayata geçirilmesidir. Örneğin ülkemiz açısından İstanbul sözleşmesi önem arz etmektedir. İstanbul sözleşmesi, kadına yapılan engellemeler ve her türlü ayrımcılık karşısında onları korumaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz ve ayrımcılık gibi durumlar bu duruma birer örnektir. İstanbul Sözleşmesi kültür, gelenek görenek ve din gerekçesiyle işlenen suçlarda haksız tahrik ve iyi hal indirimi uygulamaması yönünden de çok önemlidir. Çünkü ülkemizde işlenen suçlardaki savunmaların çoğunluğu gelenek-görenek ve namusu orta koymaktadır. Bu sözleşme, bu durumlara karşı kadını kapsamlı bir şekilde koruyacaktır. Ayrıca çalışan kadınlar için yapılan düzenlemelerin karar aşamasında kadınlar yer almamaktadır. Kadın, toplumda ve çalışma hayatında yaşadığı sorunları en iyi kendisi ifade edebilir ve çözüm önerisinde yine kendisi bulunabilir. Bu nedenle kadın ile alakalı düzenlemelerin içinde kadın da yer almalı ve toplumun her kesimi ile işbirliği içinde hareket edilmelidir.

KAYNAKÇA

ALTINDAL, Y. (2016). “Türkiye’de Turizm Sektöründe Kadın Girişimciliğinin Gelişiminin İncelenmesi: Batı Akdeniz Bölgesi-Güney Ege Bölgesi Karşılaştırması”.(Doktora Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

AFŞAR, B., & ÖĞREKÇİ, S. (2014). “Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 17(1), 65-86.

ADAKALE DEMİRHAN, F. E. & EKONOMİ, M. (2005). “Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler”. *İTÜ Dergisi*, 4(5), 55-67.

AKSOY, A., & ŞAHİN, M. (2005). “Çalışan Kadınların İşyerindeki Sorunları: Erzurum Alışveriş Merkezlerinde Bir Araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 3(4), s. 282-300.

ALPARSLAN, A. M., ÇETİNKAYA BOZKURT, Ö., & ÖZGÖZ, A. (2015). “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 66-81.

ARABACI, B. (2014). “Çalışan Kadınların Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algıları: Bursa Dokuma Sanayii Örneği”. (Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli: Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

AYDIN, E. (2009). “Formel ve Enformel Sektör Ücret Farklılıkları: Katmanlı İşgücü Piyasası Kuramının Türkiye Emek Piyasasına Uygulanması”. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ALCAN, D. (2018). “Türkiye’de İşgücüne Katılımın Belirleyicileri ve İşgücüne Katılım Oranı Öngörülleri”. (T.C. Kalkınma Bakanlığı, Uzmanlık Tezi), Ekonomik Modeller Ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü.

ACAR, A. C. (1992). “Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma”. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

BACCHUS, N. (2005). “The Effects Of Globalization On Women İn Developing Nations”, Honors College Theses, Pace University 2(9), 2-35.

BOLCAN, A. E. (2006). “Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

BİLİCAN GÖKKAYA, V. (2015). “Ahtapot Kadınlar: Aile ve İş Yaşamı Kıskaçındaki Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar”. *International Periodicalforthe Languages, Literature and History of Turkishor Turkic*, 10(10), 233-248.

- BÜYÜKNALBANT, T. (2009). “İktisadi Açıdan Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Kayseri Örneği”. (Yüksek Lisans Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BOZKAYA, G. (2013). “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz”. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), s.69-89.
- BEDÜK, A. (2005).“Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), s. 106-117.
- BERBER, M., & YILMAZ ESER B. (2008).“Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), s. 1-16.
- CAM, E. (2003). “Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları”. Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı, 3(13).
- CANDIR, H. (2014). “Türkiye’de kadın çalışanların sosyal haklar açısından durumu”. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- CEYLAN, A. (2013). “Çalışan Kadınların Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi: Edirne Örneği”. (Yüksek Lisans Projesi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- CEYLAN, A. B. (1999). İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma Avrupa Birliği Modeli Ve Türkiye. ANKARA: A.U. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.
- CEVHER, E., & ÖZTÜRK, U. C. (2015). “İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma”. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 860-876.
- CİNER, Ö. (2003). “Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇAKMAK, R. (2001). “Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇAKIR, Ö. (2008). “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı.31, 25-47.
- ÇAKIR, H. (2019). “İstihdamda Yer Almayan Kadının Kamusal Alandaki Görünmezliği” *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı.24, 691-706.
- ÇEVLİK, T. (2017). “Türkiye’de 2001-2015 Döneminde Kadın İşgücünün İstihdamı”. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇETİNKAYA, E. (2010). “Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 58, s. 45-57.

