

**T.C.**  
**ORDU ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**KADIN İŞGÜCÜ VE İŞ-AİLE İLİŞKİSİ: ORDU İLİ FINDIK**  
**FABRİKASI İŞÇİLERİ ÖRNEĞİ**

**Yağmur OKAY**

**DANIŞMAN**  
**Doç. Dr. Sebiha KABLAY**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ORDU 2021**

## ÖĞRENCİ BEYAN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak savunduğum “Kadın İşĐücü ve İş-Aile İlişkisi: Ordu İli Fındık Fabrikası İşĐileri Örneği” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmadan yazdığımı ve yararlandığım kaynakların “Kaynakça” bölümünde gösterilenlerden farklı olmadığını, belirtilen kaynaklara atıf yapılarak yararlandığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

07 /06/ 2021

Yağmur Okay

18530500002

## ÖZET

### KADIN İŞGÜCÜ VE İŞ-AİLE İLİŞKİSİ: ORDU İLİ FINDIK FABRİKASI İŞÇİLERİ ÖRNEĞİ

Yağmur OKAY

Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Sebiha KABLAY

Haziran 2021

Bu çalışmada çalışan kadınların işgücü piyasalarındaki durumunu, iş hayatında karşılaştıkları sorunları ve iş-aile hayatı arasındaki dengenin kadınların hayatına etkilerini fındık fabrikası çalışanları özelinde araştırmak amaçlanmıştır. Diğer yandan toplumların ataerkil örüntüleri ile çalışan kadının toplumdaki konumu arasındaki ilişki de incelenmiştir.

Araştırmada kadınların işe, iş-aile yaşamı uyumuna ilişkin görüşlerini öğrenebilmek amacıyla nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş, gözlem ve derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu bağlamda Mart 2021’de Ordu’nun Altınordu ilçesinde faaliyette bulunan fındık fabrikalarından birinde, 20 kadın çalışan ve daha önce fındık fabrikalarında çalışıp emekli olmuş 5 kadın işçi ile yarı yapılandırılmış sorular çerçevesinde derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen bilgiler şunlardır; kadın çalışanların iş hayatına katılma nedenlerinden en önemlisi ekonomik gereksinimlerdir. Aile içinde tek gelir ile geçinmekte zorluk çekilmesi, ailenin borçluluk durumu, eşlerin hastalığı-işsizliği gibi durumlar kadınların iş hayatına atılmalarının önünü açmıştır. Çalışan kadınların medeni durumları iş ve aile hayatını farklı şekilde etkilemektedir. Evli kadınların, eşleri tarafından ev içi sorumluluklarını aksatılmaması şartıyla iş hayatında yer alabildikleri görülürken bekar kadınlar kendi istekleri ile iş hayatına atılmaktadırlar. Ayrıca evli ve çocuğu olan kadınlar bekar olanlara göre daha fazla sorumluluk sahibi olduklarından daha fazla yorulmaktadır. Bekar kadınlar evli ve çocuklu kadınlara kıyasla daha sosyal bir hayat yaşamaktadır. Eşi çalışmayan, bekar ya da eşi ölmüş kadınların hem harcama kalemlerine karar verme konusunda hem de sosyal hayatları hakkında özerklikleri bulunmaktadır. Çalışma ortamında toplumsal cinsiyet rollerine göre bazı işlerin paylaşımı yapılmaktadır. Covid-19 pandemisi çok yoğun çalışan kadınların dinlenmesine ve kendine zaman ayırmasına neden olmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** *Toplumsal cinsiyet, ataerkil toplum, kadın işgücü, iş-aile yaşamı uyumu, fındık işçileri*

## **ABSTRACT**

### **WOMEN LABOUR AND WORK-FAMILY RELATIONSHIP: HAZELNUT FACTORY WORKERS EXAMPLE OF ORDU**

**Yağmur OKAY**

**Ordu University, Institute Of Social Sciences**

**Department Of Labour Economics And Industrial Relations, Master's Thesis**

**Supervisor: Assoc. Prof. Sebiha KABLAY**

**June 2021**

In this study, it was aimed to investigate the situation of working women in the labor market, the problems they face in business life, and the effects of the balance between work and family life on women's lives in the case of hazelnut factory workers. On the other hand, the relationship between the patriarchal patterns of societies and the position of working women in society was also examined.

In the study, qualitative research method was preferred, observation and in-depth interview technique was used in order to learn the views of women about work and work-family life harmony. In this context, in-depth interviews were held within the framework of semi-structured questions with 20 female employees in one of the hazelnut factories operating in Altınordu district of Ordu in March 2021, and 5 female workers who previously worked and retired in hazelnut factories.

The information obtained within the scope of the research are as follows; The most important reason for female employees to participate in business life is economic needs. Situations such as having difficulty living on a single income in the family, family indebtedness, illness and unemployment of the spouses have paved the way for women to enter business life.

The marital status of working women affects their work and family life differently. While it is observed that married women can take part in business life provided that their domestic responsibilities are not hindered by their spouses, single women enter the business life of their own free will. In addition, women who are married and have children are more tired than single women because they have more responsibility. Single women live a more social life compared to married women with children. Unemployed, single or widowed women have autonomy both in deciding on expenditure items and in their social lives. Some jobs are shared according to gender roles in the working environment. The Covid-19 pandemic has caused women who work very hard to rest and spare time for themselves.

**Key Words:** *Gender roles, patriarchal society, female workforce, work-family life harmony, hazelnut workers*

## ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Tez konumun belirlenmesi, çalışmanın planlanması, araştırılması ve yazımı sırasında her konuda öneri ve yardımlarıyla bana yol gösteren ve gelişmemde büyük desteği olan danışman hocam Sayın Doç. Dr. Sebiha Kablay'a ve önerileri ile bana her zaman destek olan Sayın Doç. Dr. Tuğrul Özcan'a teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek lisans ders dönemindeki katkı ve emekleri için Sayın Prof. Dr. Gürol Özcüre, Sayın Doç. Dr. Çağatay Edgücan Şahin, Sayın Doç. Dr. Nihan Ciğerci Ulukan ve Sayın Doç. Dr. Umut Ulukan hocalarıma teşekkürü borç biliyorum. Ayrıca yazım sırasında önerileriyle bana destek olan Mehmetcan Resuloğlu ve Bülent Tiryaki'ye de çok teşekkür ediyorum.

Son olarak bu zorlu süreçte her zaman yanımda olan ve hayatım boyunca desteğini hep hissettiğim canım annem Hafize Okay ve babam Ali Okay olmak üzere aileme teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	I
ABSTRACT .....	II
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR .....	III
TABLO DİZİNİ .....	IX
ŞEKİL DİZİNİ .....	IX
KISALTMALAR VE SİMGELER .....	X
GİRİŞ .....	1
I. BÖLÜM .....	3
1. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI.....	3
1.1. Anaerkillik ve Ataerkillik Kavramları.....	4
1.2. Kuramsal Yaklaşımların Kadına Bakışı .....	7
1.2.1. Liberal Feminizm.....	7
1.2.2. Radikal Feminizm.....	8
1.2.3. Marxist Feminizm.....	9
1.2.4. Sosyalist Feminizm.....	10
1.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerini.....	11
1.4. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Eşitsizliği.....	13
1.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği .....	15
1.5.1. BM Belgelerinde Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı.....	16
1.5.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı .....	16
1.5.1.2. BM Antlaşmasında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı.....	18
1.5.1.3. BM Kişisel ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmede Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı .....	18
1.5.1.4. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara Ait Uluslararası Sözleşmede Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı .....	19
1.5.1.5. BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşmede (CEDAW) Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı.....	20
1.5.2. Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi Belgelerinde Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı .....	22

1.5.2.1.Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı .....	22
1.5.2.2.Roma Antlaşması’nda Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı.....	23
1.5.2.3.Avrupa Sosyal Şartında Eşitlik.....	23
1.5.3.Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgelerinde Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı .....	25
1.5.3.1.Filedelfiya Bildirgesinde Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı....	26
1.5.3.2.ILO’nun 100 Sayılı “Aynı İşte Kadın ve Erkeğe Eşit Ücret Verilmesi” Hakkındaki Sözleşmesinde Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı .....	26
1.5.3.3.ILO’nun 111 Sayılı “İş ve Mesleki Açından Ayrımcılığın Yasaklanması” Hakkındaki Sözleşmesinde Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı.....	27
II. BÖLÜM.....	29
2.KADIN İŞGÜCÜ KAVRAMI, KADININ TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDEKİ KONUMU VE İŞGÜCÜNE KATILIMI.....	29
2.1.Çalışma Kavramı .....	29
2.2.Kadın İşgücü Kavramı .....	31
2.3.Dünyada Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi.....	33
2.3.1.Sanayi Devrimi Öncesinde Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri. .....	34
2.3.1.1.İlkel Toplumlarda Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri.....	34
2.3.1.2.Köleci Toplumlarda Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri .	36
2.3.1.3.Feodal Toplumlarda Kadının Yeri.....	37
2.3.2.Sanayi Devrimi’nden Günümüze Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri .....	39
2.3.2.1.1970’lere Kadar Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri.....	39
2.3.2.2.1970’lerden Günümüze Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri .....	44
2.4.Türkiye’de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi .....	48
2.4.1.Cumhuriyet Dönemi Öncesi Kadının Yeri .....	48
2.4.2.Cumhuriyet Dönemi Sonrası Kadının Yeri .....	50
2.4.3.1950 ile 2000’ler Arasında Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri. .....	52
2.4.4.2000’lerden Bu Yana Kadının Çalışma Hayatı Yeri .....	55
2.5.Kadın İşgücü Talebi ve İşgücüne Katılımı .....	59

2.5.1.Kadın İşgücünün Çalışma Hayatına Katılma Sebepleri .....	59
2.5.1.1.Ekonomik Sebepler.....	60
2.5.1.2.Hukuki Sebepler .....	61
2.5.1.3.Sosyal ve Kültürel Sebepler.....	62
2.5.2.Kadın İşgücünün Çalışma Hayatına Katılma Şekilleri .....	64
2.5.2.1.Kısmi Süreli Çalışma .....	65
2.5.2.2.Tele Çalışma .....	67
2.5.2.3.Evde Çalışma .....	68
2.5.3.İşgücü Piyasalarında Kadın İşgücü.....	70
2.5.3.1.Türkiye’de Kadın İstihdam Oranları.....	70
2.5.3.2.Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Oranı .....	73
2.5.3.3.Türkiye’de Kadınların İşsizlik Oranları.....	76
2.5.4.Kadın İşgücü Talebini Etkileyen Faktörler.....	79
2.5.4.1.Toplumun Yapısı .....	79
2.5.4.2.Kadınların Eğitim Durumu .....	81
2.5.4.3.Kadınların Medeni Durumlarının Çalışma Hayatına Etkisi . .....	83
2.5.4.4.Kadınların Yaşlarının Çalışma Hayatına Katılmalarına .....	85
Etkisi .....	85
2.5.4.5.Kayıt Dışı İstihdam.....	87
2.5.4.6.Ücretsiz Aile İşçiliği .....	88
2.5.4.7.Ücret Seviyeleri .....	89
III. BÖLÜM.....	91
3.ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İŞGÜCÜNÜN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE SORUNLARIN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK POLİTİKALAR .. .....	91
3.1.Cinsiyete Bağlı Ayrımcılık ve Kadınların Çalışma Hayatında..... Karşılaştığı Sorunlar .....	92
3.1.1.Ücret Eşitsizlikleri .....	93
3.1.2.Eğitim ve Mesleki Eğitimdeki Eşitsizlikler .....	94
3.1.3.İşyerinde Psikolojik ve Cinsel Taciz .....	95
3.1.4.İşe Alma ve Terfi Sürecinde Eşitsizlik .....	98



3.1.5.Sosyal Haklardan Faydalanamama .....	100
3.2.Aile Hayatındaki Sorunlar .....	101
3.2.1.Ev İçi İşler ve Çocuk Bakımı.....	101
3.2.2.İş ile Aile Hayatının Birlikte Sürdürülmesi .....	102
3.3.Kadının Çalışma Hayatındaki Sorunlarının Çözümüne Yönelik..... Politikalar .....	103
3.3.1.Ücret Eşitliğini Sağlama .....	103
3.3.2.Eğitim Düzeyinin Yükseltilmesi ve Mesleki Eğitimi Arttırma .. .....	104
3.3.3.İşyerindeki Tacizi Önleme.....	106
3.3.4.İşe Alma ve Terfi Sürecinde Eşitliği Sağlama.....	108
3.3.5.Sosyal Haklardan Faydalandırma .....	109
3.4.Türkiye’de Kadınların İş ile Aile Rollerinin Uyumlaştırılması..... Politikaları .....	110
3.4.1.Analık İzinleri .....	111
3.4.2.Geçici İş Göremezlik Ödeneği.....	112
3.4.3.Emzirme Ödeneği .....	112
3.4.4.Doğum Sebebiyle Ücretsiz İzin .....	113
3.4.5.Doğum Sonrası Kısmi Çalışma Ödeneği ve Yarım Çalışma..... Ödeneği .....	114
3.4.6.Doğum Yardımı .....	114
3.4.7.Süt İzni.....	115
3.4.8.Mazeret İzni .....	115
3.4.9.Kreşler ve Emzirme Odaları .....	116
IV. BÖLÜM .....	118
4. FINDIK FABRİKASINDA ÇALIŞAN KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA VE SOSYAL HAYATINA İLİŞKİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI: ORDU İLİ ..... ÖRNEĞİ.....	118
4.1.Dünyada Fındık Üretimi .....	118
4.2.Türkiye’de Fındık Üretimi.....	120
4.3. Alana İlişkin Literatür Özeti .....	122
4.4.Araştırmanın Konusu.....	124
4.5.Araştırmanın Amacı.....	124

4.6.Araştırmanın Önemi .....	125
4.7.Araştırmanın Yöntemi .....	125
4.8.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	126
4.9.Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	127
4.10.Araştırmanın Bulguları .....	128
4.10.1.Çalışmaya Katılanların Sosyo-Demografik ve Ekonomik..... Özellikleri.....	129
4.10.2.Çalışmaya Katılan Kadınların Çalışma Nedenleri.....	130
4.10.3.Çalışmaya Katılan Kadınların İş Hayatlarıyla İlgili Özellikler .....	132
4.10.4.Çalışmaya Katılan Kadınların Ev/Aile Hayatlarıyla İlgili..... Durum .....	143
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME .....	155
KAYNAKÇA .....	162
EKLER.. .....	204
ÖZGEÇMİŞ.....	208

## TABLO DİZİNİ

<b>Tablo 1.</b> Türkiye’de İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımları (%).....	57
<b>Tablo 2.</b> OECD Üyesi Olan 16 Ülkenin Kısmi Süreli Çalışan Kadın ve Erkek İşgücü Oranları (%) .....	66
<b>Tablo 3.</b> Türkiye’de İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımları (%).....	70
<b>Tablo 4.</b> Türkiye’de Kadın ve Erkek İstihdam Oranları (%) .....	71
<b>Tablo 5.</b> Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) .....	72
<b>Tablo 6.</b> Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranları (%) (TÜİK) .....	74
<b>Tablo 7.</b> Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranları (%) (DİSK-AR) .....	75
<b>Tablo 8.</b> Türkiye’de Dar Tanımlı İşsizlik Oranları (%) .....	77
<b>Tablo 9.</b> Türkiye’de Geniş Tanımlı İşsizlik Oranları (%) .....	78
<b>Tablo 10.</b> Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları (%) ...	82
<b>Tablo 11.</b> İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İşteki Durumu (%).....	89
<b>Tablo 12.</b> Dünya Fındık Üretimi (Bin Ton) .....	119
<b>Tablo 13.</b> Dünya Fındık Dikim Alanları (Hektar) .....	119
<b>Tablo 14.</b> Türkiye’de Fındık Üretim Alanları .....	120
<b>Tablo 15.</b> Çalışmaya Katılanların Sosyo Demografik ve Ekonomik Özellikleri .....	129
<b>Tablo 16.</b> Çalışmaya Katılanların İş Hayatıyla İlgili Özellikleri .....	133

## ŞEKİL DİZİNİ

<b>Şekil 1.</b> Kadınların İşgücüne Katılımı.....	86
---	----

## KISALTMALAR VE SİMGELER

<b>AB</b>	:	Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	:	Amerika Birleşik Devletleri
<b>BM</b>	:	Birleşmiş Milletler
<b>CEDAW</b>	:	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
<b>DB</b>	:	Dünya Bankası
<b>DİSK</b>	:	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>DİSK-AR</b>	:	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi
<b>ICFTU</b>	:	Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>ILO</b>	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>IMF</b>	:	Uluslararası Para Fonu
<b>İK</b>	:	İş Kanunu
<b>OECD</b>	:	Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü
<b>s</b>	:	sayfa
<b>SSGSSK</b>	:	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>TBMM</b>	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TDK</b>	:	Türk Dil Kurumu
<b>TÜİK</b>	:	Türkiye İstatistik Kurumu
<b>vb.</b>	:	ve benzeri
<b>vd.</b>	:	ve diğerleri

## GİRİŞ

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramı birbirinden farklıdır ve temelinde biyoloji ve sosyolojiyi esas almaktadır (Hill, 2003). Diğer bir deyişle cinsiyet kavramı, biyolojide cinsiyet farklılıkları olarak yer alırken, toplumsal cinsiyet kavramı sosyolojide toplumsal cinsiyet farklılıkları olarak yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı, feminist yaklaşımlarda da yer alan kadın-erkek biyolojik farklılıklarının yanı sıra toplumsal olarak da kadınların erkeklerden ayrı bir yere koyulduğunu savunmaktadır. Bu sınıflandırmaya atarlık toplumlarda sıklıkla rastlanmaktadır. Kadınların hem aile içindeki hem de çalışma hayatındaki emekleri görünmeyen emek (Acar Savran ve Tura Demiryontan, 2016) olarak dikkate alınmamaktadır ve kadınlar toplum içinde arka plana itilen kesimler olarak yer almaktadır.

Toplumun kadınlara yüklemiş olduğu cinsiyet rolleri, ev içi rutin işler olarak sayılan temizlik, bulaşık, ütü, çamaşır, çocuk, hasta veya yaşlı bakımı gibi işlerin kadınların asıl görevi olarak görülmesine neden olmuştur. Toplumsal cinsiyet (Dökmen, 2010) rolleri kadın ve erkeği her zaman farklı gruplarda tutmuştur. Bu nedenle kadınlar işgücü piyasalarında yer alırken bile “kadın işi” olarak görülen öğretmenlik, hemşirelik, çocuk bakıcılığı, temizlik gibi mesleklere yönelmişlerdir. Kadınlar genellikle daha düşük eğitim seviyesi gerektiren, daha çok sabır ve titizlik gerektiren ve kimilerine göre de erkeklerden farklı olan ince fiziksel yapıları nedeniyle üretim alanlarında sıklıkla yer almışlardır. Gerek ev hayatı gerekse iş hayatında benzer işleri yapan kadınların monotonlaşan işleri ve erkeklerce görünmeyen emekleri kadınları psikolojik olarak da yıpratmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı da esasında bu düşünceyi açıklamayı amaçlayarak, kadın-erkek kavramlarındaki farklılığın biyolojik açıdan değil toplumsal açıdan olduğunu vurgulamıştır (Yılmaz, 2018, s. 2).

Bu çalışmanın amacı; kadınların toplumdaki rolü, konumu ve istihdamının araştırılmasıyla, çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlarını, kariyerleri içerisinde ayrımcılık ve fırsat eşitsizlikleriyle karşılaşp karşılaşmadıklarını ve iş ile aile

hayatı arasındaki dengeyi nasıl sağladığını/sağlamaya çalıştığını fındık fabrikası çalışanları özelinde incelemektir

Bu çalışmada kadın emeği dünya ve Türkiye genelinden Ordu iline kadar büyük bir çerçevede incelenecektir. Çalışmanın birinci bölümünde; toplumsal cinsiyet kavramı çerçevesinde anaerkillik ve ataerkillik, toplumsal cinsiyet kavramları incelenmiş, toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı-eşitsizliği ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularına değinilerek kadının aile ve toplumlar içerisindeki konumu belirtilmiştir. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini önlemeye yönelik ayrımcılık yasaklarıyla ilgili ulusal ve uluslararası düzeyde yapılmış olan anlaşmalar da incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde çalışma ve kadın işgücü kavramları açıklanmış, kadın işgücünün tarihsel gelişimi dönemlere ayrılarak incelenmiştir. Ayrıca kadın işgücünün çalışma hayatına katılma sebepleri, kadınların çalışma hayatına katılma şekilleri, kadın işgücü talebini etkileyen faktörler ve kadınların istihdam, işgücüne katılma ve işsizlik oranları detaylı şekilde incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde kadın işgücünün çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ve sorunların çözümüne yönelik politikalar incelenmiştir. Türkiye’de kadınların iş ile aile rollerinin uyumlaştırılması politikaları da bu incelenmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünü alan araştırması oluşturmaktadır. Alan araştırması için belirlenen il Ordu, yer ise Ordu’da faaliyet göstermekte olan bir fındık fabrikasıdır. Araştırma kapsamında görüşme sağlanan fındık fabrikasında 20 kadın ile görüşme imkânı elde edilmiştir. Görüşmeler derinlemesine görüşme yöntemiyle uygulanmıştır. Görüşme sağlanan kadınların sosyo-demografik özellikleri, çalışma koşulları, iş ve ev hayatları arasındaki ilişkinin kadınlar üzerindeki fiziksel ve psikolojik etkileri incelenmiştir.

Sonuç bölümünde ise bu çalışmanın değerlendirilmesi yapılarak, çalışma sonucunda elde edilen bulgular ışığında ilk üç bölümdeki teorik bilgilerin alan araştırması ile desteklenip desteklenmediği araştırılıp bu konudaki çözüm ve önerilere yer verilmiştir.

## I. BÖLÜM

### 1. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI

Cinsiyet, kadın ve erkeğin biyolojik ve fizyolojik anlamda birbirinden farklı olmaları olarak tanımlanmaktadır (Hill, 2003, s.12). Diğer bir deyişle cinsiyet, kişilerin kadın ya da erkek olarak doğarak birbiriyle farklılık göstermeleri olarak tanımlanmıştır (Akin ve Demirel, 2003, s. 73). Cinsiyet, sabit ve değişmeyen olarak biyoloji kapsamına girerken, toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek kişilerin birbiriyle olan bağımlılığını içeren sosyal bilimleri kapsamaktadır (Makal ve Toksöz, 2012, s. 65).

*Cinsiyet (sex) kavramı*, kişilerin doğuştan itibaren kadın ya da erkek olarak sahip olduğu biyolojik özellikleri olarak tanımlanırken, *toplumsal cinsiyet (gender) kavramı*, toplum ve sosyal çevrenin kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu roller olarak tanımlanmaktadır (Dökmen, 2010, s. 20).

Cinsiyet doğaldır ve sabittir değişime uğramaz, toplumsal cinsiyet ise kişilere, toplumlara, sosyal çevrelere göre değişim gösterebilmektedir (Saraç, 2013: 27). Toplumsal cinsiyet, biyoloji ve psikolojiyi kapsamaktadır ve kişileri kadınsı veya erkeksi şeklinde tanımlayan psikolojik ve sosyal özellikleri bir arada barındırmaktadır (Bayhan, 2013, s. 153).

Toplumsal cinsiyet kavramı, kişilerin yalnızca biyolojik değişikliklerin olmadığını, toplumun kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu roller, bakış açıları, algıları, beklentileri ve kültürel değerlerdeki değişikliklerin de olduğunu belirtmektedir (Yılmaz, 2018, s. 2).

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet birbirlerinden farklı olsa da tam anlamıyla birbirlerinden kopmaları mümkün değildir. Çünkü toplumsal cinsiyet kavramının kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu rol ve sorumluluklar aslında kadın ve erkeklerin fiziki anlamda değişikliklerine dayanmaktadır ve bu da cinsiyet kavramı ile toplumsal cinsiyet kavramının birbiriyle ilişkisini göstermektedir (Dökmen, 2010, s. 20).

Cinsiyet kavramına ek olarak, “cinsel kimlik duygusu, sosyal cinsel rol ve toplumsal cinsiyet eşitliği” kavramları da toplumsal cinsiyet kavramı ile ilişkilendirilebilir. Bu kavramlar Freud’un etkileriyle ortaya çıkmıştır. *Cinsel kimlik duygusu*, kişinin kendisini kadın ya da erkek olarak hissetmesidir. *Sosyal cinsel rol*, kişilerin içinde yaşadığı toplumun, kadın ve erkeklerden beklediği rollerde bulunmayı kabullenmiş olmasıdır. *Toplumsal cinsiyet eşitliği* ise, hizmetlerin elde edilmesi ve kullanılmasında, kaynakların ayrılması ve kullanılmasında kişilere cinsiyetlerine göre ayırım yapılmamasıdır (Öztürk, 2011, s. 18-19). Freud’a göre sorun kadın ve erkeğin biyolojik farklılıklarından kaynaklanmamaktadır. Tüm bunların yerine Freud, kişilerin kadın olarak doğduğunda kadınsı özelliklerle, erkek olarak doğduğunda ise erkeksi özelliklerle büyümeyi ve yetişmeyi kişilerle bütünleştirmeye çalışan toplumu suçlamıştır (Bayhan, 2013, s. 160).

Anlaşılabacağı üzere toplumsal cinsiyet kavramı pek çok farklı kavramla da ilişkilidir. Bu kavramların yanı sıra toplumsal cinsiyet kavramının bu kadar konuşulmasının en büyük sebeplerinden biri de toplumun yapısıdır. Toplumsal cinsiyet kavramı direkt olarak toplumla ilişkilidir. Aile yapısı, sosyal düzen ayrıca anaerkil ve ataerkil toplum yapısı toplumsal cinsiyet kavramını biçimlendirmektedir (Macit, 2017, s. 7).

### **1.1. Anaerkillik ve Ataerkillik Kavramları**

Dört milyar yıllık bir geçmişe sahip olan insanlık tarihi, ilk çağlardan itibaren varoluş koşullarını, kadın ve erkeklerin oluşturduğu topluluklar şeklinde yaşayarak, üretim şekilleri ve iş bölümü ile soyunun devamlılığını sağlamıştır. Bunun yanı sıra, insan beyninin devamlı gelişim göstermesiyle birlikte teknolojik gelişmelerin ortaya çıkması ve böylece yeniden şekillenen üretim araçlarının kullanımının oluşturmuş olduğu üretim şekilleri ve bağlarında kadın ve erkeklerden oluşan toplum yapısını değiştirmiş ve geliştirmiştir. Birbirinden farklı ekonomik ve toplumsal yapı içinde kadın ve erkek arasındaki iş bölümü de ekonomik ve kültürel değişimlerden etkilenerek değiştiği görülmektedir. Bu açıdan toplumlar baskın olarak dişil ya da eril özellikler taşımaktadır (Kaya



Erdem ve Sayılğan, 2012, s. 112). İnsan soyunun, anne tarafından geldiği düşüncesine sahip toplumlar ‘anaerkil toplum’, baba tarafından geldiği düşüncesine sahip toplumlar da ‘ataerkil toplum’ olarak isimlendirilmiştir (Arsoy, 2011, s. 2).

İnsanlığın ilk toplulukları anaerkil topluluklardır. Bunun en büyük nedeni ise kadınları doğurganlığının saygınlık göstergesi olmasıydı (Dinçkal, 2015, s. 1). Topluları oluşturan bireylerin dünyaya gelişine aracı olan dişi, bu önemli rolüyle hayatın devamlılığını oluşturan ve sürdüren bir kimlik sahibi olmuş ve büyük bir değer kazanmıştır (Erbil, 2007, s. 24). Kadının toplum içindeki önemi, kadının toplumun devamlılığını sağlamak için üstlendiği roller ana soyunu üstün kılmıştır. Bu durumda her şeyin kökeni doğa ana olarak görülmüştür. Benzer durum dini inanışta da geçerlidir ve toprak dişidir. Bu inanış ve görüşlere göre insan ve diğer tüm canlılar ondan gelmektedir (Kaya Erdem ve Baydaş Sayılğan, 2012, s. 115-116).

Kadının ve kadınlığın toplumsal yetide, ana ve tanrıçılığa eriştiği dönemler, önce insanların biyolojik ve toplumsal yapılarının, iş bölümünün oluştuğu ve şekillendiği Yontma Taş Çağı (Paleolitik Dönem/ MÖ 2 Milyon Yıl- MÖ 12000), anaerkil toplumun oluştuğu Orta Taş Çağı (Mezolitik Dönem/ MÖ 12000- MÖ 6000), anaerkil toplumun yapılandığı Yeni Taş Çağı (Erken Neolitik Çağ/ MÖ 6000- MÖ 3000) dönemlerine denk gelmektedir. MÖ 3000’lerden sonra bu toplumsal yapı yerini ataerkil yapıya bırakmıştır (Kaya Erdem ve Baydaş Sayılğan, 2012, s. 116).

Ana odaklı avcı ve toplayıcı toplumlarda kadın ve erkeğin eşit güce sahip oldukları fikri yaygındır (Özateş, 2015, s. 18). İlkel çağlarda kadınların genel olarak tarım işleriyle, erkeklerin ise avcılık ve toplayıcılıkla uğraşmış olmaları kadınların toplumda daha iyi konumda yer almasını sağlamıştır (Budak, Doğan ve Harlak, 1991, s. 2). Kadının gündelik besin maddelerinin elde edilmesindeki gücü kadının, bu toplumlarda erkek avcı ve toplayıcılardan daha çok gerekli olduğu fikrini desteklemektedir. Bunun yanı sıra kadının doğurganlığıyla insan soyunun devamlılığını sağlaması ve bu konuda erkeğin rolünün bilinmemesi de kadının toplumun yaratıcısı olarak üstün görünmesini sağlamıştır (Özateş, 2015, s. 18). Erkeklerin zaman içinde farklı alanlarda bulunmasıyla, kadınların tarım uğraşını ellerinden alarak kadını evde bulunan işlere itmiştir (Arsoy, 2011, s. 3). Zaman

geçtikçe toplum yapısında yaşanan değişiklikler, madenlerin bulunuşu, üretim araçlarının gelişimi ve bu araçların erkek hakimiyetine girmesiyle kadının konumu toplumsal yapıda geri planda kalmıştır. Müşterek mülkiyetten özel mülkiyete geçiş, miras düzenlemeleri gibi olaylar soy bağının babaya göre düzenlenmesine neden olmuştur ve bu durum anaerkil düzenden ataerkil düzene geçişteki esasları oluşturmuştur (Budak vd., 1991, s. 2).

Ataerkillik, toplumsal yapı içinde erkeklere üstün bir konum biçen ve kadınlar üzerinde hakimiyet kurma şekli olarak isimlendirilmektedir. Ataerkil veya patriarkal kavramı ise, Türk Dil Kurumu'ndaki (TDK) anlamına göre, soy olarak babayı esas alan ve ailedeki çocukları baba soyuna dahil eden düşünce şeklidir (TDK, 1998, s. 155). Bu düşünce esasında, kişilerin kimlerle evleneceğine erkeklerin karar vermesi, mirasın erkeklere kalarak zamanla bu şekilde ilerlemesi gibi erkek hakimiyetinin yaygınlaşması ve erkeklerin babalık rollerine dayanmaktadır (Sennet, 2011, s. 61-62). Ataerkillik, kadın ve erkeği bazı davranış biçimleri içinde davranmasına mecbur bırakan ve erkeği ön plana alarak kadını ikinci plana atan bir düşünce biçimidir. Üstün özellikler erkeklere yüklenirken kadınlara daha çok güçsüz, bilgisizlik gibi aşağı özellikler yüklenmektedir (Soysal Eşitti, 2016, s. 53).

Ataerkil toplumlarda, kadınların çocukluktan itibaren güçsüz biçimde yetiştirilmesi bu düzenin devamlılığını sağlamaktadır. Kadınlara evlenip eşlerinin ailesine geçmeleri, evlenmeden önce baba ve evdeki erkeklere, evlendikten sonra da eş ve eşin ailesine boyun eğmeleri ve hizmet etmeleri öğretilmektedir. Bunun sebebi olarak da namus ile açıklanarak, ailenin namusunun korunması için kadınların himaye altında yetiştirilmesi zorunlu tutulmaktadır (Yavuz, 2015, s. 121).

Ataerkillik yalnızca toplumsal yapı olarak açıklanmamakla beraber daha çok yapılanmayı açıklamaktadır. Ataerkil sistemler, erkekler tarafından kurularak, kadınların bu toplumsal yapıda yer alabilmek için erkekler tarafından oluşturulan kurallara uymaları beklenmektedir (Demren, 2003, s. 1-2).

Erkeklerin ağır işlerle uğraşırken kadınların daha hafif işlerle uğraşması cinsiyet ayrımlarını oluşturarak erkeğin kadına göre daha ön planda olmasına zemin hazırlamıştır. Lakin değişen ve gelişen dünya ile kadınlar da erkekler gibi

ücretli işlerde çalışarak işgücü haline gelmiş ve çalışma hayatındaki erkek hakimiyeti yavaş da olsa azalmaya başlamıştır. Küreselleşmeyle birlikte gelişen teknoloji, eskiden kas ve beden gücüne dayanan işler için kullanılmaya başlayınca artık erkeğin yaptığı işlerin yerini makineler almış ve bu durumda da kadın ve erkek benzer konuma gelmeye başlamıştır (Arsoy, 2011, s. 10).

## **1.2. Kuramsal Yaklaşımların Kadına Bakışı**

Feminizm, kadınların birey olma çabaları olarak ifade edilmektedir (Güç, 2008, s. 651). Ancak kişilerin düşünce ve anlayış farklılıkları feminizme dair genel bir tanım yapılmasını güçleştirmiştir (İşler, 2004, s. 2).

Feminizmin Orta Çağ'a dayandığı ileri sürülse de aslında 17. yüzyılda İngiltere'de sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkmıştır. Bu süreçle birlikte gelenekselleşmiş aile yapısı da değişerek birinci dalga feminizm ortaya çıkmış ve kadın geri planda kalmıştır. 1960'lar sonrasında ise ikinci dalga feminizm ortaya çıkmış ve kadınların erkek egemenliğinden kurtulması amaçlanmıştır. Feminizm, kadın ve erkek arasındaki güç dengelerini değiştirmeyi, kadınların sömürülmesini ve arka plana itilmesini engelleme amacı taşıyan siyasal bir harekettir (Altınbaş, 2006, s. 22).

Feminizmin farklı sosyolojik kuramları bulunmaktadır. Kadınların erkek egemenliğinde oluşu, kadınların toplumda arka plana atılması ve ataerkil toplum yapısı farklı sosyolojik kuramlarla değerlendirilmiştir. Bu kuramlar ise, Liberal Feminizm, Radikal Feminizm, Marxist Feminizm ve Sosyalist Feminizm olmak üzere gruplara ayrılmıştır (Baş, 2019, s. 10).

### **1.2.1. Liberal Feminizm**

Liberal feminizm, kadınların işgücü piyasasında olumsuz durumlarını açıklamaya çalışan ilk kuramlardandır. Liberal feminizm, toplum içinde kadınların da erkeklere verilen hak ve olanaklardan eşit şekilde faydalanması gerektiğini savunmaktadır. Aynı zamanda kadın ve erkek arasındaki farklılıkları

dikkate almadan, kadınlara verilmeyip erkeklere verilen haklarla ilgili düzenlemelerin yapılması ve gerekli yasaların çıkarılmasını istemektedirler (Ecevit, 2011, s. 12-13; Bryson, 1992).

Liberal feminizm, kadınlara vatandaşlık hakkı, işgücü piyasasına katılımında talep ettikleri seçme-seçilme hakkı, eğitimde eşitlik gibi hak ve özgürlüklerin sağlanmasını savunmaktadır. Bunun nedeni ise kadınların bu haklardan yoksun olmaları ve dolayısıyla arka planda kalmalarıdır. Bu nedenle eve hapsedilen kadınlar baskıcı bir toplumda yaşamaktadır (Ulu, 2018, s. 5; Walby, 2016).

Liberal feminizm, kadınlara temel vatandaşlık haklarının yanı sıra toplumsal alanda da özgürleşme sağlamaktadır. Ancak ev içi- ev dışı ayrımının yapılması kadınların özgürleşmesini zorlaştırmıştır. Bunun nedeni, toplum içinde kadınlardan beklenen sorumlulukların sınırının olmamasıdır. Kadınlar gerek ev içinde gerekse ev dışındaki sorumluluklarını yerine getirmekle yükümlü kılınmıştır. Bu durum da ev içi- ev dışı alan sınırının konulamamasına neden olmaktadır. Donovan ise kadınların ev içi alana sıkışıp toplum içinde yer alamama nedeninin, erkeklerin kadınları ev içi alana kapatmak istemeleri ve toplumda kadınlarla birlikte yer almayı istememelerinden kaynaklandığını savunmaktadır. Böylelikle kadınlar toplumsal alanda arka planda kalarak kabul görememektedir (Ecevit, 2011, s. 13).

Liberal feminizmle kadınların sahip olacağı seçme ve seçilme, eğitimde eşitlik, vatandaşlık ve oy verme haklarıyla kadın-erkek eşitsizliğinin engelleneceği düşünülse de kültürlerin ve geleneksel davranışların bu eşitliğin bozulmasına neden olacağı da belirtilmiştir. Bu nedenle birinci dalga feminizm ile kadınlar bazı haklara sahip olsalar bile bağımsızlaşma hareketleri kısıtlı kalmıştır (Güneş, 2017, s. 246).

### **1.2.2. Radikal Feminizm**

Kadınların arka planda olması ve toplum içinde ezilmesi durumunu ataerki kavramıyla açıklayan kuram radikal feminizmdir. Ev içi alan, toplum içinde erkeklerin kadınlar üzerindeki hakimiyetinin en derin olduğu alandır. Toplum

içinde kadınların ezilmesi ve arka plana atılmasının en önemli nedeni ataerkil düşüncelerdir (Güneş, 2017, s. 246; Tong ve Fernandes Botts, 2017). Ataerkillik kavramı, kadınların arka planda kaldığı, erkeklerin her dönemde hem kadınlar üzerinde hem de toplumsal alanda kurdukları hakimiyeti ve erkeklerin üstünlüğünü ifade etmektedir (Ecevit, 2011, s. 14).

Radikal feminizme göre ataerkil düşünce, erkeklerin bireysel menfaatlerini karşılamak amacıyla gerek kadın bedeni gerekse kadın emeği üzerinde kurdukları baskıcı hakimiyettir. Bu düşüncede erkeklerin, kadınlar üzerindeki hakimiyetlerinin bugüne kadar devamlılık gösteren bir olgu olduğu ifade edilmektedir (Alkan, 2015, s. 8-9; Firestone, 2003).

Radikal feminizmde kadına biyolojik özellikleriyle yaklaşmış ve bu biyolojik özellikler kadınların ezilme sebebi olarak görülmüş, evlilik, cinsellik, annelik, çocuk bakımı durumları politik alan içine çekilmiş ve kadın cinsel bir obje olarak görülmüştür (Berktay, 2013, s. 9).

Radikal feminizm, aileye dine, evliliğe ve çalışmayan kadınlara sert bir bakış açısıyla yaklaşmaktadır. Radikal feminizme göre aile, kadınların arka planda olma problemlerinin esası olarak nitelendirilmektedir. Radikal feminizm bu problemlere çözüm olarak cinsiyet rollerinin değişmesi fikrini öne sürmektedir (Tür, 2010, s. 13).

Liberal feminizmden farklı olarak radikal feminizmde ataerki kavramı, erkeklerin kadınlar üzerindeki hakimiyeti kadınların ezilişinin esas nedeni olarak görülmüş ve siyasal bir araç haline gelmiştir. Bu nedenle kadınlar kendilerine hakimiyet kuran ve kendilerini arka plana iten erkeklere karşı savunma birliği oluşturmalıdır (Ecevit, 2011, s. 15).

### **1.2.3. Marxist Feminizm**

Marxist feminizm, kadının ezilmesini üretim sistemleri ve şekilleri çerçevesinde açıklamaktadır (Güneş, 2017, s. 247). Marxist feministler kadınların ezilmelerini cinsiyet ayrımından ileri geldiğini savunmaktadırlar. Marxist feminizmde kadının ezilmesinin en büyük nedeni kapitalizmdir. Sınıf ayrımları var olduğu sürece kadınlar her dönemde ezilecektir. Bunu engelleyecek tek şey ise

Sosyalist sistemin benimsenmesidir. Sosyalist sisteme geçişle kadınlar ekonomik açıdan bağımsız olacaklardır (Demir, 1997; akt., Dikici, 2016, s. 526).

Marxist feministlere göre, kadınların ev içi alana kapatılarak üretimden uzak tutulması da kadınların ezilmesine neden olmaktadır. Kadınların ev içi alanda yerine getirdikleri işleri görünmez kılınmaktadır. Böylelikle kadınların görünmez emekleri hem erkeklere hem de kapitalist sisteme fayda sağlarken, bu sistemin sürekliliğini de sağlamaktadır (Ecevit, 2011, s. 16; Marx ve Engels, 2008). Ancak kadınların ezilmesi yalnızca kapitalizme bağlanmamaktadır. Marxist feministler kadının ezilmesini ifade ederken radikal feminizmde olan biyolojik etkenleri ve kapitalizmle ilişkili olan ataerkiyi de atlamıştır (Baş, 2019, s. 13).

#### **1.2.4. Sosyalist Feminizm**

Sosyalist feminizm, kadını diğer kuramlardan farklı olarak kadın cinsi ve kadın kimliği bakımından incelemektedir (Ulu, 2018, s. 12). Bu dönemde kadınlar ücretsiz aile işçiliğinin yanı sıra ev içi ve ev dışı alanlarda ücret karşılığında çalışmışlardır. Sosyalist feministler kadınların arka planda kalmalarının sebebini kapitalist ataerki kavramına dayandırmaktadır (Güneş, 2017, s. 246; Benston, 1969; Dalla Costa ve James, 1975). Sosyalist feminizm marksist ve radikal feminizm kuramlarının karışımı olarak nitelendirilebilmektedir. Söz konusu dönemde kadınlar ücretli olarak ev içi işlerde zor koşullarda çalışırken aynı zamanda ev dışında kalan işlerde de ücret karşılığında erkeklere kıyasla daha düşük ücretlerle, kayıt dışı şekilde çalışmışlardır (Baş, 2019, s. 13).

Ataerki düşünce ve kapitalizm birbirini besleyen iki kavramdır. Ataerki kapitalizmde erkekler kadınlar üzerinde çifte baskı kurmaktadır. Erkekler hem ev içinde kadınlar üzerinde baskı kurarken hem de iş hayatında kadınların ezilmelerini kullanarak onları daha da ezmektedir (Yaman Öztürk, 2012, s. 99). Ataerki düşünce yapısında kadınlar ev içindeki temizlik, yemek, çocuk bakımı gibi işlerden sorumluyken erkekler yalnızca bir işte çalışmaktadır. Bu durumda kadın emeği sömürülmektedir. Bunun nedeni de ataerki kapitalizmdir (Baş, 2019, s. 14).

### 1.3. Toplumsal Cinsiyet Roller

Toplumsal cinsiyet kavramı üç yönü vardır. Bunlar; toplumsal belirlenme, öğrenme ve değişme olarak sınıflandırılabilir. Kadın ve erkeğin hangi davranışlarının doğru olup olmadığı ya da hangi işleri yapıp yapamayacağı, yaşadıkları toplum içerisinde zamanla öğrenilir. Yani kadın veya erkek için toplumun onlara yüklediği roller zaman içinde değişiklik gösterebilir. (Bütün, 2010, s. 12).

Kişilerin doğduğu içerisinde yer aldığı toplumun kültürü, kadın ya da erkeğin davranışlarına bazı roller yüklemektedir. İnsanlar kadın ya da erkek olarak doğup, içinde yer aldığı toplumda büyütülürken, toplumun onlara yüklemiş olduğu davranış, hal ve hareketlere göre kız ya da erkek çocuk olmayı kavrayarak yetişirler (Terzioğlu ve Taşkın, 2008, s. 63).

Diğer bir deyişle toplumsal cinsiyet rolleri, toplumun kültürel anlamda kadın ve erkek için ortaya çıkardığı davranış ve kişilik özellikleri içinde bulundurur. Bu roller, devamlı uygulanarak toplum tarafından yıllar içinde kalıplaşmış bir hal alır (Eroğlu, Vefikuluçay, Zeyneloğlu ve Taşkın, 2007, s. 27). Toplumsal cinsiyet rolleri, kişilerin doğum öncesinde kız bebekler için pembe renk, erkek bebekler için mavi renk seçimi şeklinde yönlendirilerek yıllar boyunca devam ettirilmektedir (Gürhan, 2010, s. 60). Toplumsal genellemelere göre davranışlar, bebeklikte belirlenerek çocukluktan itibaren başlamaktadır. Kız çocuklarına oyuncak bebekler verilirken, erkek çocuklarına araba, kamyon ve top v.b. oyuncaklar verilmektedir (Aydiner Boylu, Ayan ve Bilgin, 2016, s. 957).

Toplumsal cinsiyet farklılığının nedenlerinden biri biyolojik değişiklikler olarak söylenebilir. Bu değişikliklerin nedeni ise kadının annelik ruhuna sahip olmasıdır. Bu da kadının eve bağlanmasına neden olmuştur. Erkeğin ise dışarıda çalışarak zaman geçirdiği belirtilmiştir. Söz konusu biyolojik değişiklikler nedeniyle ortaya çıkan bu iş bölümü toplumsal yapıda kadının evde çocuklarıyla olduğu, erkeğin ise dışarıda çalışıp para kazandığı genellemesini oluşturmuştur (Kaypak, 2014, s. 346).

Kadın ve erkek arasındaki biyolojik değişikliklere göre meydana gelen toplumsal cinsiyet rolleri, cinsiyete bağlı iş bölümü içinde oluşur. Toplumun

kadın ve erkek için oluşturmuş olduğu toplumsal cinsiyet rolleri toplumsal varlığın bir parçasını oluşturur. Toplumun kadın için oluşturduğu roller ve davranış şekilleri, kadının anneliği ve kendini eşi ve çocuklarına adanışı, toplumun erkek için oluşturduğu roller ve davranış şekilleri ise, eşini ve çocuklarını bakmak ve korumak sorumluluğu olarak sıralanabilir (Bütün, 2010, s. 12).

Yukarıdaki genellemelere göre toplumun kişilerden beklentileri cinsiyetlere bağlıdır. Yani toplumsal genellemeler, kadınlardan evde olup çocukları ile ilgilenmesi, evini çekip çevirmesi, eşine karşı sabırlı ve anlayışlı olması beklenirken, erkeklerden ise ailelerine bakması, evinin kontrolünü sağlamasını ve para kazanmasını beklemiştir (İmamoğlu, 1991, s. 834).

Cinsiyet rollerindeki farklılıklar daha ilkel toplumlarda da görülmektedir. İkel toplumlarda da kadın ve erkeğe verilmiş roller birbirinden farklıdır. Kadınların genellikle ev ile ilgili, yiyecek toplama, yemek pişirme gibi üretim-imalat tarzı işlerle uğraşırken, erkeklerin genellikle avcılık gibi süreklilik gerektiren ve daha tehlikeli işlerle uğraştıkları görülmektedir (Acar Savran ve Tura Demiryontan, 2016, s. 34).

Ülkemizde cinsiyet rollerine bakıldığında benzer durumlar görülmektedir. Cinsiyet rolleri, farklı formlarda görülmektedir. Köyde bulunan, aşirette göçebe olan, kasabada bulunan, büyük şehirlerde bulunan, eğitilmiş kadınlar olarak farklı gruplarda sınıflandırılrsa da cinsiyet rolleri açısından benzer özellikler taşımaktadırlar. Kadının gerek iş yaşamındaki gerekse ev yaşamındaki görevi ne olursa olsun, katkıları yok sayılarak evi, çocukları ve ailesiyle ilgilenmesi gerektiği düşüncesi ön plana çıkmakta, erkekler için ise, dışarda çalışıp evi ve ailesini geçindirme düşüncesi devam etmektedir (Kandiyoti, 2013, s. 50).

Yukarıda anlatılanların yanı sıra, kadın eğitilmiş de olsa, eşine ya da ailedeki erkeklere meydan okumamalı ve ayrımcılıkları dile getirmemelidir. Kadınların çalışması, toplumda utanç kaynağı olarak görülmekte, kadının kazancı ise dikkate alınmamaktadır. Kadınların üretimden uzak tutulması, ailede geçim görevinin erkeklere verilmesini ve kadının eve kapatılmasını tetiklemektedir. Bu durumda, erkek parasal konuları elinde tutarken, kadın sadece ev ve çocuklarıyla alakalı işleri yapmakla görevli olduğu görülmektedir (Kandiyoti, 2013, s. 51-53).



#### 1.4. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Eşitsizliği

Kişilerin içinde yaşadıkları toplumun, kadın ve erkeklerden beklediği farklı davranışlar toplumsal cinsiyetin kalıp yargıları olarak bilinmektedir (Franzoi, 1996). Küçüklükten itibaren öğretilmeye çalışılan bu yargılar kadın ve erkeklere duyulan önyargıları oluşturmaktadır. Anlaşılacağı üzere cinsiyet kalıp yargıları, toplumlarda kadın erkek arasındaki eşitsizliğe sebep olan en büyük etken olan önyargılardan birisi olarak sayılmaktadır. Buna göre kalıp yargılar önyargılara, önyargılar da ayrımcılığa sebep olmaktadır (Saraç, 2013, s. 28).

*Ayrımcılık* kavramı, bireyin cinsiyeti, dili, dini, ırkı, rengi, etnik kökeni, politik görüşleri, genetik özellikleri, yaşlılığı, malullüğü, anneliği ya da cinsel tercihleri açısından dışlanması ve haklarından mahrum bırakılmasıdır (Kaya, 2014, s. 47). *Cinsiyet ayrımcılığı* ise, gücü bakımından eşit durumda olan kişilerin sadece cinsiyeti nedeniyle farklı davranılması durumudur (Alparslan, Çetinkaya Bozkurt ve Özgöz, 2015, s. 68).

*Ayrımcılık*, işe kabullerde, ücret ödemelerinde, herhangi kamusal imkânlardan yararlanmada, kişiye göre farklı davranılması durumudur (Demir ve Acar, 2007: 54). İş piyasasındaki ayrımcılık ise, eşit özellikteki kişilere, cinsiyetine, yaşına, etnik kökenlerine vb. nedenlerle farklı davranılması durumudur (Çolak ve Altan, 2003, s. 203).

Sosyal açıdan ayrımcılığın en yaygın olarak görüneni cinsiyete bağlı ayrımcılıktır. Çocukluktan itibaren başlayan ve toplumun kadın ile erkek üzerine yüklediği toplumsal cinsiyet rolleri, kişinin hal ve hareketleriyle şekillenmeye başlar. Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin kültürel, sosyal ve ekonomik açıdan birbirinden farklı olduğu fikrine dayanmaktadır (Akkaş, 2019, s.109). Cinsiyetlerin bazı farklı özellikleri olsa da toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, kişinin biyolojik varlığının dışında cinsiyet rollerinin toplumun gerekliliklerine göre farklılaşmasına dayanır. Bu rollerin cinsiyetlere göre farklı oluşu da ayrımcılığı beraberinde getirir (Uluocak, Gökulu, Bilir, Karacık ve Özbay, 2014, s. 8).

Kadınlar erkeklere göre daha çok ayrımcılığa uğrarlar. Kadının, toplumda ve aile içerisinde öncelikli görevinin ev işleri ve çocukların bakımı olarak görüldüğünden, kadınlar iş piyasasından uzaklaştırılmış ve ayrımcılığa maruz

kalmışlardır (Sarı, 2017, s. 1190). Kadınların en çok ayrımcılığa uğradığı durumlar, eğitim, ekonomi, siyaset, sosyal hayat, kılık kıyafet baskısı, evlilik, boşanma, düşüncelerini ifade etme, aile ve din baskıları olarak sayılabilmektedir (Saraç, 2013, s. 29). Kadınlar, iş ve eğitim olanaklarından erkeklere göre daha az faydalanmışlar ve çalıştıkları sürelerde de ücretlerini erkeklere göre daha az miktarda almışlardır (Alparslan vd. 2015, s. 68). Kadınlar iş görüşmelerinde de ayrımcılığa uğramaktadır. İşe alınmalarda kadınlara medeni halleri, çocuk sahibi olup olmadıkları gibi sorular sorulmakta ve bunlara göre işe kabulde tercih edilmektedirler (Alp, 2007, s. 53). Kadın ve erkek arasında işgücü piyasasındaki eşitsizlikler ise en çok, istihdam edilebilme, çalışma ortamı ve şartları ve ücretler konusunda görülmektedir (Kendirli ve Karali, 2018, s. 46).

Kadınlara iş piyasasında, özellikle ücretlerin ve mesleki terfilerin verilmesinde de ayrımcılıklar yapılmaktadır (Acar, 1992, s. 107). Kadın işçiler terfi konusunda da ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Erkek işçilere genellikle, daha çok sorumluluk ve beceri gerektiren işlerde görev verilirken kadın işçilere ise daha çok vasıf seviyesi düşük olan, daha az beceri ve sorumluluk gerektiren işlerde görev verilmektedir. Kadınlar terfi süreçlerinde görevlerinde yükselebilmek için erkeklere göre daha çok çaba harcamaktadır. Bu sorunların yanı sıra, kadınlar erkeklere göre daha az ücretle çalıştırılmaktadır (Dalkıranoglu, 2006, s. 41).

Kadınlara mesleklerde de ayrımcılık yapılmaktadır. Özellikle kadın işi-erkek işi olarak belirtilen bu ayrımcılığa göre, erkeklerin genellikle polislik, mühendislik, doktorluk gibi mesleklerde çalışması beklenirken, kadınların da genellikle öğretmenlik, hemşirelik, açıcılık, memurluk gibi mesleklerde çalışmaları beklenmektedir (Çitçi, 1982, s. 28). Bu meslekler, kadınların hem işlerinin hem de aile yaşamlarının bir parçası gibi görülürken aynı zamanda büro işleri gibi düzen gerektiren işler de kadın işi olarak nitelendirilmektedir (Tan, 1979, s. 52).

Çalışma yaşamında yapılan ayrımcılık iki grupta incelenmektedir. Bunlar, açık ve örtülü ayrımcılıktır. Açık ayrımcılıkta, cinsiyetler arası direkt bir ayrımcılık söz konusudur. İşe alınmalarda sadece erkeklerin başvurmasının istenilmesi ve kadın işçilerin hamilelikleri sebep gösterilerek işten çıkarılmaları gibi haller söz konusudur (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008, s. 279). Herhangi bir cinse üstünlük sağlandığı düşüncesinin olmadığı durumlarda, özellikle bir

cinsiyetin olumsuz bir şekilde etkilenmesi de örtülü ayrımcılığı oluşturmaktadır (Arisoy ve Demir 2007, s. 713). Bunun yanı sıra, işe almalarda çocuklu annelerin tercih edilmemesi, kriz zamanlarında öncelikle kısmi zamanlı çalışanlar ve kadınların işten çıkarılması, prim ve ikramiyelerden kısmi zamanlı çalışan kadın işçilerin yararlanamaması, seyahat icap eden durumlarda bekâr kadınların tercih edilmesi gibi haller örtülü ayrımcılığa örnek sayılmaktadır (Ergüneş, 2010, s. 195).

Yukarıda bahsedilen tüm bu durumlar nedeniyle kadınlar, erkekler karşısında daha pasif bir konumda bulunmaktadır. Bu nedenle de kadınlar, erkeklerin edinilmiş olan haklarına karşın kendi haklarını elde etmek için uğraş göstermektedir (Saraç, 2013, s. 29).

### **1.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**

Toplumsal cinsiyet eşitliği, ayrımcılık yapmamayı değil sonuçlardaki eşitliği hedeflemektedir. Yani kadın ve erkeklerin haklarının farklı ve pek çok çeşitte olabileceğini savunarak, yalnızca yasalar üzerinde kalmayan gerçek şekilde eşitlik uygulanması gerektiği anlayışıdır (Üstün, 2011, s. 12).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkları onaylayan bunun yanı sıra toplumun onlara yüklemiş olduğu rollerin eşit önemde olduğunu ve bu şekilde değerlendirilmesi gerektiğini açıklamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkek arasındaki ayrımcılık durumunun nasıl engelleneceği ve bu dengenin nasıl kurulacağını tartışmaktadır. Söz konusu eşitsizlik ve ayrımcılık giderilmeden kurulan ekonomik, sosyal, toplumsal ilişkiler yeterince güçlü ve sağlıklı olmamaktadır (Sınmaz Uzgan, 2018, s. 17).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kanunlar karşısında kadın ve erkeğin eşit şekilde olması, aile ve toplum içerisinde kadın ve erkeğin, fırsat ve hizmetlerden eşit olarak yararlanması olarak açıklanmaktadır (Demirel, 2007, s. 30).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için, kadınların eğitim durumlarının yükseltilmesi, siyaset ve kamu alanlarına katılımında kadınlara öncelik tanınması, kadınlar için kalıplaşmış rol ve sorumlulukların ortadan kaldırılması, aile içinde kız ve erkek çocuklara eşit şekilde davranılarak

yetiştirilmesi, kadın istihdamının artırılması, ayrımcılığın, her türlü şiddetin önlenmesi ve pozitif ayrımcılığın artırılması gibi uygulamalar yapılmalıdır. Bu uygulamaların yapılmasında yalnızca kadınların eğitilmesi yeterli olmayıp erkeklerin de eşitsizliklerin farkında olması ve onların da eğitilmesiyle birlikte yararlı olacağı düşünülmektedir (Alisbah Tuskan, 2012, s. 448-449).

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla, Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Birliği (AB) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ayrımcılık yasağıyla ilgili pek çok belge bulunmaktadır.

### **1.5.1. BM Belgelerinde Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı**

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına ilişkin BM tarafından onaylanan birçok belge ve sözleşme bulunmaktadır. Bu belge ve sözleşmelerden olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM Antlaşması, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme 'de (CEDAW) eşitlik sağlamak ve yapılan ayrımcılıkların önüne geçmek hedeflenmektedir.

#### **1.5.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı**

İnsan Hakları Bildirgesi Haziran 1948'de Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu tarafından hazırlanmış ve 10 Aralık 1948'de kabul edilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti ise 6 Nisan 1949'da onaylamıştır. Bu bildiri 30 maddeden oluşmaktadır (İnsan Hakları Derneği, 1999).

İnsan Hakları Bildirgesi'nin giriş kısmında insanlığın eşit ve devredilemeyen haklara sahip olduğu açıklanmaktadır. Bu bildirgenin amacı, kişilerin anayasal hak ve özgürlüklerinin aynı zamanda, sosyal, ekonomik, toplumsal, kültürel ve siyasi haklarının da eşitlik ilkesiyle var olmasını belirtmektedir (Kaya, 2014, s. 61). Bildirge'nin ilerleyen maddelerinde, tüm

insanların dil, din, ırk, etnik köken ve siyasi görüş ayırt edilmeksizin bu bildirgedeki haklardan faydalanmaktadır. Bu bildirge, her insanın yaşamaya ve güvende olmaya, kölelik altında olmadan özgürce yaşamaya, işkence ve eziyet gibi durumlardan korunmaya, yasalar karşısında bir kişi olarak tanınmaya, yasalar tarafından eşit muamele görerek eşit korunmaya, yasalarca verilen haklarının ihlali durumundan yargı yoluyla faydalanmaya, kişilerin eşit ve tarafsız şekilde yargılanmaya, kişilerin isteğe bağlı olarak sürgün ya da tutuklama gibi durumlardan korunmasına, kişilere atılan suçlamalarda kişinin kendini savunmasına ve kişilerin suçları kesinleşene kadar suçsuz olarak sayılmasına, kişilerin özel hayatlarının korunmasına, kişilerin kendi ülkeleri de dahil diğer ülkelere seyahat etme ve yerleşme hakkının olmasına, kişilerin baskı altında kalmaları halinde başka ülkelere sığınma ve kabul görme hakkı olmasına, kişilerin bir ülkenin vatandaşı olma hakkının olmasına ve isteğe bağlı olarak vatandaşlıktan atılmaktan korunmasına, kişilerin gerek tek başına gerekse başka kişilerle birlikte ortak olarak mülkiyet hakkının olmasına, kişilerin din, dil, ırk gibi ayrımlar olmadan özgür iradeleriyle evlenip aile kurması ve boşanması durumunda eşit haklarının olmasına, kişilerin din, düşünce ve vicdan özgürlüğüne sahip olarak toplum içinde saygıyla karşılanmasına, kişilerin sulh ile örgütlenme hakkının ve özgürlüğünün olmasına, kişilerin ülkesi hakkında seçilmiş kişiler aracılığıyla yönetime katılmasına, ülkesindeki kamusal hizmetlerden eşit olarak yararlanmasına, kişilerin eşit işe eşit ücret almasına, kişilerin çalışmak istedikleri işi iradeleriyle seçmesine, çalışmaya uygun koşullarda ve adaletli şekilde çalışmasına, anne ve çocukların toplumsal olarak korunmasına, kişilerin sanatsal faaliyetlerden özgür iradeleriyle faydalanarak bilimsel gelişmelerine fayda sağlamasına imkan sunmaktadır (İnsan Hakları Derneği, 1999).

İnsan Hakları Evrensel Bildirge-'sinin en önemli özelliği, alışlagelen özgürlük ve haklar ile sosyo-ekonomik özgürlük ve hakların bir araya getirilerek oluşturulmuş olmasıdır. Bu açıdan, insan haklarıyla ilgili evrensel belgeler arasından insan haklarının tümünü içeren tek örnek olarak yansıttığı söylenmektedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirge-'si hukuksal açıdan herhangi bir yaptırıma bağlı kılınmamaktadır. Bu bildirgeyi, daha modern ve çağdaş toplumlar tarafından onaylanan hukuk esasları olarak görülmektedir (Sağlam, 2019, s. 1238).

İnsan Hakları Evrensel Bildirge-'sinde diğer bazı ulusal belgelerde bulunmayan haklardan olan sığınma hakkı ve serbest dolaşım ve yerleşim hakkı da bulunmaktadır. Aynı zamanda sosyal haklardan olan, sosyal güvenlik hakkı, sendika özgürlüğü hakkı, eğitim ve öğrenim alma hakkı, sağlık hakkı, çalışma ve işsizlikten korunma hakkı, ücretli tatil hakkı, dinlenme ve eğlenme hakkı gibi haklar da yer almaktadır (Sağlam, 2019, s. 1239-1240).

### **1.5.1.2. BM Antlaşmasında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı**

Birleşmiş Milletler Antlaşması 26 Haziran 1945'te Türkiye Cumhuriyeti dahil 51 ülke tarafından imzalanmış, 24 Ekim 1945'te yürürlüğe girmiştir. Birleşmiş Milletler Antlaşması, insanlığa büyük zararlar veren savaşlardan gelecek nesli korumak amacıyla beş önemli unsur sıralamıştır (Nur, 2012, s. 20).

Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın, uluslararası düzeyde barış ve güvenliği korumak, barışın bozulacağı durumları engelleyerek anlaşmazlıkların giderilmesini sağlamak, uluslararası düzeyde halkların haklarının eşitliğini ve dostça ilişkiler kurularak barışın sürekliliğini sağlamak, sosyal, kültürel, ekonomik ve insani olan uluslararası problemleri çözerken, dil, din, cinsiyet, ırk gibi ayrımlar yapmadan kişilerin insan haklarına saygı gösterilerek uluslararası işbirliğinin sağlanması gibi amaçları bulunmaktadır (Fişek, 1996).

### **1.5.1.3. BM Kişisel ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmede Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı**

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 16 Aralık 1966'da kabul ettiği Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, 23 Mart 1976'da imzalanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti bu sözleşmeyi 15 Ağustos 2000 yılında onaylamıştır. Bu sözleşmenin başlangıcında, Birleşmiş Milletler Antlaşması'nda belirtilen kurallara göre tüm insanlığın eşit ve devredilemeyen haklarını kabul ederek dünya genelinde özgürlük ve barışın temel prensip olduğunu benimsenmiştir. Kişilerin sahip olduğu hakların, insanlık onuru tarafından

meydana geldiği benimsenmiştir. Bu sözleşme aynı zamanda İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde de eşitlik ilkesiyle bahsedilen, kişilerin anayasal hak ve özgürlüklerinin, sosyal, ekonomik ve toplumsal haklarıyla benzer özellik göstermektedir. Bu sözleşmeye göre kişiler, kendi kaderlerini belirleme hakkına sahiptir. Bu hak ile kişiler, kendi siyasi konumları hakkında özgürce karar verebilmektedir. Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 26. maddesinde tanınan haklar dil, din, ırk, cinsiyet, etnik köken, siyasi düşünce gibi nedenlerle ayırım yapılmadan her kişi için güvence altına alınmıştır. Bu sözleşmede verilen hakların ihlal edilmesi halinde kişilere yargı yoluna başvurma hakkı verilmiştir. Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'ni kabul eden devletlerin olağan dışı durumlarda, din, dil, ırk, cinsiyet, etnik köken gibi nedenlerle ayırım içermeyecek şekilde sorumluluklarını azaltabilme açısından tedbir alma hakkı da verilmiştir (Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, 1966).

#### **1.5.1.4. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmede Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı**

16 Aralık 1966'da Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, 3 Ocak 1976 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye Cumhuriyeti bu sözleşmeyi 15 Ağustos 2000 yılında onaylamıştır. Bu sözleşmenin girişinde, Birleşmiş Milletler Antlaşması'nda söz edilen kurallara göre insanlığın eşit ve başka birine devredilemeyen haklarını kabul görerek dünya genelinde özgürlük ve barışın temel prensip olduğunu benimsenmiştir. Aynı zamanda İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde kişilerin işsizlikten korunma özgürlüğüne sahip olması ve eşitlik ilkesiyle söz edilen, kişilerin anayasal hak ve özgürlüklerinin yanı sıra sosyal, ekonomik ve toplumsal haklardan da yararlanabileceği koşulların oluşturulması konusunda benzer özellik göstermektedir (Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi, 1966).

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 2. maddesi ayrımcılık yasağını belirtmektedir. Bu sözleşmeye göre taraf devletler,

ister tek başına isterse uluslararası düzeyde ekonomik ve teknik destek ve iş birliği aracılığıyla bu sözleşmenin vermiş olduğu hakların uygulanabilmesi için gereken tüm tedbirleri almaya imkân sağlamaktadır (Nur, 2012, s. 20).

Bu sözleşmeye taraf olan devletler, sözleşmenin vermiş olduğu hakların, dil, din, ırk, cinsiyet, etnik köken, siyasal ya da farklı bir görüş, mülkiyet, doğum gibi herhangi bir konuma göre ayırım yapılmadan herkes tarafından kullanılmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda gelişmekte olan ülkeler, kendi ekonomik durumları ve insan haklarını göz önünde bulundurarak bu sözleşme tarafından sağlanan hakları vatandaş olmayan kişilere ne düzeyde uygulayacaklarına kendileri karar verebileceklerdir (Nur, 2012, s. 20-21).

#### **1.5.1.5. BM Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşmede (CEDAW) Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı**

19 Aralık 1979'da kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşmede (CEDAW), 1 Mart 1980 yılında imzaya açılmış ve 3 Eylül 1981'de yürürlüğe girmiştir. Türkiye Cumhuriyeti bu sözleşmeyi 11 Haziran 1985'te onaylamıştır (Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 1985).

CEDAW kadınlara, siyasi, ekonomik, kültürel ve sosyal alanlarda eşitlik sağlanması konusunda amaçları olan bir belgedir. Bu sözleşmenin ilk bölümünün 1. maddesinde, bu sözleşmeyi kabul eden devletlerin kadınlara karşı yapılan tüm ayrımcılığı yasaklamış ve 2. maddesinde bu yasakların ihlali durumunda ceza uygulaması barındıran tedbirleri içermektedir. Bu sözleşmenin 4. maddesinde ise, anneliğin korunması amaçlı özel korumalar ve 5. maddesinde ise gerçek anlamda eşitliğin uygulanması için tüm tedbirlerin alınacağını belirtmektedir. Sözleşmenin 10. maddesinde, eğitim hakkının tüm kişilere eşit seviyede sağlanacak şekilde düzenleneceği belirtilmektedir. Bu sözleşmenin 11. maddesinde, çalışma hayatında kadın ve erkeklerin eşitliğini sağlamaya yönelik haklar belirtilmiştir. Söz konusu maddede, çalışma hayatında kadınların, annelik, hamilelik ve evlilik sebebiyle izin kullanması durumunda işten çıkarmalarını yasaklamak, bu sebeplerle ayrımcılık yapanlara yaptırım uygulamak, ücretli annelik izinleri,



kreşler gibi sosyal imkanlar sağlamak gibi hükümler içermektedir (Adakale Demirhan ve Ekonomi, 2005, s. 58).

Bu sözleşmeye taraf devletler, BM Şartı'nda belirtildiği üzere, tüm insanlığın temel hak ve özgürlüklerini, insanlık onuru ile kadınların ve erkeklerin haklar açısından eşit olduklarını savunmaktadır. Bu sözleşme İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde de olduğu gibi her türlü ayrımcılığı reddederek tüm insanların haklar açısından eşit ve özgür olduğunu savunmaktadır. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşmesi ve Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme 'ye taraf olan devletlerin onayladığı, kadın ve erkeklerin, ekonomik, sosyal, siyasi, kültürel ve kişisel hak ve özgürlüklerden eşit olarak yararlanmaları konusunda eşit sorumlulukta olduğunu belirtmiştir. BM ve onun kuruluşları tarafından oluşturulan uluslararası belge ve sözleşmelerin, kararların, bildirimlerin kadın erkek eşitliğini sağlamaya çalışarak oluşturulduğunu belirtmektedir. Kadınlara karşı her türlü ayrımcılık durumu yaratabilecek yasaları, gelenekleri, geleneksel rolleri ve uygulamaları değiştirmek ya da kaldırarak tüm önlemleri almayı hedeflemektedir. Anneliğin olduğu gibi anlaşılmasını, ailede çocuğun büyütülmesinde anne ve babanın ortak sorumluluğunun olduğunu kabul edilmesini sağlamayı hedeflemektedir. Bu sözleşmeye taraf devletler, kadın satışının, kadınların istismar edilmesinin yasaklanmasını kabul etmektedir. Kadınların ülkeleri içerisinde yönetimde söz sahibi olmak üzere oy kullanma gibi siyasal haklarının erkeklerle eşit seviyede olmasını üstlenmektedir. Bu sözleşmeye taraf devletler, kadınların erkeklerle eşit olarak vatandaşlık hakkı, eğitim, sağlık, çalışma hakkı, ekonomik ve sosyal yaşantıdaki diğer haklar, kanun önünde eşitlik hakkı, sosyal güvenlik hakkı, örgütlenme hakkı, evlilik ve boşanmada, velayet, tazminat, miras gibi alanlarda eşit haklar sağlanmasını ve bu hakların ihlali halinde de cezai yaptırımların olmasını kabul etmektedir (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 1979).

## **1.5.2. Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi Belgelerinde Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı**

Avrupa Birliği düzeyinde ayrımcılık yasakları, başta Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Roma Antlaşması ve Avrupa Sosyal Şartı'nda yer almaktadır. Bu sözleşmelerde de ayrımcılıkların engellenmesi hedeflenmektedir (Yücel, 2015, s. 6). Roma Antlaşması'nda sosyal politikaları içeren konular ve kadın erkek ücret eşitliğine dair düzenlemeler yer almıştır. Bu antlaşmanın 119. maddesinde de kadın ve erkekler için eşit türde yapılan işler karşılığında eşit ücretler verilmesi ilkesinden bahsedilmiştir (Kaya, 2009, s. 41).

### **1.5.2.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı**

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 4 Kasım 1950'de Roma'da Avrupa Konseyi'ne üye devletlerin dışişleri bakanları tarafından imzalanmış ve 3 Eylül 1953'te yürürlüğe girmiştir (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 1953). Türkiye Cumhuriyeti ise sözleşmeyi 4 Kasım 1950'de imzalamış ve sözleşme 18 Mayıs 1954'te yürürlüğe girmiştir (İnsan Hakları Derneği, 1999b).

Bu sözleşme İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde teminat altına alınmış olan siyasi ve medeni hakların bir kısmına yer vermiştir. Daha sonraları bu haklar, sözleşmeye eklenen protokollerle daha geniş çaplı hale gelmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde ayrımcılık yasağı 14. maddede yer almaktadır. Bu sözleşmeye göre, kişilerin sözleşmede sağlanan hak ve özgürlüklerden dil, din, ırk, cinsiyet, etnik köken, siyasi ya da farklı bir görüş, mülkiyet, doğum gibi herhangi bir konuma göre ayırım yapılmadan kullanılması sağlanmalıdır (Nur, 2012, s. 26-27). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi aynı zamanda insan haklarını gerçek anlamda hukuksal prensip haline getirmiştir. Bu sözleşme, yerine getirilmesi zorunlu olan hak ve özgürlükleri içinde bulundururken, söz konusu hakları koruyan yargı sistemlerini de kapsamı içine almıştır (Onaran Yüksel, 2000, s. 59).

### **1.5.2.2. Roma Antlaşması'nda Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı**

Roma Antlaşması, 25 Mart 1957'de Roma'da Batı Almanya, İtalya, Fransa, Hollanda, Lüksemburg ve Belçika ülkelerinin başbakanları ve dışişleri bakanları arasında imzalanmış ve bu antlaşmayla bağımsız ve uluslararası bir örgüt olan Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kurmuştur (Roma Antlaşması, 1957). Antlaşma 1 Ocak 1958'de yürürlüğe girmiştir (Pak, 2014).

Roma Antlaşması'nın 2. maddesinde Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun, ortak pazarı ve parasal ve ekonomik bağıllığının sağlanması ve aynı zamanda kadın erkek eşitliğinin, yüksek istihdam ve sosyal koruma işlevini daha güçlü hale getirmeyi belirtmektedir. Antlaşma'nın 3. maddesinde eşitliği iç politikasında karara bağlamıştır. Roma Antlaşması'nın 137. maddesinde, antlaşmanın eğitim, sosyal politika, gençlik ve mesleki eğitimle ilgili olan kısımları ilk bölümdeki sosyal kararlar başlığı altında toplanmıştır. Antlaşma'nın 141. Maddesi ise 137. madde ile aynı alanda yer alırken bu maddede eşit ücret ilkesi belirtilmektedir (Süral, 2002, s. 35).

Bu antlaşma, işçilerin serbest dolaşım, ücret, çalışma koşulları gibi alanlarda oluşan farklılıkların ortadan kaldırılmasının yanı sıra kadın ve erkekler için eşit ücretlerin olmasını ve onlara eşit işler için eşit ödemeler yapılması amacını taşımaktadır (Heper, 1997, s. 123-125).

### **1.5.2.3. Avrupa Sosyal Şartında Eşitlik**

Avrupa Sosyal Şartı, 18 Ekim 1961 yılında Torino'da imzaya açılmıştır (İnsan Hakları Derneği, 1961). 26 Şubat 1965'te yürürlüğe girmiştir. Sözleşme ilerleyen yıllarda gözden geçirilerek revize edilmiştir. 3 Mayıs 1996'da ise Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı imzaya açılmıştır ve 1 Temmuz 1999'da yürürlüğe girmiştir. Türkiye Cumhuriyeti, Avrupa Sosyal Şartı'nı 18 Ekim 1961'de imzalamış ve 4 Temmuz 1989'da onaylamış, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı ise bazı maddelerine çekince koyarak 6 Ekim 2004'te imzalamış ve 27 Haziran 2007'de onaylamıştır (Aydın, Sarmış ve Şahin, 2014). Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde belirtilen medeni ve siyasi

hakların sağlanması desteklemektedir. Avrupa Sosyal Şartı'na ek protokoller eklenerek teminat altına alınan haklar Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda yer almaktadır (Avrupa Sosyal Şartı, 1996).

1961'de Avrupa Konseyine üye ülkeler tarafından onaylanan Avrupa Sosyal Şartı'nda cinsiyetler arası eşit davranma konusu yer almaktadır. Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. maddesinde çalışma hakkı, madde 2-4'te adaletli, sağlıklı ve güvenli çalışma şartları hakkı, madde 5-6'da grev, sendika ve toplu iş sözleşmesi hakları, madde 7-8'de çocuk, genç ve kadın işçilerin korunmaları, 10. maddede tüm kişilerin mesleki açıdan eğitim alması için uygun mesleki yönlendirme gibi haklardan faydalanması ve 17. maddede medeni hal ve aile durumu ayırt edilmeksizin anne ve çocuklar için ekonomik ve sosyal korunma hakkından söz edilmiştir. Aynı zamanda çıkarılan yönergelerde, kadın işçilere dair bazı önemli düzenlemeler de yer almıştır. Bu yönergeler ise;

- 75/117 Sayılı Kadın ve Erkekler İçin Eşit Ücret Yönergesi
- 76/207 Sayılı İşe Alma, Mesleki Eğitim ve İlerleme ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi
- 79/7 Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi
- 86/378 Sayılı İşyerinde Uygulanan Sosyal Güvenlik Sigortalarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi
- 86/613 Sayılı Serbest Faaliyet ve Tarım Alanında Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Davranılması, Kadının Hamilelik ve Lohusalık Halinde Korunması Hakkında Yönerge
- 92/85 Sayılı Hamile, Lohusa ve Emzikli Kadınların İşyerlerinde İş Güvenliğinin ve Sağlığının Korunması Hakkında Yönerge
- 96/34 Sayılı Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve Anlaşma Yönergesi (Adakale Demirhan ve Ekonomi, 2005, s. 58-60).

### 1.5.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgelerinde Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı

ILO 1919'da Birinci Dünya Savaşı'nı sonlandıran Versay Barış Anlaşması kapsamında, evrensel ve sürdürülebilir barışın sadece sosyal adalet sistemlerinin temelinden oluşturulabileceği düşüncesiyle kurulmuştur. Türkiye Cumhuriyeti ILO'ya 1932'de üye olmuştur. ILO'nun dört önemli amacı bulunmaktadır. Bu hedefler, çalışma hayatındaki temel hakların yaygınlaştırılması ve standartlaştırılması, kadın ve erkeklerin insan onuruna yakışır işlerde çalışıp buna göre gelir sağlamaları için gerekli fırsatların artırılması, tüm insanlar için sosyal korumaların kapsamının genişletilmesi ve etkinliğinin artırılması, üç taraflılık ve sosyal anlaşmanın güçlendirilmesi olarak sıralanmaktadır (ILO, 2015; Gülmez, Gökbayrak, Tekeli ve Erdoğan, 2019).

ILO'nun 1935'te onayladığı ve 45 Sayılı Sözleşme-'sinde kadınların tüm yer altı işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1919 tarihli 4 Sayılı Sözleşme, 1934 tarihli 34 Sayılı Sözleşme ve 1948 tarihli 89 Sayılı Sözleşme 'de "gece" kelimesi kesintisiz 11 saatlik süre olarak belirtilmiştir (Erdut, 2003, s. 68).

Aynı zamanda anneleri korumaya yönelik olan 1919 tarihli 3 Sayılı Sözleşme ve 1952 tarihli 103 Sayılı Sözleşme 'de, çalışan kadınların doğum yapması halinde, ekonomik ve sağlık yardımlarında bulunulması teminat altına alınmıştır. Buna ek olarak çalışan annelere 12 haftadan az olmayacak şekilde doğum izni sağlama kararı verilmiştir. Yalnızca sanayide uygulanan 3 Sayılı Sözleşme 'de doğumdan önce ve sonra altışar haftalık izin verilmesi hakkı düzenlenerek 103 Sayılı Sözleşmede tekrarlanmıştır. Bu sözleşmeler, kadın çalışanların doğum izni esnasında işten çıkarılmayacağını teminat altına almıştır. 1965 tarihli 123 Sayılı Sözleşmede yetkililerin, kadınların meslek ve aile sorumluluklarını ortak paydada buluşturmak amacıyla çalışan kadınlara, çocuk bakım yerleri ve hizmetlerini sağlayacakları ve bu nedenle işten ayrılan kadınlara da işe dönmelerine olanak sağlayacakları belirtilmiştir (Erdut, 2003, s. 68-69).

Ayrıca ILO, Fildelfiya Bildirgesi, 100 ve 111 numaralı sözleşmelerle eşitlik ve ayrımcılık yasağından söz etmektedir.

### **1.5.3.1. Filedelfiya Bildirgesinde Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı**

10 Mayıs 1944'te Filedelfiya'da 26. ILO toplantısında, ILO'nun temel ilkeleri ve üyelerin fikirleriyle oluşturulmuş ilkeleriyle kabul edilmiştir. Dört bölüm olarak hazırlanan bu bildirme 2 sene sonra ILO Anayasası'nın eki olarak kabul edilmiştir (ILO, 2015).

Filedelfiya Bildirgesi, ILO'nun ilke ve amaçlarını tekrar teminat altına alarak onları genişletmiş ve güçlendirmiştir. İnsan onuru, özgürlük, ekonomik açıdan güvenlik ve fırsatların eşitliği sosyal adaletle bağdaşmadığı sürece sürdürülebilir barışın elde edilemeyeceği, emeğin bir mal olarak değerlendirilemeyeceği, kişileri bilgi ve yeteneklerini gösterebildikleri işlerde çalıştırarak ortak refaha katkı sağlanması, ücretler, kazançlar, çalışma koşulları gibi konularda herkesin eşit şekilde yararlanma olanağı sunulması, sosyal güvenlik tedbirlerinin yaygınlaştırılması, kişilerin örgütlenme, ifade özgürlüğü, toplu pazarlık haklarıyla dernek özgürlüğü haklarının korunması, söz konusu ilkelerin, dil, din, ırk, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın herkes için geçerli olduğu, işsizlikle her alanda mücadele edilmesi gereken konuları belirtmiştir (Kaya, 2014, s. 81).

### **1.5.3.2. ILO'nun 100 Sayılı “Aynı İşte Kadın ve Erkeğe Eşit Ücret Verilmesi” Hakkındaki Sözleşmesinde Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı**

29 Haziran 1951'de eşit ücrete dair sözleşme olan 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi kabul edilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti'nde 19 Temmuz 1967'de yürürlüğe girmiştir (100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 1967).

100 Sayılı Sözleşme 'de ücret tespitinde cinsiyetler arasında eşitlik anlayışını ortaya koyarak, kadın-erkek ayrımcılığının yapılabilmesine dair düzenlemeye yer vermeden her birey için eşitlik ilkesinin benimsenmesini ifade etmektedir (Kaya, 2014, s. 85).

100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi'nin madde 1(b)'de ücret seviyelerinin cinsiyet ayrımı yapılmaksızın sağlanması gerektiği, 2. maddenin birinci fıkrasında da ücret belirleme kriterinin eşit değerdeki iş olduğu belirtilmiştir. Ayrıca 2. maddede kadın ve erkek işçilerin eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin benimsenmesi amaçlı ilkeler de bulunmaktadır. Bu sözleşme aynı iş için kadın ve erkeklere eşit ücretler verilmesi düşüncesi, sadece cinsiyet ayrımıyla kadın ya da erkeğin farklı ücretler almasının önüne geçmeyi amaçlamaktadır. Böylece cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının yasaklanması sağlanmaktadır (Taşkent, 1995, s. 272).

100 Sayılı Sözleşmede cinsiyet ayrımı olmaksızın yapılan işler için tarafsız biçimde belirlenmiş olan farklılıklar nedeniyle işçilere uygulanacak fark oranlarının kadın ve erkek işçiler için eşit işe eşit ücret ilkesine karşıt olmayacağı da belirtilmiştir (ILO, 1999). Bu nedenle 100 Sayılı Sözleşme yalnızca cinsiyet ayrımcılığına dayanan ücret düzenlemelerini reddetmekte ve işin gereğine uygun şekilde belirlenen ücret farklılıklarını da yasal olarak kabul etmektedir (Kaya, 2009, s. 44).

### **1.5.3.3. ILO'nun 111 Sayılı “İş ve Mesleki Açından Ayrımcılığın Yasaklanması” Hakkındaki Sözleşmesinde Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı**

4 Haziran 1958 yılında iş ve mesleki açıdan ayrımcılığa dair sözleşme olan 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi kabul edilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti'nde ise 19 Temmuz 1967'de yürürlüğe girmiştir (111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1967).

Bu sözleşmede, işe alma, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde, din, cinsiyet, etnik köken, siyasi ya da herhangi diğer görüş, ulusal kimlik gibi kişilerin konumuna göre ayrımcılık yapılmasının önlenmesi amaçlanmaktadır. 111 sayılı sözleşme, kişinin kadın ya da erkek kimliğinin, iş için tercih sebebi olmasının çözümüne ilişkindir. Çalışma hayatında, kadının ya da erkeğin bir iş için cinsiyetiyle tercih edilip ya da edilmemesinin, eşit ücret, eşit koşullar gibi fırsat eşitliklerinin uygulanmasını sağlamaktadır (Onaran Yüksel, 1999, s. 149-151).

111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nin 1. maddesinde kişilerin sahip olduğu farklı kimliğinden ötürü ayrımcılığa maruz kalması yasaklanmakta, yalnızca çalışma ilişkilerinden doğan ayrımcılık oluşturan davranışlar sözleşme kapsamında yer almamaktadır (Kaya, 2009, s. 42). Sözleşmenin 2. maddesinde ise, sözleşmeye taraf devletlerin kişilere iş ve meslek bakımından fırsat ve davranış eşitliğini sağlamak durumunda olduğu belirtilmektedir (Kaya, 2014, s. 87). Sözleşmenin 3. maddesinde ikinci maddeye ek olarak iş ve meslek bakımından eşitliğin nasıl sağlanacağı hakkında yöntem ve tedbirlere yer vermektedir (Tuncay, 1982, s. 21). Sözleşmenin 5. maddesinde de kişilerin yaş, engellilik, cinsiyet, aile ve sosyo-kültürel durumları nedeniyle korunmak için özel çaba ve destek gerektiren ihtiyaçların karşılanmasının ayırım olarak nitelendirilemeyeceği hükmü yer almaktadır (Albayrak ve Aydın, 2014, s. 182-183).

Bu sözleşmede ayrımcılık yasaklanırken aynı zamanda sosyal bir kural çerçevesinde toplum içindeki eşitliğin nasıl sağlanacağı da belirtilmiştir (Kaya, 2009, s. 44).



## II. BÖLÜM

### 2. KADIN İŞGÜCÜ KAVRAMI, KADININ TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDEKİ KONUMU VE İŞGÜCÜNE KATILIMI

#### 2.1. Çalışma Kavramı

Çalışma kavramı asırlar içinde birçok farklı anlam taşımıştır. Çalışma kavramı köken bilimine göre, yorgunluk ve zahmet çekmek anlamlarına gelmektedir (Lordoğlu, Özkaplan ve Törüner, 1999, s. 1). Kant'a göre insan çalışmak mecburiyetinde olan bir varlık olarak nitelendirilmektedir. Çalışma, insanın varoluş şartlarından biri olarak tanımlanmıştır (Samsun, 2017, s. 162). Çalışma, fiziksel ve zihinsel anlamda güç ve emek harcayarak bunun karşılığında bir gelire hak kazanmanın ötesinde bir kavramdır. İnsanların çalışma kavramına bakışında gelir kazanmanın yanı sıra bireysel anlamda tatmin edilmek gibi farklı düşünceler de görülmektedir (Kumaş ve Fidan, 2005, s. 509).

Somut üretici insan faaliyetlerine atıf yapan çalışma, 19. yüzyılda Hristiyan felsefesi, Marxist felsefe ve hümanist felsefe tarafından farklı anlamlarıyla incelenmiştir. Hristiyan felsefesi, Marxist felsefe ve hümanist felsefe çalışmayı insanın esası olarak tanımlayarak toplumsal bir bağ şeklinde ele almıştır. Püritenizm anlayışı çalışmayı, çalışmanın erdemi ve erdemli kişilerin çalışma anlayışlarının oluşturduğu prensipler olarak tanımlamaktadır. Protestan ahlakına göre çalışma (Weber, 1999), topluluk değerlerinin taşıyıcısı ve yeni toplum düzeninin temeli olarak tanımlanmaktadır. Hümanist düşünceye göre çalışma, işyerinde çalışmanın toplumsal niteliğine atıfta bulunarak, kişilerin birlikte çalışarak bireysel ve ortak kimliğin meydana gelmesini sağlayan bir süreç olarak tanımlanmıştır. Marxist görüşe göre çalışma, toplumsal ilişkilerin temelidir. Bu görüş, çalışma kavramını üretimle sonlanan bir faaliyet olarak sayar ve çalışmanın yabancılaştırıcı hükümlerini ele alır. Bu görüşe göre çalışma, kişinin kendini yeni baştan üretmesi ve kişinin toplumsallaştırılması anlamıyla ele alınmıştır (Ergüder, 2006, s. 60). Marx gerçek anlamda çalışmayı, yabancılaşmış bir çalışma olarak tanımlamıştır. Kapitalist toplumlarda çalışma, hep yabancılaştırmaktadır (Méda, 2004, s. 107). Kapitalist üretim şekilleri, kâr amacı

güden üretimi savunmaktadır ve bu da çalışan kişileri amaç ve yeteneklerinden ayırarak ürün ile üreten kişi arasındaki doğrudan faydalanma ve şahsi gereksinim ilişkisini yok etmektedir (Ergüder, 2006, s. 61).

Çalışmanın yabancılaşması ise iki biçimde gerçekleşmektedir. İlki, işçi ile kendi ürettiği ürün arasındaki ilişkiyle meydana gelmektedir. İşçi, kendi ürettiği ürün karşısında, yabancı bir objeyle aynı ilişki içinde bulunur. Hayatının genelinde, ona yetmeyecek bir ücret için çalışır. İkincisi ise, işçi ile üretim arasındaki ilişkidir. İşçi zorunluluk nedeniyle çalışır. Marx da çalışmanın bu şekilde bozukluğunun aslını özel mülkiyetin varlığında bulur. Yani özel mülkiyet ve çalışmanın nesneleştirilmesiyle birlikte insan ilişkilerinde bozulmalar meydana gelir. Çalışmaya verim katmak için yapılan iş bölümü, kâr arttırmaya yönelik olarak çalışma sürelerinin artırılması ve ücretlerin azaltılması böylece sermayenin kendini koruma altına almış olması durumu olumsuz etkilemektedir (Méda, 2004, s. 108).

Çalışma kavramı, toplumsal bir bağ olarak incelendiğinde günümüzde insan ilişkileri bakımından olumlu olarak görülse de antik çağlarda yalnızca kölelere yöneltilen bir faaliyet olmuştur (Küçükalp, 2000, s. 1). Çalışma kavramı ilkel toplumlarda besin toplama ve savunma faaliyetleri olarak görülürken, çeşitli madenlerin bulunup kullanılmaya başlanmasıyla çalışma sonucunda artış gösteren üretimle birlikte artık ürün de artmış ve topluluklarca paylaşılmıştır. Daha sonra ticaretin gelişmesi ve mülkiyet kavramının oluşmasıyla çalışma kavramı değişim göstermiştir. Bu gelişmeler Sanayi Devrimi'yle daha farklı boyutlar kazanarak işçi sınıfını oluşturmuştur (Ceylan Ataman, 2014). Ortaya çıkan işçi sınıfı üretim araçlarına sahip olmadığı için hayatını devam ettirebilmek amacıyla çalışma karşılığında sağlayacağı gelire ihtiyaç duymaktadır. Ancak sanayileşmenin ilk dönemlerinde mülksüzlük çalışma sebebi olarak görülürken, günümüzde işçi sınıfının çalışması mülkiyet sahibi olma üzerine kurulmaktadır. Diğer bir ifadeyle işçi sınıfının mülk sahibi olabilmek için borçlu hale getirilmesi işçilerin işsizliği göze alamamalarına yol açmaktadır (Kablay, 2018b). Günümüzde ise çalışma kavramı olumlu anlamda nitelendirilen bir kavramdır. Çalışma kavramı, insanların çalışırken kabiliyetlerini göstererek faaliyette bulunmaları ve bunun karşılığında ücret elde etme, takdir edilme gibi sonuçlarla karşılaşması açısından olumlu bulunmaktadır (Lordoğlu vd. 1999, s. 3).

Çalışma kavramı, toplumsal cinsiyet rolleri açısından farklılıklar içermektedir. Çalışma kavramı genellikle erkeklerin faaliyette bulunmaları olarak görülmektedir. Toplumun kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu roller nedeniyle, çalışmak erkeklere yüklenilmiş bir faaliyet olarak görülmüş bu nedenle kadınlar iş yaşamından dışlanmışlardır. Ancak değişen dünya kadının bu rollerdeki sınırlılığını ortadan kaldırmış ve kadınlar da çalışma hayatında yer almışlardır. (Kumaş ve Fidan, 2005, s. 510; Toksöz ve Memiş, 2018, s. 28).

## **2.2. Kadın İşgücü Kavramı**

Kadın işgücü, ücretli emek içinde farklı bir grup olarak ele alınmaktadır. Bu grubun oluşumu, cinsiyete dayalı iş bölümü ile mümkün olmaktadır. Sosyal yaşamda kadın ve erkeğe birbirinden farklı roller yüklenmesi, kadını ev içindeki işlerle, erkeği de dışarda çalışma alanlarına konumlandırmıştır. Kapitalist toplumlar öncesinde de var olan cinsiyete dayalı iş bölümü süregelmekte ve bu farklılaşmayla kadının ev içindeki görevlerinin üstüne ev dışında ücretli çalışma faaliyeti de eklenmektedir. Kapitalist toplumlarda kadın, cinsiyete dayalı iş bölümü farklılıklarını önce aile içinde yapılması gereken istekleri, ev işleri, çocukların bakımı gibi işlerle ilgilenerken, sonra dışardaki ücretli işlerde erkekler gibi çalışarak üretime dahil olarak yaşamaktadır (Ecevit, 1987, s. 72-73).

Kadın işgücünün ayrı bir grup olarak oluşumunda farklı görüşler bulunmaktadır. Kadın işgücü kavramı, cinsiyete dayalı feminist yaklaşımlarda ve ekonomiye dayalı Neoklasik kuram ve Marxist görüşe göre birbirinden farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Liberal feministler kadın işgücünü cinsiyet eşitliği kavramıyla açıklarken, Radikal feministler biyolojik özellikler ve ataerkillik ile açıklamaktadır. Marxist feministler kadın işgücünü cinsiyet ve sınıf ayrımı kavramıyla açıklarken, Sosyalist feministler kadın işgücünü kadın kimliği ve kapitalist ataerki kavramıyla açıklamaktadır (Keskin ve Uluşan, 2016). Feminist yaklaşımlarda, kadının işgücü piyasasındaki konumu cinsiyet kavramıyla açıklanırken, piyasada kadın-erkek ayrımcılığının ortadan kaldırılmasıyla işgücü piyasasında kadın emeğinin olumsuzluklarının da ortadan kalkacağı düşünülmektedir (Ergüder, 2006, s. 62).

Ekonomiye dayalı olan Neoklasik kurama göre, rekabet ortamında ücretler, işgücü tarafından üretilen marjinal ürün verimliliğine eşittir. Bu koşulda eşit üretme gücüne sahip işgücünün, hiç olmazsa uzun dönemde eşit ücret alması gerekmektedir. Yani rekabet ortamında, eşit üretim gücüne sahip olanlar için ücret eşitsizliklerinin uzun dönemde olamayacağı belirtilmiştir. Fakat bütün bu kuramlara karşın kadın-erkek arasında ücret eşitsizlikleri hala devam etmektedir (Palaz, 2008, s. 90).

Marxist düşünceye göre, kadının işgücü kavramı ev içinde ve ev dışında olarak iki grupta incelemiştir. Kadın işgücünün ev içinde değerlendirilmesinde, kadının emeği yok sayılmıştır. Kadın işgücünün ev dışında değerlendirilmesinde ise, kadın ücretli şekilde çalışsa da emeği yine görünmez kalmaktadır (Ergüder, 2006, s. 64).

Kadın işgücü kavramının farklı tanımlarının altında kadının ekonomik olan ve ekonomik olmayan faaliyetleri ele alınmaktadır. Ekonomik faaliyetler, kadının işgücü piyasasında emeğiyle çalışması karşılığında bir ücret alması olarak açıklanır. Ekonomik olmayan faaliyetler ise, evdeki işlerle uğraşması ve çocuk bakmak olarak açıklanır. Kadının ev içinde harcadığı zamanı ve eforu ekonomik anlamda gelir getirisi sağlamadığı için ekonomik olarak sayılmamaktadır (Cam, 2003, s. 2).

Erkeklerin benlikleri, kadın emeğine dayalıdır ancak bu emek, kadını kendi hayatından ve benliğinden mahrum bırakmaktadır. Bazı feminist yaklaşımlara göre, kadınlar eve odaklı yaşadıkları için ikinci cins olarak nitelendirilirler. Buna etki eden şeylerden biri de cinsiyet eşitsizlikleri ve toplumun dayattığı rollerdir. En yaygın feminist yaklaşıma göre, kadın ve erkeğin aralarındaki farkın asıl başladığı yer ev ve evin işleri olarak görülmektedir (Bora, 2018, s. 62-64).

Kadınlar daha çok enformel sektörlerde çalıştıkları için kadının emeği görünmez kalmaktadır. Hem işgücü piyasasındaki emeği hem de ev içi işlerdeki emeği göz ardı edilmektedir. Kadın çalışıyor olsa bile evi geçindiren kişi erkek olarak görülmüş kadının kazancı ek gelir olmaktan öteye geçmemiştir (Ergüneş, 2010, s. 194). Bazı araştırmalara göre, kadın işi olarak tanımlanan, öğretmenlik, çocuk bakıcılığı, hemşirelik gibi mesleklerin yapımında kadın emeğinin ciddiye

alınmadığı görülmektedir. Bazı mesleklerde kadınların bilgi ve becerileri erkeklere göre daha iyi olsa da erkeklerden daha az ücret aldıkları görülmektedir (Palaz, 2008, s. 99).

Kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasına girmeleri ve sosyal haklardan faydalanmaları konusunda istatistiklere bakıldığında, erkeklerin söz konusu haklardan daha çok yararlandığı görülmüştür. Bu durumda kadınlar ikinci sınıf olarak kalmışlardır. Kadınların sosyal haklardan yararlanmaları genellikle erkeklerle ilişkileriyle belirlenmiştir. Ancak ilerleyen zamanlarda kadın hareketleri ve mücadeleleri sonucunda kadınlar, işgücü piyasalarına girmede ve sosyal haklardan faydalanmada erkeklere sağlanan hakları elde etmişlerdir (Dedeoğlu ve Elveren, 2012, s. 212).

İlerleyen dönemlerde kadınların, erkeklere göre düşük ücrette ve güvencesiz işlerde de olsa işgücü piyasasına katılımlarında yükselişler gözlemlenmiştir. Modern zamanlarda ise, kadın işgücünün durumu gelişmiş ülkelerde gelişmekte olan ülkelere göre daha sağlıklıdır. Ancak kadın-erkek ayrımcılığının tamamıyla ortadan kalktığı söylenemez (Kılıç ve Öztürk, 2014, s. 111).

Kadınların istihdama girişindeki engeller kanunlarla ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Ancak bu ayrımcılığın gerçek anlamda ortadan kalkması için uygulamada kadınların ev içi işlerinin azaltılması ve bu rollerde kadınlara kolaylık sağlayacak hizmetler geliştirilmelidir. Böylece kadınlar da erkekler gibi evdeki rollerinden zaman bularak kariyerlerine odaklanma fırsatı bulmuş olurlar (Dedeoğlu ve Elveren, 2012, s. 213).

### **2.3. Dünyada Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi**

Kadınlar ilk çağlardan modern çağlara kadar ekonomik anlamda istihdam içinde yer alma mücadelesi verirken aynı zamanda toplum içinde var olma mücadelesi de vermişlerdir (Afşar ve Öğrekçi, 2015, s. 67). Toplumların kalkınması için kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi ve kadınların işgücü piyasalarında yer almaları oldukça önemlidir. Kadınlar konumları yükseldikçe

toplum içinde ve işgücü piyasalarında daha fazla yer almışlardır. Dolayısıyla erkeklerle eşit konuma erişmeleri kolay hale gelmiştir (Çiftçi, 2010, s. 1357).