ÇELİKKALP, Ü., VAROL SARAÇOĞLU, G., & YORULMAZ, F. (2014). “Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Kadınlar, Sağlık Riskleri ve Sorunları”, TAF Preventive Medicine Bulletin, 13(3), s. 233-240.

DAYIOĞLU, M., & KIRDAR, M. G. (2010). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler”. Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı Ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı Çalışma Raporu, Sayı:5, s.1-81.

DALKIRANOĞLU, T. (2006). “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

DALKIRANOĞLU, T., & ÇETİNEL, F. G. (2008). “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 20, 277-298.

DOĞRU, A. (2010). “Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

DAVASLIGİL, V. (2011). “Kırsal Kalkınmada Kadın İşgücünün Rolü ve Kadın İşgücünü Etkileyen Faktörler”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Cinsiyet Farkı Endeksi, 2020

DEDEOĞLU, S. (2000). “Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği”. Toplum ve Bilim, 86, 139-170.

DURMAZ, Ş. (2016). “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(3), 37-60.

DURUOĞLU, T. (2007). “Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”. İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, Sayı 24, 61-76.

DOĞAN GÜNDAY, P. (2011). “Ekonomik Kalkınmada Kadın’ın Önemi ve Katkısı”. (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ENGELS, F. (2003). Ailenin, Özel mülkiyetin ve Devletin Kökeni, Eriş Yayınları.

ERTÜRK, A. A. (2017). “Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış”. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 23(1), s.345-369.

EROL, S. I. (2015). “Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri”. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(3), 1-22.

- ERKEK, S., & KARAGÖZ, H. (2009). “Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar”. Konya: Konya Ticaret Odası, 1-21.
- ERBAY, E., & TUNCAY, T. (2006). “Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı”. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 17(2), 25-40.
- ESER, K., & EKİZ GÖKMEN, Ç. (2009). “Beşeri Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi ve Türkiye Üzerine Gözlemler”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(2), s. 41-56.
- GOLDİN, C. (1991). “The Role of World War II in the Rise of Women's Employment”. *The American Economic Review*, 81(4). 741-756.
- GÜLEÇ, M. (2015). “Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Vatandaşlığa Etkileri Kuşadası 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”. (Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜNDOĞDU, A. (2018). “Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması”. (Yüksek Lisans Tezi). Tekirdağ: Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- GÜLDAL, D. (2006). “Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma”. (Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GERNİ, G. M. (2001) “İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(3), 19-46.
- GÜLÇUBUK, B., & YASAN, Z. (2009), İşsizlik Yoksulluk Ve Göç Kısılacında Kırsal Alanda Kadın Emeği, İzmir, 21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar Değişim Ve Güçlenme, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını, 1-9.
- GAUTHIER, A. H., SMEEDING, T. M., & FURSTENBERG, F. F. (2004). “Are Parents Investing Less Time In Children? Trends In Selected Industrialized Countries”, *Population and development review*, 30(4), s. 647-672.
- GÜNŞOY, G., & ÖZŞOY, C. (2012). “Türkiye’de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi”. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 49(568), 23-42.
- GÜLER B. & ÖZÇELİK, A., Ö. (2002). *Çalışan Ve Çalışmayan Kadınların Yiyecek Satın Alma-Hazırlama Davranışları Üzerinde Bir Araştırma*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara Üniversitesi Ev Ekonomisi Mezunları Derneği Yayınlan Bilim Serisi: 3.
- HECKMAN, J. (2015), Introduction To A Theory Of The Allocation Of Time By Gary Becker, *The Economic Journal*, 125, 403–409.
- İÇLİ, T. G. (1998). “Cumhuriyet Döneminde Kadının Sosyal Konumu”. *Hacet Tepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 15, 93-103.

İŞLER, R., & ŞENTÜRK, C. (2017). “Tarihsel Açıdan Uluslararası Kurum/Kuruluşlarda “Ekonomik Kalkınma” ve “Kadın” İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme”. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(22), s. 375-388.