Geçmişten bu yana toplumlarda pek çok değişimler meydana gelmiş ve bu değişimler önceki toplumların sonunu getirerek her seferinde yeni hayat şartları sağlamıştır. Bu değişimlerle meydana gelen yeni süreçlerden birincisi tarımsal alandaki devrim olarak sayılırken ikincisi sanayi devrimi ve üçüncüsü de üretim sistemlerinin değişimine sebep olan teknolojik devrim olarak sayılmıştır (Toffler, 2008, s. 16). Tüm dünyayı ve insanlığı derinlemesine etkileyen değişim ve gelişmeler çalışma ve üretim sistemleri sanayi devrimi öncesi, sanayi devrimi sonrası ve 1970'lerden sonra küreselleşme dönemi olarak ayrı ayrı incelenmiştir. Bu dönemlerdeki çalışma şekilleri kadınların iş hayatındaki koşullarında da değişimler oluşturmuştur (Macit, 2017, s. 24).

### **2.3.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri**

#### **2.3.1.1. İkel Topumlarda Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri**

İkel toplumlarda insanlar, göçebe yaşam şeklini benimseyerek, avcılık ve toplayıcılık gibi işlerle hayatlarını sürdürmüşlerdir. Bu dönemde kadınlar bitki toplama, çocukların beslenmesi ve bakımı, yiyeceklerin yapımı, dönem şartlarının gerektirdiği savunma ve korunma işleriyle uğraşırken erkekler genellikle yaşadıkları yerden uzakta avcılık işiyle uğraşmıştır (Aytaç, Sevüktekin, Işığışık, Bayram Arlı, Bağdoğan ve Eryiğit, 2002, s. 17). Kadınların ev işlerinde erkeklerin ise avcılıkta uzmanlaşması çalışmanın verimini artırmıştır (Karataş, 1989, s. 27). Ancak bu dönemde insanların ellerindeki üretim aletlerinin ilkel olması ve üretime yönelik bilginin az oluşu üretkenliği kısıtlamaktaydı. Bu nedenle elde edilen ürünler kısa zamanda tüketilmekte ve sonraki günlere biriktirme yapılamamaktaydı (Çavdar, 2005, s. 11).

İkel toplumlarda anaerkil aile yapısının hâkim olduğu söylenmektedir. Bu dönemde kadının konum olarak üstün bir saygınlığa sahip olduğu bilinmektedir. Buna göre ilkel dönemin koşullarında kadın ve erkeklerin fiziksel farklılıklarından

doğan iş bölümü, kadın ve erkek arası toplumsal rollerin oluşumunu göstermektedir (Aytaç vd. 2002, s. 18). Kadın, ilkel dönemlerde işin daha zahmetli ve uzun sürdüğü gereksinimlerde tüm gücünü ve emeğini ailenin gereksinimlerine harcadığı için aile içinde en önemli parça olarak görülmekteydi. Aynı zamanda kadının doğurgan bir varlık oluşu, kadının yüceltilmesini sağlamaktaydı (Zetkin, 2003, s. 12).

İnsanlar zamanla göçebe yaşam düzeninden yerleşik hayat tarzına geçmiştir. İnsanın hayvanları evcilleştirmesi, tarımda hayvan gücünden yararlanılması, madencilik ve balıkçılık gibi faaliyetlerin de ortaya çıkmasını sağlamış ve toplumların sosyal, ekonomik ve siyasal yapılarında değişimlere n ayak olmuştur. Yaşanan değişimler olumlu olarak görünse de insanlığın bu yeni düzen sonrası anlaşmazlıklar yaşaması sonucu savaşların ortaya çıkışı olumsuz olarak görülmektedir. Savaşlar g gösterisi ve meydan okumaları beraberinde getirdiği için kadın ve erkek rolleri bundan olumsuz olarak etkilenmiştir (Aytaç vd. 2002, s. 18). Daha önce toplumlarda saygın konumda bulunan kadın bu dönemde ikinci plana düşmüştür. Erkeğin ise üretimdeki rolü artarak erkek egemenliği başlamıştır (Karataş, 1989, s. 28).

Tarımda tekerleğin kullanılması ve sabanın icadı, önceki dönemlerde kadın ve erkeğin birlikte yaptığı tarım işinin erkek işi haline dönüşmesine neden olmuştur (Yaprak, 2003, s. 29). Kadınlar ise, ocuk bakımı, yemek, temizlik gibi ev işleriyle uğraşarak aktif üretimden çekilmişlerdir. Böylece ataerkil toplumlar oluşmuştur. Ataerkil aile yapısı, toplumsal düzende kadın erkek rolleriyle oluşan iş bölümünün değişimine neden olan yerleşik hayata geçişin önemli sonuçlarından biri olmuştur (Aytaç vd. 2002, s. 18).

Yerleşik hayata geçişle, erkekler üretkenliği yalnız kendi cinsiyetlerince ellerine almışlar ve kadınları dinen kutsal sayılan önemli alanlara bile sokmamışlar. Kiliselerin sert tavırları da kadınların çalışma hayatına girmelerine engel olmuştur. Bu gibi durumların etkisiyle kadın işgücünden ve üretkenlikten dışlanmıştır (Soysal, 2006, s. 2).

Kadın ve erkek arasındaki toplumsal konum ve rollerdeki farklılıklar zaman geçtikçe siyaset, din, hukuk vb. konularda kültüre yn vererek kalıplaşmış

ve sosyal şartlandırma ve eğitim aracılığıyla da gelecek nesillere aktarılmıştır (Yankın, 1989, s. 10).

### **2.3.1.2. Köleci Topumlarda Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri**

Yerleşik hayata geçiş ile onuncu yüzyıl arasındaki dönem kölelik dönemi olarak bilinmektedir. Kölelik döneminde, işgücü ihtiyacı aile ya da köleler tarafından sağlanmaktadır ve yapılan iş karşılığında herhangi bir ücret söz konusu değildir (Yaprak, 2003, s. 30). Bu dönemde ilkel toplum düzeninde bulunan ortak mülkiyet anlayışından bireysel mülkiyet anlayışına geçilmiştir. Bu anlayış üretimdeki ilişkileri de etkileyerek değiştirmiştir. Mülkiyetteki ilişkilerin katı bir hal alması, birikimin ortak bir noktada buluşmaması gibi durumlar toplum içindeki ilişkilerin paylaşımsız ve dengesiz hale gelmesine ve köle emeğinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Lordoğlu vd. 1999, s. 11).

Köle emeğine bağlı üretim en çok Roma İmparatorluğu döneminde yükselmiştir. Köle emeğine Eski Yunan devletlerinde de rastlanmaktadır. Köle emeği, daha çok sanat ve madencilik alanlarında sık görülmektedir. Tarıma uygun alanların kısıtlı olması, üretim sistemlerinin gelişmemiş olması, köle emeğinin bir mal olarak ancak sık kullanılan üretim süreçleri içinde olmadan kullanılmasına sebep olmuştur. Aristo köle emeğini, bağımsız kişiler için maddi zorlukların giderilmesinde kullanılan canlı araçlar olarak tanımlamıştır. Köle olarak nitelendirilen insanların sadece bağımsız kişilere boyun eğecek kadar akılları bulunmaktadır (Lordoğlu vd. 1999, s. 11).

Kölelerin büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktaydı. Bu dönemde ataerkil düzen ön planda olduğu için, ailede söz sahibi olan erkek, aileye olduğu gibi kölelere de hakimdi. Ancak kadın köleler erkek kölelerle eşit oranda güç kullandıkları ve üretim sürecine katkı sağladıkları için bu dönemde kadın erkek ayrımı yapılmamıştır (Aytaç vd. 2002, s. 18).

Tarihe bakıldığında kadın ve erkeğin çalışma hayatında eşit sayıldığı tek dönem kölelik dönemidir. İş karşılığında ücret verilmemesi, meslek farklılıklarının olmaması ve köle sahipleri tarafından uygulanan kötü davranışlar



bakımından bu dönemde kadın erkek eşitliğinin olduğu söylenmektedir (Çoşkun, 2007).

### 2.3.1.3. Feodal Toplumlarda Kadının Yeri

Kölelik sisteminden sonra, onuncu yüzyıldan on beşinci yüzyıla kadar devam eden feodal sistem ortaya çıkmıştır. Feodal sistemde zengin ve soylu kişiler halka hâkimiyet kurmaktadır. Bu dönemde feodal beylerin, derebeylerin veya senyörlerin hakimiyetinin olduğu dönemdir. Çalışma ve üretimdeki ilişkiler kır ve kent olarak farklılık göstermektedir. Kırsal alanlarda, derebeylerin hakimiyetindeki topraklarda tarım işleriyle, kentlerde ise farklı alanlardan zanaatkarların bir araya gelerek örgütlenip kurdukları loncalar tarafından gerçekleştirilmekteydi (Aytaç vd. 2002, s. 19).

Bu dönemde “serf” adı verilen köleler, tarım işlerinde kullandıkları aletler üzerinde sadece kullanım hakkına sahip oldukları için kadınlar da çalışma faaliyetlerine katılmışlardır. Ancak kadınlar erkeklere göre daha kötü şartlarda çalışmışlardır. Sadece evde değil, tarlada, bahçede, madencilik ve balıkçılık gibi birçok farklı iş kolunda daha zor koşullarda çalışmışlardır. Ancak bu çalışmaya karşın ücret olarak erkeklerden daha az ücret aldıkları bilinmektedir. Kadınların bu tarz çalışmalara katlanmalarının tek sebebi ekonomik anlamda gelir sağlamak olarak bilinmektedir (Yaprak, 2003, s. 30).

Feodal dönemde şehrin dışında kalan kırsal bölgelerde genellikle tarım yapılmakta ve kadınlar da en çok tarımla uğraşmaktaydı. Bölgelerin bitki örtüsüne göre oluşan ürünlerin toplanması, işlenmesi gibi alanlarda kadınlar ön planda çalışmaktaydı. Şehir dışı alanlarda zengin ve soylu aileler, hayvanlarının bakımı, hayvanlarla ilgili faaliyetler, ev içinde temizlik, yemek ve bakım işleri için hizmetçi kadınlar tutmaktaydı. Kadınlar bu işleri genellikle evlenene kadar geçici olarak yapmaktadı. Ancak şehirde hizmetçilik durumları süreklilikle devam etmektedir. Aynı zamanda evlerde yatılı hizmetçi olarak çalışanlar da görülmekteydi (Opitz, 2005, s. 279).

Gündelikçiler dışında çiftliklere yatılı hizmetçilere duyulan talep çok fazlaydı. Kadınlar için tarım kolundaki işler, mandıracılık işleri olan süt sağımı,

tereyağı ve peynir yapımı gibi işlerden oluşmaktaydı. Çiftliklerde yatılı hizmetçiye olan talebin sebebi ise, genç kızlara ailelerine yakın olma ve yaşam tarzında bir değişikliğin olmaması imkânı sağlanmasıydı. Yine de bu işler fazla uzun süreli değildi, bazen bir yıllık bazen de yılın bir dönemi için yardımcı tutulmaktaydı (Hufton, 2005, s. 27).

Şehirde ticaretin gelişimiyle kadınlar farklı işlere de atılmışlardır. Kadınlar ticarete ya kendi ürettikleri malları satarak ya da aldıkları malları pazarlayarak gelir elde etmişlerdir. Ticaret yapılan mallar günlük hayatta kullanılan ürünler ve lüks ürünlerden oluşmaktaydı. Kadınların sattığı malların fiyatları şehir ve lonca örgütleri tarafından denetlenerek, bu satışlardan yapılan karlara belirli sınırlamalar getirmişlerdir. Bu dönemde Avrupa'da uzak bölgelerle ticaret yapan kadınlar büyük gelirler elde ederken bazı kentler ve kırsal alanlarda ek iş olarak evde yetiştirdikleri meyve sebzeleri veya ufak ürünleri satan kadınlar seyyar satıcılarıdır. Bu ticaret şeklinde, loncalar tarafından denetim yapılmadığından rekabet oldukça fazlaydı ve fiyatlar da piyasa tarafından belirlenirdi. Bu nedenle kişiler çok az kâr elde etmekteydi. Meslekleriyle loncalara katılıp örgütlenen kadınlarla seyyar satıcılar karşılaştırıldığında, lonca üyesi kadınların seyyar satıcılara göre daha fazla kar etmelerinin yanı sıra eğitim düzeylerinin yüksekliği de söylenmektedir (Opitz, 2005, s. 281-282).

Bu dönemde yalnızca kadınların uğraştığı farklı işler de ortaya çıkmıştır. Bu meslekler, terziilik, aşçılık, çamaşırcılık gibi alanlarda yapılmaktadır. Kadınların, az da olsa erkekler gibi zor ve zahmet gerektiren işlerde çalıştıkları da görülmüştür (Yankın, 1989, s. 18). Kadınların, güç gerektiren inşaat işlerinde de çalıştıkları bilinmektedir. Almanya'nın Frankfurt ve Köln gibi kentlerinde kadınlar, marangoz ve sıvacı loncalarında yer almıştır. Ancak bu kadınların tek başına usta olarak değil, orada çalışan erkeklerin eşi ya da akrabaları olarak loncaya katıldıkları bilinmektedir. Kadınlar erkeklere göre daha az ücretle çalıştıklarından erkeklere kıyasla inşaat işinde daha çok kadın bulunmaktadır (Opitz, 2005, s. 285).

Feodal dönemin sonlarına doğru lonca sözleşmelerinde kadınlara ayrımcılık yapılan düzenlemeler başlamıştır. Bu ayrımcılık şekilleri, kadınların kendi atölyelerinde genç kızların çalışmasının yasaklaması, zamanla çırak çalışmasının yasaklaması vb. olarak sıralanmaktadır. Bu düzenlemelerle kadınlar

aktif oldukları iş piyasalarından atılmıştır. Bu ayrımcılığın asıl sebebi ise çalıştıklarında kadınların da erkekler kadar gelir elde etmeleri olarak bilinmektedir (Opitz, 2005, s. 286).

Feodal sistemde kadının konumu, maddi durumu ne olursa olsun asıl işi ev ve çocuklarıyla ilgilenmek olarak görülmektedir. Bu işler, çocuklara bakmak, sebze yetiştirmek, ekmek pişirmek, ateş yakmak ve sönmeye engellemek, içme suyu taşımak, çamaşır yıkamak olarak sıralanmaktadır (Piponnier, 2005, s. 310). Sonuç olarak bakıldığında kadınların, aile ekonomisine ek gelir sağlamak amacıyla katlandıkları zorlu çalışma şartlarına sahip işlere evdeki sorumlulukları da eklenince epey zorlanmışlardır.

## **2.3.2. Sanayi Devrimi'nden Günümüze Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri**

### **2.3.2.1. 1970'lere Kadar Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri**

On sekizinci yüzyılın gelişiyle teknolojik gelişmelerin hızlandığı bilinmektedir. Bu gelişmeler üretim sistemlerine de yansımıştır. Bu dönemde büyük fabrikaların kurulmasıyla ekonomik dönüşümler yaşanmıştır. Teknolojik gelişmelerle beraber sanayi yatırımlarına destek verilmesi, ev içi ve kendi işleri için çalışan kişilerin fabrikalara yönelmesine sebep olmuştur (Çolak ve Kılıç, 2001, s. 30).

Sanayi Devrimi'nde en çarpıcı buluş, buharın güç kaynağı olarak kullanılmasıdır. Bu zamana kadar, hayvan gücü, insan gücü, su ve rüzgâr gücünden yararlanılmaktaydı. James Watt tarafından bulunan buhar makinesi, önceleri madenlerde su ve hava pompalamada kullanıldı. Daha sonra 1785 senesinde tekstilde kullanılmaya başlandı. Yeni teknolojilerle oluşturulan makinelerin fabrika içinde toplu şekilde üretimde kullanılması önce dokuma işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. İngiltere'nin dokuma sanayisi, buharın güç olarak kullanılmasıyla akıcı şekilde hızlanmıştır. Bunun sonucu olarak 1830'lu yıllarda dünyada pamuklu dokuma kullanımının yüzde altmış İngiltere'den karşılanılmaktaydı (Çavdar, 2005, s. 39).

Makineleşmenin artışıyla büyük çaba ve sermaye ve emek gücü gerektiren sanayileşme ortaya çıkmıştır. Bu döneme kadar tarım ve hayvancılık yoluyla ticaret yapılırken toplum sanayileşmeyle birlikte kapitalist üretim sistemi ortaya çıkmıştır. Kapitalist üretim sistemi de liberal düşünceyi ön plana çıkarmıştır. Liberal düşünce, devletin ekonomik anlamda uygulamalarına uymayarak, piyasaların kendi doğal akışına bırakılmasının olumlu sonuçlar doğuracağı fikrini savunmaktadır. Bu düşünce içinde devletin görevi, ekonomik yasaların işleyişine müdahale etmeden kişilere özgürlük sağlamaktır. Ancak bu düşünce, sosyal ve ekonomik dengesizlikler karşısında gerçeklikten uzak kalmıştır. Bunun yanı sıra kişilerin çalışma ve yaşam koşullarında kötüleşmiş ve kapitalist sistemin sonucu olarak fakirleşen halk ortaya çıkmıştır. Bu dönemden en çok kadın ve çocuklar etkilenmiştir. Sanayi Devrimi, liberal düşünce ve kapitalist sistemin beraberinde kadının konumu ve rolü farklılaşmış aynı zamanda çalışma hayatında büyük değişiklikler yaşanmıştır (Koray, 2000, s. 50).

Kadın, zaman içinde tüm toplum yapılarında ekonomik faaliyetlere katılım sağlamıştır. Sanayi Devrimi, kadınların çalışma hayatında katılımında büyük önem arz etmektedir. Bunun nedeni, kadının ilk kez bu dönemde yaptığı iş karşılığında ücret alarak çalışması olarak açıklanmaktadır. Yani Sanayi Devrimi, güncel olarak kadın işgücünün ortaya çıkmasında önemli bir yere sahiptir (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 197).

Sanayi Devrimi'yle fakirleşen toplum, artık gelir sağlayıcı işlerde çalışmak zorunda kalmıştır. Ev içerisinde ve ev dışında üretkenlik artış göstermiştir. Bu dönemde kadın işgücünün çalışmasına olanak tanınmış ve kadının rolü değişim göstermiştir. Kadınların tarım ve ev işlerinde görünmez emekleri bu değişimlerle azalmıştır. Kadınların önceden ev içi işlerde çalıştıkları ve emeklerinin sayılmadığı dönem yerini Sanayi Devrimi'nin yarattığı üretken anlamda çalışıp ücret alan kadın emeğine bırakmıştır (Fidan, 2000, s. 118).

Kadınların işe atılma sebeplerinden en önemlisi ekonomik sebeplerdir. Aile içerisinde çalışan erkeğin kazancının yetersiz oluşu kadını üretime girerek çalışmaya mecbur bırakmıştır. Kadınlar her işte erkeklere göre daha az ücretlerle çalıştıklarından işverenler de kadın işçileri daha çok tercih etmişlerdir. (Karataş, 1989, s. 30). Aynı zamanda bu dönemde hâkim olan liberal düşünce kadınların erkeklere göre daha az ücret almalarına sebep olmuştur (Aytaç vd. 2002, s. 20).

Bu da kadınların halihazırda kötü çalışma koşullarıyla çalışması ve bu çalışmalar karşılığında düşük ücretler alması gibi kadın işgücü sorunlarına kaynak oluşturmuştur (Kaya, 2009, s. 18).

Makineleşme ve iş bölümünün oluşumuyla daha pratik hale gelen işler kadınların çalışmasında önemli ikinci dayanak olmuştur. İşverenler işgücüne harcadıkları maliyetleri düşürmek için farklı uygulamalar yapmıştır. İşlerde kullanılacak makineler getirmiş, üretimdeki işleri gruplara ayırarak kolaylaştırmışlar, bu işlerdeki bilgi ve beceri düzeyini düşürmüşler böylece üretim hızlanmış ve işgücüne harcadıkları maliyet de düşmüştür (Scott, 2005, s. 386). Böylelikle nitelikli ya da niteliksiz birçok kadın çalışmaya başlamıştır. Makineleri kullanmak için gereken yeteneğin az oluşu kadınların daha çok çalışmasına sebep olmuştur (Karataş, 1989, s. 30).

Bu dönemde işler önceki dönemlerde olduğu gibi kadın işi erkek işi olarak sınıflandırılmıştır. Kadınların genellikle fiziksel özellikleri ve sağlıklarına uygun işlerde çalışmaları söz konusuysen erkekler, fiziksel anlamda güç gerektiren işlerde çalışmışlardır (Scott, 2005, s. 386).

Bu dönemde kadınlar genellikle fabrikaların yoğunlukta olduğu sektörlerden biri olan tekstil üzerine çalışmaktalardı. Kadın işçilerin genellikle niteliksiz işlerde çalıştırıldığı ve nitelik gerektiren işlerin erkeklere uygun görüldüğü bir düşünce söz konusudur. Kadın işçiler erkeklere göre daha zor şartlarda çalışmaktaydı. Özellikle anne olan kadın işçiler için durum daha kötüydü. İşten atılma korkusu yaşayan kadın işçiler, doğumdan üç hafta sonra işine dönmekteydi. Bazen bebeklerini fabrikaya getirmekte ve zaman oldukça bebeği emzirebilmektedirler. Kadınlar bazen doğum yapana kadar fabrikada çalışmaya devam ederek evdeki çocuklarına sakinleştirici verebilmektedirler (Humphries, 2006).

Keten ve pamuk imalathanelerinin çoğunda oluşan tozlar havaya yayılarak bu bölümlerde çalışanları rahatsız etmekteydi. Bu tozlardan kaynaklı astım ve veremle hastalıkları ortaya çıkmaktaydı. Bu hastalıkların yanı sıra omuz ve diz hastalıkları da sıklıkla görülmektedir (Marx, Engels ve Lenin, 2002, s. 38).

İşverenler ise, kadın işçilerin çalışma koşullarını denetlemek ve zorlaştırmanın yanı sıra, günlük hayatlarını da zorlaştırmaktaydı. Avrupa'nın bazı

şehirlerinde, işverenler çalıştırdıkları genç kadınlardan bekar kalmalarını talep etmekteydi. Evlilik işten atılma sebebi olarak sayılmaktaydı. Özel sektörde de durum aynıydı. Satıcılar, daktilo yazanlar, garsonlar evlendikleri zaman işten çıkmak zorunda bırakılıyorlardı. Bazı devlet memurları ise, erkek çalışanların evlilik durumunda önceden yöneticilerden izin almalarını şart koşturmuştu (Scott, 2005, s. 405).

Tüm bu olumsuzluklar, Sanayi Devrimi'nin meydana getirdiği kadın işgücü sorununa müdahale gerektirdi. Sendikal örgütlenme ve devlet müdahalesiyle bu soruna çözüm bulunmaya çalışılmıştır (Kaya, 2009, s. 20).

Giyim, tütün, tekstil ve ayakkabı sektörleri gibi kadın işgücünün yoğun olduğu alanlarda sendikalar kuruldu. Sadece yerel sendikalarla kalmayıp uluslararası kadın sendikaları da kurularak daha büyük meslek gruplarından kadın işçiler bu sendikalara üye oldular. Ancak kadın işçilerin faaliyetleri ne olursa olsun kadın faaliyetleri olarak tanımlandı ve ayrı gruplar olarak ya da kadın meclisleri şeklinde örgütlendiler (Scott, 2005, s. 391).

Erkek sendikacıların çoğunluğu ise, kadınları sektörden ve işgücü piyasasından uzak tutmaya çalışarak kendi işleri ve ücretlerini gözetmeye çalıştılar. Kadınların ücretlerinin erkeklerden düşük olmasını kabul ettiler. Kadınların cinsiyet farklılıkları nedeniyle, evinde anne olarak çocuklarıyla ilgilenmesi gerektiğini ve ne işçi ne de sendikacı olamayacağını bu nedenle de bazı sektörlerde kadın girişini engellemelerine gerekçe olduğunu savundular. 1877'de İngiliz Sendikalar Kongresi'nde de kadınların gelir elde etmek için çalışmaları ve erkeklerle rakip olmaları yerine evlerindeki işlerle ilgilenmeleri için tüm şartların sağlanacağı düşüncesi tüm sendika üyelerine söylenmişti. Bu düşünceyle, kadınların bir işte çalışıyor olmaları değil evlerindeki işlerle ve ailesiyle ilgilenmesi gerektiği fikri dayatılmaya çalışılmıştır (Scott, 2005, s. 390).

Kadın sendikal hareketlerin yanı sıra devlet de çalışma hayatına müdahalede bulunmuştur. 1842'de onaylanan "Madenler Yasası" kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların madenlerde çalıştırılmasını yasaklamıştır. 1844'te kadın işçilerin günlük çalışma saatleri 12 saat olarak belirlenmiş ve makinelerin yanında kadın işçilerin çalıştırılmasını ve makine temizliği ve bakımlarının kadın işçilere yaptırılmasını yasaklamıştır. 1845'te yürürlüğe giren "Basın İş Yasası" bu

sektörde kadınların gece çalıştırılmasını yasaklamıştır. 8 Haziran 1847'deki "Fabrikalar Yasası" dokumacılık sektöründe çalışanların çalışma saatlerinin 11 saate, 1 Mayıs 1848'de de 10 saate indirmiştir. 1874'teki yasa ile İngiltere'de içeriğinin tüm cinsiyet ve yaş grubundan kişileri kapsayacak şekilde genişletilmiş, 1875'te ise "Fabrikalar Yasası" kadın işçileri haftalık çalışma saatini 60 saat olarak belirlemiştir (Yankın, 1989, s. 28). Kadını çalışma hayatında korumaya yönelik bu yasalar sadece İngiltere'de değil diğer sanayileşmiş ülkelerde de uygulanmaktaydı (Kaya, 2009, s. 22).

Çalışma hayatını düzene sokmaya çalışan bu yasalar, kadın ve çocuklar için daha iyi çalışma koşulları oluşturmak adına çıkarılmış olsa da belli kısıtlamalar barındırmaktadır. Kadınların iş saatlerini daraltan ve gece çalışmalarını yasaklayan bu yasalar çoğunlukla erkeklerin fazla olduğu işler ve fabrika işlerini kapsamaktaydı. Yasa dışında kalan pek çok sektör bulunmaktaydı. Bu sektörler, ev hizmetçiliği, tarım, aile işyerleri olarak sıralanmaktadır (Scott, 2005, s. 393). Bu sektörler de kadınların en yoğun çalıştığı sektörlerin başında gelmektedir.

Sanayi Devrimi sonrasında kadın işgücünün dönüm noktalarından olan Birinci Dünya Savaşı'yla birlikte kadınlar taksi şoförlüğü, sayaç okuma, asansörcülük gibi hiç bulunmadıkları alanlarda da çalışmaya başlamışlardır (Koray, 2000, s. 213). Savaşlardan dolayı erkeklerin göreve çağırılması sonucu erkeklerin piyasalardaki boşluğunu kadınlar doldurmuştur (Özer ve Biçerli, 2003, s. 56). Savaşlar arasında ortaya çıkan 1929 krizinde işsizlik nedeniyle çalışma hayatından çekilen kadınlar İkinci Dünya Savaşında erkeklerin göreve çağırılmasıyla piyasaya geri dönmüşlerdir. Erkeklerin işgücü piyasasında olduğu dönemlerde kadın işgücü yedek işgücü olarak görülmüştür (Yılmaz vd. 2008, s. 92).

1940'lı yıllarda pek çok Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkesinde kadın işgücünde artış yaşanmıştır. Bu artışların, vergi sistemleri, ücret oranları ve finansal faktörlerde ve toplumdaki iş standartlarındaki değişimlerden kaynaklandığı düşünülmektedir (Yılmaz vd. 2008, s. 92).

1950'lerden itibaren gelişmiş ülkelerin ekonomilerinde sektörel anlamda yaşanan dönüşüm kadın işgücünü artırdığı gibi işgücünün seyrini de

değiştirmiştir. Bu dönemde sanayi ve tarım sektörü yerini hizmetler sektörüne devretmiş ve bu durum da kadın işgücünün artışını olumlu yönde etkilemiştir (Özer ve Biçerli, 2003, s. 58).

Kadın işgücünün dönüm noktası olan Sanayi Devrimi ve ardından yaşanan savaş ve krizler kadın işgücünü ve çalışma hayatını büyük oranda etkilemiştir. Sendikal hareketler ve devletin müdahaleleriyle çalışma koşullarının iyileştirilmesi durumu ileriki zamanlara doğru liberal düşüncenin de etkisiyle ayrımcılık ve eşiitsizlikleri engellemeye yetmeyecektir (Kaya, 2009, s. 23).

### **2.3.2.2. 1970'lerden Günümüze Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri**

Sanayi Devrimi yeni icatlar ve üretimdeki artışı meydana getirmekle birlikte kapitalist sistemin oluşumuna da zemin sağlamıştır. Kapitalizmin ilerleyişi diğer hiçbir dönemde görülmemiş bir hızda gerçekleşmiştir (Çolak ve Kılıç, 2001, s. 32). Neoliberal yaklaşım, 1970'lerde kapitalizmin ekonomik krizini aşabilmek amacıyla pek çok çözümler önerişi üretmiş, üretilen bu çözümler önerileri de toplumun tüm alanlarını etkilemiştir. Neoliberal politikalar uygulanarak sosyal devletin yeri düzenleyici devlete bırakılmaya çalışılmıştır. Neoliberal politikalarla devlet pek çok alanda düzenleyici, doğrudan üretici ve dağıtıcı rolünden çıkarak kamu hizmetlerinin üretimi piyasadaki karar vericilere bırakılmıştır. Söz konusu kamu hizmetleri yalnızca ekonomik yatırımlarla sınırlı olmamakla birlikte, sağlık, sosyal güvenlik ve eğitim gibi toplumun her kesimini ilgilendiren devlet hizmetlerini de içermektedir. Sosyal devlet bu alanlardan çekildiğinde piyasalaşma süreci hızlanmıştır (Kablay, 2014, s. 158). 1970'li yıllara kadar devletin ekonomik müdahaleleriyle uygulanan iktisadi politikaların, 1973'teki ekonomik kriz ile uygulanması imkânsız hale gelmiş ve küreselleşmeyle birlikte liberal düşünceler yeniden ön plana çıkmıştır (Çolak ve Kılıç, 2001, s. 32).

Küreselleşmenin çalışma hayatına ilk etkileri üretim sistemlerindeki değişimle olmuştur. Küreselleşme, ekonomik yönden sermaye ve işgücünün devletlerarası serbest dolaşması ve ekonominin sınırlarının olmaması olarak açıklanmaktadır (şimşek, 2008, s. 38-39). 1970'lerden itibaren gelişmiş ülkelerde



patlak veren ekonomik bunalım, üretim verimliliğindeki düşüşler, enflasyon, işsizlik ve kar oranlarındaki düşüşlerin kurtuluşu için teknolojik gelişmelere ihtiyaç duyulmuştur. Ayrıca sanayide esnek üretim sistemleri fordist üretim sistemlerinin yerini almıştır. Önce Japonya’da uygulanan esnek üretim şekillerindeki başarı Avrupa’da da bu sisteme geçmeyi zorunlu hale getirmiştir. Bu geçişte mavi yakalılar güç kaybederken beyaz yakalılar daha etkin hale gelmiştir. Bu değişime “İkinci Sanayi Devrimi” de denilmektedir (Yılmaz, 2006, s. 44).

Küreselleşme döneminde kadınların gerek ekonomik gerekse toplumdaki yeri değişime uğramıştır. Küreselleşmeyle birlikte ihracata dayalı büyüme politikalarının benimsenmesi ve kuralsızlaşma emek piyasasında önemli değişiklikler oluşturmuştur. İhracata dayalı büyümenin ile üretilen ürünlerin yabancı ülkelere daha ucuz fiyatlara satılması gerekmiştir. Bu durumda maliyetlerin azaltılması gerekirken işgücü maliyetlerinin azaltılmasıyla işgücü formel sektörden enformel sektöre kaymıştır. Bu noktada kadın işgücü daha çok enformel sektörde istihdam edilmiştir (Kablay ve Aka, 2008, s. 91-93). Küreselleşmeyle değişen üretim sistemleri kadın işgücünün artmasına neden olmuştur. Böylece kadın işgücü piyasalarda tekrar aktif rol oynamış ancak kadın ucuz işgücü kaynağı olarak görülmüştür. Tüm bunlar dikkate alındığında kadınlar değişen sistemlerden tam anlamıyla olumlu ya da olumsuz olarak etkilenmemiştir (Bacchus, 2005, s. 2).

Küreselleşmeyle birlikte tüm dünyada kadın emeğinin ortak özellikleri şöyle sıralanmaktadır:

- Kadınlar, işgücü piyasasındaki ucuz işgücü kaynağı olarak görülmektedir. Meslek ve iş kollarına göre değişim göstermekte ve kadınlar erkeklerin aldıkları ücretin yarısı ile dörtte üçü arasında ücret almaktadır.
- Ücretli kadın işgücü sosyal güvenceden uzak, kriz vb. zamanlarda işten çıkarılacak ilk grup olarak değerlendirilmektedir.
- Kadınlar işgücü piyasalarına girerken, kendi istedikleri mesleklerde değil toplumsal cinsiyet rollerinin onlar için uygun gördüğü kalıplaşmış meslekler, iş kolları ve sektörlerde iş bulmaktadır. Bu durum sektörler arası dengesizliği meydana getirmektedir. Bu sektörler, emeğin yoğun, ücretin ve vasıf

düzeşinin düşük olduğu ekonomik dalgalanma durumlarından en çok etkilenen sektördür.

- Toplumsal cinsiyete dayanan ayrımcılıkta, kadın ve erkek çalışanların bulunduğu işyerlerindeki iş bölümünde, kadınların düşük konumdaki işlere yığıldığı, vasıf düzeylerinde düşüklük olduğu ve yöneticilik gibi konumlarda çok nadir buldukları görülmektedir. Bu durum literatürde cam tavan sendromu olarak nitelendirilmektedir. Cam tavan sendromu; kadınların işletmelerin üst yönetim mevkilerine terfi etmelerini keyfi olarak durduran engellerdir (Aytaç vd., 2002, s. 27). Bunun yanı sıra kadınlar, işe alma sürecinde, işyerinde görev dağılımında, terfi almalarında, otorite de denetimde, üretim faaliyetlerinde çalışma şekli ve şartları belirlenirken ayrımcılığa uğramaktadır.

- Kadınların ücretli işgücü olarak sendikal açıdan örgütlenmeleri zayıf kalmıştır. Sendikalarda yönetime katılma durumları zayıf ve karar mekanizmalarında sayıları oldukça azdır. Bütün sendika işçileri değil özellikle kadınları ilgilendiren sorunlara sendika politikalarında yer verilmemektedir (Erdut, 2005, s. 31).

Küreselleşmeyle birlikte hızla gelişen teknoloji, insan gücüne olan ihtiyacı azaltmış ve vasıflı işgücü arayışına girmiştir. Bu dönüşüm de işsizliğin artmasına ve bu döneme uyum gösteremeyen işyerlerinin kapanmasına sebep olmuştur (Aytuğ, 2011, s. 61).

Küreselleşmeyle birlikte yeni üretim sistemlerinde, makinelerin ve üretim tekniklerinin esnekleşmesi kadar, iş tanımı ve işgücünün kullanım şekli de önemlidir. Esnek üretim şekli, çalışma saatlerinde esneklik, ücrette esneklik, üretim yapılan yerin esnekliği ve işgücü piyasasında bölge bölge farklılık göstermeyi kapsamaktadır. Esnek üretim, işgücünün eskideki rolü ve yerinin dönüşmesini mecbur kılarak, üretimde yeni örgütlenmeler, beceri ve meslek gruplarının tekrar incelenmesini gerektirmektedir (Eraydın, 2000, s. 97).

Esnek üretimin işgücü piyasasında oluşturduğu değişim şöyle sıralanmaktadır:

- Her işçinin çok işte sorumluluk alması sağlanmaktadır.

- Ücretler, kişilerin bilgi, beceri ve yeterliliğe göre belirlenmektedir. Dolayısıyla da sendikaların etkisi azalmaktadır.
- Çalışanlara karşı görev kısıtlamalarında esneklik sağlanmaktadır.
- Hizmetler içerisinde eğitim yaygın hale getirilmiştir.
- İşgücü örgütlenmelerinde yatay sisteme geçilerek üretim süreci içinde karar vermelerde ortak fikir birliği sağlanmaktadır.
- Beşerî sermaye düşüncesi benimsenerek, iş güvencesi çalışan kişinin yetenek ve bilgisine bağlanmaktadır.
- İşyerine karşı çalışanların sorumluluk seviyeleri artırılmaktadır (Gündoğdu, 2018, s. 9-10).

Küreselleşme süreci, esnek üretim şekline geçilmesinden kaynaklanan işgücü piyasalarındaki değişiklikler, işgücüne katılım oranlarında, ücret seviyesinde ve kadın işgücü arzında değişiklikler meydana getirmiştir. Böylece esnek üretim sistemlerine geçiş, gelişmiş ülkelerdeki kadın istihdamının artmasında olumlu bir rol oynamıştır (Çolak ve Kılıç, 2001, s. 36).

Küreselleşmeyle birlikte değişen üretim sistemleriyle işletmelerin, tam zamanlı çalışan elemanların yerine, yarı zamanlı ve geçici eleman alımına önem verdikleri görülmektedir. Bu yeni sistem, ev içi sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasına katılamayan kadınların çalışma hayatında katılmalarına sebep olmuş ve kadın istihdamında artış sağlamıştır (Özer ve Biçerli, 2003, s. 59).

Sanayi Devrimi'nden günümüze değişen üretim sistemleri ve gelişen teknolojiyle kadınların çalışma hayatına girmeleri kolaylaşmıştır. Böylece kadın istihdamında artış görülmüştür. Ancak tüm bu gelişmelere karşın kadınlar, çalışma hayatında erkeklerden geride yani ikinci planda kalmıştır (Gündoğdu, 2018, s.10-11). Diğer bir deyişle, küreselleşmeyle kadın işgücünün artışı sağlanmış olsa da kadınlar genel olarak güvenceden uzak, düşük ücretli ve ağır çalışma koşullarına sahip işlerde çalışmak durumunda kalmışlardır. Bu durum, kadınları yedek işgücü haline getirmiştir (Şahbaz Kılınç, 2015, s. 122).

## 2.4. Türkiye’de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

Diğer toplumlarda görüldüğü gibi ülkemizde de kadınların çalışma hayatına girişleri ekonomik nedenlerden değil zorunluluktan kaynaklanmıştır. Türkiye’de kadın işgücünün gelişimi dünya genelinde kadın işgücünün gelişim süreciyle benzerlik göstermektedir. Kadının evi ve çocuklarıyla ilgilenmesi gerektiği görüşü nedeniyle kadınlar çalışma hayatının dışına itilmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadın ve erkeğe yüklenmiş olan rollerde erkeklerin çalışması, kadınların ise ev içi işlerle ilgilenmesi düşüncesi yaygın olarak görülmüştür. Eski dönemlerden günümüze kadar yaşanan teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve kentleşmelerle birlikte kadının mevcut rollerine farklı roller de eklenmiştir (Gündoğdu, 2018, s. 11).

### 2.4.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Kadının Yeri

Tarih boyunca Türk kadınının konumu incelendiğinde, Türk kadını yerleşik hayat öncesinde göçebe toplumlarda erkekle yan yana duran, aile içinde saygı gösterilen, erkekler gibi at binen ve düşmanla savaşan bir kişilik yansıtmıştır. Yerleşik hayata geçişle birlikte, kadın ve erkek arasında cinsiyete bağlı iş bölümü oluşmuş ve kadının görevi ev içi işlerle sınırlandırılmıştır. Bu durum kadının toplum içindeki konumunun gerilemesine neden olmuştur (Doğramacı, 1997, s. 3).

İslamiyet’in kabulüyle Türk toplumlarında kadının toplum içindeki konumunda değişiklikler yaşanmış, İslam Uygarlığı kadınlara diğer topluluklardakinden daha fazla kıymet vermiştir. Ancak Türk kadınının erkeklerle birlikte yönetici olabildiği dönemlerle karşılaştırıldığında, kadınların toplumsal konum içinde gerilemiş olduğu görülmektedir. Osmanlı Dönemi’nde kadınlar eğitim olanaklarından yeterince faydalanamamışlardır. Osmanlı Dönemi’nde kadınlar sadece dini okullara gidebilmiş, Enderun ve medrese eğitimi almalarına imkân verilmemiştir (Yaraman, 2001, s. 22). Osmanlı Devleti’nde kadın daha çok tarım sektöründe ücretsiz olarak çalışmıştır (Makal, 2010, s. 17). Kadının ücretli

işgücü olarak işgücü piyasasında yer alması 19.yüzyılda küreselleşmeyle birlikte başlamıştır (Sarı, 2000, s. 29).

Tarım toplumu olarak nitelendirilen Cumhuriyet Dönemi öncesinde, kadınlar genellikle ev içindeki işlerde ve tarla işlerinde ücretsiz olarak çalışmaktaydı. Kadınlar aynı zamanda evlerde bulunan tezgahlar yardımıyla dokumacılık ve halıcılık işleriyle de uğraşmışlardır (Makal ve Toksöz, 2012, s. 40). Bu dönemde sanayileşme olmadığından fabrika vb. büyük işletmeler bulunmamaktaydı. Bu dönemde kadınların toplumsal konumu hakkında düzenlemeler ilk kez 1839'da Tanzimat Fermanı ile yapılmış ve kadınlara birtakım haklar verilmiştir (Yılmaz, 2006, s. 69). Tanzimat Fermanı sonrasında Avrupa'da başlayan sanayileşme süreci Osmanlı Devleti'ni de etkisi altına almış ve buna dayanarak kadınlarla ilgili bazı gelişmeler kaydedilmiştir. 1847 yılında cariyelik ve kölelik kaldırılmış, 1857'de de miras haklarında kız ve erkek çocuklar eşit sayılması gerektiği kanısına varılmıştır. Bu yeniliklerle birlikte toplumsal gelişimin sağlanması için kadınların eğitilmesi gerektiği düşünülmüştür. 1842 yılında ebelik kursları, 1858 yılında ilk kez kız ortaokulları, 1863 yılında ilk kez sanayi okulları, 1870'te de kız öğretmen okulları açılmıştır. 1869'da yayınlanan Maarif Nizamnamesiyle kız ve erkek çocuklarının ilköğretim eğitimi alması zorunlu kılınmıştır. 1876 yılında yayınlanan Kanun-i Esasi'de kız ve erkek çocuklarının ilköğretim eğitimlerinin zorunluluğu kanunlarla düzenlenmeye konu olmuş ve kadınların eğitim hakları teminat altına alınmıştır (Çakmak, 2001, s. 41). Böylece kadınlar, eğitim imkanları arttıkça işgücüne katılımında daha aktif olmuşlardır (Gümdoğdu, 2018, s. 12).

Millî Mücadele'de Türk kadınının bambaşka bir yeri vardır. Kurtuluş savaşlarında kadınlar erkeklerle birlikte cepheye gidiyor ve düşmana karşı birlikte savaşıyorlardı. Bazı kadınlar ise savaş döneminde camilerde aç ve muhtaç insanları doyuruyorlardı. Kadınlar bu dönemlerde sosyal açıdan aktif rol oynamıştır. 1911'de Donanma Cemiyeti'nin kuruluşuyla, kadınlar örgütlenmeye başlamışlardır. Bu cemiyetin güç kazanması için her şeyi yapmışlardır. Savaşın tekrarlamasıyla birlikte erkeklerin savaşa katılımıyla erkek işgücü azalmış ve bu durumda kadınlar erkeklerden boşalan yerlerde çalışmaya başlamışlardır. Kadınlar devlet dairelerinde bu dönemde görev almaya başlamışlardır. Ancak savaşın son bulması ve erkeklerin geri dönüşüyle kamu sektöründe çalışan kadınlar işten

çıkarılmıştır. Aynı zamanda kadın çalışanlar erkeklere kıyasla daha düşük ücretle çalışmışlardır (Makal, 2010, s. 17-20).

Kadınlar kamu sektörü dışında pek çok alanda çalışmışlardır. Bursa'da sık olarak yapılan kumaş ticareti ve ipekçilik burada kadınların tekstilde çalıştıklarını göstermektedir (Maydaer, 2006, s. 11). Bursa'daki tekstil fabrikalarında haftada ortalama 52,5 saat kadın ve kız çocukları çalışmaktaydı (Makal ve Toksöz, 2012, s. 45). 1902'li yıllarda İstanbul İplik Fabrikası'nda yaklaşık 300 kadın ve çocuk çalışırken, Adana'da çırçır atölyelerinde de kadın ve çocuklar çalışmaktaydı. Aynı zamanda Rumeli'de Birinci Dünya Savaşı'na kadar Müslüman kadınlar fabrikalarda çalışmamış ancak savaş sonrasında bu fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır (Makal ve Toksöz, 2012, s. 41-42). İşçi olarak çalışan kadınların yanı sıra, aileleri ticaret yapan kadınlar miras yoluyla veya aile işinin devamlılığını sağlamak amacıyla ticaret yapmışlardır (Maydaer, 2006, s. 13).

Bu dönemde kadınların işgücüne katılmaları 1915 yılındaki Balkan Savaşı'nda erkeklerin savaşa gitmesiyle işgücünün azalması nedeniyle azalan işgücüne destek olmak için başlamıştır. Aynı durum Birinci ve İkinci Dünya Savaşları sırasında da devam etmiştir. Ancak savaşların son bulması ve erkeklerin geri dönmesiyle birlikte kadınların çoğu üretimden çekilerek ev içindeki işlerine geri dönmüşlerdir (Bekata Mardin, 2000, s. 14).

#### **2.4.2. Cumhuriyet Dönemi Sonrası Kadının Yeri**

Cumhuriyetin ilanı ile kadınlar aile içindeki çalışma konumundan kurtularak ücretli işçi ya da işveren olarak işgücü piyasasına dahil olmuşlardır (Çolak, 2004, s. 23). Türk kadınının özellikle tarım dışındaki alanlarda topluluklar halinde çalışmaya başlaması Cumhuriyet'in sağladığı hak ve eşitlik gayretleri sonucu oluşan sosyal düzen içinde gerçekleşmiştir. Günümüzde Türk kadınının çalışmayacağı meslek grubu yok denecek kadar azdır (Gündoğdu, 2018, s. 13).

Cumhuriyetin ilk senelerinde çalışma şartlarında pek değişimle karşılaşılmasa da sonraları yapılan düzenlemelerle kadın ve erkek arasındaki denge sağlanmaya çalışılmıştır. 1923'te İzmir İktisat Kongresi'nde kadın işçilere

temsil etme hakkı, 1924'te Teşkilat-ı Esasiye Kanunu'yla kadınlara öğrenimde eşitlik hakkı sağlanmıştır (Sarı, 2000, s. 29).

Teşkilat-ı Esasiye Kanunu'nun yürürlüğe girdikten sonraki yıllarda, bu kanun kapsamına giren kurum ve kuruluşlarda yapılan araştırmalarda her dört işçiden birinin kadın olduğu görülmektedir. 14 yaş altı çocuk işçilerin içindeki kız çocuklarının sayısı şaşırtıcı derecede fazladır. Bunun nedeni ise istihdamın faaliyet alanlarına göre dağılım göstermesidir. Bu açıdan bakıldığında dokumacılık sektörü kadın ve kız çocuklarının işgücü olarak yoğun şekilde çalıştıkları sektördür. Bunun bir diğer nedeni ise, kadınların yoğun şekilde çalıştığı dokumacılık ve tütün işletmelerin büyük ölçekli olmasıdır (Makal, 2002, s. 198).

Cumhuriyet Dönemi'nin ilk yıllarında kadınlar örgütlenmeye başlayarak Haziran 1923'te Kadınlar Halk Fırkası adında siyasi bir örgüt kurmuşlardır (Toprak, 1998, s. 30-31). Siyasi amaçları olmayan bu fırka kurulurken eğitim ve toplumsallaşma konularına ağırlık vermişlerdir. Kadınlar eninde sonunda siyasal haklara sahip olacaklarının bilincindedirler. Kadınlar, 3 Nisan 1930 senesinde ilk siyasal hak olan belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı, 1934'te de Anayasa ve Seçim Kanunu'nda yapılan kanun değişikliği ile seçme ve seçilme hakkına sahip olmuşlardır. Bu hakların sonucunda 1 Mart 1935'te Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde 18 kadın milletvekili yer almıştır (Toprak, 1994, s. 7-9). Cumhuriyet Dönemi'nde kadınlar için en modern gelişme 17 Şubat 1926'da Medeni Kanunumuzun kabul edilmesidir. Bu kanunun kabulüyle (743 sY. TMK),

- Tek eşlilik,
- Evliliğin kanunla kurulması,
- Miras paylaşımında kız-erkek çocuk eşitliği,
- Mesleki ve eğitim hayatında eşitlik

hakları sağlanmıştır. Diğer önemli gelişmeler de Cumhuriyetin ilanı ve Atatürk'ün ilke ve inkılaplarının yürürlüğe koyulmasıyla gerçekleşmiştir (Gökakın, 2000, s. 109).

Devletin çalışma hayatına ilk müdahalesi 1936'da onaylanan 3008 Sayılı İş Yasası ile olmuştur. Bu kanunla kadınların çalışma hayatındaki hakları teminat altına alınmış olsa bile kadın erkek arasındaki ücret eşitsizliğini gideren bir düzenleme yapılmamıştır. 3008 Sayılı İş Yasası'nın onaylanması sonrası 2. Dünya Savaşı'nın etkileriyle, kadın çalışanlara karşı yapılan bir düzenleme olmamış, sonraları 1945'te "İş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortası" kararları kadınlara ilk kez sosyal güvence sağlayan sigorta kanunu olmuştur (3008 Sayılı İş Kanunu, 1936; 4772 Sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu, 1945). 1950'li yıllarda sanayinin gelişmesiyle beraber çalışma olanakları artış göstermiş ve aynı zamanda kadın işçilerin sayısı da artmıştır. Sanayileşme nedeniyle şehre göç artmıştır ve buna bağlı olarak ekonomik sıkıntılar baş göstermiştir. Bu yüzden erkeklerin yanı sıra kadınlar da iş hayatında aktif rol oynamaya başlamışlardır. Kadınlar daha çok eğitime ihtiyaç duyulmayan üretim ve hizmet alanlarında çalışmışlardır (Atıl Yörü, 2009, s. 354).

### **2.4.3. 1950 ile 2000'ler Arasında Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri**

1950'lerde gelişmeye devam eden sanayileşme, yeni iş olanaklarını arttırmış aynı zamanda sanayide çalışan sayısına benzer olarak kadın çalışan sayısında da artış yaşanmıştır. Bu dönemde kentlere göç yaşanmasıyla kentleşme başlamış ve kente göç eden ailelerin burada yaşamaları ekonomik bakımdan zorlaşmıştır. Bu nedenle de kadın ve erkek fark etmeden çalışma hayatında yer almak zorunlu hale gelmiştir. Kadınlar çoğunlukla vasıf gerektirmeyen ve ucuz işgücünü barındıran, kimya, gıda, tütün, dokumacılık gibi kayıt dışılığın görülme olasılığının yüksek olduğu hafif sanayi ve hizmet sektörlerinde yoğunluk göstermiştir (Atıl Yörü, 2009, s. 354). 1950'lilerden itibaren gelişmiş ülkelerin ekonomik anlamda yaşadıkları dönüşüm işgücünün niteliğini değiştirmekle birlikte kadınların da işgücüne katılımlarına katkı sağlamıştır. Bu dönemde, genel olarak sanayi ve tarım hakimiyetindeki ekonomilerde yerler değişmiş ve bu sektörlerin yerini hizmet sektörü almıştır. Bu durum da kadın işgücünün çalışma hayatına katılımını desteklemiştir (Tokol, 1999, s. 21).

1960-1980 yılları arasında kentlere yapılan göçler devam etmiştir. 1960'larda köyden kente göçlerin yanı sıra yurtdışına işçi olarak göçler de



başlamıştır (Özbay ve Öztürk, 1998, s. 144). Devletin kabul ettiği kalkınma planlarının yanı sıra, kadınların köylerdeki ağır sorumluluklarına karşın ev hanımı olma düşüncesi kadın işgücünde düşüşlere sebep olmuştur. Çalışma hayatındaki kadınlar ise önceki dönemlerde olduğu gibi, gıda, giyim, dokumacılık sektörlerinde yer almıştır (Toksöz, 2011, s. 224).

1970’li yıllarda köyde kalan kız çocukları köylerde ortaokul olmadığından eğitimine devam edememiştir. Kız çocuklarının kente giderek okumaları da maliyetli olduğundan evdeki işlere yardımcı olmaları ve evlenmeleri ailelerince desteklenmiştir. Dolayısıyla eğitim alamayıp evlenen kadınlar ev içine hapsedilmiş ve erkeğe bağımlı hale gelmişlerdir (Özbay, 1995, s. 146).

1980 yılı ise kadın hareketlerinin üçüncü aşaması olarak nitelendirilmiştir (Gökakın, 2000, s. 109). 1980’den sonraki yıllarda Avrupa’daki kadar olmasa da ülkemizde de kadınların ekonomik ve toplumsal yönden aktif rol oynadıkları görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında modern dönemde kadınlar, sadece belli başlı mesleklerde çalışan işgücü olarak değil aynı zamanda girişimci varlıklarını da ön plana çıkarmışlardır (Narin, Marşap ve Gürol, 2006, s. 69).

1980 sonrasında ihracata dayanan büyüme modeline geçilmiş ve işletmeler birbirleriyle rekabet edebilmek için düzensiz çalışma koşulları ve sosyal güvencesizliğe sahip enformelleşme sürecine katılmıştır. Daha sonra, enformel sektörde çalışanlar formal sektördekilere göre daha fazla sosyal güvenceye ihtiyaç duymuşlardır (Lordoğlu, 1998, s. 6). Dünya genelinde yaşanan esnekleşme ve Türkiye’de de esnek üretim sürecine geçiş kadınlara iş olanağı sağlamıştır. Bu değişimlerden kadın işgücü fazlasıyla etkilenmiştir (Özer ve Biçerli, 2003, s. 59). Bunun nedeni ise, işverenlerin kadın işçileri tercih etmemeleri nedeniyle ucuz işgücü olmaları ve kente göç sonrasında kadınların en çok enformel sektörlerde yer almasıdır (Minibaş, 1995, s. 347). Kırsal alandan kente göç eden kişilerin formal sektörde işgücüne katılma şansının bulunmaması ve ücret karşılığında çalışma olanağına sahip olması kişilerin enformel sektörde işgücüne katılmasına neden olmaktadır. Bu durumda yoksulluk ile enformel sektör arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Enformel sektör içerisinde bulundukları kadınlar da sektör içinde en yoksul kesimi oluşturmaktadır (Toksöz ve Özşuca, 2002; akt., Kablay ve Aka, 2008, s. 87).

Kadınların çalışma hayatına katılımıyla ilgili uğraşlar küçük ölçekli işletmelerin desteklenmesiyle de bağlantılıdır. Bu dönemde Üçüncü Dünya ülkeleri, küçük ölçekli işletmelerin açılmasının işsizliğin sonu olacağını savunmuşlardır. Bu ülkeler küçük ölçekli işletmelerin kendi ekonomilerinde tarım ve sanayiden daha etkili yere sahip olduğunu belirtmişlerdir. Böylece küçük ölçekli işletmelerin yaygın hale gelmesi ve kadınların da bu işletmelerde girişimci olabilmelerinin önü açılmış ve bunu destekleyen uygulamalar artış göstermiştir (Yetim, 2002, s. 79-80).

1980-1985 yılları arasında ise kadınların okuma yazma düzeylerinde büyük bir artış yaşanmıştır. Bu dönemde uygulanan liberal politikaların yanı sıra Avrupa Birliği'ne giriş süreci kadınlara eğitim imkânı sağlanmasına neden olmuştur. Bu zamana kadar toplumsal karışıklıklar nedeniyle de çocuklarını okula yollamayan aileler, bu dönemde çocuklarını eğitim için okula göndermişlerdir (Orçan, 2008, s. 35).

Ülkemizin de 1985'te imzaladığı CEDAW Sözleşmesi kadın ve erkeklerin sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal anlamda eşit haklara sahip olmasını ve bu hakların korunmasını, bu hakları ihlal edenlere de yaptırım uygulanmasını hedeflemektedir (Mercanlıoğlu, 2009, s. 37).

1990'ların başlarında enformelleşmenin iyice yayılmasından sonra kadın istihdamında artış görülmüştür. Enformel sektörde kadınlar, ücretsiz aile işleri, geçici işler, parça başı işçi gibi işlerde faaliyet göstermişlerdir. Neo-liberal politikalarla birlikte kadın işçiler güvencesiz biçimde ve daha düşük ücretlerde çalışmışlardır (Toksöz, 2011, s. 157).

1990'ların sonuna doğru devlet kadın girişimcileri destekleyen uygulamalar yapmıştır. Girişimcilik kursları açarak kadınların bu kurslara gelmesi sağlanmış ancak bu kurslar belge vermekten öteye gidememiştir. 1999 yılında ev eksenli çalışan kadınlar aralarında örgütlenmişlerdir. Bu gelişmeleri ise yerel ve uluslararası hareketler etkilemiştir (Özar, 2012, s. 279). Tüm bunlara karşın, kadınların genel anlamda çalıştıkları sektörler ve çalışma alanları hemen hemen aynı kalmıştır (Toksöz, 2011, s. 227-236).

Ülkemizde tarım ekonomisinden sanayileşmeye geçişle yaşanan değişimle, sosyal değişimler ve kentleşme hızının artışı işgücünü de etkilemiştir. Kırdan

kente göç ile kadın işgücü erkeklere oranla daha olumsuz etkilenmiştir. Kırdan ücretsiz emek olarak çalışan kadın işgücü, kente geldiğinde iş bulmakta zorlanmıştır. Buna ek olarak 8 yıla çıkarılan zorunlu eğitim 1997 yasa ile eğitime katılımı artırmış buna karşın gençlerin işgücüne katılım süresini ertelemiştir (Rich ve Palaz, 2010, s. 190).

#### **2.4.4. 2000'lerden Bu Yana Kadının Çalışma Hayatı Yeri**

2000'lerde kadınlar, değişen toplumsal yapıyla birlikte farklı rolleri üstlenmiş, eğitim oranları ve seviyeleri artmış, hizmet ve diğer sektörlerde yer almaya başlamışlardır. Ancak toplumumuzda etkisi derinden hissedilen geleneksel düşünceler, kadınların ev dışı çalışmasına bazı kısıtlamalar getirmeye devam etmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 196).

2000 ve sonrası dönemde Türkiye'de ekonomik, kültürel, sosyal ve siyasi açıdan pek çok radikal değişim yaşanmıştır. Bu süreçte, kamunun ekonomik alanda hakimiyetinde düşüş olmuş, tarım sektörü de önem kaybetmiştir. Yaşanan değişimler ve krizler işsizliği de beraberinde getirerek toplumun refahında düşüşe neden olmuştur. Ekonomik anlamda izlenen politikalar bu işsizliği çözüme yeterli olmamıştır. Türkiye işgücü piyasasında kadın işgücü, işsizlik sorunundan en çok etkilenen kesimdir. Sosyal sorunların yoğunlaşması, istihdam olanaklarının azalması sadece kişilerin bilgi ve becerilerinde kayıp yaratmamış, aynı zamanda ülkenin ulusal varlığına da zarar vermiştir. İşsizliğin yoğun artış gösterdiği bu dönemde, sorunun çözümü için her türlü sosyal ve ekonomik uygulamalar zorunlu hale gelmiştir. Böylece kadınların işgücüne katılımı ve kadın işgücünün artırılması politikalarının uygulanması desteklenmiştir. Bir ülkenin sürdürülebilir bir kalkınmaya sahip olması, kadınların da işgücüne dahil olarak istihdamlarının artırılmasıyla mümkün olacaktır (Karabıyık, 2012, s. 232).

2000'lerin başlarında gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de kadınların işgücüne katılım oranlarında azalmalar görülmektedir. Ancak gelişmiş ülkelerde bu oranlar git gide artış göstermiştir. Ülkemizde kadınların işgücüne katılımlarındaki düşüşlerin farklı birkaç nedeni bulunmaktadır. İlk neden, önceki

senelerle kıyaslandığında zorunlu eğitim süresi ve üniversite eğitimlerinin uzun sürmesiyle kadınların işgücü piyasasına geç girişleridir. Başka bir neden ise, tarım merkezli ekonomiden tarım dışı alanlara olan yöneliştir. Önceden kırsalda ücretsiz işgücü olarak çalışan kadınlar kente göç ile vasıf düzeylerindeki eksiklik nedeniyle işgücüne belli bir süre katılamamaktadır (Tansel, 2002, s. 5).

Türkiye’de 2004 ile 2016 yılları arasındaki sektörel dağılım göz önüne alındığında, diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne doğru yönelmeler görülmektedir. Hizmetler sektörü diğer sektörlerle göre daha çok istihdam sağlamaktadır (Gündoğdu, 2018, s. 21). Tablo 1’e bakıldığında yukarıdaki durum net şekilde görülmektedir.

**Tablo 1: Türkiye’de İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımları (%)**

Yıllar	Cinsiyet	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2004	Kadın	44.9	20	2.6	18.5
	Erkek	55.1	80	97.4	81.5
2005	Kadın	45.9	19.6	2.5	19.6
	Erkek	54.1	80.4	97.5	80.4
2006	Kadın	46.7	19.3	3	20.9
	Erkek	53.3	80.7	97	79.1
2007	Kadın	47	19.1	2.8	21.3
	Erkek	53	80.9	97.2	78.7
2008	Kadın	46.9	18.2	3.4	22.5
	Erkek	53.1	81.2	96.6	77.5
2009	Kadın	46.5	20.8	3.1	23.7
	Erkek	53.5	79.2	96.9	76.3
2010	Kadın	47.9	21.4	3.9	24.4
	Erkek	52.1	78.6	96.1	75.6
2011	Kadın	47.9	21.3	3.2	25.6
	Erkek	52.1	78.7	96.8	74.4
2012	Kadın	47.1	21.7	3.3	27.3
	Erkek	52.9	78.3	96.7	72.7
2013	Kadın	46.9	22.3	3.4	23.8
	Erkek	53.1	77.7	96.6	76.2
2014	Kadın	46.3	23.2	4.1	29
	Erkek	53.7	76.8	95.9	71
2015	Kadın	46.1	21.6	3.7	30.4
	Erkek	53.9	78.4	96.3	69.6
2016	Kadın	44.9	23.3	4.1	31.5
	Erkek	55.1	76.7	95.9	68.5
2017	Kadın	45.2	23.7	3.9	32.1
	Erkek	54.8	76.3	96.1	67.9
2018	Kadın	44.4	24	4.1	33.1
	Erkek	55.6	76	95.9	66.9
2019	Kadın	43.9	24.2	4.3	33.2
	Erkek	56.1	75.8	95.7	66.8
2020	Kadın	40	24.1	4.4	33.3
	Erkek	60	75.9	95.6	66.7

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2020.

Kadınlar, son yıllarda kamu sektöründe çok fazla yer almalarına rağmen, üst düzey görevler olan karar verme ve yöneticilik görevlerinde pek bulunmamaktadır. Kadınlar kamuda genellikle öğretmenlik, hakimlik,

akademisyenlik, hemşirelik, memurluk gibi görevlerde yoğunluk sağlamış ancak yine de üst düzey görevlerde bulunamamıştır. Özel sektördeki kadınlar ise, bankacılık, avukatlık, finans, danışmanlık, sağlık, turizm gibi alanlarda yoğunlaşmışlar ve üst düzey görevlerde de yer alabilmişlerdir (Yaprak, 2009, s. 190). Kadın işgücünün yoğun olduğu sektörlerde bile, erkek yöneticilerin çoğunlukta olması ülkemizde orta ve üst mevkilerde kadın erkek eşitsizliğinin çok fazla olduğunu göstermektedir (Mercanlıoğlu, 2009, s. 35). Kadın çalışanların yöneticilik mevkilerine ulaşamamaları cam tavan sendromundan kaynaklanmaktadır. Cam tavan sendromunda kadınlar görünmeyen engellere takılarak terfi etmekte güçlük çekmektedir (Aytaç, 1997, s. 27-28).

20. yüzyılın sonlarından itibaren Dünya Bankası (DB) ve Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi kuruluşların da destekleriyle gelişmeye devam eden küreselleşme süreci, dünya ekonomilerine yön vermiş, hizmet ve üretim sistemleri uluslararası nitelik kazanmıştır (Şaylan, 2016, s. 22-23). Küreselleşmeyle birlikte oluşan esnek üretim sistemleri, kadın işgücü arzı, işgücüne katılım ve ücretler düzeyinde değişiklikler oluşturmuştur. Çalışma saatlerindeki esneklik, çocuk sahibi kadınların çalışma hayatına katılmasında olumlu bir rol oynamıştır (Çolak ve Kılıç, 2001, s. 34-49). Türkiye gibi istihdam sektörlerinin dağınık, işsizliğin fazla, enformelliğin ve kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu, sendikalaşmanın azaldığı ve reel ücretlerde düşüşlerin olduğu ülkelerde esneklik talebi daha fazla işsizlik, kayıt dışılık, düşük ücretler ve sendikasızlaşmaya neden olmaktadır (Kaya ve Burtan Doğan, 2016, s. 1096).

Kadın haklarına yasal zemin hazırlayan ilk ülkelerden olan Türkiye, kadınlara verdiği temel hakların uygulamasında düzenlilik ve işlerlik sağlayamamıştır. Bunun nedeni ise, toplumun kadının çalışma hayatına katılımına olan olumsuz düşünceleri olarak bilinmektedir (Çolak ve Kılıç, 2001, s. 7).

10 Haziran 2003'te yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Yasası'nın meydana getirdiği en önemli gelişme, işçi ve işveren ilişkisinde tarafların birbirine cinsiyet ve diğer temel haklar bakımından ayırım yapılamayacağı düzenlemesidir (md. 5). Bu düzenlemeyle birlikte;

- İş sözleşmesi yapılırken, uygulanırken ya da sona erdirilirken kişinin cinsiyetine ya da hamilelik durumuna göre direkt ya da dolaylı şekilde ayrımcılık yapılamayacağına,
- Farklı cinsiyetlerdeki kişilere eşit işi yaparken birbirinden farklı ücret verilemeyeceğine,
- Cinsiyet, hamilelik, medeni durum ve doğumun iş sözleşmesini sonlandırabilecek fesih için geçerli bir sebep olamayacağına,
- İşçinin işyerinde işveren ya da diğer üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve işverene bildirmesine karşın gerekli tedbirlerin alınmaması halinde işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkına sahip olacağına (md. 24),
- Kadın çalışanlara verilen ücretli ve ücretsiz doğum ve süt izinleriyle ilgili süreler ve düzenlemeler kanunda yer almıştır (4857 sY. md. 74).

Ülkemizin kalkınmasının devamlılığını sağlamak için, kadınların işgücüne katılımlarını artırmak, katılımları daha etkin hale getirmek önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle yasalarla bu durumu desteklemek iyi bir gelişme olarak görülse de yasanın fiilen uygulanamadığı bazı alanlar da hala mevcut bulunmaktadır.

## **2.5. Kadın İşgücü Talebi ve İşgücüne Katılımı**

### **2.5.1. Kadın İşgücünün Çalışma Hayatına Katılma Sebepleri**

Dünya genelinde kadın işgücü oranı git gide artmaktadır. Eski dönemlerden günümüze kadar yaşanan sosyal ve ekonomik değişimler sonucunda kadınlar çalışma hayatında daha aktif rol oynamışlardır ve dolayısıyla istihdam yapısı tekrardan biçimlenmiştir. Toplumlarda yaşanan her değişim birbiriyle aynı anda gerçekleşmemiş ancak birbiriyle paralel özellikler göstermiştir. Bu nedenle gelişen ve değişen dünya üzerinde hızla artan kadın işgücünün çalışma hayatına katılımında üç ana sebep ön plana çıkmıştır. Bu sebepler ekonomik, hukuki ve sosyo-kültürel sebepler olarak sıralanmaktadır (Kaya, 2009, s. 32).

### 2.5.1.1. Ekonomik Sebepler

Kadınların çalışma hayatına katılmaları genellikle aile ekonomisine katkıda bulunma zorunluluğundan kaynaklanmıştır. Bu gibi durumlarda kadınlar çoğunlukla, geçici, kayıt dışı işlerle veya evde çalışma şeklinde yoğunluk göstermiştir. Ülkemiz de her gelişmekte olan ülkede olduğu gibi, aileler ihtiyaçlarını görece kadar dayanıklı tüketim mallarını elde edemediklerinden, bu mallara sahip olmak isteyen kadınlar, çalışan kişilere verilen kredi olanaklarından faydalanmak için çalışmak istemektedir. Kadınlar aynı zamanda borçluluk, eşlerin hastalığı ya da işsizliği ve boşanma gibi durumlarda da çalışma hayatına atılmaktadır (Ciğerci Ulukan, 2019, s. 132). Ayrıca son yıllarda sıklıkla görülen taksitli satış politikaları çalışmaya olan isteği artırırken tüketime de özendirilmektedir (Bolcan, 2006, s. 93).

Kişilerin üretici kimliğinden çıkarak tüketici kimliğini alması nedeniyle aile fertleri, basın yayın organlarının da etkisiyle lüks tüketim mallarına ilgi duymuşlardır. Kırdan kente gelen aileler, burada tüketici durumuna gelerek ihtiyacı olan tüm ürünleri dışarıdan gidermek durumunda olmasının bilinciyle, bunları elde edebilmek için çalışmak zorunda olduklarının farkına varmışlardır. Tüketim ihtiyaçlarının her geçen gün artması ve aile bütçesine katkı sağlamak için kadının da çalışma hayatına katılmasını doğrudan etkilemiştir (Koray vd. 1999, s. 12).

Kadınlar hane içinde eşlerin işsizliği ya da hastalığı ve boşanma gibi durumlarda ailede ek gelir getirici değil aileyi geçindiren kişi olmuştur (Ciğerci Ulukan, 2019, s. 135). Kadınların ekonomik açıdan özgürlük istekleri de kadınların çalışma hayatına katılmalarında etkili olmuştur. Eski dönemlerden günümüze kadar kadın ev içindeki işlerle ve çocukların bakımıyla kısıtlanmış, ekonomik açıdan erkeğe bağımlı hale gelmiştir. Böyle bir durumda da ekonomiyi ilerleten kişiler erkekler olarak görülmüştür. Toplumumuzda kadın ve erkeğe yüklenmiş olan rollerin de baskısıyla, erkekler ev dışında çalışarak maddi gelir sağlar ve evi geçindirirken kadınlar ise ev içindeki işler ve çocukların bakımı gibi ücretsiz aile içi işlerle uğraşmaktadır (Koray, 1992, s. 95). Kadının toplumda ve ailedeki varlığının güç kazanması için eğitim alması ve kendi gelirini kazanması önemli yer tutmaktadır. Kadınlar eğitim alıp, gelir elde edecek bir işte çalışıp



aileye katkı sağlayarak kendine olan güveni yerine gelerek aile ve toplumda sağlam bir yer edinecektir (Koray vd. 1999, s. 22).

Günümüzde aileler, özellikle anneler kız çocuklarının ekonomik özgürlüklerini sağlamaları için eğitim almaya özendirilmektedir. Gelişen sanayi ile yapılan işler bilgi ve beceri gerektirmektedir. Bu bilgi ve beceri ancak eğitim yoluyla sağlanabilir. Eğitim, toplumun geleceğini ve sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla kişilere bilgi, beceri ve düşünce şekillerinin benimsetilmesi sürecidir (Gökdemir, 1992, s. 43). Eğitim, toplumların gelişimini hızlandırmada, kişilerin becerilerini ortaya çıkarmada, insan haklarını korumada büyük öneme sahiptir. Ülkelerin gelişim ve kalkınmasında eğitim özellikle kadın ve kız çocuklarının eğitim düzeylerinin yükseltilmesiyle önem kazanmaktadır (Kayadibi, 2003, s. 28).

Kadınların eğitim düzeyi ile sosyal konumu, üretime katılım ve gelir elde etme arasında olumlu bir bağlantı bulunmaktadır. Kadınlara bilgi ve becerilerin kazandırılması ve böylece ürettikleri ürünlerden gelir elde etmeleri onlara ekonomik hayatta daha etkin rol oynamalarına, devletin kalkınmasından pay sahibi olmalarına ve gerek toplumda gerekse ev içindeki konumunun daha iyi olmasına sebep olmaktadır. Yani kadınlara eğitim ve beceri kazandırılması onların çalışma hayatına katılmasıyla aynı anlama gelmektedir (Kaya, 2009, s. 34).

Eğitim imkanlarının artmasıyla eğitim alan kadınlar, geçmişteki ev içi rollerle sınırlı olan konumlarından bir parça kurtularak çalışma hayatının bir parçası haline gelmiştir. Kadınların önceleri aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla girdikleri çalışma hayatında, daha sonraları eğitim alıp belirli bir eğitim düzeyine sahip olduktan sonra, kendi mesleklerini yapabilme mutluluğu ve mesleklerinde iyi konumlarda bulunmak için çalışma gayretinde bulunmuşlardır (Koray vd. 1999, s. 11).

### **2.5.1.2. Hukuki Sebepler**

Sanayileşmeyle birlikte, kadın işgücünün uzun saatlerle ve kötü çalışma şartlarında çalışmalarının işçilerin üretimlerini etkileyeceği düşüncesiyle başta İngiltere’de olmak üzere diğer Avrupa ülkelerinde de kadın işçileri korumaya yönelik yasalar çıkarılmıştır. Bu yasalar, kadın işçilerin çalışmaya uygun iş

alanlarını, hamilelik ve annelik durumlarını ve çalışma saatlerini içeren pek çok düzenlemeden oluşmaktadır (Ecevit, 1992, s. 34). Bu düzenlemelerle birlikte pek çok kadın çalışma hayatında aktif rol almıştır (Kaya, 2009, s. 38).

### **2.5.1.3. Sosyal ve Kültürel Sebepler**

Sosyal ve kültürel sebeplerle yaşanan toplumsal değişimler kadınların çalışma hayatına katılmalarına etki etmektedir. Toplumlar sabit ve durağan olarak değerlendirilemez. Toplumun değişmesi, toplum yapısındaki ilişkilerin ve bunları belirleyen toplumsal kurumların da değişime uğraması olarak açıklanmaktadır. Toplumdaki yapılar, toplumsal davranış ve roller, toplumsal kurallar ve sistemler yıllar içerisinde sosyal, kültürel ve ekonomik etkenlere bağlı olarak değişmektedir (Tezcan, 1995, s. 170).

Toplumlarda yaşanan değişimler kadınların konumu ve diğer sosyal ilişkilerini de etkilemektedir. Kadınların toplum ve aile içindeki konumu öncelikle iyi bir eş ve anne olması olarak görülmektedir. Yaşanan toplumsal değişim, toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik şartlarının kadınlara eş ve anne olarak yüklenmiş olduğu kalıp rollerinden farklı rollerde de yer alma olanağı tanımıştır. Kadınlar, geleneksel rollerle ev içindeki işlerle kısıtlandığı için kadınların konumunda yetersizlik görülmüştür. Bu nedenle de kadınların ev içi işlerden sıyrılarak iş hayatına atılarak kendi ayakları üzerinde durması tam bir bağımsızlığı yansıtmaktadır (Koray vd. 1999, s. 9-10).

Yapılan araştırmalarda kültürler kıyaslandığında, göçebe yaşam süren toplumlar ve ilkel tarım toplumlarında kadının daha bağımsız ve saygın olduğu görülmüştür (Koray, 1992, s. 95).

Sanayileşmeyle birlikte değişen ve tekrardan şekillenen toplumsal yapı daha da karışık bir iş bölümü ve uzmanlaşmaya yönelmiş, Sanayi Devrimi sonrasında da sermaye yoğun üretim sistemine geçiş, nüfusun coğrafi dağılımını da etkisi altına almıştır. Kırsal nüfusu kente doğru göç etmiştir. Yani Sanayi Devrimi sonrasında toplumların yapısındaki en derin farklılık yaratan gelişme kentleşmedir. Kentleşmeyle birlikte tarımsal üretimden hizmetler ve sanayi sektörüne yönelme toplumsal yapıya farklı nitelikler kazandırmıştır. Kadın, kırsal

ücretsiz işgücü durumundayken, kente göç ile ücretli işgücü olarak görülmüştür. Yaşanan bu değişimle pek çok kadın iş hayatına atılmış olsa da yoğun ve zor çalışma şartları nedeniyle bu sorunlardan da en fazla kadın işgücü etkilenmiştir (Koray vd. 1999, s. 10).

Kırsal alandan kentlere yapılan göç ile, işgücü piyasasının istediği gibi vasıf sahibi olmayan kadınlar genellikle ücretsiz işgücü konumundan çıkıp ev kadınlığına veya kayıt dışı işlere yönelmiş ve kentlerde vasıfsız işgücü olarak yer almışlardır (Türkkan, 2006, s. 77). Bunun yanı sıra kırdan kente göç ile kentlere yerleşen genç kızların bazıları için fabrikalarda çalışmak, ev içinden kurtulmak olarak görülüp çalışmak istemeleriyle de düzenli olmayan ve güvencesiz çalışma ortamlarında düşük ücretlerle yer aldıkları görülmüştür (Yaprak, 2003, s. 93).

Kentleşme ve sanayileşme aile yapısında olduğu kadar toplumsal davranış ve değer yargılarında da değişimlere neden olmuştur. Aile yapısındaki en önemli değişim, ailenin küçülmesi olarak görülmektedir. Toplumsal değişimler aile yapısında da değişikliklere yol açmıştır. Böylece geleneksel kalabalık aile yapısı yerini ufak çekirdek aileye bırakmıştır. Bu durumda kadınların, ev içinde baktıkları kişilerin sayılarında azalmalar olması çalışma hayatına katılmalarını kolaylaştırmıştır (Koray vd. 1999, s. 10).

Bu süreçte kadınlar ev dışında ücretli işgücü olarak çalıştıkça toplumsal iş bölümünde de değişimler yaşanmıştır. Aile yapısında yaşanan değişimle, yıllar boyu kalıplaşmış olan kadın ve erkek rollerinde de değişimler meydana gelmiştir. Kadınlar, geleneksel rollerden olan çocuk ve yaşlıların bakımı gibi işlere ilave olarak ev dışı işlerde de söz sahibi olmuş ve kamu kurumlarındaki işlerin halledilmesi, faturaların ödenmesi, çocukların okuluyla alakalı problemlerle ilgilenmek gibi işlerle de uğraşmışlardır. Bunların yanı sıra tiyatro, konser ve sinema gibi etkinliklere gitme bakımından karar alabilmekte ve yapılması düşünülen ziyaretleri kararlaştırabilmektedir. Erkekler de çalışma hayatında aktif rollerine ek olarak artık ev içinde çocukların bakımı, alışveriş ve mutfak gibi işlere yardım etme gibi görevler edinmişlerdir (Koray vd. 1999, s. 20).

Zamanla yaşanan toplumsal değişimlerle toplumun kadınlara bakış açısında değişiklikler, görev ve roller değişse de bugün hala kadınların çalışmasına olumsuz bakan kesim de bulunmaktadır. Toplumun farklı

kesimlerinde kadın çalışanlara karşı önyargılar görülmektedir. Bunların bazıları kadınların direkt olarak kişisel özellikleri ve hal hareketleri hakkında konuşurken, diğer kesim ise çalışan kadınlara yönelik eleştirilerde bulunmaktadır. Kadınların çalışma hayatına katılması erkeklerin izni ve kararıyla olabileceği düşüncesi de hala devam etmektedir. Günümüzde bazı kesimler evli kadınların çalışmasına sıcak bakmamaktadır. Kadın işgücünün cinsiyete bağlı iş bölümü esaslı sosyal ve kültürel engellerle sınırlandırılması kadınların istihdam oranının düşmesine sebep olmaktadır. Bu sebeple kadınların çalışma hayatında yer almaları konusunda ailelerin ve toplumun bilinçlendirilmesi gerekmektedir (Bolcan, 2006, s. 95).

### **2.5.2. Kadın İşgücünün Çalışma Hayatına Katılma Şekilleri**

1980'li yıllarda teknolojik gelişmelerdeki hız, toplumsal yaşamdaki birçok alanı değiştirmiştir. Bu alanların değişimi, hizmet ve mal üretim süreci, çalışma hayatını ve çalışanları da etkisi altına almıştır. Üretim sistemlerinde görülen değişiklikler, işçilerin istihdam edilme şeklini de değiştirmiştir. Bu durumda işletmeler, değişen üretim sistemleri ve rekabet ortamında faaliyetlerini bu dönemdeki risk ve belirsizlikler içinde devam ettirebilmek için esnek çalışma şekillerini benimsemiştir (Yüksel, 2004, s. 49).

Esnek çalışma şekilleriyle çalışan kişilerin aile ve iş sorumlulukları arasında bir uyum sağlanmaya çalışılmaktadır. Bazı araştırmalar sonucunda, çalışanların çoğunun esnek çalışma şeklini seçme kararında ailesiyle daha çok vakit geçirme ve iş sorumluluklarını dengede tutmada istekleri etkili olmuştur. Aynı zamanda aile ve iş hayatı arasındaki dengenin sağlanmasında en çok zorlanan kadınlar için de esnek çalışma şekilleri daha çok tercih edilmekte ve kadınların işgücü piyasalarına katılımları da bu yönde olmaktadır (Çakır, 2001).

Değişen toplumsal yapıda gelişmiş ülkelerde çocuklu evli olmayan ailelerin sayısı artmıştır. Günümüzde evli olmayan ve çocuğu olan kadınların gelir elde etmek için, evli ve çocuğu olan kadınların ise çocuğuna daha iyi şartlarda bakabilmek için esnek çalışma şekillerini tercih ettiği görülmektedir. Böylece çocuğu olan kadınlar kendi istekleri şekilde işlerde çalışma imkânı bulmaktadır (Kuşaksız, 2006, s. 23).

Kadınlar daha çok kısmi süreli çalışma, evde çalışma ve tele çalışma şeklinde işgücü piyasalarına katılmaktadır. Diğerlerine kıyasla kısmi süreli çalışmada kadın işgücü daha yoğun bulunmaktadır (Kaya, 2009, s. 43).

### **2.5.2.1. Kısmi Süreli Çalışma**

Kısmi çalışma, işyerinde normal sayılan çalışma saatinden daha az süren çalışma olarak tanımlanmaktadır (Süzek, 2017, s. 274). Kısmi süreli çalışmanın esası, normal çalışmalardan kısa, isteğe bağlı ve düzenli olmasıdır. Kısmi süreli çalışma uluslararası ve ulusal düzenlemelerde yer almıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü de kısmi çalışmayı, işveren ve işçinin karşılıklı anlaşarak ve normal sayılan iş sürelerinden daha kısa olan ve düzenli olarak sayılabilen çalışma olarak nitelendirmiştir (Kolsuz, 2014, s. 22). OECD'ye göre kısmi süreli çalışma, isteğe bağlı ve normal süreli çalışma saatlerinden daha az süren çalışma şeklidir. Kısmi süreli çalışan kişiler çoğunlukla haftada 30 saati geçmeyecek şekilde çalışmaktadır (Kuşaksız, 2006, s. 20).

Türkiye'de kısmi süreli çalışma İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesi "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir." şeklinde açıklanmıştır (4857 sY. md. 13). Bugünlerde gelişmemiş ülkelerde kısıtlı şekillerle uygulanan kısmi süreli çalışma, işsizliğe engel olmak ve esneklik sağlamak amacıyla çoğunlukla gelişmiş ülkelerde uygulanmaktadır (Kaya, 2009, s. 45).

**Tablo 2: OECD Üyesi Olan 16 Ülkenin Kısmi Süreli Çalışan Kadın ve Erkek İşgücü Oranları (%)**

Ülkeler	Cinsiyet	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Almanya	Kadın	37.45	37.42	36.94	36.84	36.55	36.33	-
	Erkek	9.14	9.28	9.10	9.36	9.34	9.52	-
Avusturya	Kadın	34.93	34.98	34.69	34.72	34.22	34.01	33.21
	Erkek	8.47	8.58	8.59	8.65	8.03	7.68	7.75
Belçika	Kadın	30.48	30.23	30.04	27.78	27.99	27.99	27.27
	Erkek	7.15	7.27	7.00	6.62	6.61	6.97	7.29
Danimarka	Kadın	25.44	25.77	26.70	24.62	24.62	24.31	23.69
	Erkek	14.56	14.97	16.80	14.91	14.26	14.65	14.08
Finlandiya	Kadın	16.76	16.36	17.65	17.42	17.83	18.66	17.23
	Erkek	10.04	10.59	10.62	10.88	10.65	10.74	11.28
Fransa	Kadın	22.49	22.35	22.02	22.11	21.41	20.40	19.74
	Erkek	6.74	6.89	6.96	7.02	7.10	6.88	6.85
Hollanda	Kadın	60.64	60.73	59.72	58.64	58.05	56.92	56.80
	Erkek	19.40	19.50	18.69	18.90	19.23	19.41	19.37
İngiltere	Kadın	38.05	37.67	37.48	37.00	36.38	36.13	34.48
	Erkek	11.74	11.86	11.67	11.49	11.37	11.23	11.37
İrlanda	Kadın	35.38	35.45	34.18	33.31	32.64	32.78	30.74
	Erkek	12.47	12.32	12.15	11.10	10.23	9.97	9.04
İspanya	Kadın	23.57	23.08	22.34	22.08	21.61	21.40	20.25
	Erkek	7.11	7.15	7.14	6.69	6.15	6.17	5.89
İsveç	Kadın	18.29	18.00	17.83	17.51	17.19	17.27	17.12
	Erkek	10.54	10.62	10.11	10.44	10.23	10.50	11.40
İtalya	Kadın	32.92	32.77	32.63	32.44	31.86	31.78	31.47
	Erkek	8.63	8.50	8.51	8.30	7.82	7.86	8.04
Lüksemburg	Kadın	27.73	26.69	24.41	26.10	22.46	20.24	21.28
	Erkek	5.58	5.22	5.25	4.70	4.58	4.37	5.27
Portekiz	Kadın	12.87	12.62	10.70	10.47	9.62	9.94	8.62
	Erkek	9.12	8.49	5.93	5.12	4.52	4.25	3.77
Türkiye	Kadın	20.64	19.00	17.62	17.87	17.63	16.17	18.12
	Erkek	6.39	5.92	5.80	5.89	6.44	6.39	8.30
Yunanistan	Kadın	16.17	16.28	16.14	16.37	15.53	15.68	14.77
	Erkek	7.53	7.34	7.25	7.16	6.84	6.66	6.07

**Kaynak:** OECD, 2020.

Tablo 2’de de görüldüğü gibi, kısmi süreli çalışma oranları ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Bu oranlara bakıldığında kadınların erkeklere kıyasla kısmi süreli çalışma biçimlerinde daha fazla yer aldığı görülmektedir.

Kısmi süreli çalışmanın yaygınlık kazanmasının temel nedeni çalışanların tam süreli çalışmak istememeleridir. Kısmi süreli çalışmada çalışanlar, kendi çalışma planını belirleyebildiğinden hafta içinde kendi işlerine vakit ayırabilmektedir. Böylece kısmi süreli çalışmayla çalışanlar, kendilerine ve sosyal etkinliklere katılma şansı elde etmektedir. Bu çalışma biçimiyle çalışan kişiler de kendileri için vakit ayırabildiği için kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedir. Önemli bir diğer neden ise evde bulunan çocuk ve yaşlıların bakılmasıdır (Akan, 2010, s. 50-51). Kadınlar için çalışmak, evdeki işleri aksatmadan işgücü piyasasında yer almak demektir. Gelişmiş ya da gelişmemiş olan ülkelerde evin ve çocukların sorumluluğu kadınların üzerindedir. Evli olan kadınlar aile bütçesine gelir katkısı sağlamak veya kendi ekonomik özgürlüklerini sağlamak için işe girmek isterler. Ancak hem işte tam gün çalışıp hem de ev içindeki sorumluluklarını yürütmek zor olduğundan genellikle kısmi süreli çalışmalar tercih edilmektedir (Şen, 2000, s. 46).

#### **2.5.2.2. Tele Çalışma**

Günümüzde kadınların iş ve aile hayatı arasındaki uyumun sağlanmasında etkili rol oynayan esnek çalışma biçimlerinden biri olan tele çalışma da git gide yaygınlaşmaya başlamıştır. Tele çalışmada alışılmış çalışma kalıplarının dışında gerek mekân gerekse zamanda esneklik sağlanmaktadır. Bu şekilde çalışanlar, işyeriyle olan ilişkilerini genellikle, bilgisayar modemleri, telefon, e-posta ve sesli e-posta üzerinden sağlamaktadır. Bu yüzden eğitim ve vasıf seviyesi yüksek olan kadın çalışanlar bu çalışma şeklini tercih etmektedir (Bacak ve Şahin, 2011, s. 333).

İşverenler tele çalışmayı, diğer çalışma şekillerine göre daha basit, bilgi ve vasıflı çalışan tedarik edebilen, emek piyasasının tüm genişliğinden faydalanan, verimliliği arttıran, müşteri memnuniyetini arttıran, işe devamsızlığı azaltan, şirketin izlenimini iyileştiren, kira ve ulaşım giderleri gibi bazı giderleri azaltarak maliyetleri düşüren, esnek ve işçileri mutlu eden bir çalışma şekli olarak görmektedir. İşçiler ise, iş için giyim ve ulaşım giderlerinde azalma, iş stresinde

azalma, zamandan tasarruf, aile ve iş sorumluluklarında denge ve işyerinden bağımsız çalışma olanağı olarak görmektedir (Tokol, 2003).

Tele çalışmanın yukarıda sayılan avantajlarının yanı sıra bazı dezavantajları da bulunmaktadır. Bunlar, işgücünün niteliği, işletme yönetimi, ayrımcılık, işin yoğunluğu, iş sağlığı ve güvenliği gibi konular olarak sıralanmaktadır. Bazı kişiler, tele çalışmanın işletme yönetiminin etkinliğini azalttığını, yönetimin orta bölümünde kriz oluşturduğunu, denetimde zorluk çıkardığını ve işçilerin işletmeye olan bağlılıklarında azalma olduğunu savunmaktadır. Bazı kişiler, çoklu vasıf oluşturarak işçilerin vasıf düzeylerinin arttığını savunurken diğerleri de işçilerin vasıf düzeylerinde azalış olduğunu savunmaktadır. Aynı zamanda kadın çalışanların işyerinden uzaklaştırılarak ayrımcılık yapıldığı fikri de ortaya atılmıştır. Tele çalışmanın, kadınların sorumluluklarını artırarak, gelirden düşüşler ve sosyal olarak dışlanmaya sebep verdiği ileri sürülmektedir. Ayrıca tele çalışmayla çalışmakta olan erkeklerin boş vakitlerde de ev içinde çalışmasına olanak sağlandığı ve buna rağmen kadınlara yüklenen iş ve ev işlerinin çalışma saatleri içinde de devam etmesi kadın erkek ayrımcılığının evde de devam ettiği fikrini desteklemektedir (Tokol, 2003).

### **2.5.2.3. Evde Çalışma**

Esnek çalışma şekillerinden olan evde çalışma, işveren kontrolü ve gözlemi olmadan evde gerçekleştirilmektedir (Soysal, 2006, s. 136). Evde çalışma, eve iş götürmekten farklı olarak çalışanın ücret karşılığında evinde iş yapması olarak tanımlanmaktadır. Evde çalışmada yapılan iş genellikle zaman esaslı değil, parça başına göre değerlendirilmektedir (Yavuz, 2000, s. 80). Çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerde görülen evde çalışma şekli günümüzde gelişmiş ülkelerde de uygulanmaya başlanmıştır. Avrupa Konseyi'nin yapmış olduğu bir araştırma sonucunda, Almanya, Hollanda, İrlanda, İtalya ve Yunanistan'da evde çalışanların %90-95'i kadınlardan oluşmaktadır. Fransa'da %84, İspanya'da %75, İngiltere'de %70 oranlarında evde çalışma görülmektedir (TISK, 2003).



Türkiye’de de 270 bin kişi evde çalışma şekliyle çalışmaktadır. Evde çalışma yapanların %71’i kentte yaşamaktadır. Evde çalışma alışlagelen kadın emeğinin dışında bir çalışma şekli olarak gelişmiştir. Kentlerde evde çalışanların %92’si kadınlardan oluşmaktadır. Bu şekilde çalışan kadınlar, sanayi, nakış işlemecilik, halıcılık, cam işlemeciliği, deri, konfeksiyon, çinicilik, konservecilik, kalem montajı, seramik gibi emeğin yoğun olduğu sektörlerde yer almaktadır. Aynı zamanda elektrik- elektronik, paketleme ve ayıklama gibi işlerde de çalışmaktadırlar. Hizmet sektöründe ise, faturalama, daktilo, çamaşır yıkama ve çeviri gibi işlerde evde çalışma mevcuttur (Erdoğan, 2008).

Evli olan çalışanlar ve kadınlar, bekar olan çalışanlar ve erkeklere kıyasla evde çalışmayı daha çok tercih etmektedirler. Bunun en büyük sebebi, kadın çalışanların ev ve iş sorumluluklarını dengede tutmaya ihtiyaç duymaları ve kariyeri ile aileye karşı olan sorumluluklarını aynı anda yapmak zorunda olmalarıdır. Bu durumlar kadınların işgücüne katılımında sorun oluşturabilmektedir. Bu çalışma şekliyle birlikte kadınlar, evden çıkmadan çalışarak gelir elde edebilecek aynı zamanda evdeki bakıma muhtaç kişilerin bakımına da yardımcı olabilecektir. Aynı zamanda evde çalışmanın verdiği rahatlık ve esneklikle kadınlar evde çalışmaya sıcak bakmaktadır (Naktiyok ve İşcan, 2003, s. 58).

İşgücü istatistiklerinde evde çalışan kadınlar işsiz veya ev kadını olarak kabul edilmektedir. Ayrıca evde çalışan kadınların çoğu kendisini çalışan işgücü olarak görmemektedir. Bunun sebebi ise belli bir ihtiyacı karşılamak için kısa süreli olan bu işlerle gelir elde edip sonra işi terk etmeyi düşünmeleridir. Bu çalışma şeklinde işlerin birbiriyle benzerlik göstermemesi, sürekli olmaması gibi durumlar kadınların kendilerini çalışan işgücü olarak görmemelerine zemin hazırlamaktadır. Kadının evde kalıp çalışarak ve ev içindeki işlerin sorumluluğunu aynı anda alması, diğer şekilde dışarda çalışarak farklı sorumluluk şekillerinde bulunan işgücünden farklı olarak görülmesine sebep olmakta ve çevresinin de onun ev kadını olarak görmesini kolaylaştırmaktadır (DİSK, 2003, s. 20).

### 2.5.3. İşgücü Piyasalarında Kadın İşgücü

#### 2.5.3.1. Türkiye’de Kadın İstihdam Oranları

1950’li senelerde kentlere yapılan göçlerin meydana getirdiği kentleşme sonrasında kadınlar çalışma hayatına girmeye başlamışlardır. Birinci Dünya Savaşı, İkinci Dünya Savaşı gibi tarihte büyük izler taşıyan zamanlarda erkeklerin savaşa gitmesiyle kadınlar çalışma hayatına katılmışlardır. Savaş sonrasında erkeklerin dönüşüyle kadınlar da ev içi hizmetlere geri dönmüşlerdir (Berber ve Yılmaz Eser, 2008, s. 3).

Önceki dönemlerde tarım sektöründe yer alan kadınlar, modern zamanlarda işgücü piyasalarına hizmet sektörü içinde katılmışlardır. Buna rağmen az gelişmiş ülkelerdeki kadınlar önceki zamanlarda olduğu gibi tarımda ücretsiz işgücü olarak yer almaya devam etmiştir. Sosyal olanaklar ve eğitimde yaşanan gelişmeler, kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğinin yaratılması gibi faktörler kadınların önceki dönemlere kıyasla çalışma hayatında daha çok yer almasını sağlasa bile kadın erkek eşitsizliği sorunu tam anlamıyla çözülememiştir (Çakır, 2008, s. 27).

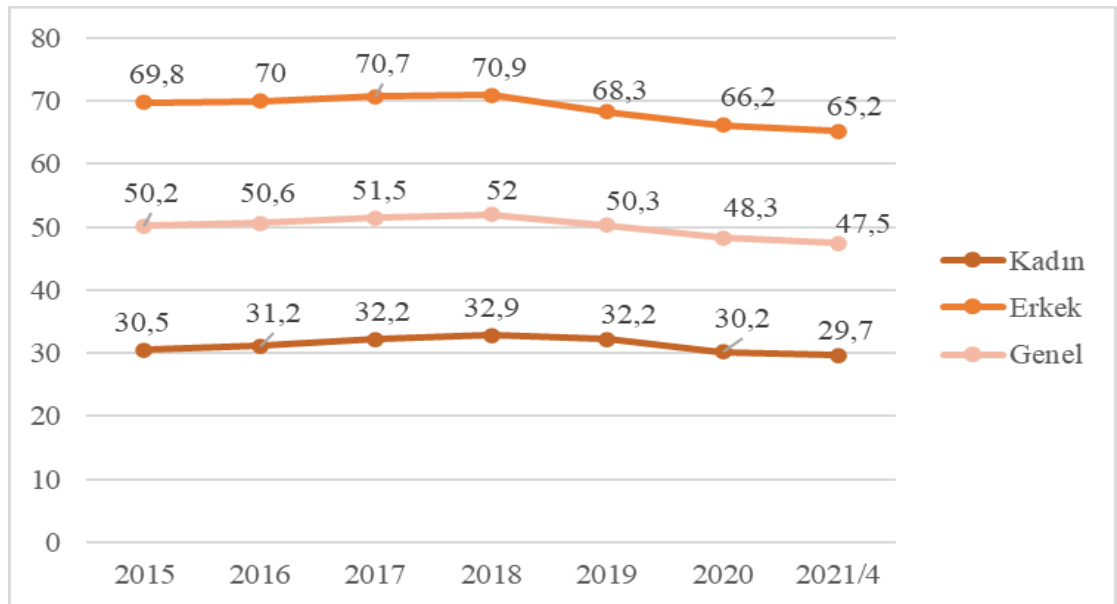
**Tablo 3: Türkiye’de İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımları (%)**

Yıllar	Cinsiyet	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2015/ IV. Çeyrek	Kadın	28.7	15.6	0.8	54.9
	Erkek	15.1	22.1	10.6	52.5
2016/ IV. Çeyrek	Kadın	27.4	15	1.1	56.5
	Erkek	14.9	21.7	10.4	53
2017/ IV. Çeyrek	Kadın	26.4	14.9	0.9	57.8
	Erkek	14.8	21.3	10.8	53.1
2018/ IV. Çeyrek	Kadın	24.2	15.2	0.7	59.9
	Erkek	14.6	22.4	9.3	53.7
2019/ IV. Çeyrek	Kadın	24	15.2	0.7	60.1
	Erkek	14.4	23	7.9	54.7
2020/ IV. Çeyrek	Kadın	21.5	16.6	0.8	61.2
	Erkek	14.6	23.2	8.7	53.5
2021/ I. Çeyrek	Kadın	21	17.1	0.9	61.1
	Erkek	14.8	23.8	8.2	53.2

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2021.

Tablo 3 incelendiğinde kadınların tarım sektöründe erkeklerden daha fazla yer aldığı görülürken; sanayi sektörüne bakıldığında erkeklerin bu sektörde kadınların daha fazla yer aldıkları görülmektedir. İnşaat sektöründe ise ciddi anlamda erkeklerin yer aldıkları görülmektedir. Diğer sektörlerle kıyaslandığında kadınların daha çok hizmetler sektöründe çalıştığı ön plana çıkmaktadır. Bunun sebebi ise yukarıda söz edildiği üzere tarım sektörünün ekonomideki hakimiyetini sanayi ve hizmetler sektörüne bırakmış olmasıdır. Ancak Tablo 2’de de görüldüğü üzere kadın işgücünün çalışma hayatına katılımının artması kadın- erkek eşitsizliğinin engellenmesini sağlayamamıştır.