İŞLER, R. (2010). “Feminist İktisadın Geleneksel İktisada Metodolojik Açıdan Getirdiği Eleştiriler”. Ekonomi Bilimleri Dergisi, 2 (1), s. 115-122.

İNCE, M. (2010). “Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği”. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İLO, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang--en/index.htm

Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi. İstanbul, 11.V.2011.

KARATAŞ, A. (2006). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği”. (Yüksek Lisans Tezi). Muğla: Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KAYA, C. (2009). “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri”. (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KOCACIK, F., & GÖKKAYA, V. B. (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1), 195-219.

KARACA, A. (2007). “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”. (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KARTAL, M. (2014). “Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği”. (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KORAY, M. (2000). *Türkiye’de Sosyal Sorunlar ve Sosyal Politika Uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitapevi.

KORAY, M. (2011). ” Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri”. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2(29), 13-53.

KORKMAZ, A., & KORKUT, A. G. (2012). “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), 41-65.

KARPAT ÇATALBAŞ, G. (2015). “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı”, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(10), s. 249-280.

KARAGÜL, M. (2003). “Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı”. Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 5, 79–90.

MARX, K.& ENGELS, F. & LENİN, V.I. (2003). Kadın ve Marksizm. İstanbul: Sorun Yayınları.

MAKAL, A. (2010). “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği”. Çalışma ve Toplum, 25 (2), 13-40.

MAYATÜRK, E. (2006). “Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama”. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

MERT, A. K., DENİZ, A., & TAŞTAN, U. (2019). “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Analizi”. Social Sciences Studies Journal, 5(52), 7211-7229.

OĞUZ, Ö. (2018). “Türk İş Hukuku’nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler”. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 134, 567-586.

OECD, https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en#

ÖZER, M., & BİÇERLİ, K. (2003). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), 55-86.

ÖNDER, N. (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”. Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1), 35-61.

ÖZDEMİR, A., & YILDIRIMALP, S. (2013). “Yapabilirlikten Yoksunluk Bağlamında Türkiye’de Kadın Yoksulluğu”. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 2(4), 50-83.

ÖZTÜRK, M., & ÇETİN B. I. (2009). “Dünyada ve Türkiye’de Yoksulluk ve Kadınlar”. Journal of Yasar University, 3(11), 2661-2698.

ÖZER GÜNER, E. S. (2018). “Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu Ve Kariyer Planlaması İstanbul İli Üzerine Bir Araştırma”. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÖRÜCÜ, E., KILIÇ, R., & KILIÇ, T. (2007). “Cam Tavan Sendromu Ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”. Yönetim ve Ekonomi, 14(2), 118-135.

ÖZAĞIR, A. (2010). “İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Bireysel Performansa Etkileri: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama”. (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÖZKAPLAN, N. (2009). “Duygusal emek ve kadın işi/erkek işi”. Çalışma ve Toplum, 2(21), 15-23.

ÖZÇATAL, E. Ö. (2009). “Yerel İşgücü Piyasasında Kadın Emeği: Tokat İli Araştırması”. (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

PALAZ, S. (2003). “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 6(9), 87-109.

PARLAKTUNA, İ. (2010).”Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”. Ege Akademik Bakış, 10(4) s. 1217-1230.

SAĞLIK, B., & ÇELİK, H. Y. (2018). “Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü”. Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2(2), 95-120

SOYSAL, T. (2006). “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”. Kamu-İş Dergisi, 8(4).

SAĞ, V. (2001). “Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk”. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2(1), 9-23.

SAYAR ÖZKAN G. & ÖZKAN, B. (2010). “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”. Çalışma ve Toplum, 1(24), 91-104.

SARIOĞLU, Z. (2012). “İş Yaşamında Kadınların Rolüne İlişkin Yargılar İle Örgüt Kültürü İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Kamu Sektöründe Bir Araştırma”. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

SUSAM, R. T. (2013). “Özel Sektörde Çalışan Kadınların Sorunları: Erzurum İli Örneği”. (Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

SEZEN, B. (2008). “Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli: Orta ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ŞALVARCI TÜRELİ, N., & DOLMACI, N. (2013). “İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma”. Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(2), 83-104.

SORKUNLU, F. (2019). “Sürdürülebilir Gelişme Açısından Kadınların İşgücüne Katılımının Önemi: Edirne İli Örneği,”. (Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

SEREL, H., & ÖZDEMİR, B. S. (2017).“Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 15(3), s. 132-148.