**Tablo 4: Türkiye’de Kadın ve Erkek İstihdam Oranları (%)**



**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2021.

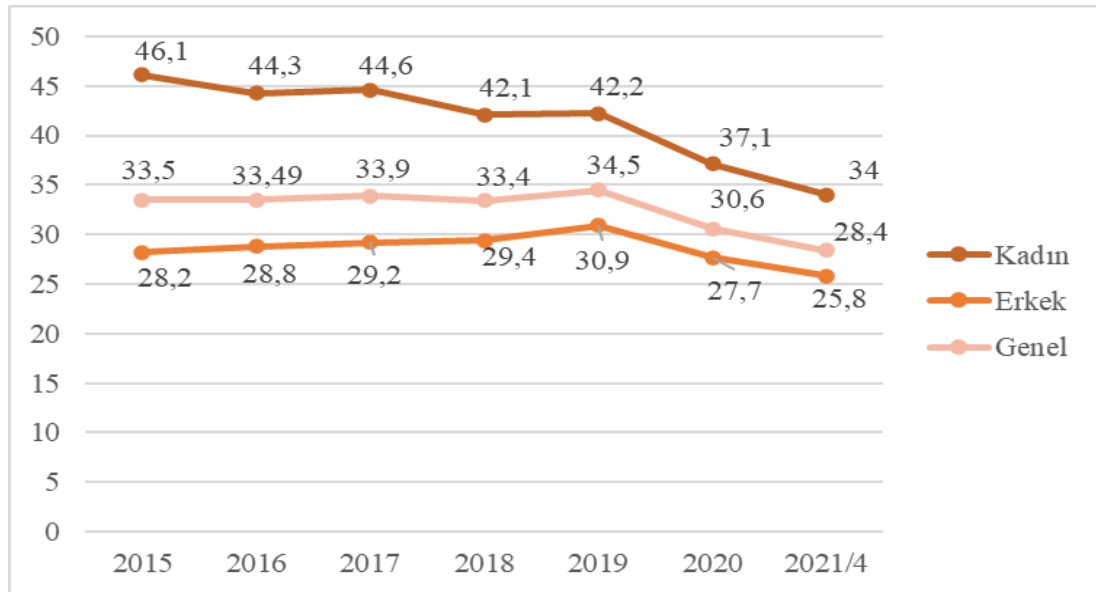
Tablo 4’e bakıldığında 2015’ten 2018’e kadar istihdam oranlarında hem kadınlarda hem de erkeklerde artışlar yaşanmış ancak 2019 ve 2020 itibariyle oranlarda düşüş görülmüştür. DİSK-AR’ın (DİSK-AR, 2020b) Nisan ayı raporuna göre, 2020’den itibaren istihdamda yaşanan düşüşün sebebi Çin’de ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 virüsüdür. Tablo 4’te görüldüğü üzere kadınların istihdam oranları erkeklerin istihdam oranlarının yarısı kadardır. Yukarıda da söz edildiği üzere, kadınlar işgücü piyasasında önceki dönemlere

göre daha fazla yer almış olsalar bile kadın erkek eşitsizliği hala devam etmektedir.

Kadınlar işgücü piyasalarının dışına atılmış ve çoğunlukla kayıt dışı işlere yönelerek enformel sektörde yer almıştır (Çakır, 2008, s. 27; Kablay ve Aka, 2008).

Evde çalışma, bakım hizmetleri, ücretsiz aile işçiliği kadınların en çok yer aldığı kayıt dışı çalışma örnekleridir (Karadeniz, 2011, s. 101). İşverenler işgücü maliyetini düşürdüğü için, kadınların düşük ücretlerle ve sigortasız şekilde kayıt dışı çalışmasını tercih etmektedir. Başka iş bulamayan yoksul kalan kadınlar da güvencesiz şekilde kayıt dışı çalışmaya mecbur kalmaktadır. Bu durumun esas nedeni ise işsizlik oranlarının yüksekliği ve ekonomik olanaksızlıklardır (Macit, 2017, s. 42).

**Tablo 5: Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)**



**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2021.

Kayıtdışı istihdamla mücadele politikalarıyla, kadınların kayıtdışı istihdam oranları azalırken erkeklerin kayıtdışı istihdam oranları ufak da olsa artmıştır. Bu artışın temel nedeni de kadınların kayıtdışı istihdam içerisinde erkeklerden daha fazla yer almalarıdır. Dolayısıyla kadınların yoğunlukta olduğu kayıtdışı

istihdamın engellenmesi yönünde politikalar ile kadınların kayıtdışı istihdam oranları da buna bağlı olarak düşüş göstermiştir.

### 2.5.3.2. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Oranı

İşgücüne katılım oranı (İKO), belli bir cinsiyet, yaş ve ırktaki kişilerin işgücünde olma olasılığını gösteren kavram olarak tanımlanmaktadır. İşgücüne katılım oranının artması, ekonomik faaliyet oranlarını arttırmaktadır. İşgücüne katılım oranının azalması ise aktif nüfusun çoğunluğunun ekonomik faaliyet dışında kalması demektir (Biçerli, 2011, s. 53).

İşgücünü belirlemede, işgücüne katılım oranı, nüfus sayısı ve nüfusun cinsiyet- yaş yapısı önemli etkenlerdir. İşgücüne katılma oranlarına bakıldığında kadınlar ve erkekler arasında ciddi farklılıklar görülmektedir. İşgücüne katılma oranları arasındaki bu farklılıkların oluşmasında çocukluk, hamilelik, yaşlılık, sosyo- kültürel faktörler rol oynamaktadır. Diğer ülkelerle kıyaslandığında ülkemizde de kadınların işgücüne katılma oranları erkeklere göre düşüktür (Tuna ve Yalçıntaş, 1999, s. 70-71).

İşgücüne katılım oranı= İşgücü/ Aktif Nüfus x 100 formülüyle hesaplanmaktadır. Ülkemizin işgücüne katılımında esas olan eğilimler üç grupta toplanmıştır (Mehmet ve Kılıç, 2009; akt., İnce, 2018, s. 27-28).

- Kırsal bölgelerde işgücüne katılım oranı kentlere göre daha yüksektir.
- Erkeklerde işgücüne katılma oranı kadınlara göre daha yüksektir.
- İşgücüne katılma oranlarında kadın ve erkeklerin farklılaşması, kentlerde kırsal bölgelerden daha fazladır.

TÜİK’e göre bir kişinin işsiz sayılabilmesi için aşağıdaki şartların oluşması gerekmektedir: (TÜİK, 2019).

- Referans verilen dönem içinde yevmiyeli, ücretli veya ücretsiz olarak hiçbir şekilde işte çalışmamış kişiler

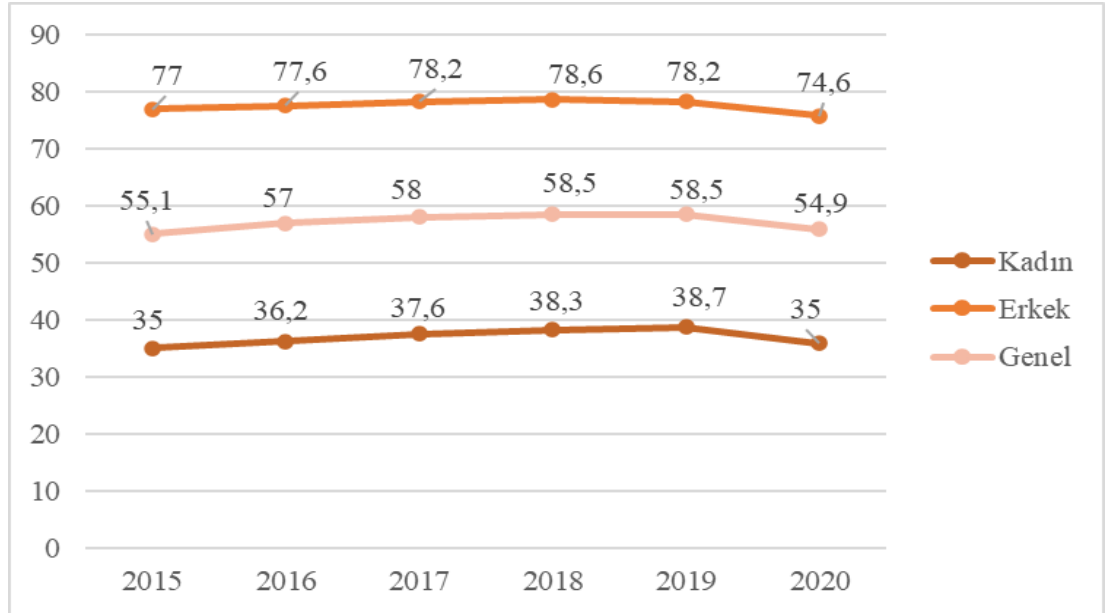
- 13 ay içinde iş bulmak için iş arama kanallarından en az birini kullanmış kişiler
- 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişiler
- Kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahil edilmektedir.

ILO'ya göre ise bir kişinin işsiz sayılabilmesi için aşağıdaki şartları sağlaması gerekmektedir: (ILO, 2019).

- Belirli bir hafta boyunca çalışmıyor olmak
- Çalışabilir durumda olmak
- Belli bir hafta boyunca iş arıyor olmak

Tablo 5 ve Tablo 6'da Türkiye'de işgücüne katılma oranları gösterilmektedir.

**Tablo 6: Türkiye'de İşgücüne Katılma Oranları (%) (TÜİK)**



**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2020.

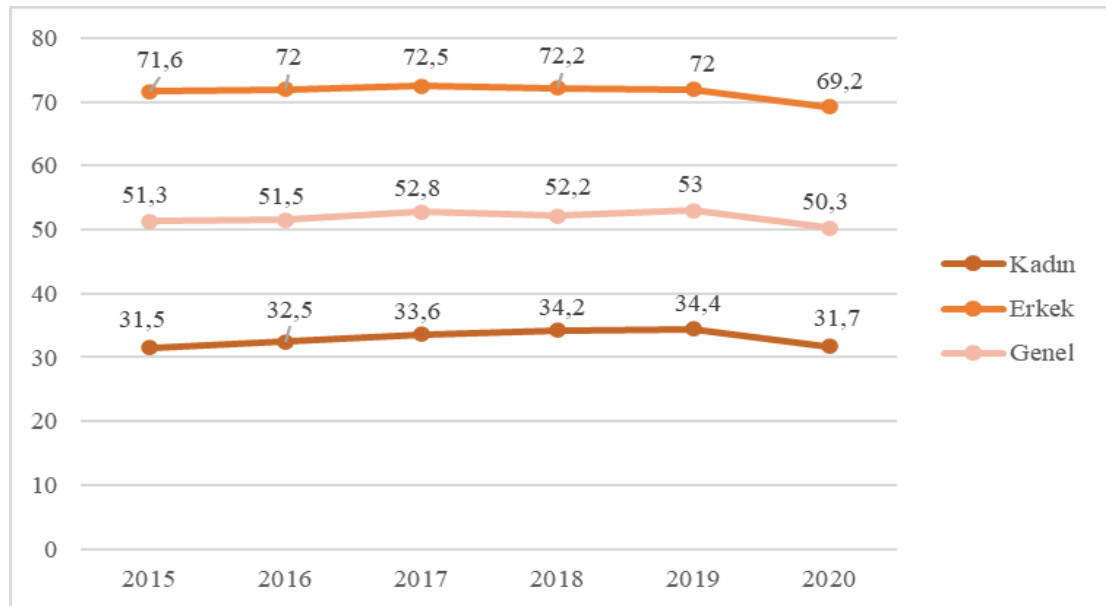
Tablo 6'ya bakıldığında 2015'ten 2020'ye kadar erkeklerin kadınlara göre işgücüne katılma oranlarının iki katı fazla olduğu görülmektedir. Kadınların

işgücüne katılımında erkeklere göre daha az yer almalarının sebebi, erkeklerde işgücünü belirleyen faktörlerin ekonomik ve demografik şartlar çevresinde biçimlenirken; kadınlarda kültürel, sosyal ve geleneksel özellikler taşıması olarak açıklanmaktadır (Kurnaz ve Atalay, 2013: 14). Tablo 6’da 2015 yılından 2019’a kadar kadınların işgücüne katılım oranlarında artış olduğu görülmektedir. 2020’de ise kadınların işgücüne katılım oranında %2,8’lik bir azalış yaşanmıştır. İKO’nun genel oranlarına bakıldığında ise 2015’ten 2019’a kadar artış görülmüş ancak 2020’de %2,6’lık bir azalış yaşanmıştır.

İşgücüne katılma oranında yaşanan düşüşün nedenleri Mehmet ve Kılıç, 2009; akt., İnce, 2018, s. 27-28):

- Kişilerin iş bulma ümidini kaybederek iş aramaktan vazgeçmesi
- Kadınların iş hayatında düşük ücretlerle çalışmak yerine çocuk bakımı ve ev işleri gibi faaliyetlerle evine daha fazla katkı sağlayacağı düşüncesi
- Kente yapılan göçlerle kadınların iş hayatından uzak kalmaları
- Kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması
- Eski sosyal güvenlik sisteminin uygulamaları sebebiyle erken emekliliğin seçilmesi şeklinde sıralanmaktadır.

**Tablo 7: Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranları (%) (DİSK-AR)**



**Kaynak:** (DİSK-AR, 2020a).

Resmi istatistik kurumunun verilerine benzer bir durum DİSK-AR'ın (2020a) verilerinde de görülmektedir. Tablo 7'deki verilere bakıldığında Tablo 6'ya benzer şekilde kadınların işgücüne katılım oranları erkeklerin oranının yarısı kadardır. Aynı şekilde oranlar, 2015'ten 2019'a kadar artış yaşanmış ancak 2020'de düşüşe geçilmiştir. TÜİK ve DİSK-AR'ın hesapladığı işgücüne katılım oranları karşılaştırıldığında TÜİK'in oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin, TÜİK'e göre 2015 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %35 iken DİSK-AR'a göre aynı yılda kadınların işgücüne katılım oranı %31,5 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak, tablolar incelendiğinde TÜİK ve DİSK-AR'ın farklı hesaplamalar yaparak bu oranları elde ettiği görülmektedir.

Günümüzde eğitim düzeyinin artışıyla kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları da artmıştır. Türkiye'de doğurganlık oranlarının azalması, artan teknolojik gelişmeler ve eğitim düzeyi gibi faktörler kadınların işgücüne katılımını artırmış, ücret artışları da çalışma tercihinin fırsat maliyetini artırarak kadınları çalışma hayatında yer almaya yöneltmiştir (Burtan Doğan ve Kaya, 2014, s. 95). Ancak kadınların işgücüne katılımı, vasıflı işçi gerektirmeyen işlerde yoğunlaşmış ve erkeklere kıyasla daha düşük ücretli ve sosyal güvenlik haklarını barındırmayan bir alanda biçimlenmiştir (Yenilmez ve Işıklı, 2010, s. 81). Ülkelerde yaşanan ekonomik krizler, aile bütçesine katkı sağlamak isteyen ve eğitim seviyesinin düşük olduğu kadınların kayıt dışı istihdam oranlarını artırarak işgücüne katılma oranlarını olduğundan daha az gözükmesine sebep olmaktadır (Yenilmez ve Kılıç, 2018, s. 59).

### **2.5.3.3. Türkiye'de Kadınların İşsizlik Oranları**

İşsizlik, üretim faktörlerinden emeğin üretime katılamaması durumu olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle, çalışma isteği olduğu halde cari ücret seviyesinden iş bulamayanlar işsiz olarak nitelendirilmektedir (Canbey Özgüler, Biçerli, Özkaplan ve Gündoğan, 2019, s. 136). Diğer bir ifadeye göre, ülkede çalışabilecek durumu olduğu halde çalışmayı tercih etmeyenler de işsiz olarak kabul edilmektedir. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde ise işsizlik, işçilere yardım büroları ve işgücü bürolarına kayıtlı kişilerin iş bulamaması olarak



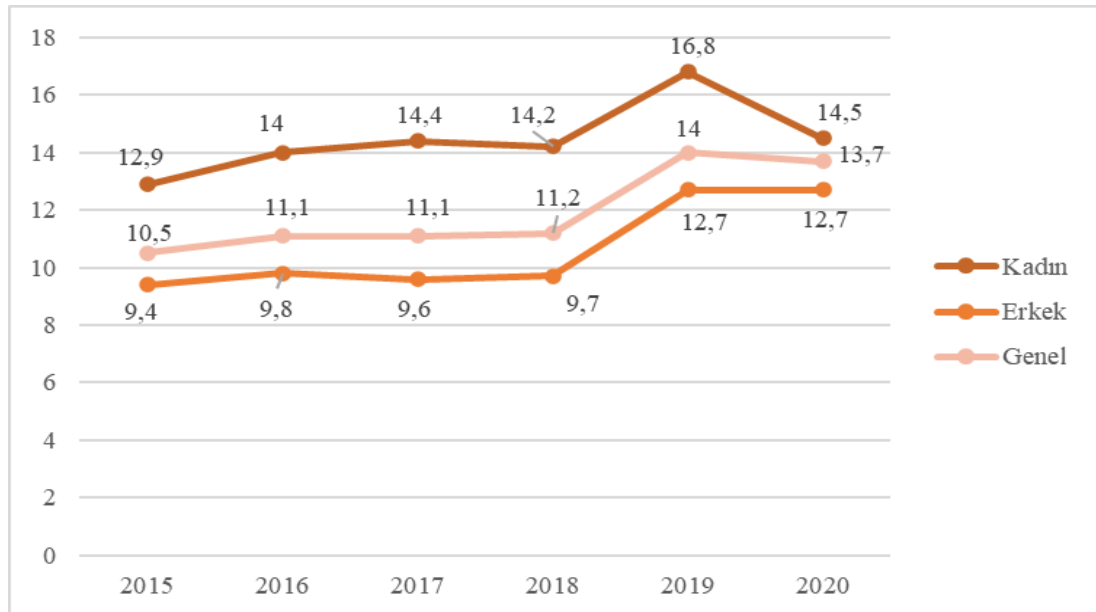
tanımlanmaktadır. Aynı zamanda mevcut işlerini anlık olarak değiştirebilecek ya da başka bir işe girebilecek kişiler de işsiz olarak kabul edilmektedir (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008, s. 47).

İşsizlik Oranı= İşsiz Sayısı/ İşgücü x 100 formülü ile hesaplanmaktadır (Mankiw, 2007, s. 15).

Ülkemizde işsizlik, dar ve geniş anlam olarak iki grupta tanımlanmaktadır. Dar anlamdaki işsizlik TÜİK'in de kabul ettiği, dönem içinde yevmiyeli, ücretli veya ücretsiz olarak hiçbir şekilde işte çalışmamış kişiler, 13 ay içinde iş bulmak için iş arama kanallarından en az birini kullanmış kişiler, 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişiler ve kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişilerden oluşmaktadır (Tuncer, 2019).

Geniş anlamdaki işsizlik ise dar anlamlı işsizlerin yanı sıra, iş aramayıp ancak çalışmaya hazır bulunan kişiler, iş bulma ümidini kaybeden ancak işbaşı yapmaya hazır kişiler, referans verilen dönemde toplam 40 saatten az süre çalışmış ancak daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve işbaşı yapmaya hazır kişiler, ev hanımları, mevsimlik çalışanlar, öğrenciler, irat sahibi olanlar, emekliler ve çalışamaz halde olan kişilerin de eklenmesiyle oluşmaktadır (DİSK-AR, 2020b).

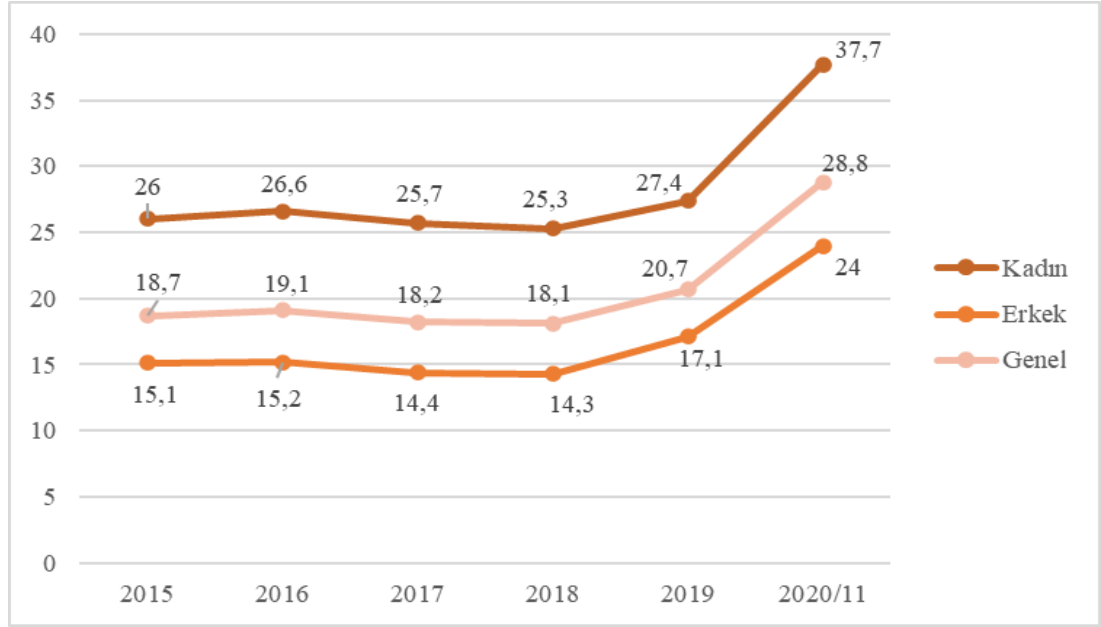
**Tablo 8: Türkiye’de Dar Tanımlı İşsizlik Oranları (%)**



**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2020.

TÜİK hesaplamalarını dar anlamda işsizlik tanımıyla yapmaktadır. Buna göre Tablo 8'e bakıldığında kadınların erkeklere göre daha fazla işsiz kaldığı görülmektedir. Kadın ve erkeklerin işsizlik oranlarının 2015'ten 2020'ye kadar sürekli olarak artmış olduğu görülmektedir. Genel oranlara bakıldığında ise işsizliğin 2015'ten 2019'a kadar yükseliş yaşayıp 2020'de ise düşüşte olduğu görülmektedir. Bu durumun Covid-19 pandemisi nedeniyle belli nedenler haricinde işten çıkarmaların yasaklanması, ücretsiz izin ve kısa çalışma ödeneği ile yakından ilişkisi vardır.

**Tablo 9: Türkiye'de Geniş Tanımlı İşsizlik Oranları (%)**



**Kaynak:** TÜİK, 2020; DİSK-AR, 2020.

TÜİK'in işsizlik verilerine geniş anlamli işsiz olarak kabul edilen kişiler de eklendiğinde Tablo 9'a ulaşılmıştır. DİSK-AR'ın hesaplamış olduğu oranlardan oluşan Tablo 9'a bakıldığında, genel oranlar arasındaki fark göze çarpmaktadır. Örneğin 2019 yılındaki dar anlamdaki işsizlik oranı %14 iken aynı sene geniş anlamdaki işsizlik oranı %20,7 olarak hesaplanmıştır. Oran olarak farklar kişi bazında ele alındığında işsiz kişi sayısı artmaktadır.

Tablo 9'da dar anlamdaki işsizlik oranlarına benzer olarak kadınların erkeklere kıyasla daha fazla işsiz kaldığı görülmektedir. Kadınların işsizlik

oranları 2015 ile 2017 seneleri arasında artış göstermiş, 2018'de %0,4'lük bir düşüş yaşamış daha sonra 2019'da %2,1 artmış ve 2020 Kasım'da ise daha da artarak %37,7'ye yükselmiştir. Genel oranlar incelendiğinde ise 2016'da yükseliş sonrası 2017 ve 2018'de düşüşler yaşansa da 2019 ve 2020 yıllarında artışlar görülmektedir.

#### **2.5.4. Kadın İşgücü Talebini Etkileyen Faktörler**

Toplumsal cinsiyet tartışmaları işgücüne katılımı da ilişkilendirilmektedir. Kadınlar iş hayatında pek çok sorunla karşılaşmaktadır. Hem eşi veya ailesi tarafından yapılan baskılar, hem çocuğu ve ailesine karşı olan sorumlulukları nedeniyle yaşadığı zorluklar hem de işverenler tarafından yapılan ayrımcılık nedeniyle kadınlar ikinci plana atılarak yedek işgücü olarak görülmektedir. Kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır (Gündoğdu, 2018, s. 41).

##### **2.5.4.1. Toplumun Yapısı**

Geçmişten günümüze kadar devam eden toplumsal cinsiyet rolleriyle kadınlar çocuk bakımı, ev içi işlerle ve ücretsiz aile işçiliği gibi işlerde uğraşmış, erkekler ise ev dışında işlerde çalışarak ailenin geçimini sağlamış ve bunun sonucunda da kadınlar ekonomik anlamda erkeklere bağımlı kalmışlardır. Bu açıdan bakıldığında erkekler evi geçindiren kişi olarak görülmüş ve ekonomik ilerlemenin sahibi olarak sayılmıştır. Böylece toplumun erkeğe yüklemiş olduğu roller sonucunda erkekler ekonomik açıdan aktif olarak toplumda saygı görmekte, kadınlar ise ekonomik açıdan erkeğe bağı olmanın yanı sıra ev içi işlerdeki görünmez emeği sonucunda toplumda değeri bilinmemektedir (Koray, 2000, s. 215).

Seneler boyu erkeklerin görevi evi geçindirmek için ev dışında çalışmak iken kadınların asıl görevi ev içindeki işlerle çocuk ve yaşlıların bakımı gibi işler olmuştur. Toplumsal cinsiyet rollerinin kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu rollerin

sonucunda da kadınlar ekonomik açıdan özgür olamamış ve erkeklere bağımlı hale gelmiştir (Aytaç ve Işığışok, 2001, s. 30). Her toplum kendi içinde gelenek ve adetlerine göre farklılık gösteren kadın- erkek iş bölümü seviyeleri barındırmaktadır. Ancak tüm toplumlarda kabul edilen ortak görüşe göre, kadınlar ev içi işler ve çocuk bakımı gibi işlerle, ev içinde üretim faaliyetlerinde yer almıştır. Bu nedenle de doğurganlık oranları, ev işleri ve yaşlıların bakımı ve çocuk bakımının ebeveynler arasındaki dağılımı gibi ev içindeki işler ve bu işlerin sürekliliği kadınların işgücüne katılımında etkili olmaktadır. Aynı zamanda kadınların ücretli olarak işgücü piyasalarında yer almasının kadınlara etkilerinin anlaşılabilmesi için kadınlara yüklenen rol ve sorumlulukların yanı sıra işgücüne katılmasının ailenin diğer bireyleri tarafından desteklenip desteklenmediği de dikkate alınmalıdır (Dedeoğlu, 2000, s. 151).

Toplumlardaki ekonomik şartlar ve kalıplaşmış yargılar değişmediği sürece kadınların iş hayatına atılması ve kendi gelirini sağlaması ona tam anlamıyla ekonomik özgürlüğü sağlamaya yetmeyecektir. Bu düşüncenin en önemli nedeni kadınların yalnızca ekonomik zorunluluktan dolayı çalışması ve bu çalışma karşılığında elde ettiği gelirin tamamını veya çoğunu aile gelirin katkısı olarak vermesidir. Aynı zamanda hem aktif olarak çalışıp gelir elde etmesine karşın aileyi geçindiren kişi olmayarak hem de kazandığı gelirin nasıl kullanılacağıyla alakalı söz sahibi değildir. Bu şekilde çalışmakta olan kadınlar kendilerini iş kadını olarak görmemekte ve dolayısıyla çalışıp gelir elde etmenin kişilere sağladığı ekonomik bağımsızlıktan faydalanamamaktadır (TİB Yayınları, 2005).

Toplumdaki engeller kadınların iş arama davranışlarını da etkilemektedir. Ülkemizde kadınlar gazete ilanları vb. yollarla bulunan işleri güvensiz bulmaktadır. Bu nedenle de kadınlar genellikle tanıdıkları vasıtasıyla iş bulmakta ve çalışmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde kadınların iş bulma alanları sınırlanmaktadır. Kadınlara göre fabrika ya da memurluk gibi işler, emek sömürsü ve taciz gibi sorunların olmadığı daha düzgün işler olarak değerlendirilmektedir (Toksöz, 1999, s. 63).

Kadınların işgücüne katılımlarında etkili olan sosyal ve kültürel unsurlardan biri de kadının ailesindeki erkeklerin davranışlarıdır. Bu erkeklerin eğitim seviyelerinin düşük olması, kadının ailede ve toplumdaki yerini

anlayamaması, kadınların modern zamanlarda bile işgücüne katılmasında engel oluşturduğunu göstermektedir (Şişman, 2004, s. 5).

Yukarıda söz edilenlerin yanı sıra geleneksel roller ve toplumsal önyargılar nedeniyle görülmeyen saydam duvarlar olarak nitelendirilen cam tavan kavramıyla da kadınların iş hayatlarında üst düzey mevkilere gelmeleri engellenmektedir. Bu düşünceye göre kadınların işlerini ailevi sebeplerden dolayı yarım bırakabilme olasılıklarının yüksek olduğu, rekabet ortamında erkekler gibi başarı sağlayamayacakları, üst düzey erkek yöneticilerin kadınların yanında rahat olamadıkları gibi sebepler sıralanmaktadır. Tüm bunlara ek olarak ülkemizde ve diğer ataerkil toplumlarda da sıklıkla görüldüğü gibi, erkekler kadınlardan emir almayı ve onların alt mevkilerinde çalışmayı kabul etmemektedir. Sadece erkek çalışanların değil aynı zamanda kadın çalışanların da erkek yöneticilerle çalışmak istedikleri ileri sürülmektedir (Besler ve Oruç, 2010, s. 25).

#### **2.5.4.2. Kadınların Eğitim Durumu**

Eğitim seviyesiyle kadınların işgücüne katılma oranı arasında olumlu bir ilişki vardır. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılma oranı ve çalışma isteği artmaktadır (Bedük, 2005, s. 106-117).

Teorik olarak bakıldığında eğitimin işgücüne katılma oranlarını iki şekilde etkilemesi mümkündür. Öncelikle eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlar işgücü piyasalarında daha yüksek gelir elde ederler. Bu durumda işgücü piyasası dışında kalma maliyeti yükseleceğinden işgücüne katılım oranları da artmaktadır. İkinci olarak, eğitim psikolojik, doğrudan ve dolaylı maliyetleri olan bir yatırım olduğu için bu yatırımın karşılığını sağlamak ancak işgücü piyasalarında çalışmakla olacaktır (Özer ve Biçerli, 2003, s. 66).

Literatürde kadınların işgücüne katılımındaki etkenler incelendiğinde, eğitim seviyesinin işgücü piyasalarını olumlu şekilde etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesinin yükselişi kişilerin ücret seviyelerinin artışı da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle eğitilmiş kişiler işgücü piyasalarında daha fazla yer almaktadır (Kasnakoğlu ve Dayıoğlu, 1997; Dayıoğlu, 2000; Palaz, Karagöl ve Masatçı, 2006; Gündüz Hoşgör ve Smits,

2006; Dayıoğlu ve Kırdar, 2010; Ayvaz Kızılgöz, 2012; Kılıç ve Öztürk, 2014; Karpat Çatalbal, 2015; Atasoy, 2017; Alcan ve Can, 2018).

**Tablo 10: Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranları (%)**

Yıllar	Cinsiyet	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021/4
<b>Okur-Yazar Olmayanlar</b>	<b>Kadın</b>	16.1	15.2	15.9	16.1	15.4	13.6	11.3
	<b>Erkek</b>	30.9	30.4	32.4	31.4	32.1	27.2	27.6
<b>Lise Altı Eğitimliler</b>	<b>Kadın</b>	26.6	27.2	27.7	28.2	28	25.2	23.8
	<b>Erkek</b>	68.8	68.9	69.3	69.3	68.1	65.1	64.3
<b>Lise</b>	<b>Kadın</b>	32.7	33.7	34.3	34.7	34.1	30.1	30.9
	<b>Erkek</b>	71.3	71.2	71.6	72.3	71.3	67.5	65.9
<b>Mesleki Ya Da Teknik Lise</b>	<b>Kadın</b>	40.8	41.4	42.6	42.7	42.2	37.4	36.4
	<b>Erkek</b>	81.1	81.6	81	81.1	80.8	78.6	80
<b>Yüksek Öğretim</b>	<b>Kadın</b>	71.6	71.3	72.7	71.6	71.5	65.3	66.6
	<b>Erkek</b>	86.2	86.4	86.5	86.1	85.8	82.7	84.4

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2021.

Tablo 10’da eğitim ve işgücü arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılımları da artmıştır. Ayrıca kadın erkek arasındaki fark eğitim seviyesi arttıkça daha da azalmıştır. Tablo 10’a genel anlamda bakıldığında ise erkekler kadınlara göre işgücü piyasalarında daha fazla yer almışlardır. Bazı istisnalar hala olsa da eğitim seviyeleri yükseldikçe kadın ve erkeklerin cinsiyetten doğan ayrımcılığa maruz kalmaları azalmıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde eğitim seviyesi kadınların hayatında daha iyi yerlerde olmaları bakımından olumlu etkiye sahiptir.

Eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar eğitimlerinin karşılığını alabilmek ve kendi ayakları üzerinde durabilmek için çalışmaktadır. Eğitim seviyesi düşük olan kadınlar ise ekonomik zorunluluklar sebebiyle aile gelirine katkı sağlamak amacıyla çalışmaktadır. Bunların dışında eğitim seviyesi fark etmeksizin işgücüne katılmayan pek çok kadın da bulunmaktadır. Bunların işgücüne katılmamalarının en büyük nedenleri ise ev içindeki işlerdir. Esnek çalışma biçimlerinden olan

evden çalışmanın günümüzde yaygın hale gelmesine karşın bu şekilde çalışan kadınlar kendilerini hala ev kadını olarak görmektedir (Sosyal-İş Sendikası, 2010, s. 19).

Eğitim kadınların çalışma koşullarını iyileştiren bir faktördür. Ekonomik durum bazı ailelerin çocuklarını yaz tatillerinde gıda, tekstil vb. işlerde hizmet sektöründe geçici şekilde çalıştırmalarına neden olmaktadır. Bu şekilde çalışma pek çok çocuğun bu şekilde çalıştıktan sonra okulunu bırakarak iş hayatında yer almayışına neden olmaktadır. Ailelerin ekonomik anlamda sınırlılıkları, eğitim hayatındaki başarısızlıklar ve ailelerin muhafazakarlığı gibi etkenler çocuk ve gençlerin eğitimlerini yarıda bırakarak işgücüne atılmalarını tetikleyen faktörlerdir (Kümbetoğlu, User ve Akpınar, 2012, s. 152-154). Aynı zamanda kişilerin eğitim olanaklarından faydalanmada bölgesel eşitsizliklerinin de giderilmesi gerekmektedir. Gelişmemiş bölgelerde eğitim olanakları gelişmiş bölgelere göre daha düşüktür. Bu nedenle gelişmemiş bölgelere yatılı okullar açarak ve öğrencilere burslar vererek eğitimin artırılması sağlanabilir. Eğitim alarak bilinçlenen kadınlar bilinçli çocuklar yetiştirecek ve daha az çocuk yaparak nüfus artışını da dengede tutacaklardır. Yani eğitim yalnızca işgücü piyasasına fayda sağlamamakta aynı zamanda uzun vadeli olarak ülke ekonomisi için de fayda sağlamaktadır. Eğitim istihdamla doğrudan ilişkilidir. Eğitim arttıkça istihdam edilebilirlik de artar ve eğitim ülkelerdeki ekonomik kalkınmayı olumlu olarak etkiler (Berber ve Yılmaz Eser, 2008, s. 14).

#### **2.5.4.3. Kadınların Medeni Durumlarının Çalışma Hayatına Etkisi**

Ülkemizde kadın erkek eşitliği kanunlarda yer alsa da yeterince uygulanamamakta, kadınların işgücü piyasalarına katılımı için gerekli etkenlerin oluşturulamaması kadınların işgücüne katılımının düşük olmasının önemli nedenlerinden biri sayılmakta ve dolayısıyla Türkiye’de kadın istihdamının yetersiz oluşuna zemin hazırlamaktadır. Kadınların kariyer planlamasında ve kariyerinde ilerleme sağlamasında karşı karşıya kaldığı sorunlara bakıldığında bu tür sorunların sebebinin yalnızca kadınların medeni durumları ve aile bağlarına

yüklenmesi sakıncalıdır. Ancak çalışma hayatı içinde yer alan, kariyer planlaması yapan, evli olmayan bir kadının aile kurmada da sorun yaşadığı görülmektedir. Öncelikle akademisyenler olmak üzere pek çok kadın kariyer planlamaları yapıp kariyerinde ilerleme sağlarken aile kurma fikrini ikinci plana atabilmektedir (Gürol, 2007, s. 148).

Kadınların işgücüne katılım oranları medeni durum açısından incelendiğinde çoğunlukla boşanmış kadınların, hiç evlenmemiş, evli ve eşi ölmüş kadınlardan çok daha fazla işgücü piyasasında yer aldığı görülmektedir. Boşanma durumu kadınları ekonomik anlamda olumsuz etkilemektedir. Boşanan kadınların eski eşlerinden nafaka alamaması ya da ekonomik anlamda geçim sağlayamaması kadınları işgücü piyasalarında yer alma kararlarını olumlu etkilemektedir (Biçerli ve Özer, 2003, s. 70). Diğer yandan özellikle eşin kadının çalışmasına olumlu bakmaması evliyken kadının çalışmasını engellerken boşanma ile çalışma olanağına sahip olmaktadır.

Literatürde kadınların medeni durumlarının işgücüne katılımlarını etkileyen en önemli faktörlerden bir diğeri olduğu görülmektedir. Kadınlar evlendiklerinde ev içi işler ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar nedeniyle işgücü piyasalarından çekilebilmektedirler. Dolayısıyla evli olan kadınların işgücüne katılımları bekar kadınlara göre daha düşüktür (Kasnakoğlu ve Dayıoğlu, 1997; Dayıoğlu, 2000; Ermiş, 2009; Dayıoğlu ve Kırdar, 2010; Korkmaz ve Korkut, 2012; Kılıç ve Öztürk, 2014).

İşgücü piyasalarında kadınlara yapılan ayrımcılığın en önemli nedenlerinden biri olan annelik durumu da kadınların işgücüne katılımlarını etkilemektedir. Çalışan kadınların çocuk sahibi olmaları halinde belirli dönemlerde iş hayatına ara vermeleri hatta bazı zamanlarda işine son vermeleri sık görülmektedir (Altuntaş, 2006, s. 26). Kadınlar çalışma hayatında yer almalarına rağmen ev içindeki işler, çocuk ve yaşlı bakımı gibi işlerle de ilgilenmek gibi sorumlulukları bulunmaktadır. Çalışan kadınların bu sorumlulukları yerine getiremediği takdirde vicdani bir sorumluluk yaşadıkları bilinmektedir. Çalışan annelerin çocukları için kreş, çocuk bakım evleri ve anaokulları gibi kurumlar bulunsa da bu sorun çözülememektedir. Ülkemizde yapılan pek çok araştırma sonucu kadınların işgücüne katılımına çocuklarının bakımı için harcanan giderlerin aile bütçesindeki payının yüksek olduğu ve yeterli geliri sağlayamayan



düşük gelirli ailelerin de bu durumdan olumsuz olarak etkilendikleri görülmüştür (Biçerli ve Özer, 2003, s. 68). Aynı zamanda artan çocuk sayısı kentteki kadınların işgücüne katılımlarında azalmalar olurken kırsal alandaki kadınların işgücüne katılımları artış göstermektedir. Çocuk sayısının artışı da kadınların çalışma hayatına katılmasında engel oluşturmaktadır. 6-19 yaş arası ve 20-24 yaş arasındaki çocuklar 0-5 yaş arası çocuklara göre anneye ve bakıma daha az ihtiyaç duyduklarından bu yaş aralığındaki çocuk sayılarındaki artış kadınların işgücü piyasalarında yer almalarına engel oluşturmamaktadır (Ayvaz Kızılgöl, 2012, s. 99).

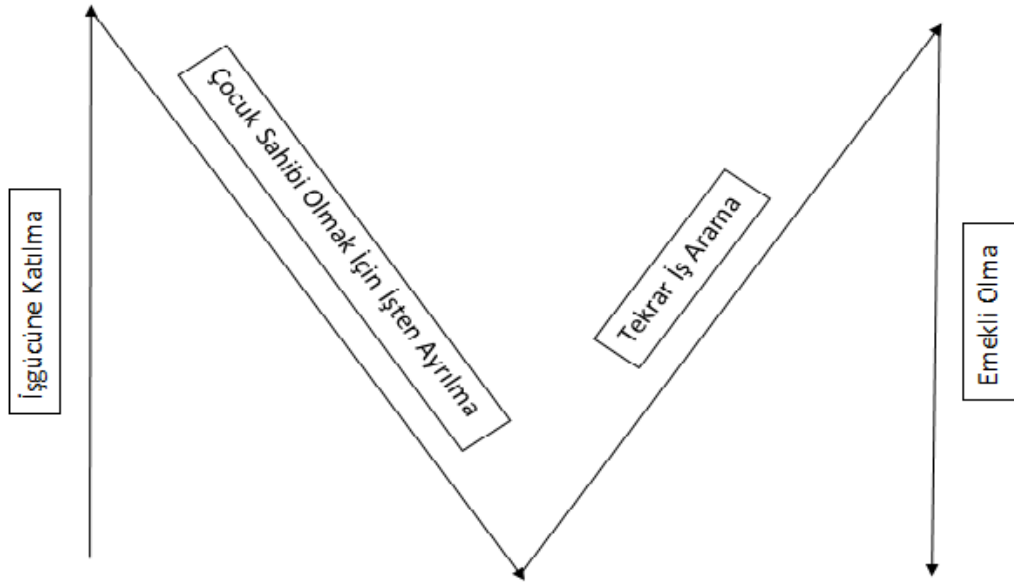
Türkiye’de kreşlerin yeterli sayıda olmaması, olanların da bazı kurumlarla bağlantılı olması ya da özel kurumların yüksek ücretler talep etmesi gibi durumlar kadınların işgücüne katılımını engelleyen nedenlerden biridir. Çocukların bakımı için harcanan giderler evli kadınların işgücüne katılma kararlarında önemli bir etken olup medeni durum da bu noktada ön plana çıkmaktadır (Gündoğdu, 2018, s. 47).

#### **2.5.4.4. Kadınların Yaşlarının Çalışma Hayatına Katılmalarına Etkisi**

Kadınların eğitim durumuna göre farklılık gösteren işgücüne katılım oranları yaşa göre de farklılık göstermektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015, s. 20). Belirli yaş gruplarındaki kadınların işgücüne katılım oranlarında yükseklikler görülürken bazı yaş grubundaki kadınların ise işgücüne katılma oranlarında düşüşler olduğu görülmektedir. Aynı şekilde literatürde kadınların yaş durumlarının işgücüne katılımlarını etkileyen faktörlerden biri olduğu görülmektedir (Tunalı, 1997; Ercan ve Tunalı, 1998; Dayıoğlu, 2000; Taşçı ve Darıcı, 2009; Ermiş, 2009; Korkmaz ve Korkut, 2012; Tunalı ve Göksu, 2018). Kadınların belli yaşlarda evlilik ve çocuk sahibi olma gibi tercihleri sebebiyle iş hayatında aktif olarak devam etmesi zor olmaktadır. Ülkemizde kadınların ortalama çalışma süreleri düşüktür. Bunun sebebi ise kadınların evlilik, ev içindeki işler ve çocuk sahibi olma gibi sebeplerle çalışma hayatından çekilmesi olarak görülmektedir. Böylece 30’lu yaşlardan itibaren işgücü piyasasındaki

kadınların sayısı azalmaktadır. Ülkemizde kadınların işgücüne katılımları yaş grupları açısından incelendiğinde; işgücüne katılma oranları 15-19 ve 20-24 yaş gruplarında en yüksek orandadır. Bu oran 25 yaştan itibaren ise düşüş göstermekte, 40-44 yaş grubunda ikinci kez en yüksek hale gelmekte ve bu yaş sonrası gruplarda ise tekrar düşüş göstermektedir. Yaş grupları bakımından kadınların işgücüne katılımları “M” tipi olarak belirtilmiştir (Wirth, 2001). Şekil 1’de yaşa göre M Tipi çalışma hayatına katılma durumu görülmektedir.

### Şekil 1: Kadınların İşgücüne Katılımı



**Kaynak:** Wirth, 2001, s. 4

Kadınların çoğunun 25-35 yaş aralığında çocuk sahibi olmak ve çocukları büyütme amacıyla işinden ayrıldığı ya da yarı zamanlı işlerde çalıştığı, bu dönem sonrasında ise bazı kadınların tam zamanlı işlere geri dönüş yaptıkları görülmektedir. Bu durum kadınların daha az ücret kazanmasına ve daha yavaş terfi almasına sebep olmaktadır. Ayrıca bu durum, toplum içinde ve çalışma

hayatında anneliği destekleyici uygulamaların yetersizliğini de gözler önüne sermektedir (Wirth, 2004, s. 29-32).

#### 2.5.4.5. Kayıt Dışı İstihdam

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını etkileyen ve kadınların işgücüne katılma oranlarında düşüklüklerin görülmesine sebep olan önemli bir etken de kayıt dışı istihdamdır. Yapılan incelemelerde çalışmayan kişiler olarak görülen kesimin aslında kayıt dışı şekilde çalıştırıldığı bilinmektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015, s. 18). Kadın işgücünün kayıt dışı istihdamda çoğunlukla tekstil sektöründe fason üretim yapan firmalardan ve toptancılardan parça başına iş aldığı ve bunların haricinde dikiş- nakış, gündelikçi işçilik gibi işlerde çalıştıkları da bilinmektedir (Özer ve Biçerli, 2003, s. 67).

Kayıt dışı istihdam “İstihdam faaliyetlerinin resmî belgelere dayandırılmaması ve bu durumda resmi kayıtlarda yer almaması sonucunda vergi ve zorunlu sosyal sorumluluklar da dahil olmak üzere tüm sorumlulukların, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetimi dışında kalması” olarak tanımlanmaktadır. Kayıt dışı istihdam ülkemizde büyük bir sorun haline gelmiştir (Güloğlu, 2005, s. 2).

Kayıt dışı işlerde çalışma, kalıplaşmış yargıları kabullenen kadınlar tarafından kısa vadeli olarak görülen çalışma türüdür. Bu çalışma türü kadınlara çalışan kadın kimliği kazandırmayan ve kadınların konumunu yükseltmeyen bir çalışmadır (Bildirici ve Anafarta, 2001, s. 68).

Kayıt dışı istihdam genellikle göç alan kentlerde günlük olarak çalışanların oluşturduğu bir piyasa türüdür. Günlük çalışma çoğunlukla kadınlarda daha çok görüldüğü için kadınlar erkeklere kıyasla daha fazla kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Bu durum Tablo 5’te de görülmektedir. Ekonomik yetersizlikler, aile bütçesine katkı sağlama isteği eğitim seviyeleri düşük olan kadınları kayıt dışı işlerde çalışmaya itmiştir. Aynı zamanda kadınların erkek işgücüne göre daha ucuz çalıştırılması kadınların yedek işgücü olarak görülmesine ve kayıt dışı işlere yönelmesine sebep olmaktadır (Ersoy ve Şengül, 2002, s. 65). Kadınları kayıt dışı işlere iten diğer bir neden ise çocuk sahibi olan kadınların çocuklarını bırakacak

yerlerin olmayışı ve olan yerlerin ise maliyetlerinin yüksek oluşudur. Bu durumda kadınlar çocuklarını bir yere bırakmadıklarından ya işgücü piyasalarının dışında kalmakta ya da tekstil, dikiş-nakiş, terzilik gibi evde yapılan çalışmalarla gelir elde edeceği işlere yönelmektedir. Ancak bu tür iş olanakları kent veya kırsal alan açısından değerlendirildiğinde farklılık göstermektedir (Özbay ve Abadan Unat, 1982, s. 186). Kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, işgücü piyasaları hakkında bilgisiz olmaları ve evdeki iş ve sorumlulukların kadınlara yüklenmiş olması kadınların iş olanaklarının sınırlı olmasına zemin hazırlamaktadır (Ersoy ve Şengül, 2002, s. 65).

#### **2.5.4.6. Ücretsiz Aile İşçiliği**

Ülkemizde yapılan işgücü istatistiklerine göre “ev kadınları” çalışmayan kişiler olarak görülmektedir. Ev kadınlarının sorumlulukları ev içi işler, çocuk ve yaşlı bakımı gibi işler parasal değeri olmadığından ekonomik etkinlik olarak görülmemektedir. Hâlbuki bu işler için sarf edilen emek gelir karşılığında çalışılan iş sürelerinden daha fazladır. Kadınların çoğunun yaptıkları ücretsiz aile işçiliği parasal getirisi olmayan bir çalışma olarak tanımlanmaktadır. Kadınların ücretsiz emekleriyle yapılan bu işler ayrıca ev içi harcamaları ve ev içindeki tasarrufları da etkilemektedir. Böylece kadın ve erkeğin üretimi ve gelirleri tek tek ölçülemediği için aile geliri olarak erkeğin tarafına yazılmaktadır (Yiğit, 1999, s. 14). Ataerkil toplumun bir sonucu olarak kadınlara yüklenen ev içi işler ve bakım işleri kadınların toplum içindeki konumunun eşitsizliğine ve kadın emeğinin yok sayılmasına neden olmaktadır (Eğitim-Sen, 2010, s. 28).

Ülkemizde kadın istihdamı incelendiğinde, istihdam edilen kadınların çoğu ücretsiz aile işçisi konumundadır. Tablo 11’de bu durum açıkça görülmektedir.

**Tablo 11: İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İşteki Durumu (%)**

Yıllar	Cinsiyetler	Tarım				Tarım Dışı			
		Ücretli-Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Ücretli-Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2015	Kadın	38.1	6.2	11.6	77.6	27.5	8	19.9	47.3
	Erkek	61.9	93.8	88.4	22.4	72.5	92	80.1	52.7
2016	Kadın	37	7.5	11.3	76.7	28.4	9.1	20.7	48.3
	Erkek	63	92.5	88.7	23.3	71.6	90.9	79.3	51.7
2017	Kadın	37.5	5	11.3	77.7	28.9	8.9	22.2	46.3
	Erkek	62.5	95	88,7	22.3	71.1	91.1	77.8	53.7
2018	Kadın	37.3	5.8	11.8	77.1	29.9	8.8	22.9	45.1
	Erkek	62.7	94.2	88.2	22.9	70.1	91.2	77.1	54.9
2019	Kadın	38.2	8.1	10.9	76.3	30.7	10.4	22.1	46.1
	Erkek	61.8	91.9	89.1	23.7	69.3	89.6	77.9	53.9
2020	Kadın	32.3	9	9.7	73.1	30.5	12.3	23.4	41.3
	Erkek	67.7	91	90.3	26.9	69.5	87.7	76.6	58.7

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2020.

Ücretsiz aile işçiliği kırsal alanlarda çok fazla görülürken, kentte daha düşüktür. Bu durum da kır-kent alanlarındaki işgücüne katılım oranlarında farklılıklara neden olmaktadır. Buna göre, kadın işgücü tarımın ön planda olduğu kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak işgücü piyasalarında yer almalarına rağmen, ücretli işlerin yaygın olduğu kentlerde işgücü piyasalarına giremedikleri söylenebilir (Şener, 2012, s. 60).

#### 2.5.4.7. Ücret Seviyeleri

Ülkemizde kadın ve erkelere çalışma hayatında yasalarca eşitlik sağlanmış olsa da uygulamada cinsiyete dayalı ayrımcılık, işe almada, ücret seviyelerinde, terfi almada, işte çalıştırmada, işten çıkartmada, cinsel taciz olgusu ve erken emeklilik gibi durumlarda devam etmektedir. Kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılıklarının iki esas sebebi olduğu söylenmektedir. Birincisi, kadınların eğitim ve vasıf gerektirmeyen düşük ücretli işlerde yoğunluk göstermeleri, ikincisi ise eşit ya da eş değer sayılabilen işlerde dahi kadınların erkelere kıyasla daha düşük

ücret alması olarak sayılmaktadır (Sönmez, 2006, s. 4). Günümüzde her ne kadar kadın erkek ücret arasındaki farklar azalsa da erkekler hala kadınlardan daha fazla ücret elde etmektedir. Daha niteliksiz işlerde çalışan kadınlar, erkeklerle aynı kategoride olsa dahi daha düşük ücret alabilmektedir (Cam, 2003, s. 7).

Kadınların emeklerini değersiz saymanın yolu kadınlara daha düşük ücret vermektir. Bunu kadınların eğitim ve yetenek seviyelerinin düşüklüğüyle açıklamaya çalışanlar da bulunmaktadır. Ancak ataerkil toplumun yarattığı düşünce yapısı kadınları eğitim ve iş hayatından uzak tutmuştur. Bu düşünceye göre kadınlar aile bütçesine katkı sağlasa bile asıl işi evi ve çocuklarına bakmaktır. Bu durumda kadınların çoğu eğitimsiz ve vasıf seviyeleri düşük işlerde, düşük ücretlerle kayıt dışı olarak çalıştırılmaktadır. Kadın- erkek ücret farklılıklarının bir diğer nedeni ise kadınların sosyal nedenlerden ötürü erkeklerle yakın temasın gerektiği hizmet, satış, üretim ve ulaştırma gibi sektörlerde yeterince istihdam imkânı olmaması ve düşük ücretli sektörlerde yığılmak zorunda kalmalarıdır (Zeytinoğlu, 1998, s. 191).

Kadınların eğitim ve iş hayatına katılmalarındaki büyük zorluklardan biri de çocuk bakımını karşılamamanın zorluğu ve bu konudaki maddi yetersizliklerdir. Kadınların işgücü piyasalarına girerken karşı karşıya kaldıkları bu engellerin yanı sıra sosyal refah seviyesi ve düşük ücretler de yoksulluk üzerinde etkilidir. Asgari ücretin altında kalan ücretlerin çoğu kadınlara ait ücretlerdir (Öztürk ve Çetin, 2009, s. 2672).

### III. BÖLÜM

#### 3. ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İŞGÜCÜNÜN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE SORUNLARIN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK POLİTİKALAR

Ekonomik, sosyal ve toplumsal olarak yaşanan değişimlere bağlı olarak eğitim seviyesinin yükselmesi, uluslararası düzeyde yapılan yasal düzenlemelerle kadın işgücünün korunması ve esnek çalışma şekilleri gibi gelişmelere rağmen gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadınlar hala toplum içinde hak ettikleri konumda bulunmamaktadır. Buna karşın her toplumun kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu kalıp yargılar da birbirinden farklıdır. Kadınlar eğitilmiş dahi olsa işgücü piyasalarındaki işgücü kimliğinden çok kadın ve anne kimliğiyle toplumlarda yer almaktadır. Genel anlamda çalışan ve çalışmayan tüm kadınların önceliği evi ve ailesi olarak görülmektedir. Günümüzde kadınların da ücretli olarak işgücü piyasalarında aktif yer almaları toplumda pek çok tartışmaya sebep olmaktadır. Diğer yandan bu tür çalışmaların kadınlara yarar sağladığı ve çalışma ve ev hayatında yaşadıkları sorunlar ön plana çıkmaktadır. Kadınlar işgücü piyasalarına genellikle ekonomik yetersizlikler nedeniyle katılmış, bu işlerin yanı sıra ev içindeki işler ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar da üstüne yüklenmiştir. Bu durumda kadınlar hem aile içi işler hem çalışma hayatındaki zorluklar hem de toplum baskısı gibi etkilerle büyük sıkıntılarla karşı karşıya kalmışlardır (Aytaç vd. 2002, s. 22).

Kadınlar her toplumda erkeklerin bir adım gerisinde bırakılmıştır. Bunun birden çok nedeni vardır. Üretim sürecinin çoğunda yer alsa da gerekli önemin verilmemesi, kadınların yoksulluktan en çok etkilenen kesimlerden olması sosyal politikalarla kadınlara yönelik çalışmalar yapılmasına etki etmiş ve bu çalışmalarını yıllar geçtikçe artırmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 195-196).

Sanayi Devrimi'yle kadınların çalışma hayatında yer alması sağlanmıştır. Kadınlar bu dönem sonrasında erkekler gibi fabrikalarda ücretli olarak çalışmaya başlamışlardır. Türkiye Cumhuriyeti olarak kadınlara pek çok siyasal ve sosyal hak sağlanmış ve kadınların toplumdaki değeri arttırılmıştır. Ancak tüm bu gelişmelere rağmen kadınlar hala iş hayatına katılırken, mesleki terfilerde,

eğitimine uygun iş bulma gibi birçok konuda sorunlarla karşılaşmaktadır (Macit, 2017, s. 53).

### **3.1. Cinsiyete Bağlı Ayrımcılık ve Kadınların alışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar**

Cinsiyete bağlı ayrımcılık, bir kişinin herhangi bir kadının cinsiyeti nedeniyle bir erkeğe davrandığından ya da davranacağından daha olumsuz veya daha az olumlu davranması veya görünüşte eşitlikçi olarak duran davranışların kadınlar üzerinde ayrımcı etkiler yaratması olarak tanımlanmaktadır (Acar, Ayata ve Varoğlu, 1999, s. 5). Dünya nüfusunun yarısının kadınlardan oluşması ve dünyadaki işlerin üçte ikisinin kadınlar tarafından yapılmasına karşın dünyada oluşturulan gelirin onda birine sahip olmaları da ayrımcılığı daha açık şekilde ortaya koymaktadır (Sivakumar, 2008, s. 4).

Cinsiyete bağlı ayrımcılık değişik şekillerde görülmektedir. Kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaları, işyerinde cinsel tacize uğramaları, bazı işlere ve mevkilere uygun bulunmamaları, bazı mevkilere erkeklere kıyasla daha çok emek sarf ederek gelebilmeleri, çok daha yüksek niteliklere sahip olmak zorunda kalmaları, sosyal güvence ve sendikal haklardan erkeklerle aynı oranda faydalanamamaları, kadınların işgücü piyasalarında cinsiyete bağlı ayrımcılığa maruz kaldıkları konulardır (Kaya ve Güler, 2018, s. 554-562).

Cinsiyete bağlı ayrımcılık istihdam içinde olmayan kadınların çalışma isteklerini de etkilemektedir. Geçmiş dönemlerde yapılan ayrımcılık nedeniyle genç kızların eğitim dalı seçimi ve eğitim düzeyleri de etkilenmektedir. Aynı zamanda geçmiş ayrımcı davranışlarla oluşan erkek hakimiyetindeki yapının, işgücü seçimi, değerlendirme, terfi etme, cretlendirme uygulamalarına da yansıdağı ve bu durumun kadınları olumsuz olarak etkilediği ne sürülmektedir. Bazı iş ve mesleklerin sadece erkekler tarafından yapılıyor olması bu işler için personel seçiminde gerekli özelliklerin performansla alakalı olmasa bile erkeklerde olan özellikleri ne çıkardığı ve bu durumda işe girmede kadınlara karşı ayrımcı davranıldığı belirtilmektedir (Acar, 1992, s. 168).



Cinsiyete bağlı ayrımcılık genel olarak beş başlıkta toplanmıştır. Bunlar; ücretlendirmede, eğitim ve mesleki eğitimde, işyerinde cinsel taciz, işe alma ve terfi sũrecinde eşitliği sağlama, sosyal haklardan faydalandırma olarak sayılmaktadır (Kocacık ve Gœkkaya, 2005, s. 206-207).

### 3.1.1. Ücret Eşitsizlikleri

Ücretlendirmede eşitsizlik, cinsiyete bağlı ayrımcılığa dayanan aynı nitelik ve aynı verimlilikte çalışanlara farklı ücretler verilmesi, başka bir deyişle bir kadın çalışana cinsiyeti nedeniyle erkek çalışandan daha az ücret ödemesi ya da erkek çalışana kadın çalışandan daha fazla ücret ödemesidir. Ücret eşitliği konusu ulusal ve uluslararası anlaşma ve sözleşmelerde kabul edilmiştir. Bu anlaşma ve sözleşmelerin hepsinde cinsiyete bağlı ayrımcılık yasaklanmıştır (Yıldırak, Gülçubuk, Gün, Olhan ve Kılıç, 2003, s. 31). Ancak bu yasalara rağmen cinsiyete bağlı ücret eşitsizlikleri devam etmektedir. Eşit işe eşit ücret yasalarına karşın kadınlar erkeklere kıyasla daha az ücret almaktadır. Buna ek olarak kadınlar kriz zamanlarında ilk işten çıkarılacak kişiler olmuşlar veya yarı zamanlı işlere itilmişlerdir (Arat, 1996, s. 46).

Cinsiyete bağlı ayrımcılığa dayanan ücret eşitsizlikleri pek çok etkenle ortaya çıkmaktadır. Bu etkenlerin başında kadınların annelik durumları, ocuk ve yaşlı bakımı gibi işler sebebiyle ailesine bağlılığının yüksek olması gelmektedir. Bu nedenle kadınlar çalışma hayatının en parlak dönemlerinde işgücü piyasasından çekilmektedirler. Genellikle erkeklerin işleri esas sayıldığı için, kadınların işleri eşlerinin işlerine bağlıdır. Diğer önemli etken ise kadın ve erkeklerin tercih farklılıklarıdır. Ayrıca işyerlerinde kadınlara sağlanan ocuk bakım gibi hizmetlerin bulunması nedeniyle de daha düşük ücretlerle çalışmayı kabul edebilmektedirler (Bulutay, 2000, s. 32).

Yapılan araştırmalarda kadınların erkeklerden daha düşük ücretlerle çalışmasının yanı sıra asgari ücret altında bir ücrete razı geldikleri görũlmektedir. Bunun nedeni ise sadece cinsiyet ayrımcılığı değil aynı zamanda işverenin işçileri meta olarak görmesidir. Ayrıca evli olmayan genç kadınların eşi ve çocuğu olmadığından evli kadınlara göre daha az ücretle çalıştırılmıştır. Bu durumda

kadınların erkeklere göre geride kalması ataerkillik ve toplumsal cinsiyet rolleriyle açıklanmaktadır (Duruoğlu, 2007, s. 76).

Kadınların erkeklere kıyasla düşük ücretlerle çalıştırılmalarının ve yedek işgücü olarak görülmelerinin sebepleri yalnızca cinsiyet rolleri ve ayrımcılığıyla açıklanamamaktadır. Bunlara beşerî sermaye farklılıkları da dahil edilmektedir. Beşerî sermaye, kişilerin gelecekte ekonomik getiri sağlayacağını düşünerek kendine yatırım yapması olarak açıklanmaktadır. Bu yatırımların en önemlisi eğitim olarak görülmektedir. Kadınlar da erkeklere kıyasla eğitim olanaklarından daha az faydalandıkları için daha düşük vasıflı işlere sahip olmaktadırlar. İşverenler kadınların aile ve çocuk gibi sorumlulukları nedeniyle işten ayrılabilme potansiyellerinin yüksek olduğu için devamlı çalıştırabileceği erkek işçileri tercih etmektedirler. Bazı iktisatçılar ise kadının beşerî sermaye kazanmasının ev içindeki iş bölümüne bağlı olduğu fikrini savunmaktadır. Kadınlar beşerî sermaye yatırımlarını daha fazla yaptıklarında ücret farklılıkları veya mesleki ayrımlar ortadan kalkacaktır. Aile içindeki iş bölümünün kadın işgücünün donanım kazanmasına karşı engelleri aşmak için toplumsal ayrımcılığın ortadan kaldırılmasının ne kadar önemli olduğu belirtilmektedir (Ercan ve Özar, 2000, s. 43).

### **3.1.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimdeki Eşitsizlikler**

Eğitimdeki eşitsizlik, kişilerin cinsiyetleri nedeniyle eğitim olanaklarından mahrum kalması olarak açıklanmaktadır. Eski dönemlerde erkek çocuklara eğitim alıp iş sahibi olmaları konusunda destek verilirken; kız çocuklara evde kalıp ev işlerini öğrenmesi ve o işlerle ilgilenmesi gerektiği aktarılmıştır. Bu bakımdan erkek çocuklar kız çocuklara göre daha iyi eğitim alma olanağına sahip olmuşlardır (Demirbilek, 2007, s. 21).

Daha modern bir dönem olan günümüzde ise eğitim sisteminde kız ve erkekler arasındaki ayrımcılığın büyük ölçüde giderildiği belirtilmektedir. Değişen toplumsal yapı ve ayrımcılık yasakları bu ayrımları engellemede gelişmeler sağlamıştır. Ancak bu ayrımcılık yasaları yasaklanmış olsa da uygulamada hala devam ettiği de bilinmektedir (Demirbilek, 2007, s. 21).

Eğitim olanaklarından faydalanmada cinsiyet farklılıkları kırsal alanda daha çok görülmektedir. Kentlerdeki ailelerde özellikle de sosyal ve ekonomik durumları iyi olan ailelerde eğitimde cinsiyet farklılıkları neredeyse yoktur. Ailelerin sosyal ve ekonomik durumları kötüleştikçe cinsiyet ayrımları da artmaktadır. Bu tür kesimlerde kadınlar geri plana atılmaktadır. Çünkü kadınlara eğitim hakkı sağlandığında, harcanan yatırımlardan gelecekte beklenen gelir seviyesi düşüktür. Eğitimin kadınlara verilmesi halinde, eğitim alan kadının aldığı eğitimin karşılığını sağlayamayacağı, ailesine ve kendisine ekonomik anlamda katkı sağlayamayacağı, sağlasa da bu ek gelir olmaktan ileri gitmeyeceği, bir işte alışrsa belki de evlenip çocuğu olduktan sonra işinden ayrılacağı düşünülmektedir. Bu nedenle de sosyal ve ekonomik durumları kötü olan aileler sadece erkek çocuklarını okutmaktadır (Gökdemir, 1992, s. 47).

Toplumun kadın ve erkeğe yüklemiş olduğu roller nedeniyle kadınların ev hayatı ile iş hayatı arasındaki uyumu sağlamak zorunda kalması, kadınların eş ve anne rolünün bir parçası niteliğinde olan hemşirelik, öğretmenlik gibi işlere yönelmesine neden olmuştur. Böylelikle kadın işi ve erkek işi olarak mesleksenel ayırım da oluşmuştur. Kadınların genellikle daha güvenceli ve çalışma srelerindeki kesinlik nedeniyle kamu alanında çalışmayı tercih ettikleri bilinmektedir. İş hayatındaki kadınlar, hizmet sektöründe reklamcılık, sigortacılık, bankacılık ve perakende-toptan satış işlerinde erkeklerden daha çok yer almaktadırlar. Sanayi sektöründe ise kadınların üst düzey mevkilerde çalıştırılmalarının güvensiz olduğu düşüncesi yaygındır. Bu nedenle de kadınlar erkeklere göre daha düşük ücretli ve daha az vasıf gerektiren ortalama işlerde çalışmaktadırlar. Toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıplaşmış cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle kadınların eğitim olanaklarından faydalanamaması kadınların iş hakkında gereken bilgi ve beceriye sahip olmaması sonucunda kadın yöneticilerin az oluşuna sıklıkla rastlanmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 17).

### **3.1.3. İşyerinde Psikolojik ve Cinsel Taciz**

İşyerinde psikolojik taciz kavramı günümüzde oldukça sık duyulmaktadır. Psikolojik taciz; baskıcılık, saldırganlık, sindirme gibi pek çok farklı kavramla

açıklanmaktadır. Psikolojik taciz; işyerinde kişilere yöneticileri veya iş arkadaşları tarafından sürekli şekilde devam eden baskıcı davranışlar olarak açıklanmaktadır (Akgeyik vd. 2013, s. 15-16). Başka bir ifadeyle bir kişinin işyerinden ayrılmasını sağlamak amacıyla yöneticileri ya da çalışma arkadaşları tarafından psikolojik anlamda baskı uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Özçer, 2009). İşyerinde psikolojik taciz, kişileri işyerinde olumsuz olarak etkileyen ve kendisini baskı altında hissetmesine neden olmaktadır.

Psikolojik tacize en fazla kadın çalışanlar maruz kalmaktadır. Kadınların erkeklere göre daha duygusal yapıda olmaları bu baskıcı davranışlardan çok daha fazla etkilenmelerine neden olmaktadır (Kaya, 2009, s. 65).

İşyerinde çalışan kişiyi yeterli çalışmadığı için suçlamak, verilen işlerin bitimi için yapılması olanaksız olan süreler vermek, çalışanlara devamlı olarak hatalarından söz etmek, kişileri iş arkadaşlarının veya müşterilerin önünde küçük düşürmek, çalışanı işten kovmakla tehdit etmek, çalışanlara haddinden çok iş vermek, kişileri eksik yönleriyle ilgili aşağılamak gibi davranışlar işyerinde psikolojik tacize örnek olarak sıralanmaktadır (Solmuş, 2005, s. 6-7).

Yapılan pek çok araştırmada işyerinde psikolojik tacizin bütün stres faktörlerinden daha kötü ve yıkıcı bir etki yarattığına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmalarda işyerinde psikolojik tacize uğrayan kişilerde öfke, uykusuzluk, depresyon, işe yabancılaşma, konsantrasyon eksikliği, işte üretkenliğinin düşmesi, iş arkadaşlarıyla uyum sorunu yaşama, devamlı gerginlik ve kaygı hissi, iş arkadaşları ve yöneticilerine güvensizlik ve işini terk etme gibi problemler yaşadıklarını göstermektedir (Solmuş, 2005, s. 10).

İşyerinde psikolojik tacize karşı kurumlar bu konudaki farkındalığı arttırmalı ve çalışanlara saygı çerçevesinde bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. İşyeri içinde anket gibi araştırma uygulamaları yaparak bu konudaki şikayetler belirlenmeli, gerekli önlemler alınmalı ve psikolojik taciz olması durumunda yasal prosedürler uygulanmalıdır (Akbiyık, 2013, s. 36).

İşyerinde psikolojik taciz olduğu gibi cinsel taciz de yaşanmaktadır. Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Kadın Komitesi cinsel tacizi “işyerindekiler tarafından, sürekli ve istenmeyen, vücut hareketleri, söz ve jestlerle gerçekleştirilen her tür davranış, cinsel açıdan küçümseyici her

fikir, söz ve beyan” olarak tanımlamıştır. İşyerinde cinsel taciz tüm dünyada yaşanan en büyük sorunlardandır ve bu soruna maruz kalan kesim büyük çoğunlukla kadınlardır. Cinsel taciz, mağdurların hem fiziksel hem de psikolojik sağlıklarını, ekonomik ve toplumsal hayatını, işyerindeki verimini, işteki terfi durumlarını derinden etkilemektedir. Cinsel taciz hukuki açıdan, mağdurların kişilik haklarının uygun şartlarda ve uygun bir ortamda çalışma haklarının ihlal edilmesi olarak görülmektedir (Baypınar, 2003).

Gelişmiş ülkelerin mevzuat, uluslararası ve bölgesel verileri incelendiğinde, işyerinde cinsel tacizin, hukuki gelenekler ve kültürel bakış açısına göre çeşitli hukuki esaslara göre belirlendiği görülmektedir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Avustralya, İngiltere, İrlanda, İsveç, Kanada, Yeni Zelanda, AB, BM ve ILO işyerinde cinsel tacizi cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul ederken, Almanya, İtalya ve Fransa cinsel menfaat sağlama amacıyla otoritenin kötüye kullanılması olarak kabul etmektedir (Baypınar, 2003).

Cinsel taciz, kadınların işgücü devrinin yüksek olmasına neden olmaktadır. Böyle bir taciz durumunda kişiler bu durumdan kurtulmak için işten ayrılma yoluna gitmektedir (Acar, 1992, s. 172). Örneğin bir işletmede cinsel taciz başarılı bir çalışanın işyerinden ayrılmasına sebep olduysa bu durum işletmenin rekabet gücünde de düşüşler oluşturacaktır. Yapılan cinsel taciz sadece tacize uğrayanı etkilememekte aynı zamanda diğer çalışanları da etkileyebilmektedir. Diğer çalışanlar da tacize uğrayabilecekleri düşüncesiyle düşük verimle çalışabilmektedir (Yeşiltaş, 2005, s. 150).

Cinsel taciz, tanımında söz edildiği gibi tacize uğrayanların iş verimliliğinin yanı sıra hem fiziksel hem de psikolojik sağlığı da etkilemektedir. Cinsel tacize uğrayanlar sürekli gerilim ve endişe hissi yaşarlar. Aynı zamanda mağdurlar uykusuzluk, depresyon ve stres kaynaklı baş ağrısı, cilt sorunları ve mide hazımsızlıkları gibi rahatsızlıklar da yaşamaktadırlar. Cinsel tacize uğrayan kadınlarla ilgili yapılan araştırmalarda kişilerin güvensizlik, üzüntü, depresyon gibi içsel duygular, kızgınlık ve herkesten tikslenme gibi dışsal duygular ve kendilerinden utanma ve suçlama duygularını yaşadıkları görülmüştür (Solmuş, 2005, s. 10).

Cinsel tacize verilen en sık tepki, tacizi gerçekleştiren kişiden kaçmak ve olayı kapatmaktır. Ardından yönetim ya da çalışma arkadaşlarından yardım istemek gibi davranışlar gelmektedir. En sık rastlanılan tepkiler ise, tacizi ve etkilerini inkâr etme, yalanlama, tacizi tolere etmek, unutmaya çalışma veya kendini suçlamaktır. Yapılan araştırmalarda, tacize uğrayanlar, saldırgandan uzak durmaya çalışarak tacizden kaçındıklarını ancak aynı işte veya projede birlikte yer aldıklarında bu durumun zorlaştığını belirtmişlerdir. Beraber çalışma zorunluluğu mağdurların taciz olayına tepki vermesini zorlaştırırken hem kişiler hem de örgüt üzerinde kötü etkilere neden olmaktadır. Tacize maruz kalan kadınların çoğunun bu durumu kimseyle paylaşmadıkları aynı zamanda yasal olarak şikayetçi olmadıkları görülmektedir. Yapılan bir araştırmada tacize uğrayan kadınların yalnızca %10'unun bu olayla ilgili yasal olarak şikayetçi oldukları belirtilmiştir. Kadınların tacizi kimseyle paylaşmamalarının en büyük sebepleri, bu durumdan söz ettiklerinde dışlanma korkusu, bu durumdan bahsetmenin bir şeyi değiştiremeyeceği düşüncesi, işyerinde gereksiz huzursuzluk yarattığını düşünerek işten kovulma korkusu olarak sıralanmaktadır (Gerni, 2001, s. 35-36).

İşyerlerinde tacize uğrayan kadınları çoğunlukla, bekar, genç, eğitim seviyesi düşük olan, düşük mevkilerde çalışmakta olan veya geçici süreli işe alınan kadınlar oluşturmaktadır. Mesleksi olarak incelendiğinde ise, garson, hemşire, tezgahtar, polis ve taksi- otobüs şoförlerinin en fazla cinsel tacize uğrayan kesimi oluşturduğu görülmüştür (Solmuş, 2005, s. 4).

### **3.1.4. İşe Alma ve Terfi Sürecinde Eşitsizlik**

Örgütler, toplumun kalıplaşmış değerleriyle iç içelerdir. Toplumun bir parçası olarak bu değer yargılarından etkilenmektedir. Toplumda kadınlara duyulan önyargılar, kadınların işe alınmada ve terfi süreçlerinde de karşısına çıkmaktadır. Toplumun kalıp yargılarına göre kadınlar duygusal, rekabet, mücadele ve beceri bakımından erkeklerden daha düşük seviyedelerdir. Pek çok toplum, iyi bir yöneticide olması gereken niteliklere kadınların sahip olmadığını düşünmektedir. Toplum içinde var olan örgütlerin de bu düşünceyle birlikte kadınlara olan görüşleri etkilenmektedir (Gürdal, 2006, s. 61). Gelişmekte olan

veya gelişmiş ülkelerin genelinde işletmelerin, kadınların fiziksel ve duygusal özelliklerine odaklanılıp, işe alma ve gerekli yerlere atama gibi süreçlerde bu özellikler nedeniyle cinsiyet ayrımcılığı yapılarak kadınların işe girişlerine, kariyer planlamalarına engel olunmaktadır (Kaya, 2009, s. 66).

Kariyer, kişilerin çalıştığı kurum içerisindeki yerini gösteren, kişinin mesleki ya da kurum içindeki gelişimini, artan başarısını ifade etmektedir. Kariyer, çalışan kişilerin çalışma hayatı süresince kademe olarak mevkiinin artması, yer aldığı konumlarla ilgili davranışlarını bir arada bulandıran aşamalı bir süreçtir (Kocacık ve Gökçaya, 2005, s. 18). Çalışan kadınların çocuk sahibi olmaları ve çocuk yetiştirmek için kariyerlerini duraklatmaları üst düzey yönetim mevkilerine gelmek için büyük engel teşkil etmektedir. Çalışan kadınlar çoğunlukla iş ile aile hayatındaki sorumluluklarını dengede tutmak, uyumlu hale getirmek durumundadır. Bu nedenle de üst düzey yönetim mevkilerine yeterince zaman ayıramazlar. Çalışan kadınlar çalışma hayatlarının başlangıcında yüksek düzeyde istekli olması ve ailesi tarafından desteklenmesine karşın aile hayatındaki sorumlulukları nedeniyle hissettikleri baskı çalışma hayatında ilerleyen dönemlerde verimliliklerinin düşmesine neden olabilmektedir (Aldemir vd. 2001, s. 209).

Kadınların kariyerleri boyunca karşı karşıya kalabilecekleri ve üst düzey yönetim mevkilerine ilerleyişlerini durdurabilen bu tür engeller cam tavan olarak adlandırılmıştır. Cam tavan kavramı, ilk kez 1986 senesinde Wall Street Journal'ın "İş Yaşamında Kadın" konulu bir haberinde Hymovitz ve Schelhardt tarafından, kamu sektöründe, özel sektörde, eğitim kurumlarında ya da vakıflarda üst düzey mevkilere gelmek isteyen ve bunun için emek gösteren kadınların karşı karşıya kaldıkları engeller olarak tanımlanmıştır (Uzun, 2005, s. 33).

1984'te yapılmış olan bir araştırma sonucu oluşturulan teoriye göre ise, yöneticiler çalışan seçme konusundaki kararlarını kendi istekleri ve menfaatleri yönünde gerçekleştirmekte ve kendi konumunu tehlikeye atmayacak şekilde karar almaktadır. Ayrıca yöneticiler karar verirken destekleri açısından bağlı oldukları üstleri, müşterileri tarafından kadınların kabul görme ihtimalini de değerlendirmektedir. Kadınlar için herhangi bir ayrımcılık mevcut ise ve işe alım için seçim yapan yönetici kadın çalışanın kabul görmeyeceğini düşünürse, kadın çalışanı seçebilmesi için kadın çalışanın erkek çalışanlara göre daha fazla emek

vermesi ya da işten beklentilerinin azaltılması gerekmektedir. Farklı bir araştırmada ise, bir danışmanlık firması üst düzey yöneticilerinin, müşterilerinin kadınları güvenilir bulmadıkları için kadın çalışanları işe almak istemedikleri, bu nedenle de erkek danışmanları seçtikleri belirlenmiştir (Atalay, 1998, s. 247).

### **3.1.5. Sosyal Haklardan Faydalanamama**

İnsan haklarının büyük bir kısmını oluşturan sosyal hakların içerisinde, sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme, toplu pazarlık, grev gibi birçok hak yer almaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 212).

Sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın çalışanlar erkeklere kıyasla daha geri planda kalmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında kadın işgücünün artışıyla kadınlar da sendikal örgütlenme haklarından faydalanmaya başlasa da erkekler kadar yeterli olamamıştır. Bunun nedeninin ise sendikacılığın erkek işi olarak benimsenmesi olduğu söylenmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 212).

Küreselleşmeyle birlikte artan rekabet ortamında işletmeler, karlarını artırmak amacıyla işgücü maliyetlerini kısarak daha ucuz ve korunmasız bir işgücü yaratmışlardır. Kadınlar küreselleşmeyle birlikte işgücü piyasalarında daha fazla yer almışlardır. Bu nedenle de korunmasız ve ucuz işgücünün çoğunluğu kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Küreselleşmenin beraberinde getirdiği enformel sektörde kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla yer alışı, kadınların geçinebilmek için ihtiyaçları olan gelire sahip olamamaları ve her koşulda çalışmaya razı olduklarını göstermektedir. Enformel sektöre itilen kadınların eğitim seviyelerinin erkeklere kıyasla daha düşük olduğu ve bu nedenle de nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmak zorunda kalmaları sık rastlanılan bir durumdur (Kaya, 2009, s. 70).

Küreselleşmeyle birlikte enformel sektöre itilen kadınların yanı sıra kendi rızalarıyla bu sektörde çalışmayı seçen kadınlar da bulunmaktadır. Bunun nedeni ise, evde çalışmanın olumlu yönleridir. Evdeki sorumlulukları nedeniyle çalıştırılmayan kadınlar aile bütçesine katkı sağlamak için evde çalışmayı tercih etmektedir. Kadınlar enformel sektör içinde daha çok ticaret ve hizmet sektöründe



yer almaktadır. Evde ev içi işlerle uğraşan kadınlar önceden tükettikleri ürün ve hizmetleri piyasada ya da evde satmak amacıyla işgücüne katılmaktadır (Kablay, 2008, s. 91). Bu sayede hem evde çalışarak gelir elde etmekte hem de evdeki sorumluluklarını aynı düzeyde yerine getirebilmektedir (Bolcan, 2006, s. 40).

İster kendi istekleriyle ister zorunlu olarak enformel sektörlerde çalışan kadınların karşı karşıya kaldıkları en büyük problem ise sosyal güvencesizliktir. Enformel sektörde sosyal güvenlik kurumlarından bağımsız şekilde çalışan kadınlar, doğum yardımı ve emeklilik gibi esas sosyal güvenlik haklarından faydalanamamaktadır. Ayrıca kötü çalışma şartları, iş güvenliğine dair tedbirlerin olmaması, iş güvencesizliği gibi pek çok problemle de karşılaşmaktadırlar (Toksöz ve Özşuca, 2002; akt., Kablay, 2008, s. 90).

Tablo 4’te de görüldüğü üzere kadınlar erkeklere göre daha fazla kayıt dışı işlerde yer almaktadır. Bu da gösteriyor ki ülkemizde işverenlerin çoğu çalışanları kayıt dışı olarak çalıştırmaktadır. Bu nedenle de kayıt dışı çalışan kişiler, başta kadınlar olmak üzere sosyal güvence ve diğer sosyal haklardan yoksun kalmaktadırlar.

## **3.2. Aile Hayatındaki Sorunlar**

### **3.2.1. Ev İçi İşler ve Çocuk Bakımı**

Çalışan kadınların iş hayatındaki sorumluluklarına ek olarak evinde aile içinde üstlenmesi gereken sorumlulukları vardır. Geçmişten günümüze süregelen toplum anlayışında, evdeki işler ve çocukların bakımı gibi pek çok iş kadınların sorumluluğundadır. Kadınlar ancak evdeki işleri ve ailesini aksatmadığı zaman iş hayatına girişte kabul görmektedir (Kaya, 2009, s. 71).

Birçok ülkede farklı zamanlarda yapılan çalışmalar sonucu çalışan kadınların iş ve aile sorumluluklarının değişmediği ortaya çıkmıştır. Çalışan kadınlar işten eve geldiklerinde tekrar iş günü yaşamaktadır. Bu durum literatürde “ikinci vardiya” olarak nitelendirilmektedir. İkinci vardiya, işgücü piyasalarında çalışan kadınların işten eve döndüklerinde ev içi hizmetler ve çocuk bakımı gibi

işlerin ikinci bir iş gününü oluşturması olarak açıklanmaktadır (Basney, 2002). Gelişen teknolojiyle ev işlerini kolaylaştıran aletler kullanılsa bile aile içi sorumlulukları artıran farklı durumlar da olmaktadır. Mesela çamaşır yıkamak için çamaşır makinesi kullanılıp bu iş kolaylaşmış olsa da günümüzde daha fazla çeşit kıyafet kullanılmakta ve bu kıyafetler sıklıkla yıkanıp ütülenmektedir. Dolayısıyla teknolojiyle yapılacak işler kolaylaşsa bile kadınların zaman ayırmak zorunda olduğu işler azalmamıştır (Koray vd. 1999, s. 12).

Ev işlerine ek olarak çocukların bakımı da kadınların sorumluluk alanındadır. Kadınların işgücü piyasalarına katılması çocukların bakımını sağlayacak kişi veya kurumların varlığına bağlıdır. Doğum izinlerinin kısıltığı çalışan kadınları ve çocuk sahibi olmayı isteyen kadınları çalışırken çocuğa nasıl bakılacağı düşüncesi ve ikilemine itmektir. Çocukların bakımını aile içinden birilerinin sağlamadığı durumda bakıcı ve kreş gibi hizmetler ön plana çıkmaktadır. Ancak işyerlerine bağlı kreşlerin sayısı olarak az oluşu çalışan kadınları özel kreş ve bakım evleri gibi hizmetlere yöneltilmektedir. Bu yönelim ise çalışan kadının ücretine bağlıdır. Çalışan kadınların geliri bu hizmeti karşılayabilecek güçteyse çocuklarını kreş ve bakım evlerine gönderebilmekte veya bakıcı tutabilmektedir. Ancak kadının geliri bu hizmetleri karşılayamıyorsa kadın iş hayatından ayrılmak durumunda kalmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003, s. 68-69).

### **3.2.2. İş ile Aile Hayatının Birlikte Sürdürülmesi**

İş hayatındaki kadınlar bir yandan işteki sorumluluklarını yürütmeye çalışırken diğer yandan da ev içindeki iş ve sorumlulukları aynı anda sürdürmeye çalışmaktadır. Çalışan kadınlar iki tarafı da dengede tutmaya çalışırken oldukça zorlanmaktadır. Bir tarafa diğer taraftan daha fazla emek harcadığında ise dengeler bozulmakta ve kadınlar kendilerini yetersiz olarak hissederek psikolojik anlamda yıkım yaşamaktadır (Pur, 1992, s. 27). Ailesi ve iş hayatı arasında dengeyi sağlamaya çalışırken iki tarafta da aksilikler olabilmektedir. Bu nedenle çalışan kadınlar söz konusu zorluklar nedeniyle bu dengeyi sağlamak için esnek çalışma biçimlerini tercih etmektedirler. Ayrıca iyi bir kariyer oluşturduktan sonra evlenip ya da az çocuğa sahip olarak aile ve iş hayatı dengesini sağlamaya çalışmaktadırlar (Kaya, 2009, s. 72-73).

Aile içindeki iş bölümünde kadınlar erkeklerden yardım talep ettiklerinde genellikle erkeklerin reddetmesi ya da işler hakkındaki bilgisizlikleriyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Ayrıca kadınların bir kısmı evdeki hakimiyetlerini de kaybetmek istememektedir. Aynı zamanda erkekler iş bölümünde yer alsalar bile asıl işler kadının sorumluluğu olarak görülmektedir. Erkekler yaptıkları işi eksik yapmakta ve genellikle kolay işleri seçmektedirler. Erkekler çocuklara bakarsa bu bakıcılık olarak görülmekte, kadınlar çocuklara baktığında bu bir görev olarak kabul edilmektedir. Erkeklerin iş bölümüne yanaşmamalarının sebebi ise toplum içinde “gülünç hale gelmek”tir. Ev içi işlerde ve çocukların bakımında eşine yardım etseler dahi erkekler bunun başkalarının duymasından çekinmektedir (Mansur ve Demirel, 1999, s. 20).

Bazı erkekler eşlerinin çalışmasını aile yapısını bozan bir şey olarak görmektedir. Eşler eşitliği kabul etseler de kariyer çalışmaları devam etmektedir. İş ve aile hayatı çatışması, rollerin belirsiz oluşu, aşırı iş yükü, aşırı fiziksel emek gibi konularla da ilgilidir ve aile hayatının kalitesini etkileyebilmektedir (Demirbilek, 2007, s. 190).

### **3.3. Kadının Çalışma Hayatındaki Sorunlarının Çözümüne Yönelik Politikalar**

#### **3.3.1. Ücret Eşitliğini Sağlama**

Cinsiyet ayrımcılığında oldukça yaygın karşı karşıya gelinen sorunlardan olan ücret eşitsizliklerini gidermek için pek çok düzenlemeler yapılmış ve düzenlemeler sonucunda alınan kararlar yasallaştırılmıştır. Ücret eşitsizliğini gidermek için AB'nin, BM'nin ve ILO'nun yaptığı birçok düzenlemeye ülkemiz de dahil olmuş ve bu çalışmalar ülkelerin hukuk sistemlerinde yer almıştır. Her ne kadar çalışmalar yapılsa da eşit işe eşit ücret ilkesi uygulamada yeterlilik sağlayamamıştır (Kaya, 2009, s. 74).

AB Roma Antlaşması'nın 141. maddesinde ücret eşitliği ilkesi yer almaktadır. Bu maddeye göre; bu antlaşmaya taraf devletler, aynı iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesini sağlamayı temin etmektedir (Yavaş, 2002:

64). 141. madde ile topluluğun kadın erkek eşitliği konusundaki politikalarının temelleri kurulmuş, bu politikaların uygulanmasına dair ayrıntılar ise Konsey tarafından 1970'lerin ortasından itibaren çıkarılan yönergelerle belirlenmiştir. Ücret eşitliği konusu 75/117 Sayılı Yönerge 'de bahsedilmiştir (Demir ve Arısoy, 2007, s. 724).

Ücret eşitliğine dair ILO'nun çalışmaları da 1951 tarihli 100 Sayılı Sözleşmede yer almaktadır. Ücret ve eşit iş için kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret eşitliği kavramlarından söz edilirken, sözleşmeye taraf devletlerin yürürlükteki yöntemlere uygun şekilde eşit işler için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği ilkesini teşvik etmesi öngörülmüştür (Kaya, 2009, s. 76).

Eşit ücret ilkesinin ülkemizdeki yansımaları ise Anayasa'nın 10. maddesindeki genel anlamda eşitlik ve 55. maddesindeki adil ücret hakkı haricinde İş Kanunu'nun 5. maddesinde de işyerinde eşit nitelikteki işler için eşit şekilde çalışan kadın ve erkeklere cinsiyet farklılığı nedeniyle farklı ücret verilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Aynı zamanda ILO'nun 1951 tarihli 100 Sayılı Aynı İşte Kadın ve Erkeğe Eşit Ücret Verilmesi Sözleşmesi'nde ve BM'nin CEDAW Sözleşmede aynı hükümler bulunmaktadır. Ayrıca Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 5.maddesinde asgari ücretin belirlenmesinde cinsiyet ayrımı yapılmayacağı belirtilmiştir. Hizmet sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmelerinde bu konunun zıttı yönündeki hükümler geçersiz kılınmıştır. Bu eşitlik daha fazla verimli çalışan ve daha çok emek harcayan işçiye bu özellikleri de göz önünde bulundurularak fazla ücret ödenmesi engellenmemelidir (Doğan Yenisey, 2002, s. 25).

### **3.3.2. Eğitim Düzeyinin Yükseltilmesi ve Mesleki Eğitimi Arttırma**

Eğitim, toplumların gelişmesi açısından önemli bir yere sahiptir. Bireylerin gelişerek ülke kalkınmasına yön vermesinde eğitimin payı büyüktür (Karataşer, 2017, s. 424). Eğitim kadınların işgücüne katılımlarını pek çok açıdan etkilemektedir. Her şeyden önce eğitim, çalışanların üretken bireyler olmasını ve gelirlerinin artmasını sağlamaktadır (İnce, 2010, s. 34).

Kadınların birçok alanda ilerleyebilmesi ancak eğitimle mümkün olmaktadır. Kadınların toplum içindeki konumuna ve istihdam olanaklarına etki eden en önemli unsurlardan biri eğitimidir (Özgen ve Ufuk, 2000, s. 1075). Türkiye’de kadınların eğitim düzeyi yeterli değildir. Kadınlar erkeklere göre eğitim olanaklarından daha az yararlanmaktadır. Bu nedenle kadın erkek eşitliğinin sağlanmasında kadının eğitilmesi önem arz etmektedir (Ereş, 2006, s. 43). Türkiye’de zaman içinde yaşanan toplumsal değişimlerde kadınlar eğitim konusunda eşit olanaklara sahip olamamıştır. Şehirde yaşayan kadınlar eğitim olanaklarından faydalanırken, kırsal alandaki kadınlar en fazla okuma yazma öğrenecek kadar eğitim olanaklarından faydalanmıştır. Bu da kadınlara buldukları konumdan fazlasına yükselmeye fayda etmemiştir (Çoban, 2000, s. 31).

Eğitim düzeyinin yükseltilmesi için kız çocukları ve kadınların eğitim almalarının toplumsal önemi ailelere aktarılması önem taşımaktadır. Aynı zamanda okuryazarlıkta bölgesel farklılıklar dikkate alınarak, kırsal alandaki kadınlara, göçmen ve engelli kadınlara da ayrı özen gösterilerek eğitim programların düzenlenmesi gerekmektedir. Cinsiyetler arası eğitim eşitsizliklerin engellenmesi gerekmektedir. Kız çocuklarının eğitimde yer alması ve eğitimin süreklileştirilmesi için pozitif ayrımcılık uygulamalarına yer verilerek eğitime teşvik sağlanması gerekmektedir. Bu uygulamalar, durumu olmayan ailelere gelir, giyecek, kırtasiye yardımı ve kız çocuklarına özel burslar olarak sıralanmaktadır. Kız çocuklarının okuldan alınması gibi durumların takibinin yapılması, ailelerin ikna edilmesi veya ceza yaptırımları gibi tedbirlerin alınması gerekmektedir (Berber ve Yılmaz Esen, 2008, s. 14).

Kadınların işgücü piyasalarındaki yerini artırmak için düzenli eğitimin yanı sıra mesleki eğitime de destek verilmelidir. Mesleki eğitim kişilere, işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına göre mesleki yeterlilik sağlamak ve kişilerin becerilerini kullanarak bu piyasalarda yer almasını sağlamaktadır (Sezgin, 2006). Şimdilerde mesleki eğitim tüm ülkelerde kadınların işgücü piyasalarına girişinde önemli bir yere sahiptir. AB ülkelerinde fırsat eşitliğinin sağlanması, buna dair araçların geliştirilmesi ve yükseltilmesi bakımından kadınlara yönelik mesleki eğitim programları uygulanmaktadır (Tatlidil ve Xanthacou, 2002, s. 11). Türkiye’de de bu konuyla ilgili bazı çalışmalar yürütülmektedir. Dünya

Bankası'yla imzalanan antlaşmayla 1994'te uygulanmaya başlanan İstihdam ve Eğitim Projesi'nin bir parçası olarak 1994-2000 yılları arasında Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi geliştirilmiştir. Bu proje, kalıplaşmış olarak erkeklerin yer aldığı iş sahaları da dahil olarak tüm alanlarda kadınlara daha iyi iş ve meslek sahibi olma imkanlarının sunulmasını sağlayacak politikaların geliştirilmesi için gereken araştırmaların yapılmasını amaçlamaktadır. Ayrıca Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından düzenlenen aktif işgücü programları içinde kadınlara yönelik faaliyetler de bulunmaktadır. Bu faaliyetlerden, Genç Kız ve Kadınların Eğitimi ve İstihdamı Projesi, Birleşmiş Milletler Çocuk Fonu (UNİCEF) ortak çabalarıyla 1991'de uygulanmaya başlanmış ve uygun ancak mesleki ve beceri açısından eksik olanların istihdamının geliştirilememesi, sanayinin gelişmekte olduğu işgücü piyasalarında ihtiyaç olan mesleklerde aranan nitelik ve nicelik bakımından yeterli genç kız ve kadın işgücünün bulunmaması gibi sorunların çözümüne yönelik geliştirilmiştir (Bolcan, 2006, s. 132-137)

Bu faaliyetlere ek olarak Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı kırsal alanlarda yaşayan kadınlar için Ev Ekonomisi Yayın Çalışmaları, El Sanatları Eğitimi, Televizyon Yolu ile Yaygın Çiftçi Eğitim Projesi gibi projeler de oluşturmuştur. Aynı zamanda Millî Eğitim Bakanlığı çatısında Çıracılık ve Yaygın Eğitim Müdürlüğü tarafından, girişimcilik, el nakışları, yiyecek hazırlama, pişirme ve saklama, ev pansiyonculuğu, şirketler ve kooperatifler muhasebesi gibi faaliyetleri uygulamaya koymuştur (KSGM, 2000, s. 33).

### **3.3.3. İşyerindeki Tacizi Önleme**

Çalışan kadınlar çoğu zaman işgücü piyasalarında tacize uğrayabilmektedir. Cinsel tacize maruz kalan kadınlar bu durumun sonucunda kendisinin suçlanacağını düşünerek sessiz kalmaktadır. Ülkemizde Türk Ceza Kanunu'nda cinsel taciz suç olarak kabul edilmiş ve bunu önleyecek yasal düzenlemeler yapılmıştır (TÜRK-İŞ, 2005, s. 12). Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesine göre bir kişiyi cinsel olarak taciz eden kişi, tacize uğrayan kişinin şikayetiyle üç aydan iki yıla kadar hapis cezası ya da adli para cezası ile cezalandırılacağı hükme bağlanmıştır. Aynı işyerinde çalıştığından tacizin daha

kolay yapılması durumunda ise ceza yarı oranında artırılmaktadır. Ayrıca tacize uğrayan kişi bu durum sebebiyle işi bıraktıysa tacizciye verilecek ceza bir yıldan az olmamaktadır. Türk Ceza Kanunu'na ek olarak İş Kanunu'nda da cinsel taciz haklı fesih sebebi (md. 24) olarak sayılmaktadır (Kaya, 2009, s. 80).

Cinsel tacize ilişkin düzenlemeler uluslararası sözleşmelerde de yer almaktadır. Cinsel taciz, kişinin temel haklarını ihlal eden onur kırıcı bir davranış olarak, işverenin hizmet sözleşmesinden doğan işçiyi koruma hakkının kapsamı içinde yer almaktadır. Uluslararası sözleşmelerdeki esas amaç ise, insan haklarını kişinin onurunu kırarak davranışları önlemek, kadın ve erkek arasındaki cinsel anlamdaki ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve eşitliği sağlamaktır. Bu eşitsizlik ve ayrımcılıkla ilgili İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin birinci, ikinci, beşinci, altıncı ve yedinci maddelerinde hükümler yer almaktadır (Senyen Kaplan, 1999, s.169). Ayrıca Avrupa Birliği Hukukunun 2002/73 sayılı Direktifinde, cinsel tacize dair hükümler bulunmaktadır. Bu direktifin esas amaçları, cinsel tacizin tanımlanması, tacize yönelik tedbirlerin alınması, yargıya taşınması, cinsel tacize uğrayanların zararlarının karşılanması, fırsat eşitliği sağlanması gibi konular sıralanmıştır (Özdemir, 2006, s. 84).

İşyerinin, çalışma ortamının güvenliği ve etkinliğinden sorumlu olan yöneticilere işyerindeki taciz konusuyla ilgili büyük sorumluluk düşmektedir. Bu kişiler fikir ve hareketleriyle çalışanlara örnek olmalıdırlar. Ahlaka uygun davranışları sürdürme sorumluluğunu da taşımalıdırlar. İşverenler ahlaka uygun bir çalışma ortamı yaratmak ve ahlaki sorunlarla ilgili çekince yaşamamaları konusunda güvence vermelidirler (Baypınar, 2003).

İşyerinde cinsel tacizin yanı sıra psikolojik taciz de önemli boyutlarda yer almaktadır. İşyerinde duygusal tacize dair birçok yasal düzenlemeler bulunmaktadır. İskandinav ülkelerinde psikolojik taciz bir suç olarak kanunlarda yer almaktadır. Almanya'da ise psikolojik tacizin kanuni olarak tanınmasında sendikal çalışmalar rol oynamıştır. Almanya'da psikolojik tacize karşı kanunlar yürürlükte olup psikolojik tacize uğrayan kişi erken emeklilik hakkını isteyebilmektedir. Aynı şekilde İtalya'da da psikolojik tacize karşı kanunlar yürürlüğe girmiş ve psikolojik şiddet sonucunda oluşan hastalıklar da iş kazası kapsamına girmiştir (Tınaz, 2006, s. 15-16).

Ülkemizde ise psikolojik tacizi düzenleyen direkt bir kanun yoktur. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda cinsel tacizle ilgili hükümler psikolojik tacizi de kapsamaktadır. Aynı zamanda 4857 Sayılı İş Kanunu'nda iş güvencesi hükümlerinde, işyerinde iş arkadaşlarını, duygusal, psikolojik ve hareketler açısından rahatsız eden işçinin iş sözleşmesi de işveren tarafından geçerli sebeplerle feshedilebilmektedir (Kırel, 2007, s. 330).