TAŞ, S. (2019). “Türkiye’de Kadın İş Gücünün Görünümü ve Büyümeye Etkisi (2008-2018)”. (Yüksek Lisan Tezi). Konya: KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TÜİK, ‘Kazanç Yapısı Araştırması’, 2018.

- TÜİK, 'Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması', 2018
- TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması, 2010
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Şubat 2020
- TÜİK, Kazanç Yapısı Anketi,2006-2010-2014
- TÜİK, Zaman Kullanım Araştırması 2006. 2014-2015
- Türkiye Büyük Millet Meclisi
- TÜİK, İş ve Aile Yaşamının Uyumu, II. Çeyrek, 2018
- TÜİK, İş ve Aile Yaşamının Uyumu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018
- TÜİK, Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü İstatistikleri, 2014-2020
- TÜİK, Eğitim Durumuna Göre Erkek İşgücü İstatistikleri, 2014-2020
- TÜİK, Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler, 2019
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri,2020
- TÜİK, Türkiye'de Ekonomik faaliyete göre istihdam edilen Kadın, 2016-2020
- TÜİK, Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücü, 2016-2019
- TANYELİ, Ç. (2008). "Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı Algılamasının Kadın Kariyeri Üzerine Etkileri: Kavramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma". (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkiye'de Kadın, (2020). Ankara: T.C. Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, s.1-82.
- TUTAR, F. & YETİŞEN, H. (2009). "Türkiye'de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü". Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(2), s. 116-131.
- URHAN, B. (2009). "Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri". Çalışma ve Toplum, 2, 83-110
- UZUN, G. (2005). "Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Uygulama". (Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÜNER, S. (2008). "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği". T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Projesi, 6-23.
- ÜÇYILDIZ, U. H. (2017). "Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesinde Faaliyet Gösteren Seyahat Acentalarında Bir Araştırma". (Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ, Ç. (2009). “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek”. Çalışma ve Toplum, 2(21), 25-40.

VİKİPEDİ, https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0stanbul_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi.

VİKİPEDİ, https://tr.wikipedia.org/wiki/Arap_toplumunda_kad%C4%B1n.

WEF, <https://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/the-global-gender-gap-index-2020/perfor>

YILMAZ, E., ÖZDEMİR, G., & ER ÜLKER, F. (2018). İzmir: Kırsal Alanda Kadınların Çalışma Hayatı Ve Sosyal Güvence Durumu, II. Uluslararası Kadın Çalışmaları Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı, Desem.

YILDIZ, Ö. (2013). “İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye’de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması”. Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 2(3), 95-110

YÜKSEL, M., & ÖREN, K. (2018). “Kadın Çalışanların Elektronik Ticarete İlişkin Algı Düzeylerini Ölçümlenmeye Yönelik Bir Alan Araştırması”. Social Sciences Studies Journal (Sssjournal), 4(16), 1249-1269.

YILMAZ, G. (2006). “Küreselleşme Ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YÜKSEL, M. (2018). “Kadın Çalışanların Elektronik Ticaret Eğilimleri Üzerine Bir Alan Araştırması: Çankırı Meb Personeli Örneği”. (Doktora Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YEŞİLTAŞ, M. (2005). “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz”. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(13), 147-153.

YILMAZ, M., & ZOĞAL, Y. (2015) .“Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği”. Uluslararası Ekonomi Kongresi-Econ World, 1-25.

YILMAZ, F. (2010). “Türkiye’de Kadın Çalışanların Mesleki Sağlık ve Güvenlik Koşulları”. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(13), 268-284.

YAĞCIOĞLU, S. (2018). “Kadın İşgücü İstihdamı Ve Sorunları: Konya Örneği”. (Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YUMUŞ, A. (2009). “Kamu Sektöründe Çalışan Kadın İşgücü Profili Üzerine Bir Alan Çalışması”. (Yüksek lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YÜCEOL, H. M. (2017). “Kentsel İşgücü Piyasalarında İşgücüne Katılım Zorlukları ve Kadın İstihdamı”. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(1), s. 49-63.

ZEREN, F., & KILINÇ SAVRUL, B. (2017) “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı Ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması”, Yönetim Bilimleri Dergisi, 15(2), s. 87-103.