### **3.3.4. İşe Alma ve Terfi Sürecinde Eşitliği Sağlama**

İnsanlar için önemi büyük olan çalışma hakkının, kadın erkek ayrımcılığı olmadan kullanılması gerekirken kadınlar bu konuda ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Bu tüm insanlığı ilgilendiren büyük bir sorundur ve bu sorunun çözümüne ilişkin uluslararası kuruluşların oluşturduğu pek çok politika bulunmaktadır (Kaya, 2009, s. 83).

BM'nin 1979'da kabul edip 1981'de yürürlüğe koyduğu CEDAW Sözleşmesi kadınların iş hayatındaki durumuyla ilgili en detaylı düzenlemedir. Söz konusu sözleşmenin 11. maddesinde, kadınların istihdam edilme konusunda eşit seçim, erkeklerle eşit istihdam olanağına sahip olma hakkı, meslek ve iş seçiminde özgürce davranma ve terfi hakkında kadınlara karşı yapılan ayrımcılığa engel olmak için gerekli tedbirlerin alınmasında sözleşmeye taraf devletlerin zorunlu oldukları düzenlenmiştir. Aynı zamanda ILO da 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nin 1. maddesinde meslek ya da işte din, cinsiyet, etnik köken, siyasi ya da herhangi diğer görüş, ulusal kimlik gibi kişilerin konumuna göre ayrımcılığın tanımını yapmıştır. 2. maddesinde ise, sözleşmeye taraf devletlerin sözleşmede yer alan ayrımcılıklara engel olmak amacıyla meslek ve işte eşitliği sağlamayı hedefleyen bir politika oluşturmak sorumluluğu olduğu yer almaktadır. Ayrıca 1976'da AB'nin kabul ettiği 76/207 sayılı direktifte kadın ve erkek çalışanlara işe alınmada, mesleki eğitim, terfi süreçleri ve çalışma şartları açısından eşitlik sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Direktifin 2/1 maddesinde cinsiyete dayanan dolaylı veya doğrudan ayrımcılığın eşit davranma ilkesini ihlal ettiği belirtilmiştir. Aynı şekilde 2/3 maddesinde ise annenin ya da hamile bir kadının korunmasına dair hükümlerin eşitlik ilkesini ihlal etmeyeceği



belirtilmiştir. Avrupa Komisyonu'nun kabul ettiği 2000/78/EC Sayılı İstihdam ve Meslek Hayatında Eşit Muameleye İlişkin Genel Çerçeve Direktifi'nin 2. maddesi de eşitliğe dayanarak kişilere dolaylı ya da doğrudan din, cinsiyet, etnik köken, siyasi ya da herhangi diğer görüş, yaş, engellilik gibi durumlardan ayrımcılık yapılmaması gerektiğini belirtmektedir (Soysal, 2006, s. 11-20).

Ülkemizde de işe alınmada ve yerleştirmede eşit işlem ilkesi 4857 Sayılı İş Kanunumuzda işverenin eşit işlem yapma borcu altında açıklanmıştır. Eşit işlem yapma borcu, işverenin işyerinde çalışan kişilere eşit şekilde davranma ve kişilere eşit çalışma ortamı sağlama gibi esasları barındırmaktadır. İş Kanunu'nun 5. maddesine göre, iş ilişkilerinde cinsiyet, din, etnik köken, siyasi ya da herhangi diğer görüş gibi sebeplerle ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir. Bu sebeplere dayanan ayırım yalnızca iş sözleşmesiyle kısıtlanmamıştır. Maddeye göre sözleşmeden önce kurulmuş iş ilişkisinde de söz konusu yasakların uygulanacağı belirtilmektedir (Demir, 2003, s. 86).

### **3.3.5. Sosyal Haklardan Faydalandırma**

Ülkelerin kalkınmasının büyük ölçütlerinden biri de kadın erkek ayrımcılığı olmadan tüm insanların adil şekilde sosyal haklardan yararlandırılmasıdır. Sosyal haklar içerisinde bulunan grev ve lokavt, sendikal örgütlenme gibi haklar demokrasinin bir parçası olarak kabul edilmelidir. Bu düşünceyle oluşturulan uluslararası pek çok belge bulunmaktadır. Bu belgeler ise BM, ILO, Avrupa Konseyi ve AB belgeleridir (Kaya, 2009, s. 85).

BM'nin en temel belgelerinden olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde tüm insanların hiçbir ayırım olmadan sendika özgürlüğü bakımından eşit olduğu yer almaktadır (Aydemir, 2001, s. 47).

Aynı şekilde ILO'nun konuya ilişkin düzenlediği belgeler ise; 87 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hak ve Özgürlüğü Sözleşmesi, 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanması Sözleşmesi, 135 Sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 151 Sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi Sözleşmesi ve 154 Sayılı Toplu Pazarlığa İlişkin Sözleşmelerdir (Erdut, 2003, s. 59).

Sosyal haklar içindeki büyük öneme sahip olan diğer bir hak da sosyal güvenlik hakkıdır. Çalışma hayatında pek çok kadın sosyal güvenlik sistemin dışında yer alarak kayıt dışı istihdama katılmaktadır. Halbuki birçok uluslararası belge kadın ve erkeğin sosyal güvenlik hakkında da eşit olduğunu savunmaktadır (Kaya, 2009, s. 86).

Ayrıca Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Sosyal Kodu ve Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi sosyal güvenlik hakkının kadın erkek ayrımı yapmadan sözleşmeyi kabul edecek ülkeleri sosyal güvenliğin tüm insanlara sağlanması açısından sorumluluk altına sokmuştur. Bu belgelere ek olarak AB direktiflerinde de sosyal güvenliğe yer verilmiştir. 1978’de 79/7 Sayılı direktifte de sosyal güvenlik hakkının kadın ve erkeğe eşit olarak verilmesi hükmedilmiştir. 1986’da 86/378 Sayılı direktifte ise işyerlerinin sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğin eşitliğini sağlamaya yönelik hükümler yer almıştır. Direktif aynı zamanda işlem eşitliği konusunun prim ödeme zorunluluğuyla primlerin hesaplanması, yardım sağlanması ve sigorta programlarına katılma gibi konularda daha çok dikkat edilmesi gerektiğini de ayrıca belirtmiştir (Soysal, 2006, s. 20).

### **3.4. Türkiye’de Kadınların İş ile Aile Rollerinin Uyumlaştırılması Politikaları**

Kadınların çalışma hayatında daha çok yer almasıyla iş ile aile hayatı dengesinin sağlanmasına dair politikalar zorunlu hale gelmiştir (Ünlütürk Ulutaş, 2015, s. 725). İş ile aile hayatı dengesine dair politikalar ilk olarak 1960’lı yıllarda Danimarka’da yürürlüğe konmuştur. Bu politikaların hedefi çocuğun gelişimi, cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve işgücüne katılımdaki sayı ve niteliği arttırmaktır. Fransa’da 1970’lerde, İspanya ve Birleşik Krallık ’ta 1990’larda benzer politikalar uygulanmaya başlamıştır (Topgül, 2017, s. 54).

Türkiye’de 2013 yılına kadar cinsiyet eşitliğine dair politikalar pek yer edinmese de 2013’te “Kadın İstihdamı Paketi” adıyla, daha sonraları “Türkiye’nin Demografik Dönüşümü ve Dinamik Nüfus Yapısını Korumaya Yönelik Yeni Nüfus ve Aile Politikası” adıyla oluşturulan politikalar gündeme gelmiş ve 10. Kalkınma Planında, kişilerin iş ile aile yaşamının birbiriyle uyumunun

sağlanmasını hedefleyen öneriler ortaya çıkmıştır. 2015'te de Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nda Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" değerlendirilmeye alınmıştır (Ünlütürk Ulutaş 2015, s. 724-725).

Ülkemizde kadınların iş ile aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanmasına yönelik çalışmalar çoğunlukla kadın işçileri kapsamaktadır. (Aydın ve Demirkaya, 2017, s. 87). Kadın işçilere yönelik yapılan çalışmalar, analık izinleri, doğum yardımı, doğum sonrası ücretsiz izinler, mazeret ve süt izinleri, doğum sonrası kısmi çalışmalar ve kısmi çalışma ödenekleri olarak sayılabilir (Kablay ve Elma, 2018, s. 82). Erkek işçilere yönelik çalışmalar ise, eşlerinin doğum yapması durumunda kısmi çalışma ve mazeret izni hakkı olarak sayılmaktadır. Aynı zamanda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda da erkek memurlara babalık izni hakkı tanınmıştır (Aydın ve Demirkaya, 2017, s. 87; Kablay ve Elma, 2018).

### **3.4.1. Analık İzinleri**

Çalışan kadınlar gebelik ve doğum hali gibi sebeplerden dolayı çalışmadıklarından gelir kayıpları ve gider artışları yaşamaktadır. Ülkemizde 5510 sayılı Yasada söz konusu gelir kayıplarını önlemeye yönelik düzenlemeler bulunmaktadır (Çenberci, 1985, s. 320). 5510 sayılı Yasanın doğum iznine yönelik kapsamına işçiler ve bağımsız çalışanlar alınmıştır. Kamu görevlileri için ise 657 sayılı yasadaki hükümler geçerlidir (Aydın ve Demirkaya, 2017, s. 87).

5510 sayılı Yasanın 15/2'ye göre "4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir".

Analık izinleri, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esasını kapsamaktadır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftaya ilave olarak iki hafta daha verilmektedir (İK m.4/a). Yasanın ilgili maddesine 6111 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle (76. md) Kadın işçinin erken

doğum yapması halinde ise doğum öncesinde kullanamadığı izin hakları doğum sonrası sürelerle eklenmektedir (Kablay ve Elma, 2018, s. 86).

4857 sayılı Yasanın 74. maddesine en son eklenen hükme göre, doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılır. Ayrıca, aynı düzenlemeye göre, üç yaşını tamamlamamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene de çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullandırılır (İK. m. 74/1).

### **3.4.2. Geçici İş Göremezlik Ödeneği**

Doğum halinde çalışamayan kadın işçiye gelir kaybı yaşatmamak amacıyla iş görmezlik ödeneği verilmektedir (Güzel vd. 2018, s. 444).

Sigortalı kadın işçinin anneliği durumunda, doğumdan önceki bir sene içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primini bildirmiş olması koşuluyla, doğum öncesi ve sonrası sekiz haftalık süreler ve çoğul gebelik halinde doğum öncesi süreye eklenen iki haftalık sürelerde çalışılmayan her gün için ve sigortalı kadının kendi isteği ve doktorun da onay vermesiyle doğuma üç hafta kalana kadar çalışması durumunda, doğum sonrası çalışılmayan süreye eklenen süreler için geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Bu ödenek kadın sigortalının günlük kazancı üzerinden hesaplanır ve günlük ücretin ayakta olan tedavilerde üçte ikisi, yatarak yapılan tedavilerde ise günlük ücretin yarısı tutarındadır (SSGSSK. m. 18/c-d).

### **3.4.3. Emzirme Ödeneği**

Kendi çalışmalarından dolayı gelir ya da aylık alan kadına veya gelir ya da aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her bir çocuğun yaşaması koşuluyla, doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulu tarafından belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir (Kablay ve Elma, 2018, s. 85).

Sigortalı kadına veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşine doğum nedeniyle emzirme ödeneği verilebilmesi için, 5510 sayılı Yasanın 4. Maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamına dahil olanlar için, doğum öncesi bir yıl içerisinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması; (b) bendi kapsamına dahil olanlar için ise doğum öncesi bir yıl içerisinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime dair tüm borçlarının ödenmiş olması gerekmektedir (SSGSSK. m. 16/4).

Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan 9. maddeye göre sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere üç yüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki on beş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması koşuluyla emzirme ödeneğinden yararlandırılmaktadır (SSGSSK. m. 16/son).

#### **3.4.4. Doğum Sebebiyle Ücretsiz İzin**

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmı Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelikte ücretsiz izin “analık izninin bitmesinden itibaren işçinin isteği halinde verilen izin” olarak tanımlanmaktadır (Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmı Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, m. 4/a,d).

4857 sayılı Yasanın 74. Maddesinin 1. fıkrasına göre, “Doğum sonrası analık izinlerinin bitmesinden itibaren çocuğun yaşıyor olması koşuluyla çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla kadın sigortalı ile üç yaşını tamamlamamış olan çocuğu evlat edinmiş kadın ya da erkek işçilere kendi istekleri doğrultusunda ilk doğumlarında altmış gün, ikinci doğumlarında yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün olmak üzere haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmektedir. Çoklu doğum durumunda söz konusu süreler otuz gün daha ilave edilir. Çocuğun engelli olarak doğması durumunda mevcut süre üç yüz altmış gün olarak uygulanmaktadır” (İK. m.74/1).

Doğum yapan kadın memur ise, doğum sonrası analık izninin ve yarım çalışma süresinin bitmesinden itibaren, eşi doğum yapan erkek memurlar için ise doğum tarihinden itibaren isteğe bağlı olarak yirmi dört aya kadar ücretsiz izin verilmektedir. Aynı zamanda üç yaşını tamamlamamış çocuğu evlat edinildiğinde de ücretsiz izin verilmektedir. Eşlerin ikisinin de memur olmaları durumunda

yirmi dört aylık sürenin birbirini izleyen iki bölüm şeklinde eşlerce kullanılması da sağlanmaktadır (DMK. m.108/b-c).

### **3.4.5. Doğum Sonrası Kısmi Çalışma Ödeneği ve Yarım Çalışma Ödeneği**

4857 sayılı Yasanın 74. maddedeki izinlerin bitmesinden sonra çocuğun mecburi ilköğretim çağıının başladığı tarihi izleyen ay başına kadar, sigortalı ebeveynlerden birine istekleri doğrultusunda kısmi çalışma imkânı verilmiştir (İK. m. 13).

Ebeveynlerin çalışmadığı sürelerde ekonomik sıkıntı yaşamaması için ise yarım çalışma ödeneği verilmesi hükmü belirtilmiştir. Ebeveynlerden birinin kısmi çalışma başvurusunda bulunması durumunda 4857 sayılı Yasanın 74. maddesi hükmünce haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresi boyunca doğum ve evlat edinme sonrası kısmi çalışma ödeneği ödenmektedir (İSK. Ek m.5/1).

Kısmi çalışma ödeneğinin süresi 4857 sayılı Yasanın 63. maddesindeki haftalık kırk beş saatlik çalışma süresinin yarısı olarak belirlenmiştir. Haftalık çalışma sürelerinin kırk beş saat altında olması durumunda çalışma süresinin yarısı kadar çalışma yapılmalıdır (İSK. Ek m.5/1).

### **3.4.6. Doğum Yardımı**

Türk vatandaşları için, canlı olarak doğan birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üç ve daha fazla çocuklar için ise 600 TL kadar doğum yardımı yapılmaktadır. Ancak doğum yardımı tarihi 15.05.2015 olarak belirlenmiştir ve bu tarihten sonra canlı olarak doğum yapanlar bu yardımdan yararlanacaktır (6637 sayılı Kanun. md. 16). Bu yardım, “Türk vatandaşı olan anne veya babaya, her ikisi de Türk vatandaşı ise anneye yapılır. Ayrıca yönetmeliğe göre evlat edinilen çocuklar için doğum yardımı yapılmamaktadır (Yön. m.5/8).

### **3.4.7. Süt İzni**

Doğumdan sonraki ilk aylarda çocuklar düzenli şekilde beslenebilmesi için annesine ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle yeni doğum yapmış kadın işçilerin bir yaşından küçük çocuklarının beslenebilmesi amacıyla süt izni hakkı verilmektedir. Süt izninden faydalanmak isteyen kadın memura doğum sonrası analık izninin bitişinden başlayarak ilk altı ayda günde üç saat, ikini altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilmektedir (657 sY. md. 104).

4857 sayılı Yasanın 74. maddesinin 7. fıkrasına göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplamda bir buçuk saat süt izni verilmektedir. Bu süre kişinin günlük çalışma süresinden sayılmaktadır. Bu sürenin hangi aralıklarla kullanılacağı işçinin kendisine bırakılmıştır (Süzek, 2018, s. 872). Ayrıca yasada bebeğin emzirilip emzirilmemesine dair bir ayırım bulunmamakta ve bu sürenin çocuk bir yaşına gelene kadar verilmesi hükmedilmiştir (Aydın ve Demirkaya, 2017, s. 97).

Devlet memurları için ise, çalışan memura analık izninin bitmesinden sonra ilk altı ayda günde üç saat, sonraki altı ay için günde bir buçuk saat emzirme izni verilmekte ve bu sürelerin nasıl kullanılacağı memurun kendisine bırakılmaktadır (DMK. m.104/d).

### **3.4.8. Mazeret İzni**

Mazeret izni, kişilerin işle ilgili olmayan ve kendi özel hayatında karşılaştıkları durumlar nedeniyle kullandıkları izindir. Mazeret izni ücretli bir izin olup işveren tarafından bu iznin verilmesi zorunludur (Baysal, 2020, s. 281).

4857 sayılı Yasanın Ek Madde 2'deki (6645 sayılı Kanun. md. 35) düzenlemeye göre, işçiye eşinin doğum yapması durumunda beş günlük ücretli izin verilmektedir. Aynı zamanda işçinin en az yüzde yetmiş engelliliği ya da devamlı hastalığı bulunan çocuğunun tedavisinde rapora dayalı olarak ebeveynlerinden birinin kullanması koşuluyla bir yıl içinde on güne kadar ücretli izin verilmektedir (6645 sayılı Kanun. md.35).

Devlet memurları için ise 657 sayılı Yasaya göre eşinin doğum yapması durumunda memura isteği üzerine on gün izin verilmektedir (DMK. md. 104/b). Ayrıca bir yıl içinde toplu ya da mazeret nedeniyle on günlük bir mazeret izni daha bulunmaktadır (DMK. md. 104/c). Aynı zamanda en az yüzde yetmiş engelliliği ya da devamlı hastalığı bulunan çocuğunun tedavisinde rapora dayalı olarak ebeveynlerinden birinin kullanması koşuluyla bir yıl içinde on güne kadar toplu ya da ayrı ayrı mazeret izni hakkı bulunmaktadır (DMK. md. 104/e). Memurların bakmaktan sorumlu olduğu ya da eşlik etmediğinde hayati tehlikesi bulunan anne, baba, eş, çocuklar ve kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi, tedavisi uzun süren hastalığının olması gibi durumlarda sağlık raporuyla ispatı koşuluyla aylık ve özlük hakları korunarak üç aya kadar izin hakları bulunmaktadır (DMK. md. 105/7).

### **3.4.9. Kreşler ve Emzirme Odaları**

Çalışan kadınlar doğum izinleri sona erdiğinde çocuğun bakımının ne şekilde gerçekleşeceği konusunda tereddütler yaşamaktadır. Bu sorunun çoğunlukla çocuğun aile içi bireyler tarafından bakılarak ya da kreş gibi bakım evlerine gönderilerek çözüldüğü görülmektedir (Bolcan, 2006). Kreş veya bakım evleri gibi kurumların varlığı kadınların çalışma hayatından kopmaması ve istihdama katılması noktasında oldukça önemli bir yere sahiptir (Kablay ve Elma, 2018).

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'e göre medeni durum ve yaş koşulu aranmaksızın, "100 ile 150 kadın çalışanın bulunduğu işyerlerinde çalışma yerlerinden ayrı biçimde ve işyerine en fazla 250 metre uzaklıkta ve çeşitli koşulları sağlayan emzirme odasının bulundurulması zorunludur" (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, md. 13/1; Kablay ve Elma, 2018).

Aynı zamanda işveren yaşlarına ve medeni durumlarına bakılmaksızın 150'den fazla kadın çalıştırıyorsa 0-6 yaş arası çocukların bakımı ve bırakılması için çalışma yerlerinden ayrı biçimde ve işyerine yakın ve çeşitli koşulları



sağlayan yurt kurmak zorundadır (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, md. 13/2; Kablay ve Elma, 2018).

Ayrıca Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte 8. ve 9. maddelerinde gebe ve emziren kadınların çalışma sürelerine dair düzenlemeler bulunmaktadır (Aydın ve Demirkaya, 2017, s. 96-97).

## IV. BÖLÜM

### 4. FINDIK FABRİKASINDA ÇALIŞAN KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA VE SOSYAL HAYATINA İLİŞKİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI: ORDU İLİ ÖRNEĞİ

Çalışmanın bu bölümünde Karadeniz Bölgesi'nin en önemli geçim kaynaklarından biri olan fındık üretiminin boyutları ve bu üretim sürecinde fındık fabrikasındaki kadınların durumu ortaya konulacaktır. Bu amaçla önce dünyada ve Türkiye'de fındık üretiminin boyutları ve ekonomideki yeri aktarılacaktır. Daha sonra araştırma evreni olan Ordu ilinde fındık üretimi ve üretimin yapısı anlatılacaktır. Son olarak da alan araştırmasının gerçekleştirildiği Ordu ilinde bir fabrikada çalışan 20 kadın işçiyle gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerin sonuçları aktarılacaktır.

#### 4.1. Dünyada Fındık Üretimi

Fındık, bademden sonra Dünyada üreticiliği en sık yapılan sert kabuklu bir meyvedir. Dünyada fındık üreticiliğinde en büyük payı Türkiye elinde tutmaktadır. Aynı zamanda İtalya, Gürcistan, Azerbaycan, Amerika Birleşik Devletleri gibi birçok ülkede de fındık üretimi yapılmaktadır (TMO Genel Müdürlüğü, 2019, s. 2).

Fındık üretimi ülkemiz ekonomisinde önemli bir yere sahiptir. Ülkemizde fındığın yetiştirme bölgesi olarak en geniş alanı Karadeniz Bölgesi kıyılarında görülmektedir. Sahil kısmında öncelikle Ordu ve Giresun olmak üzere Trabzon, Samsun, Sakarya ve Düzce illerinde de fındık üreticiliği yapılmaktadır (TMO Genel Müdürlüğü, 2019, s. 2).

**Tablo 12: Dünya Fındık Üretimi (Bin Ton)**

Ülkeler	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Türkiye</b>	646.000	420.000	675.000	515.000	776.046
<b>İtalya</b>	101.643	120.572	131.281	132.700	98.530
<b>Azerbaycan</b>	32.260	34.271	45.530	52.067	53.793
<b>ABD</b>	28.123	39.916	29.030	46.270	39.920
<b>Çin</b>	25.101	26.312	27.314	28.316	29.318
<b>Gürcistan</b>	35.300	29.500	21.400	17.000	24.000
<b>İran</b>	13.516	16.465	15.835	15.978	16.121
<b>Fransa</b>	8.900	12.638	11.111	15.660	11.660
<b>Şili</b>	8.750	14.250	16.800	20.330	35.000
<b>İspanya</b>	11.423	9.510	10.487	8.030	12.370
<b>Diğer</b>	50.195	51.669	52.022	58.026	57.718
<b>Toplam</b>	961.211	775.103	1.035.810	909.377	1.154.476

**Kaynak:** (FAOSTAT, 2020).

Tablo 12' ye bakıldığında 2019'da dünya genelinde 1.154.476 ton fındık üretimi yapılmıştır. Türkiye 776.046 ton ile fındık üretiminin en fazla gerçekleştirildiği ülke olarak ilk sırada yer almaktadır.

Türkiye, dünyanın fındık üretimi için gereken hava şartlarına sahip az sayıdaki ülkelerden biridir. Türkiye dünya fındık üretiminin %75'ini, ihracatının %70-75'ini gerçekleştirmektedir (TMO Genel Müdürlüğü, 2019, s. 2-5). Fındık üretiminde Türkiye'yi, İtalya, Azerbaycan ve Gürcistan takip etmektedir. Yukarıdaki tabloya bakıldığında fındık üretimi seneler itibariyle değişiklikler göstermektedir.

**Tablo 13: Dünya Fındık Dikim Alanları (Hektar)**

Ülkeler	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Türkiye</b>	434.119	705.445	706.667	728.381	734.409
<b>İtalya</b>	72.214	69.285	73.772	78.590	79.350
<b>Azerbaycan</b>	27.322	31.814	35.782	39.021	43.381
<b>ABD</b>	13.759	14.973	16.190	17.810	20.230
<b>Çin</b>	12.410	12.892	13.211	13.521	13.824
<b>Gürcistan</b>	19.461	16.461	11.931	9.493	13.422
<b>İran</b>	31.041	18.419	17.822	18.144	18.472
<b>Fransa</b>	5.146	5.868	6.232	6.680	5.190
<b>Şili</b>	8.712	13.109	13.110	13.104	24.437
<b>İspanya</b>	13.301	13.137	12.806	13.510	13.020
<b>Diğer</b>	36.995	39.066	41.690	45.273	48.320
<b>Toplam</b>	674.480	940.469	949.213	983.527	1.014.055

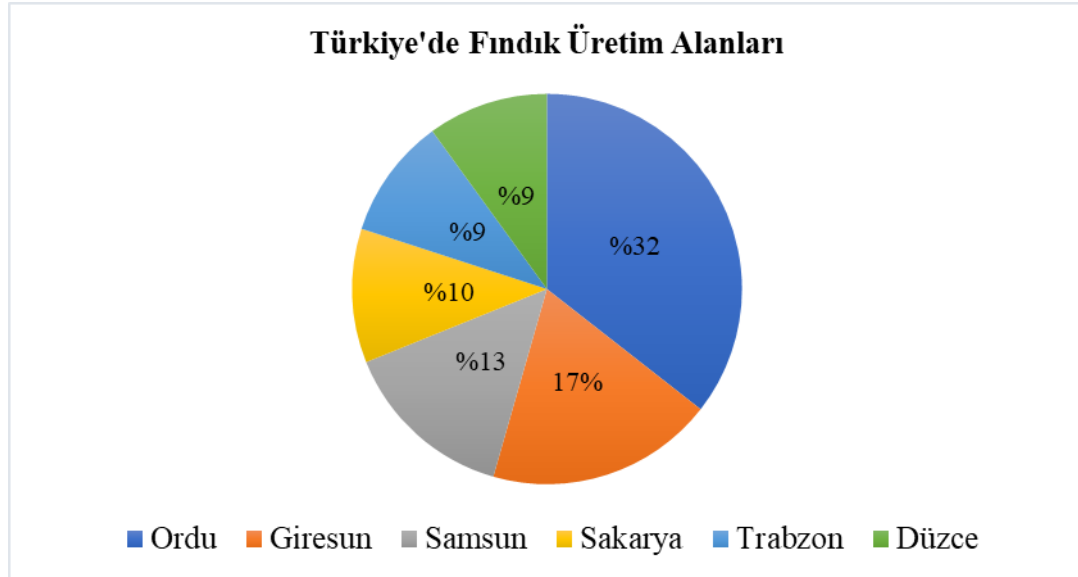
Kaynak: (FAOSTAT, 2020).

Tablo 13'e bakıldığında dünya genelinde toplam 1.014.055 hektar fındık dikim alanı olduğu görülmektedir. Dünyadaki fındık dikim alanlarının büyük bir bölümü ülkemizde bulunmaktadır. Türkiye'de 2015'te 439.119 hektar olan fındık dikim alanı 2019'da 734.409 hektara kadar artış göstermiştir. Bu tabloya göre Türkiye dünya genelinin ortalama %75'lik fındık dikim alanına sahiptir.

#### 4.2. Türkiye'de Fındık Üretimi

Ülkemizde Karadeniz Bölgesi'nin kıyı şeridinde daha yoğunlukta bulunan fındık bahçeleri, sahilden içeriye doğru 30 kilometreyi geçmeyen alanlarda bulunmaktadır. Batı Karadeniz'de Zonguldak'tan başlayarak Doğu Karadeniz'e doğru ve hemen hemen Gürcistan'a kadar fındık bahçeleri uzanmaktadır (Fatsa Ticaret Borsası, 2015).

**Tablo 14: Türkiye'de Fındık Üretim Alanları**



Kaynak: (Esnaf Sanatkarlar ve Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü Fındık Raporu, 2019).

Ülkemizde yaklaşık 33 ilimizde fındık üretimi yapılmaktadır. Bu üretimde hektar ve ton bakımından en fazla olan il Ordu'dur. Türkiye'de fındık dikiminin en fazla olduğu iller olan Ordu'da %32, Giresun'da %17, Samsun'da %13, Sakarya'da %10, Trabzon ve Düzce'de ise %9 olarak sıralanmıştır (Esnaf Sanatkarlar ve Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü Fındık Raporu, 2019, s. 10).

Türkiye'de fındık üretiminin yapıldığı üç bölge vardır.

1. **I. Standart Bölge:** Ordu, Giresun, Trabzon, Rize ve Artvin
2. **II. Standart Bölge:** Samsun, Sinop, Kastamonu, Zonguldak, Bolu, Sakarya ve Kocaeli
3. **Çerezlik Bölge:** İstanbul ve Bursa da dahil olmak üzere yaklaşık 25 ili kapsamaktadır (Esnaf Sanatkarlar ve Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü Fındık Raporu, 2019, s. 10).

Fındık, kuruyemiş olarak tüketiminin yanı sıra tatlıcılık, pastacılık, helvacılık ve çikolata üretiminde oldukça fazla şekilde kullanılmaktadır. Dünyada fındık üretiminin %75'ini Türkiye gerçekleştirmekte ve ülkemizde yaklaşık 33 ilde fındık üreticiliği yapılmaktadır (Kalkınma Atölyesi, 2013a; Kablay, 2015, s. 98). Tablo 14'te de görüldüğü üzere Türkiye'de en fazla fındık üretiminin yapıldığı Ordu ili Türkiye fındık üretiminin I. Standart Bölgesinde yer almakta, fındık üretiminin %32'sini gerçekleştirmekte ve en fazla işçinin istihdam ettiği alan olmaktadır (Kalkınma Atölyesi, 2013b; Kablay, 2015, s. 103).

Fındığın esas yetişme alanı olan Orta ve Doğu Karadeniz Bölgesi'nin dışına çıkışında arazinin engebeli olmasının önemi, devletin getirdiği taban fiyat uygulamasının fındık tarımına olan ilginin artışından kaynaklandığını söylemek doğrudur. Bu nedenle fındık yetiştirme Ordu, Giresun, Trabzon gibi I. Standart bölgelerin dışındaki illere de kayarak Samsun, Kocaeli ve Düzce gibi illerimizde alternatif tarım olarak sebze meyveciliğe ilave olarak yapılmaktadır (Baş, 2019, s. 66).

### 4.3. Alana İlişkin Literatür Özeti

Kadın işgücü sorunları konusunda literatürde bazı çalışmalar yer almaktadır. Bu bölümde, bu çalışmalara yer verilecektir. Kadınlar çalışma hayatında toplumsal cinsiyet rollerinin etkisinde kalmaktadır. Bu nedenle kadınlar daha çok “kadın işi” olarak belirlenmiş meslekler ve işlerle uğraşmaktadır. Bu durum kadınların iş bulma olanaklarını sınırlı hale getirmektedir. Kadınlar aynı zamanda cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bebekoğlu ve Wasti'nin, Dalkıranoglu ve Çetinel'in, Demir'in, Nakışci Kavas ve Develi'nin yapmış olduğu çalışmalarda, kadınların işe giriş, görevlendirilme ve terfi süreçlerinde erkeklerden daha az tercih edildiği, erkeklere göre daha düşük konumlarda çalıştırıldığı, erkeklere göre daha fazla çaba harcamak zorunda kaldığı ve yasal izin haklarını kullanmada sorun yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (Bebekoğlu ve Wasti, 2002; Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008; Demir, 2011; Nakışci Kavas ve Develi, 2020).

Çalışma hayatındaki cinsiyet temelli ayrımcı davranışlar kadınların işgücü piyasalarındaki varlığını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle kadınlar özellikle “kadın işi” olarak görülen bazı meslek ve işlerde yoğunlaşmaktadır. Kadınların işe girişte, iş görevlendirmesi ve terfi alma süreçlerinde kadın-erkek ayrımcılığına maruz kaldıkları sıklıkla görülmektedir. Aynı zamanda evli kadın çalışanların ev hayatındaki sorunları işteki verimliliklerini olumsuz etkilemektedir. İslamoğlu ve Yıldırımalp'in ve Akın Acuner'in çalışma hayatında kadın sorunları hakkında yapmış olduğu çalışmalarda, iş hayatındaki yorgunluklar nedeniyle çocuklarına, eşine ve ev içi sorumluluklarına vakit ayırmakta zorluk çeken kadınların ev içi tartışmalara maruz kaldığı ve işgücü piyasalarını terk etme düşüncesine kapıldığı sonucuna ulaşılmıştır (İslamoğlu ve Yıldırımalp, 2014; Akın Acuner, 2019).

Karaca'nın, Eroğlu Toraman'ın, Oyuryüz ve Gürel'in kadın yöneticiler hakkındaki çalışmalarında, kadınların duygusallık gibi özellikleri nedeniyle kadın çalışanların yöneticilik, müdürlük gibi üst konumlarda yer almasına olanak verilmediği, çalışan kadınların iş-aile hayatı dengesini kurmakta zorluk çektiği sonucuna ulaşılmıştır (Karaca, 2007; Eroğlu Toraman, 2011; Oyuryüz ve Gürel, 2015).

Karali'nin ve Halaçlı'nın kadın çalışanları incelediği çalışmalarında kadınların başlıca sorunları, kadınların iş hayatında maddi yetersizlikler nedeniyle yer alması, “kadın işi- erkek işi” gibi kalıplaşmış cinsiyetçi yaklaşımlar ve mesleklerin kadınların iş hayatındaki verimliliğini olumsuz etkilemesi ve çalışan kadınların iş ile ev sorumluluklarını yerine getirmede zorlanması sonucu aile içi huzursuzlukların meydana gelmesi olarak bulunmuştur (Karali, 2016; Halaçlı, 2018).

Çalışan kadınların ev hayatındaki sorunlar çoğunlukla cinsiyet temelli sorunlardan kaynaklanmaktadır. Bu da kişilerin anne ve eş olma durumundan doğmaktadır. Önel ve Özyılmaz'ın kadın çalışan sorunları hakkında yapmış olduğu çalışmalarda, kadınların iş hayatı yorgunluklarına ek olarak ev içi işler ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları yerine getirmede zorluk çektikleri sonucu çıkmıştır (Önel, 2006; Özyılmaz, 2016).

Kansız ve Akın Acuner'in yapmış olduğu çalışmada, kadınların öncelikli görevinin annelik ve ev içi sorumluluklar olduğu düşüncesinin, çalışan kadınların hane bütçesine “katkı sağlayan” eşlerinin ise “evi geçindiren” olarak görülmesine sebep olması kadınların olumsuz etkilenmesine sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kansız ve Akın Acuner, 2009).

Ulukan ve Ciğerci Ulukan'ın 2011'de mevsimlik fındık işçileri hakkında yapmış oldukları çalışmada, kadınların fındık hasadında işçi olarak çalışıp aynı zamanda ev içinde temizlik, yemek hazırlama gibi işlerle uğraştıkları sonucu çıkmıştır (Ulukan ve Ciğerci Ulukan, 2011).

Kablay'ın 2016'da mevsimlik fındık işçileri hakkında yaptığı çalışmasında, fındık hasadında çalışan kadınların kazandıkları ücretleri kendilerinin alamadıkları, ücretlerinin eş ya da babaya verildiği ve “kadın işi” olarak belirlenen temizlik vb. işlerin kadınlar tarafından yapıldığı sonucu çıkmıştır (Kablay, 2016).

Kablay'ın 2018'de mevsimlik fındık işçilerinin yaşam koşullarını incelediği çalışmasında, kadınların fındık toplamanın yanı sıra ev içinde yemek hazırlama, su temin etme, çamaşır yıkama, çadırların temizliği, çocuk ve yaşlıların bakımı ve bulaşık gibi işleri de yaptıkları görülmüş ve fındık hasadında kazandıkları ücretleri eşlerine verdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Kablay, 2018).

Baş'ın "Fındık Üretiminde Kadın Emeği: Fatsa Örneği" adlı yüksek lisans tez çalışmasında, mevsimlik fındık işçisi olarak çalışan kadınların bu alanda "ek gelir" elde ettikleri, kadınların fındık toplamak dışında ev içi rutin işler, çocuk ve yaşlı bakımı, tarla-bahçe işleri ve hayvancılık gibi işlerle de uğraştığı sonucuna ulaşılmıştır (Baş, 2019).

Ciğerci Ulukan'ın fındık fabrikasında kadın emeğini incelediği çalışmasında, kadınların çoğunlukla maddi yetersizlik, borçluluk, eşin işsizliği ya da hastalığı gibi durumlar ile iş hayatına atıldığı, fabrika içerisinde "kadın işi-erkek işi" şeklinde ayrışmalarla asıl iş dışındaki temizlik gibi işlerin kadınlar tarafından yapıldığı, kadınların fabrikada yoğun çalışma temposunun üzerine ev içi işler ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları yürütmede zorlandığı sonuçları bulunmuştur (Ciğerci Ulukan, 2019).

#### **4.4. Araştırmanın Konusu**

Araştırmanın konusu; toplumsal cinsiyet rolleriyle donatılan kadınların işgücü piyasalarındaki yerini ve kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları belirlemek ve kadınların iş ile aile hayatında üstlendikleri rolü, ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan incelemektir.

#### **4.5. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı; kadınların toplumdaki rolü, konumu ve istihdamının araştırılmasıyla, çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlarını, kariyerleri içerisinde ayrımcılık ve fırsat eşitsizlikleriyle karşılaşmış ve karşılaşmadıklarını ve iş ile aile hayatı arasındaki dengeyi nasıl sağladığını/sağlamaya çalıştığını fındık fabrikası çalışanları özelinde incelemektir. Kavramsal çerçeve ve alan araştırması ile mevcut durumla ilgili yeni politikaların önerilmesi de amaçlamaktadır.



#### **4.6. Araştırmanın Önemi**

Tarihsel süreç içerisinde üretim biçimlerinde yaşanan değişim çalışma biçimlerinde de önemli değişiklikler yaratmıştır. Özellikle 1970 sonrası uygulaması artan esnek çalışma modelleri kadın istihdamını da etkilemiştir. Yaşanan değişim ve gelişmelerle kadınların işgücüne katılımları artmış ancak bu artış özellikle enformel sektör olarak kabul edilen güvencesiz çalışma biçimlerinde gerçekleşmiştir. Diğer yandan kadınları hem toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı koruyan ve onların işgücüne katılmasını kolaylaştırmayı amaçlayan ulusal ve uluslararası düzenlemeler de yapılmıştır.

Kadınların geleneksel rolleri olarak görülen ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi işler hem onların istihdama katılımını zorlaştırmakta, hem “kadın işi” olarak görülen işlerde istihdamına, hem de çalışma hayatında ikinci planda kalmalarına neden olmaktadır. Kadınların işgücüne katılımını artırmayı amaçlayan destekler, projeler, politikalar ve çalışmalar olsa bile kadınların istihdam oranlarına bakıldığında erkeklerin istihdam oranı ile arada hala büyük bir fark olduğu görülmektedir. Yapılan incelemelerin sonucuna bakıldığında kamu ve özel sektörde çalışan kadınların, kadınlara yönelik destek ve teşviklerden aynı derecede yararlanmadığı görülmektedir. Kadınların istihdama katılamamasının en önemli nedenleri arasında ataerkil toplum yapısı ve toplumsal cinsiyet rolleri yer almaktadır. Kadınlar ev ve işteki sorumluluklarını dengede tutmakta zorlanmaktadır. Bu nedenle kadın çalışanların işgücüne katılımı, çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların belirlenmesi ve kadınların iş ile aile hayatları arasındaki uyumun sağlanması konusunda yapılan uygulamaların incelenerek betimlenmesi ve bu konuda yeni politikaların oluşturulması açısından önem taşımaktadır.

#### **4.7. Araştırmanın Yöntemi**

Bu çalışmada kadınların çalışma hayatına katılımı ve iş-aile hayatı arasındaki uyumu sağlama noktasında geliştirdikleri taktikleri öğrenmek amacıyla nitel araştırma yöntemiyle tercih edilmiştir. Araştırmada yarı yapılandırılmış soru formu ile derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Çalışmada nitel araştırma

yönteminin kullanılmasının birden çok nedeni bulunmaktadır. Öncelikle kişilerin işgücüne katılımları, iş hayatlarındaki sorunlar, aile hayatları, iş-aile hayatı uyumu gibi konuların kişilerin işgücüne katılımlarını ne yönde etkilediğini anlamak ve bu durumun temelini inmek bu kişilerle yüz yüze görüşerek mümkün olacağı için niteliksel araştırma yöntemi tercih edilmiştir.

Görüşmecilere sorulan sorular üç bölüm olarak hazırlanmış ve toplamda 38 sorudan oluşmaktadır. Ancak yarı yapılandırılmış soru formu olduğundan görüşmelerin akışına göre konuya ilişkin ek sorular da sorulmuştur. Görüşmecilere öncelikle sosyo- demografik verileri öğrenmeye yönelik sorular olan; yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, çocuk sayısı, memleket ve eğitim durumu sorulmuştur. Daha sonra iş hayatına yönelik sorular olan; çalışma nedeni, iş hayatının nasıl başladığı ve çalışma kararını kimin verdiği, bu işi nasıl buldukları, bu işte ne kadar süredir çalıştığı, önceden iş tecrübelerinin olup olmadığı, bu işten önce çalıştığı işler, iş hayatında yaşadıkları zorluklar, gelir durumu, çalışma şartları, iş sağlığı ve güvenliğine dair önlem alınıp alınmadığı, işyerindeki sosyal hakları kullanıp kullanmadığı gibi sorular sorulmuştur. Son olarak ev hayatıyla ilgili; evde kaç kişi yaşadıkları, evdeki sorumlulukları ve bu sorumlulukları nasıl sürdürdükleri, ev işleriyle ilgili yardım alıp almadıkları, evde bakıma muhtaç olan çocuk, engelli veya yaşlı olup olmadığı ve bu kişileri kimin baktığı ve evdeki hangi işten en çok yakındığı gibi sorular sorulmuştur. Yarı yapılandırılmış soru formundaki sorular tez yürütücüsü ve danışmanı tarafından hazırlanmış, önce pilot çalışma yapılarak sorulara son şekli verilmiştir.

Alan araştırması için Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kuruluna başvurulmuş. Kurulun 23/12/2020 tarih ve 2020/102 nolu kararı ile çalışma “etik yönden uygun” bulunmuştur. Etik kurulu kararı çıktıktan sonra saha çalışması yapılmıştır.

#### **4.8. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini, Ordu ilinde fındık fabrikasında çalışan 788 kadın işçi oluşturmaktadır. Ordu ili merkezi ve ilçelerinde küçük-büyük ölçekli toplamda 40 tane fındık fabrikası bulunmaktadır. Bu fabrikalarda 788’i kadın

1777'si erkek işçi olmak üzere toplamda 2565 işçi çalışmaktadır<sup>1</sup>. Araştırmanın örneklemini ise 30 kadın işçi oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde nitel araştırmada kullanılan yöntemlerden biri olan “kartopu örneklem yöntemi” kullanılmıştır. Kartopu örnekleme yöntemi, rastlantısal olmayan ve amaçlı örnekleme yöntemlerindedir (Turhanoğlu, Suğur, Gönç Şavran ve Çetin, 2018). Bu yöntem, araştırma konusuyla ilgili geniş bilgi sahibi olabilen kişilerin belirlenmesinde önem arz etmektedir. Araştırma kapsamında Ordu ili seçilmesinin öncelikli nedeni, Ordu'nun Türkiye'deki fındık üretiminde ilk sırada yer almasıdır. Araştırmaya 18 yaş üstü fındık fabrikasında çalışan kadınlar dahil edilmiştir.

#### **4.9. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları**

Doğu Karadeniz Bölgesi fındık üretiminin en yaygın olduğu, kadınların hem hasatta hem de fındık fabrikalarında çalıştığı dolayısıyla kadın emeğinin yoğun olarak kullanıldığı bir bölgedir. Bu nedenle araştırma Ordu ili ve ilçelerinde bulunan fındık fabrikalarında gerçekleştirilmiştir. Fındık fabrikalarında vardiyalı çalışma biçimi olduğundan vardiyalar belirlenerek çalışanların izni doğrultusunda yüz yüze görüşmeler yapılmıştır.

Görüşmeye katılmak istemeyenler çalışmanın sınırlılıklardan ilkinin oluşturmaktadır. Diğer yandan tüm dünyada yaşanan ve Mart 2020'den beri ülkemizi de etkileyen Covid-19 Pandemisi nedeniyle karantina süreçleri ve kısmi ya da tam kapanma dönemleri uygulanması diğer bir sınırlılığı oluşturmaktadır. Bu sınırlılığı aşmak için fabrika yöneticileri ile görüşülerek karantina süreci yaşanmayan ve kısmi ya da tam kapanmanın olmadığı dönemde çalışma gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kadınların çalışma hayatı ve iş-aile uyumu konusunda olduğundan sadece kadın çalışanlarla görüşme yapılmış, erkek çalışanlar çalışmaya dahil edilmemiştir.

---

<sup>1</sup> Fabrikada çalışan işçi sayısı araştırılarak elde edilmiştir.

Görüşmeler 8 Mart 2021- 17 Mart 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışma 50 erkek 180 kadın olmak üzere 230 işçinin istihdam edildiği bir fındık fabrikasında gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin gerçekleştirildiği fındık fabrikası 1953 yılında Ordu'da kurulmuştur. Fabrikada fındık kırma, kabuklu ve iç fındık satışı, entegre tesislerin kuruluşuyla kavrulmuş fındık, beyazlatılmış fındık, kıyılmış fındık, fındık unu ve fındık püresi üretimi gerçekleştirilmektedir. Fabrika kırım tesisinin yıllık iç fındık kapasitesi 15 bin ton ve entegre tesisinin yıllık fındık kapasitesi ise 10 bin tondur.

#### **4.10. Araştırmanın Bulguları**

##### **4.10.1. Çalışmaya Katılanların Sosyo-Demografik ve Ekonomik Özellikleri**

Çalışmaya katılan kadınlar farklı yaş gruplarına aittir. Ayrıca bu kadınların eğitim ve medeni durumları da farklılık göstermektedir. Çalışmaya katılan kadınların sosyo-demografik özellikleri Tablo 15'te detaylı şekilde belirtilmiştir.

**Tablo 15: Çalışmaya Katılanların Sosyo Demografik ve Ekonomik Özellikler**

<b>Tanımlayıcı Özellikler</b>	<b>Gruplar</b>	<b>Frekans</b>
<b>Yaş</b>	25-40	10 Kişi
	41-49	7 Kişi
	50 Yaş Üzeri	3 Kişi
<b>Medeni Durum</b>	Bekar	2 Kişi
	Evli	17 Kişi
	Eşi Ölmüş	1 Kişi
<b>Çocuk Durumu</b>	Var	18 Kişi
	Yok	2 Kişi
<b>Çocuk Sayısı</b>	1 Çocuk	3 Kişi
	2 Çocuk	10 Kişi
	3 Çocuk ve Üzeri	5 Kişi
<b>Eğitim Durumu</b>	İlkokul Mezunu	4 Kişi
	Ortaokul Mezunu	7 Kişi
	Lise Mezunu	9 Kişi
<b>Memleket</b>	Ordu	19 Kişi
	Giresun	1 Kişi
<b>Eşin İş Durumu</b>	Çalışıyor	14 Kişi
	Çalışmıyor	3 Kişi
<b>Hanenin Aylık Geliri</b>	2500-3500 TL	4 Kişi
	3600-5000 TL	6 Kişi
	5000 TL ve Üzeri	10 Kişi
<b>Hanenin Ek Gelir Durumu</b>	Ek Gelir Kaynağı Var	10 Kişi
	Ek Gelir Kaynağı Var	10 Kişi

Çalışmaya katılan kadınların yarısı 25-40 yaşları arasında, 7'si 41-49 yaşları arasında, 3'ü ise 50 yaş üzeridir. Medeni duruma bakıldığında, çalışan kadınların 2'sinin bekar, 17'sinin evli ve 1'inin ise eşinin ölmüş olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamındaki kadın çalışanlardan 18'i çocuk sahibi iken 2'si ise çocuk sahibi değildir. Bu da çocuk sahibi olan kadınların çalışmaya daha çok ihtiyaç duyduklarını kanıtlar niteliktedir. Çocuk sahibi olan kadınların 3'ü bir çocuk sahibi, 10'u iki çocuk sahibi ve 5'i de üç çocuk sahibidir. Çocuk sahibi az olan kadınların yaşları, çok çocuk sahibi olan kadınlara göre daha küçüktür. Çalışmaya katılan kadınlardan 4'ü ilkokul mezunu, 7'si ortaokul mezunu ve 9'u da lise mezunudur. Bu fabrikadaki kadınların eğitim düzeyleri Çiğerci Ulukan'ın (2019, s. 130) çalışmasındaki kadınların eğitim düzeyine göre daha iyi durumdadır. Kadınların bazı bölgelerde okuryazar olmama durumu düşünüldüğünde tüm kadınların okuryazar olması ve yaklaşık yarısının da lise

mezunu olması bölgede kadınların eğitimi açısından daha az sorun olduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyinin, fabrikada yapılan işin vasıf gerektirmeyen bir iş olmasıyla doğrudan bir ilişkisi vardır. Çalışmakta olan kadınların 19'u Ordu, 1'i ise Giresunludur. Aynı zamanda araştırma kapsamındaki kadınların 14'ünün eşleri aktif olarak çalışırken 3'ünün eşleri işsizdir. Eşleri işsiz olan kadınların çalışması bir zorunluluktur.

Çalışmaya katılan kadınların 4'ünün aylık hane geliri 2500-3500 TL aralığında, 6'sının 3600-5000 TL arasında ve 10'unun da 5000 TL ve üzeri olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamındaki kadınların 10'unun aylık hane gelirinin 5000 TL ve üzeri çıkmasındaki en büyük etken bu kadınların 14'ünün eşlerinin de çalışıyor olmasıdır. Aynı zamanda kadın çalışanların 10'unun haneye ek gelir kaynağı var iken 10'unun da ek gelir kaynağı yoktur. Ek gelir kaynağı olan kadınların hepsinin fındık bahçeleri olduğu ve bu bahçelerden dönemlik gelir sağladıkları belirtilmiştir.

#### **4.10.2. Çalışmaya Katılan Kadınların Çalışma Nedenleri**

Çalışmaya katılan evli kadınların 14'ünün iş hayatında yer almasının en önemli nedeni ekonomik yetersizlikler, eşin gelirinin yetmemesi, çocukların olmasının giderleri arttırmasıdır. Ciğerci Ulukan'ın Ordu'nun Ünye ilçesinde yaptığı araştırmada da bu duruma benzer durumlar gözlemlenmiştir. Kadınlar genellikle ekonomik yetersizlikler nedeniyle çalışma hayatına girmiştir. Özellikle gelirin yetmemesi ve borçluluk düzeyleri kadınların işgücüne katılmasında etkili olmuştur (Ciğerci Ulukan, 2019, s. 132). Araştırma kapsamındaki kadınlardan bazıları çalışma nedenlerini şu şekilde ifade etmektedirler:

“Çalışma nedenim ekonomik yetersizlikler diyebilirim. Sadece eşimin çalışmasıyla bir ailenin geçinmesi çok zor olduğu için ben de elimi taşın altına koymak istedim. En azından ekonomik olarak biraz daha rahatladık.” (Canan, 44).

“Herkes gibi ben de maddi zorluklar nedeniyle çalışma hayatına girdim. 3 tane çocuk olduğu için giderler artmış durumdaydı. Bir tek eşimin maaşı evi geçindirmeye yetmiyordu. Ben de çalışıp eve katkıda bulunmak istedim.” (Hülya, 40).

Bekar olan kadın çalışanlardan biri ise öncelikli amacının ihtiyaçlarını daha rahat karşılamak ve çeyiz hazırlamak olduğunu şu şekilde ifade etmiştir:

“Hem ekonomik olarak hayat şartları zor bu yüzden çalışmazsam olmuyor. Hem de yakında evleneceğim için çeyiz hazırlıyorum. Çalıştığım için en azından bunları karşılayabiliyorum.” şeklindedir (Semra, 25).

Aynı zamanda bekar olan ve babasının engelli olması nedeniyle ailesini geçindiren bir kadın ise üniversiteye gidemediğini ve hatta bu nedenle evlenmediğini şu şekilde belirtmiştir:

“Babam normalde çalışıyordu. Kaza geçirdi ve engelli oldu. Bu olay ben liseyi bitirdikten sonra oldu. Durum böyle olunca ailemi geçindirmek bana kaldı. Ben de üniversite okumak isterdim ancak bu durumda ailemi geçindirmek zorundaydım. O yüzden de çalışıp aileme baktım hep. O zamandan beri de çalışıyorum. Durum böyle olunca da evlenmedim. Bu saatten sonra daha evlenir miyim bilmem.” (Serpil, 32).

Ayrıca evli kadınların iş hayatına atılmalarında eşlerinin işsiz olması da rol oynamaktadır. Baş'ın (2019, s. 92) yaptığı çalışmada kadınların eşlerinin tarım işçisi ve gurbette işçi olarak çalıştığı görülürken bu çalışmada eşlerin işsizliğine rastlanmıştır. Çalışmaya katılan kadınlardan 3 kişinin eşi işsizdir. Bu durumda kadınların işe ihtiyaçlarını etkilemektedir. Araştırmaya katılan kadınlar çalışma nedenlerini şu şekilde dile getirmişlerdir:

“Eşim çalışmadığı için ben çalışmak zorundayım. Yıllardır sadece ben çalıştım. Önceden eşim günü birlik işlerle ilgilendiği için eve düzenli bir gelir gelmiyordu. Bu yüzden de çalışma kararı aldım.” şeklindedir (Ayşe, 50).

“Ekonomik nedenlerden dolayı çalışıyorum. Eşimin düzenli bir işi olmadığı için ben de evi geçindirmek amacıyla işe girdim.” şeklindedir (Şengül, 40).

Çalışmaya katılan evli kadınların iş hayatına atılmalarındaki bir diğer etken ise satın alınan mülk-araç gibi varlıkların ödemeleri yani borçlanmadır.

Aysan ve Kablay'ın çalışmasında da bu duruma paralel sonuçlar gözlemlenmiştir. Hanelerin borçluluk durumu, kişilerin tüm çalışma koşullarına katlanarak çalışmaya mecbur kalmalarına neden olmuştur (Aysan ve Kablay, 2017, s. 66). Normalde çalışmayan ancak mülk ya da araç alımı gibi bir durumda hane gelirine katkı sağlamak amaçlı çalışmaya başlayan kişiler de gözlemlenmiştir. Çalışmaya katılan kadınlardan biri bu konuda düşüncelerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Evlendikten sonra ev satın aldık. Kredisini ödemek için ben de çalışıp katkı sağlamak istedim. Hem de yaşım genç olduğu için evde oturmak istemedim.” şeklinde belirtilmiştir (Yasemin, 33).

Tüm bu yanıtlar kadınların iş hayatında zorunluluk nedeniyle yer aldığını göstermektedir. Ataerkil bir yapı mevcut olan toplumumuzda klasikleşen ev geçindiren baba ve erkek figürü burada da izlerini sürdürmektedir. Ancak bu kalıp düşünce maddi olanaksızlık ortaya çıktığında bu figür önemini kaybetmektedir. Çünkü ailenin maddi anlamda erkeğin maaşıyla geçinemeyecek duruma gelmesi veya hanelerin borçlanması halinde normalde evi geçindiren erkek, ancak evdeki işlerin aksatmayacağı kanısına vardığında eşinin çalışmasına izin vermektedir. Bu da kadınların iş hayatına girişlerindeki nedenin zorunluluktan kaynaklandığını göstermektedir. Bu zorunluluğun nedenleri; maddi yetersizlikler, eşlerin işsizliği, hanelerin borçlanması, eşlerin hastalığı ya da engelliliği gibi durumlardır. Bu gibi durumlarda ailedeki erkeklerin, kadınların çalışmasına olan bakışları yumuşamaktadır.

#### **4.10.3. Çalışmaya Katılan Kadınların İş Hayatlarıyla İlgili Özellikler**

Bu bölümde çalışanların bazı sosyo-demografik özellikleri ile iş hayatları arasındaki ilişkinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Çalışmaya katılan kadınların iş grupları, çalışma süreleri, çalışma saatleri, fazla mesai yapıma durumu ve çalışanların sosyal olanakları Tablo 16'da gösterilmektedir.



**Tablo 16: Çalışmaya Katılanların İş Hayatıyla İlgili Özellikleri**

<b>Tanımlayıcı Özellikler</b>	<b>Gruplar</b>	<b>Kişi</b>
<b>Yapılan İş</b>	Üretim Bandı	9 Kişi
	Kıyım	5 Kişi
	Paketleme	6 Kişi
<b>Çalışma Süresi</b>	3-5 Yıl	8 Kişi
	6-8 Yıl	5 Kişi
	9 Yıl ve Üzeri	7 Kişi
<b>Çalışma Saati (Haftalık)</b>	45 Saat (6x7,5 saat)	20 Kişi
<b>Fazla Mesai Yapılma Durumu</b>	Evet	20 Kişi
<b>Çalışanların Sosyal İmkanları</b>	Yemek Yardımı Yol Yardımı	20 Kişi

Araştırma kapsamındaki kadınların bu işi bulma durumları incelendiğinde bu kadınlardan 13'ünün arkadaşı, 5'inin akrabası ve 2'sinin de eşi aracılığıyla işe girdiği görülmektedir. Ayrıca çalışmaya katılan kadınların çalışma sürelerine bakıldığında, kadınlardan 8'inin üç ile beş sene arasında, 5'inin altı ile sekiz sene arasında ve 7'sinin de dokuz sene ve üzerinde çalıştığı görülmektedir. Bunun yanı sıra çalışmaya katılan kadınların 9'unun daha önce hiç çalışmadığı, 7'sinin daha önce farklı fabrikalarda belirli sürelerde çalıştığı, 4'ünün de daha önce farklı sektörlerde belirli sürelerde çalıştığı saptanmıştır.

Ciğerci Ulukan'ın (2019, s. 133) çalışmasında, fabrikada kadınların genellikle fındık kırma, ayıklama, kavurma ve paketleme işlerinde çalışması durumu bu fabrikada da görülmektedir. Çalışmaya katılan kadınlardan 9'u bantlarda, 5'i kıyımda, 6'sı da paketlemede çalışmaktadır. Bantlarda çalışan kadınların görevi, bant üzerinden geçen fındıkların seçilmesidir. Kıyımda çalışan kadınların görevleri, seçilen ve eleklerden geçen fındıkların makineler tarafından istenilen şekillerde kesilmesi işidir. Kıyımda işler makineler tarafından yapılırsa da makinelerin ayarlanması ve kesilen fındıkların çuvallara doldurulması gibi işler kadın çalışanlar tarafından yapılmaktadır. Paketlemede çalışan kadınların görevi ise kıyımdan gelen fındıkların belirli şekillerde paketlenip satışa hazırlanması işidir. Bu üç alanda çalışan kadınlardan bir günlük çalışma gününü anlatması

istenmiştir. Bantlarda çalışan kadınlardan ikisi iş gününü şu şekilde ifade etmektedir:

“Sabah 08:00 gibi işbaşı yapıyoruz. Ben bantta çalışıyorum. Benim görevim bant üzerinden geçen fındıklar arasından taş, toprak gibi şeyleri ayıklamak ve fındıkların kötülerini seçmek. Öğlen 12:00’ye kadar bu işi yaparım. 12:00’de 1 saat yemek molamız var. Yemeğimizi yer, çayımızı içer 13:00’de işe geri döneriz. 16:30’ a kadar yine aynı işimizi yaparız. 16:30’da iş biter dağılırız. Haftada 1 gün iznim var o da pazar günü.” (Ayşe, 50).

“08:00’da iş başlıyor. Ben bantta çalışıyorum. Yani akan bir bant üzerinden geçen fındıklar arasından yabancı maddeleri ayıklıyorum. Şekli kötü olanları ayırıyorum. Öğle 12:00’den 13:00’e kadar da yemek molamız oluyor. 16:30’da paydos oluyor. Haftalık bir gün iznim var. Pazar günü izin günüm.” (Şengül, 40).

Kıyımda çalışan kadınlar bir günlük çalışma günlerini şu şekilde anlatmaktadır:

“Ben kıyımda çalışıyorum. Yani eleklerden ayrılan fındıkların makinelerde boyutlarına göre kesilmesi işi. Bu işi makineler yapıyor tabi ancak çuvallara dolması, taşmaması, ağırlıklarına ve şekillerine göre yapılması ayarlanması gibi işlerle uğraşıyorum. İşe 08:00’da başlıyorum. Çalışırken tuvalet, sigara ve ibadet ihtiyaçlarımızı giderebiliyoruz. 12:00’de yemek var. 13:00’e kadar yemek yenilir, çay içilir. 13:00’de iş başı yapıyoruz. Aynı şekilde 16:30’ a kadar devam edip paydos veriyoruz. Pazar günleri izin günüm.” (Serpil, 32).

“İşe 08:00’da başlıyorum. Ben kıyımda çalışıyorum. Eleklerden gelen fındıkların istenilen şekillerde kesilmesi işini yapıyorum. Fındıkların file olarak gibi dilimlenmesi, kıyılması ya da toz hale getirilmesi gibi işler. Bu işleri makineler yapıyor olsa da makinelerin başında olmak, kesilen ayrılan fındıkların çuvallara dolumu sırasında istenilen şekillerde olmasını sağlamak, taşırılmamak ve kontrol etmek gibi işleri bizler yapıyoruz. 12:00’de öğle aramız başlıyor. 13:00’e kadar yemek ve dinlenme ihtiyacımızı sağlıyoruz. Sonra tekrar aynı işe devam ediyoruz. 16:30’da işten çıkıyorum. Haftalık 1 gün izin günüm var. İzin günü olarak pazar gününü kullanıyoruz.” (Hacer, 38).

Paketlemede çalışan kadınlardan ikisi bir günlük çalışmayı şu şekilde ifade etmektedir:

“08:00’de işbaşı yapıyorum. Ben paketleme işinde çalışıyorum. Kıyımdan gelen fındıkların istenen miktarlarda istenen şekillerde paketlemesini yapıyorum. Öğlen 12:00’ye kadar bu şekilde çalışıyorum. Sonra 12:00 ile 13:00 arasında yemek molamız var. Yemekten sonra tekrar

işime dönüyorum. Akşam 16:30'da da paydos oluyor. Haftalık izin günüm pazar günü. (Ayten, 31).

“İşe 08:00'de başlıyorum. Ben paketleme kısmında çalışıyorum. Seçilen ve kıyımından geçen fındıkların paketlenmesi işini yapıyorum. Burada kadın-erkek bir arada çalışıyoruz. 12:00 ile 13:00 arasında yemek saatimiz var. Bu aralıkta yemek yiyip dinleniyorum. İş güvenliğine dair eldiven, maske, galoş kullanıyorum. Haftada bir gün iznim var. Pazar günleri izinliyim.” (Fatma, 39).

Ciğerci Ulukan'ın (2019, s. 133) çalışmasında fabrikadaki kadınların haftanın altı günü çalışması durumu bu fabrikada da görülürken, fabrikalardaki çalışma saatleri bakımından kıyaslandığında ise bu fabrikada çalışan kadınların daha iyi durumda olduğu görülmüştür. Araştırmaya kapsamındaki kadınların hepsinin 08:00'de iş başı yaptığı, 12:00-13:00 arasında öğle molasına çıktığı ve 16:30'da da işin paydos olduğu belirtilmiştir. Kadınların hepsi günlük 7,5 saat çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ancak son bir senedir ülkemizde ve tüm dünyada yayılan Covid-19 salgını nedeniyle çalışılan gün sürelerinin azaldığı da belirtilmiştir. Ayrıca araştırmanın yapıldığı fabrikada çalışan kadınlar ile çeşitli fındık fabrikalarında çalışıp emekli olmuş kadınlar kıyaslandığında çalışma saatleri dışındaki özelliklerde benzer durumlar görülmektedir. Farklı fabrikalarda çalışıp emekli olmuş iki kadına bir günlük çalışma günü sorulduğunda şu şekilde ifade etmiştir:

“Ben fabrikada bantta çalışıyordum. Oradan da emekli oldum. Sezon haricinde normalde sekiz saat çalışıyorduk. Günde üç vardiya oluyordu. Ancak fındık sezonu başladığında günde 2 vardiya olurdu ve 12 saat çalışırdık. Çok yorucu geçirdi. Bantlardan geçen fındıkları ayıklardık. 12:00-13:00 arasında yemek molamız olurdu. Çalışırken yine molalarımız olurdu. İş çıkış saatimiz 17:00'deydi. Pazar günleri izin günümüz olurdu. Servisimiz vardı, servis kullanırdık.” (Emel, 58).

“Ben paketleme işi yapıyordum. Kadın erkek karışık olarak çalışırdık. Mesaimiz 07:00'de başlardı. Günlük 8 saat çalışırdık. Günde 3 vardiya olurdu fabrikada. Fındık sezonu açıldığında ise çalışma saatimiz 12 saate çıkardı. Öğle yemeği vakti 12:00'de başlar 13:00'de biterdi. İhtiyaç aralarımız da vardı. 17:00'de de paydos olurdu. İzin günüm pazar günüydü. Yol yardımı olarak da servis kullanıyorduk.” (Filiz, 56).

Ciğerci Ulukan'ın (2019, s. 133) çalışmasında da olduğu gibi, çalışmaya katılan kadınların genel probleminin hareketsizlik, baş dönmesi ve vücut ağrıları olduğu görülmektedir. Aynı şekilde paketlemede çalışan kadınlar da ayakta

çalıştıkları için sık sık vücut ağrıları yaşadıklarını belirtmişlerdir. Kıyıda çalışan kadınlar ise devamlı çalışan makineler nedeniyle yüksek sestten yakınmaktadırlar. Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kulaklık, maske, eldiven, önlük, galoş ve bone kullanmaktadır. Fabrikada fındık seçiminde fındık tozuna maruz kalma riskine karşı maske kullanımı mevcuttur. Bazı makinelerin kullanımında koruyucu eldivenler kullanılmaktadır. Fabrikada makinelerin devamlı çalışması sebebiyle yoğun gürültü olmaktadır. Gürültü kişilerde işitme kaybı gibi sağlık ve güvenlik sorunlarına yol açmaktadır. Fındık tozu ise solunum sistemi rahatsızlıklarına neden olmaktadır (MEB, 2014, s. 31-33). Çalışma ortamı ile ilgili düşünceleri sorulan kadınlardan birkaçı sorunlarını şöyle dile getirmektedir:

“Çalışma koşullarıyla ilgili tek sorunum gürültülü ortam. Kulaklık takılıyor ama yaşım gereği biraz baş ağrıtıcı oluyor.” (Melek, 51).

“Çalışma koşulları sıcaklık ya da ortam olarak bir sorunum yok. Ama akan bant üzerinde fındık seçmek dikkat işi. Gözlerim bozuk ve gözlük kullandığım için bazı zamanlarda akan bant başımı döndürüyor. Bir de iş itibarıyla sürekli aynı pozisyonda oturup aynı işi yaptığım için vücut ağrıları oluyor. Beni zorlayan şeyler bunlar.” (Hatice, 45).

Araştırma kapsamındaki kadınlara ücretleriyle ilgili düşünceleri sorulduğunda belirgin bir ayırım dikkat çekmiştir. Bantlarda çalışan kadınlar günlük ücret aldıklarını belirtmişler, diğer alanlarda çalışan kadınlar ise aylık ücret aldıklarını belirtmişlerdir. Bu bağlamda ücretler konusu ele alındığında, bantlarda çalışan kadınlarla kıyıda ve paketlemede çalışan kadınların ücretleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bantlarda çalışan kadınlar bir ay içinde kaç gün çalışırlarsa o gün kadar ücret alırken, diğerleri aylık şekilde ücret almaktadır. Örneğin Covid-19'dan dolayı çalışma günlerinin azalması ya da fabrika içerisinde Covid-19 vakaları olması nedeniyle kişilerin çalışamaması durumunda bantlardaki kadınlar çalışmadığı günlerde ücret alamazken, paketlemedeki kadınlar bu nedenlerden çalışmasalar bile aylık ücret almaktadır. Bu durum Anayasanın 55. Maddesinde belirtilen adil ücret hakkı, 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde, ILO'nun 100 Sayılı Aynı İşte Kadın ve Erkeğe Eşit Ücret Verilmesi Sözleşmesi'nde ve CEDAW Sözleşmesi'nde belirtilen adil ücret hakkı ile ilgili düzenlemelere aykırıdır. Aslında işçilerin hasta olması durumunda sosyal güvenlikleri varsa iş göremezlik durumunda geçici veya sürekli iş göremezlik ödeneği hakkı varken bunun verilmiyor olması düzenlemelere aykırıdır. Ücret

hakkının korunamadığı anlamına gelmektedir. Diğer yandan 4857 sayılı İş Yasası madde 34/1'e göre işçinin ücreti mücbir sebep dışında 20 gün içinde ödenmemesi durumunda işçinin çalışmaktan kaçınma (iş görme borcundan kaçınma) hakkı bulunmaktadır. Bu hakka rağmen kadın işçiler bu yola hiç başvurmamışlardır.

Çalışmaya katılan kadınlara sosyal haklardan yararlanma şekilleri sorulduğunda alınan yanıtlar hemen hemen aynıdır. Çalışan kadınların geneli sigortalıdır, sosyal güvenlik hakkından faydalanmaktadır. Ancak eğitim hakkı olarak yalnızca fabrika içinde düzenlenen eğitimlerden faydalandıkları, fabrika dışındaki eğitici kurslara katılmadıklarını da belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan kadınlar yemek yardımı olarak öğle molalarındaki yemekten faydalandıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca kadınların hepsi yol yardımı olarak fabrikanın sağladığı servisi kullanmaktadır. Bantta çalışan kadınlar ücret konusunda günlük çalışmalarından dolayı ücretlerde eşitsizlik olabildiğini aktarıırken kıyım ve paketlemede çalışan kadınlar asgari ücretle çalıştıkları için bir eşitsizlik olmadığını belirtmektedir. Bu konuyla ilgili kadın çalışanlardan ikisi sosyal haklar ile ilgili şunları ifade etmektedir:

“Sosyal haklardan yararlanıyoruz. Bazı zamanlarda fabrikada işle ilgili eğitimler kurslar oluyor onları görüp öğreniyoruz. Ama işyeri dışında eğitim hakkından faydalanamıyoruz. Yemek yardımı olarak yemeğimizi öğleyin burada yiyoruz, yol yardımı olarak da servisimiz var servisi kullanıyoruz. Ücretlerde genel anlamda eşitlik var ancak bazı zamanlarda eşitliğin bozulduğunu söyleyebilirim.” (Sevim, 41).

“Sigortalı çalıştığımız için sosyal haklardan faydalanıyoruz. Ücretleri biz eşit olarak alıyoruz. Sadece az gün çalışanlar az ücret alıyor. Çok gün çalışanlar çok ücret alıyor. Bu da kişiye bağlı. Yemek yardımı da öğle yemeğimiz oluyor. Yol yardımı olarak servis var. Servisle gidip geliyoruz. Eğitim de işyeri içerisindeki eğitimler oluyor. İş güvenliğiyle ilgili ve makinelerle ilgili farklı eğitimler seminerler aldık. Ancak işyeri dışında eğitici kurs gibi şeylere katılmamız mümkün değil.” (Hülya, 40).

Aynı zamanda çalışmaya katılan kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorluklar ile ilgili görüşleri de alınmıştır. Görüşülen tüm kadınların iş hayatında yaşadıkları sorunlar ise şu şekilde sıralanmıştır:

- İşe girmeye karşı cesaretsizlik ve başaramama korkusu.
- Yasal olarak verilen izin haklarının tam anlamıyla kullanılmaması.
- Fazla mesai ücretlerinin birkaç ay sonra toplu olarak verilmesi.

- Takip ve dikkat gerektiren işlerde çalışanların birbirleriyle sohbet etmesi durumunda yetkililerce uyarılıyor olması.
- Önceden farklı yerlerde çalışanların sigortasız, eşit olmayan ve zamanında verilmeyen ücretlerle ve uygun olmayan çalışma saatleriyle çalışmış olmaları. Çalıştıkları ortamda diğer çalışanlar tarafından ezilmeleri. Aynı zamanda çalıştıkları işlerin çoğunun vasıf gerektirmeyen işler olduğundan işten atılma ile karşı karşıya kalmaları.
- Çocuğu olanların iş hayatındaki yoğun çalışmalarından evine ve çocuklarına fazla zaman ayıramaması nedeniyle vicdanlarının rahatsız olması.
- Çalışmaya yeni başlayanların yoğun çalışma temposuna alışmakta zorlanmış olmaları.
- Sabit durarak ve oturarak çalışmayı gerektiren iş alanlarında çalışanların vücut ağrılarının olması.
- Covid-19'dan önce maske kullanma alışkanlığının olmaması nedeniyle fındık tozuna maruz kalmaları.

Araştırmaya katılan kadınlardan ikisi iş hayatında yaşadıkları zorlukları şu şekilde dile getirmiştir:

“Bu iş daha önce çalıştığım işe benzemiyor. Daha önceki işimde kadın erkek ücret eşitsizliği, mesai ücretlerinin verilmemesi ve sigortaların tam yatırılmaması gibi sorunlar yaşamıştım. Bir süre idare ettim ancak evlenince de işimden ayrılmıştım. Burada böyle sorunların yok ancak fazla mesai ücretleri birkaç ay sonra toplu olarak verilebiliyor. Bu durumda ihtiyacımız olduğunda beklemek zorunda kalıyoruz. Ayrıca ben bantta çalıştığım için işim çok fazla dikkat istiyor. Ama insanız konuşmaya, muhabbet etmeye ihtiyaç duyuyoruz ve bu durumda bazen gözden kaçırdığımız şeyler olabiliyor. Bu nedenle de bizleri devamlı kontrol eden müdürlerimiz ya da yetkililer tarafından sıklıkla uyarı alıyoruz. Mesela Covid-19'dan önce çalışırken maske kullanımı çok çok nadirdi. Bu durumda da gerek çalışırken gerekse temizlikte fındık tozlarına maruz kalabiliyor ve hastalanabiliyorduk. Bir de bedensel olarak çok fazla yorgunluk oluyor.” (Yasemin, 33).

“İş hayatına ilk atıldığımda kadın olarak zorluklar yaşadım. Öncelikle kadın çalışan olmak elbette çok zor. Yani iş çok yoğun olur fazla mesaiye kalırsın evde çocukların bekler. Bir

tarafından fedakârlık yapmak zorundasın. Para kazanmak gibi bir amaç da var. Bunun vermiş olduğu vicdan yükü var. Bunun dışında kadın erkek aynı işi yapıp farklı ücretler aldığı zamanlar oldu. Bunlar çok yıpratıcı ve kadınların işten ayrılmasını tetikleyen şeyler. Ben de çok zorlandım ama bir şekilde mecburdum, idare ettim. Allahtan burada eski işlerimdeki kadar sorun yaşamadım. Burada yaşadığım sorunları ise fazla mesai ücretlerinin toplu şekilde sonraki aylarda verilmesi ve vücut ağrıları olarak söyleyebilirim.” (Yeliz, 43).

Araştırmaya katılan kadınlar iş hayatında yukarıda sayılan zorluklarla karşı karşıya kalmışlardır. Önceden çalışmış olanlar kadın-erkek ücret farklılıkları, kayıt dışılık, ücretlerin geç ve eksik veriliyor olması gibi sorunlar yaşarken, ilk kez bu fabrikada çalışma hayatına başlayanlar ise öncelikli olarak fiziksel yorgunluk, vücut ağrıları, izin günlerinin kullanılmasında ve fazla mesai ücretlerinin zamanında verilmemesi gibi sıkıntılar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Kadınlar aynı zamanda takip gerektiren işlerde anlık bir dikkat eksikliğinde yetkililerce uyarıldıklarını da belirtmişlerdir. Bir diğer zorluk ise fındık tozudur. Ciğerci Ulukan’ın (2019, s. 133) çalışmasında değindiği gibi bu fabrikada çalışan kadınlar da Covid-19 öncesinde maske kullanma alışkanlığının olmaması sebebiyle çalışırken veya temizlik esnasında fındık tozuna maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Çalışmaya katılan kadınların fazla mesaiye kalma durumları ve haftalık çalışma saatleri de incelenmiştir. Fabrikada normalde haftalık 45 saat çalışılmaktadır. Aynı zamanda çalışanlar fındık sezonu açıldığında fazla mesaiye kaldıklarını belirtmişlerdir. Araştırma kapsamındaki kadınlar fındık sezonunda en fazla 19:00’ a kadar mesaiye kaldıklarını ve fazla mesai ücretlerini daha sonraki aylarda toplu şekilde aldıklarını belirtmişlerdir. Kadınların bu durumdan rahatsız oldukları da dikkat çekmiştir. Çalışanlar Covid-19’un etkisiyle son bir senede hiç fazla mesai yapmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum kadınların ücretlerinde düşüşe neden olmaktadır. Çünkü fazla çalışma ile ücret artırılmaktadır. Çeşitli fabrikalarda daha önceden çalışmış ve emekli olmuş kadınlarla yapılan görüşmelerde fazla mesai konusunda çok önemli farklılık bulunmaktadır. Bu şekilde emekli olan eski fındık fabrikası çalışanları fazla mesai ile ilgili şunları aktarmaktadır:

“Bu bölgede fındık hasat sezonu olduğunda bizim fabrikalarda da işler artardı. İşlerin artmasıyla normalde günde 3 olan vardiyalar 2’ye düşerdi. Normal zamanda günlük 8 saat çalışırken fındık hasat sezonunda günlük çalışma saatimiz 12 saate çıkardı. Bazı zamanlarda da

işleri yetiştirmek için sezon haricinde de fazla mesai yapardık. İşlerin yetişmesi için 12 saati aşan zamanlar da olmuştu. Çalıştığımız fazla mesailerin ücretlerini ay ay alırdık.” (Neşe, 56).

“Ben fabrikada önce aşçılık yaptım daha sonraları üretimde pek çok alanda çalıştım. Aşçılık yaparken işçilere devamlı yemek ve çay hazırlamak gerekiyordu. Normal zamanlarda günlük 8 saat çalışılır ve 3 vardiya yapılırdı. Bu 3 vardiyaya göre de yemek hazırlamak, çay yapmak gerekirdi. Bir de fındık ayı olduğunda işler yoğunlaşınca fazla mesailer olurdu. Günlük 12 saate çıkan çalışma saatleri ve 2 vardiya şeklinde çalışılırdı. Ben aşçıyken çok geç saatlere kadar fazla mesai yapmıştım. 22:00-23:00 gibi bile çıkıyordum bazı zamanlarda. Ama üretimde farklı alanlara geçtiğimde de en fazla 12 saat çalıştım. Ancak fazla mesai ücretlerini aylık olarak ücretlerimize eklenmiş şekilde alıyorduk.” (Aynur, 59).

Araştırmaya katılan kadınlar ile daha önce fındık fabrikalarında çalışıp emekli olmuş kadınların çalışma süreleri ve fazla mesaiye kalma durumları karşılaştırılmıştır. Çalışmaya katılan kadınların fındık hasatı sezonunda fazla mesaiye kaldıklarında günde en fazla 10 saat çalıştıkları belirlenirken önceden fındık fabrikalarında çalışarak emekli olan kadınlar ise fındık hasat sezonlarında fazla mesaiye kaldıklarında günlük 12 saati bile aşabilen şekilde çalıştıkları belirlenmiştir. Bu durum önemli bir farklılığı oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra araştırmaya katılan kadınlar fazla mesai ücretlerini toplu şekilde daha sonraki aylarda aldıklarını belirtirken, önceden fındık fabrikalarında çalışmış ve emekli olmuş kadınlar ise fazla mesai ücretlerini aylık şekilde kazandıkları ücretlerin üstüne eklenmiş şekilde aldıklarını belirtmişlerdir. 4857 sayılı İş Yasası md. 63/2’ye göre günlük çalışma süresinin üst sınırı 11 saat olup 41/8’e göre yıllık fazla çalışma süresinin 270 saati aşamaması gerekmekte olup bu fabrikada yıllık fazla çalışma süresi aşılmamaktadır.

Araştırmada sorulan sorulardan bir diğeri ise çalışanların yemek ve dinlenme süreleri hakkındaki düşünceleridir. Çalışmaya katılan kadınlara bu soru sorulduğunda neredeyse hepsi yemek ve dinlenme sürelerinden memnun olduklarını, sürelerin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Kadınlar yemek molalarının 12:00 ile 13:00 arasındaki 1 saat olduğunu belirtmişlerdir. Öğle molası dışında çay, ihtiyaç ve ibadet molaları verebildiklerini, rahatsızlık durumunda dinlendirildiklerini de belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan kadınlardan biri yemek ve dinlenme sürelerine ilişkin düşüncelerini şöyle dile getirmektedir:

“Dinlenme ve yemek sürelerinden memnunum. Zaten yemek yeme ve çay içmeye dinlenmeye vakit yetiyor. Onun dışında ibadetini yapmak isteyene imkân veriliyor. Diğer



ihtiyaçları da karşılanıyor. Rahatsızlanan ya da başı dönen dinlendiriliyor. Bu yüzden sürelerden yana sorun olmuyor.” (Serpil, 32).

Araştırma kapsamında sorulan diğer soru ise iş sağlığı ve güvenliğine dair alınan önlemlerdir. İş yerinde iş sağlığı ve güvenliğine dair alınan önlemler açısından kullanılan ekipmanlar ise şu şekilde sıralanmıştır:

- Maske
- Eldiven
- Önlük
- Kulaklık
- Bone
- Galoş

Çalışmaya katılan kadınlar iş sağlığı ve güvenliğine dair yukarıda sayılan koruyucu ekipmanların verildiğini belirtmişlerdir. Genel olarak her çalışana maske, eldiven, önlük ve galoş verilmektedir. Kulaklık ise sadece makinelerin devamlı çalıştığı gürültülü alanlarda çalışanlara verilmektedir. Araştırmaya katılan kadınlar maske, eldiven, önlük, bone ve galoşu kesinlikle kullandıklarını belirtmişlerdir. Ancak gürültüden rahatsız olduklarını ifade etmelerine rağmen kulaklığı her zaman kullanmadıklarını da ifade etmişlerdir.

Araştırmada sorulan sorulardan bir tanesi de fabrikada çalışılan alanların hangisinde kadınların hangisinde erkeklerin çalıştığıdır. Sadece kadınların çalıştığı tek alan bantlardır. Bunun dışında kalan kıyım, paketleme ve diğer tüm alanlarda kadın-erkek karışık şekilde çalışmaktadır. Ayrıca yönetimde veya daha üst mevkilerde kadın çalışanlara da rastlanmıştır. Sadece erkeklerin çalıştığı alanlar ise çuval taşıma gibi fiziksel güç gerektiren işler ve şoförlüktür. Ancak Ciğerci Ulukan'ın (2019, s. 134) fındık fabrikalarında çalışan kadınlar üzerine yapmış olduğu çalışmada söz ettiği “kadın işi-erkek işi” eğilimine bir alanda rastlanmış diğer birkaç alanda ise bu kanıdan farklı sonuçlar tespit edilmiştir. Öncelikle kadın erkek birlikte çalışılan alanlardan olan paketleme ve kıyımda çalışan kadınlar işlerinin haricinde, buldukları ortamın temizliğini yalnızca kadınların yaptığını belirtmektedir. Kadınlar erkeklerle aynı ortamda asıl işlerinin

yanı sıra çalışma ortamının temizliğini de yaptıkları sırada erkeklerin dinlendiklerini ve temizlik işinin bir “kadın işi” olarak görüldüğü için de erkeklerin yardımcı olmadıklarını ifade etmişlerdir. Toplumsal cinsiyet rolleri çalışma alanında yeniden üretilmektedir. Bu durumu araştırmaya katılan kadınlardan ikisi şu şekilde ifade etmiştir:

“Üretimde bantlarda sadece kadınlar çalışıyor. Ama benim olduğum paketleme bölümünde kadın-erkek birlikte çalışıyoruz. Mesela bu alanın temizliğini kadınlar olarak biz yapıyoruz. Kadın- erkek çalışıyor olsak da erkekler temizliğe elini sürmüyorlar. Bu temizlik işi de üzerimize kalıyor. Sadece erkeklerin olduğu yerler ise şoförlük ve hamallık işleridir.” (Fatma, 39).

“Fabrikada erkekler genellikle güç gerektiren işlerde yoğunlukta. Mesela çuval taşımak gibi işler ve şoförlük işi. Onun dışında tüm alanlarda kadın-erkek birlikte çalışıyor. Bantlarda sadece kadınlar çalışıyor. Ancak bulunduğumuz yerlerin temizliğini çoğunlukla biz kadınlar yapıyoruz. Kadın erkek bir arada çalışılan alanlarda bile ortamın temizliğini kadın arkadaşlar yapıyor.” (Hatice, 45).

Fabrikada temizlik işlerini kadınların yapması kalıplaşmış cinsiyet rollerinin bir göstergesidir. Araştırmaya katılan kadınların erkeklerle bir arada çalıştıkları ortamda asıl iş dışında yaptıkları temizlik gibi önemsiz görülen işleri yapmaları çalışma hayatında farklı alanlarda da çok sıklıkla görülmektedir.

Ayrıca görüşme gerçekleştirilen fındık fabrikasında kadın yöneticilere de rastlanmıştır. Araştırma kapsamında görüşülen kadınlardan bazıları genellikle erkeklerin yaptığı çuval taşıma işlerini zaman zaman kendilerinin de yaptıklarını belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan kadınlardan biri bu durumu şu şekilde aktarmaktadır:

“Kadınlar sadece bantlarda çalışıyor. Diğer alanlarda ise kadın erkek birlikte çalışıyor. Fabrikada sadece erkeklerin çalıştığı alanlardan biri şoförlüktür. Tırları kullanan şoförlerin hepsi erkek. Bir de çuval taşıma gibi hamallık işlerini erkekler yapıyor. Ancak bazı zamanlarda biz de çuval taşımaya yardım ediyoruz. Bu da genellikle erkeklerin yanımızda bulunmadığı zamanlarda oluyor. Ama neticede biz onlar gibi bu taşıma işini devamlı yapmasak da işin aksamaması için yanımızda erkekler yoksa gelmelerini beklemeden kendimiz hallediyoruz.” (Sevim, 41).

Araştırmada iş hayatıyla ilgili sorulan son soru ise Covid-19 salgını döneminde iş ile ilgili süreçlerin nasıl işlediğidir. Çalışmaya katılan kadınlardan neredeyse hepsi Covid-19 salgınının başlamasından itibaren iş yerindeki hijyen ve

temizlik kurallarına daha çok önem verildiğini belirtmiştir. Öncelikle fabrikaya girişlerde HES kodu uygulaması yapıldığı ve çalışanların ateşlerinin ölçüldüğü belirlenmiştir. Fabrikada çalışanlardan kronik rahatsızlığı bulunan kişiler ücretsiz izne ayrılmışlardır. Bu kişiler devletin vermiş olduğu kısa çalışma ödeneğinden faydalanmaktadırlar. Aynı zamanda kalabalık çalışılan her alanda olabileceği gibi bu fabrikada da Covid-19'a yakalanan pek çok kişi olmuştur. Çalışmaya katılan kadınlardan birkaçı bu süreci şu şekilde dile getirmektedir:

“Kalabalık olarak bir ortamda çalıştığımız için illaki hasta olan arkadaşlar oldu. Ben de dahil olmak üzere. Bu hastalık çok kötü bir şey. Hastalandım ve benim gibi hastalanan arkadaşlarla birlikte karantina süremiz oldu. Hepimiz iyileşene kadar evimizde dinlenip ilaçlarımızı kullandık. Neyse ki iyileştik de işimize döndük. Bir de kronik hastalıklardan dolayı ücretsiz izne ayrılanlar olmuştu. O arkadaşlar da devletin vermiş olduğu kısa çalışma ödeneğinden faydalanıyorlar.” (Melek, 51).

“Salgın başladığından beri zaten hepimiz çok tedirgindik. Temizliğe kat kat daha önem verildi. Girişte ateşimiz ölçülüyor ve HES kodumuza bakılıyor. Ayrıca kronik hastalığı olan arkadaşlarımızdan birkaçı ücretsiz izne ayrıldılar. Çalışanlar olarak Covid'e yakalananlar da karantinada kaldılar. İyi olanlar işe tekrar başladılar.” (Canan, 44).

“Covid-19 yüzünden hastalanan arkadaşlar olmuştu. Ben hasta olmadım bu zamana kadar ama temaslı olmuşum. Testlerimizin sonucu çıkana kadar karantinadaydık. Hastalanan arkadaşlar karantinada kalıp iyileştiler. İyileşip geri geldiler. Bazıları da ücretsiz izine ayrıldılar.” (Hülya, 40).

#### **4.10.4. Çalışmaya Katılan Kadınların Ev/Aile Hayatlarıyla İlgili Durum**

Bu bölümde çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile ev hayatlarıyla arasındaki ilişkinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. İlk olarak çalışmaya katılan kadınların evlerinde yaşayan kaç kişi olduğu incelenmiştir. Araştırmaya katılan kadınlardan 9'unun evinde dört kişi yaşadığı, 4'ünün evinde üç kişi yaşadığı, 3'ünün evinde beş kişi yaşadığı, 2'sinin evinde altı kişi yaşadığı ve diğer 2'sinin

evinde de iki kişi yaşadığı belirtilmiştir. 4 kişinin yaşadığı evlerde anne, baba ve iki çocuk olarak yaşandığı, 5 kişinin yaşadığı evlerde anne, baba ve üç çocuk olarak yaşandığı, 3 kişinin yaşadığı evlerde anne, baba ve tek çocuk olarak yaşandığı, 6 kişinin yaşadığı evlerde anne, baba, iki çocuk, kayınvalide ve kayınpeder olarak yaşandığı ve 2 kişinin yaşadığı evlerde ise sadece eşlerin yaşadığı belirlenmiştir. Baş'ın (2019, s. 86) tez çalışmasında olduğu gibi, çalışmaya katılan kadınların daha çok çekirdek aile yapısına sahip olduğu görölmektedir.

İkinci olarak, çalışmaya katılan kadınların evlerinde bakıma muhtaç çocuk, yaşlı ya da engelli olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmaya katılan kadınların 11'inin evinde bakıma muhtaç olan küçük çocuğu bulunurken, 1'inin evde bakıma muhtaç engelli babası bulunmaktadır. Çalışmaya katılan kadınların 8'inin de evinde bakıma muhtaç kimse olmadığı belirtilmiştir. 8 kadının evinde bakıma muhtaç kimse olmamasının asıl nedeni ise çocuklarının yaş olarak büyük olması itibariyle kendilerine bakabilmeleridir.

Üçüncü olarak, araştırmaya katılan kadınların evinde bakıma muhtaç olan kişilere kimlerin baktığı durumu incelenmiştir. Evlerinde bakıma muhtaç çocuğu bulunan kadınlardan 6'sının çocuğuna kayınvalideleri bakarken, 2'sinin çocuğuna anneleri bakmakta, 2'sinin çocuğuna hem anneleri hem de kayınvalideleri dönüşümlü olarak bakmakta ve 1'inin çocuğuna ise kardeşi bakmaktadır. Yani kadınlarının 11'inin çocuklarına aile yakınları bakmaktadır. Ayrıca evinde bakıma muhtaç engelli babası olan kişinin babasının bakımını kişinin annesi yapmaktadır. Burada araştırmaya katılan kadınların evlerinde bakıma muhtaç olan kişilere aile içinde bakıldığı dikkat çekmektedir. Araştırma kapsamında görüşülen kadınların hiçbirinin, evlerinde bakıma muhtaç olan kişileri ücretli şekilde bakıcı- yardımcı gibi çalışanlara baktırmadığı görölmektedir. Aslında bu da çalışan kadınların önemli sorunlarından biridir. Eğitim düzeyi düşük olan ve çoğunlukla da ekonomik yetersizlikler nedeniyle çalışan kadınlar, bakıma muhtaç olan çocuklarına aile içinden büyüklerin bakmasıyla çalışmasını sürdürmektedir. Söz konusu kadın çalışanlar zaten maddi anlamda zorluk yaşaması sebebiyle iş hayatına atılmaktadır ve çocukların bakımına ayıracak fazladan bir geliri yoktur. Bu nedenle de bu şekilde çalışan kadınların çocuklarına aile içinden kişilerin bakmasına çok sık rastlanmaktadır. Araştırma kapsamındaki kadınlara ekonomik

olarak olanak verilmesi halinde, bakıma muhtaç çocuklarını kreşe veya bakım evlerine yollayıp yollamayacakları sorulduğunda ise kadınların hepsinin kreş ya da bakım evlerini tercih edeceği dikkat çekmiştir. Dolayısıyla kadınların çalışma hayatına katılabilmeleri ancak çocuklarının bakım sorununu çözmeleri halinde mümkündür. İşyerlerinin ücretsiz kreşlerinin olması kadın istihdamını arttırıcı bir etki yaratacaktır.

Dördüncü olarak, araştırmaya katılan kadınların evdeki sorumlulukları incelenmiştir. Araştırmaya katılan evli kadınlardan 17'sinin ve eşi ölmüş olan 1'inin evdeki rutin işler ve çocuklardan sorumlu oldukları görülmektedir. Bekar olan 2'sinin ise evdeki işlerle ilgili herhangi bir sorumluluğunun olmadığı belirtilmiştir. Bekar olanlar, evde işleri sürdürebilecek kişilerin varlığı nedeniyle sorumluluk sahibi olmadıklarını ancak zaman zaman evdeki rutin işlere destek olduklarını da belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan kadınlardan biri evdeki sorumlulukları hakkında şunları dile getirmektedir:

“Ev içinde kadınların ne sorumluluğu varsa hepsinden sorumluyum. Evde kayınvalidemin olması pek bir şey değiştirmiyor. Yaşlılar sonuçta onlardan bir şey bekleyemiyorum. Çamaşır, ütü, temizlik, yemek gibi işler benim sorumluluğumda.” (Emine, 43).

Buradan da anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan kadınların evdeki sorumlulukları ağırlıklı olarak evdeki rutin işlerdir. Bu durum kadınların meslek ya da mevki fark etmeksizin toplumsal cinsiyet rolleriyle bağlantılı biçimde rutin ev işlerinden de sorumlu olduklarını göstermektedir. Rutin ev işleri, yemek, bulaşık, temizlik, ütü, çamaşır gibi süreklilik arz eden işlerdir. Araştırmaya katılan kadınların genellikle ev içi işlerden, eşlerinin ise dışarı ile ilgili işlerden sorumlu olduğu görülmektedir. Kablay'ın (2018, s. 211-212) mevsimlik işçilerin yaşam koşullarını incelediği çalışması, Ciğerci Ulukan'ın (2019, s. 136-137) fındık fabrikalarında kadın emeğini incelediği çalışması ve Baş'ın (2019, s. 115-116) fındık üretiminde kadın emeğine dair tez çalışmasında da kadınların ücretli olarak çalışsalar bile her koşulda ev içi işlerden sorumlu oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

Beşinci olarak, çalışmaya katılan kadınların evdeki sorumluluklarla başa çıkma şekilleri incelenmiştir. Çalışmaya katılan kadınlardan 1'inin evindeki işlerden annesi sorumludur. Araştırmaya katılan kadınların 11'inin evde bakıma muhtaç çocuğuna annesinin, kayınvalidesinin ve kardeşinin bakması nedeniyle bu

kişilerin evdeki ufak tefek işlerde kendilerine yardımcı oldukları saptanmıştır. Bu kadınlardan 11'i evinde çocuğuna bakmakta olan annesi, kayınvalidesi ve kardeşinin yemek hazırlamaya yardımcı olduğunu belirtmiştir. Bu kadınların evinde bulunan kişilerin onlara yardımları olsa da kadınlar çoğunlukla tüm işleri kendilerinin yaptığını da özellikle belirtmektedirler. Bu kadınlardan birisi kendi durumunu şöyle açıklamaktadır:

“Genellikle önceki akşamdan yemeğim oluyor. Gün içinde de kayınvalidem yemek pişiriyor. Yani yemekten yana bir sıkıntı olmuyor. Ama çocuklar her gün farklı bir şey yemek istedikleri için bazen ben de işten gelir gelmez yemeğe bakıyorum. Kayınvalidem ufak tefek işlerde yardımcı oluyor. Ama herkes kendi düzenini daha iyi bilir tabii ki. Temizlik, çamaşır, ütü gibi işleri de çoğunlukla kendim yapıyorum.” (Hülya, 40).

Ayrıca bu 11 kişinin 4'ünün eşleri de ev işlerine yardımcı olmaktadır. Bu kişilerin diğerlerine göre daha mutlu oldukları gözlemlenmiştir. Bu açıdan bir çalışan evdeki sorumluluklarla başa çıkma yollarını şöyle anlatmaktadır:

“Kızıma annem baktığı için evdeki bazı işlerde yardımcı oluyor sağ olsun. Zaman zaman eşim de yardımcı oluyor. Ben de işten yorgun geliyorum eşim de yorgun oluyor. Ancak birlikte işleri paylaşınca her şey daha çabuk bitiyor. Benim yüküm hafifliyor. O zaman bende çocuğuma ve kendime vakit ayırabiliyorum.” (Ayten, 31).

Araştırmaya katılan kadınların 8'i ise genellikle işten gelir gelmez yemek hazırlamaya başladığını, sonrasında evdeki bulaşık, temizlik, çamaşır gibi evin rutin işleri yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu 8 kadının çocukları yaşça büyüktür ve zaman zaman evdeki işlere yardımcı olmaktadır. Ancak dikkat çekilmesi gereken konu ise çocuklardan ev içi işlere yardımcı olanların cinsiyet farklılıklarıdır. Baş ve Ciğerci Ulukan'ın (2019) çalışmasında da söz ettiği üzere bu çocuklardan kız olanlar evdeki işlerde yardımcı olurken erkek olanlar herhangi bir şey yapmamaktadır. Bu durum da toplumsal cinsiyet rollerinin belirgin özelliklerindedir. Anne sadece kızını kendine tüm işlerde yardımcı olarak görürken oğlunu ise ataerkil düzene uygun olarak yetiştirmektedir. Yani anne eşinden yardım görmeyip yorulmasına rağmen oğlunu aynı şekilde yetiştirmeye devam etmektedir. Araştırmaya katılan kadınlardan ikisi evdeki sorumluluklarını sürdürme konusundaki düşüncelerini şu şekilde dile getirmektedir:

“İşten gelir gelmez yemek hazırlığına başlıyorum. Çocuklar büyükler kendilerince bir şeyler yapıp yiyor olsalar da yemek hazırlamak gerekiyor. Etrafı toparlamak, bulaşık, çamaşır bir sürü iş oluyor her evde olduğu gibi. Çalışan kadın için daha zor. Çok yoruluyorum. Eşim çalışmıyor olmasına rağmen hiç yardımcı olmuyor. Oğlum da pek yardımcı olmuyor. Ev işlerine sadece kızım yardım ediyor.” (Ayşe, 50).

“İşte çok fazla yorulduğum için ve yaşı da büyük olduğu için kızım yardımcı oluyor. En azından etrafı toparlayıp kendince yemek pişirebiliyor. Evde güç gerektirecek işler olursa da oğullarım yardımcı olur. Ama genel anlamda onların yapamayacağı ince temizlik, cam silme vb. gibi işleri ben yaparım.” (Hatice, 45).

Altıncı olarak, çalışmaya katılan kadınlara evdeki hangi işlerden en çok bunaldıkları sorulmuştur. Araştırmaya katılan kadınların hepsi rutin ev işlerinden çok bunaldıklarını belirtmişlerdir. Çalışanlardan 7’si en çok çamaşır yıkama işinden, 5’i yemek pişirme ve bulaşık yıkama işinden, 4’ü temizlik yapma işinden, 4’ü ise ütü yapma işinden bunaldığını belirtmiştir.

Yedinci olarak, araştırmaya katılan kadınların ev işlerine evdeki diğer bireylerin katılımı hakkındaki düşünceleri incelenmiştir. Çalışmaya katılan kadınların hepsi bu soruya evde birlikte yaşayan herkesin ev işlerine ortaklaşa şekilde katılması gerektiği ve işlerin paylaşılarak yapılması gerektiği yanıtını vermiştir. Ancak buna rağmen ev içi işlere diğer bireylerin katılımı oldukça sınırlıdır. Ciğerci Ulukan’ın (2019, s. 136) çalışmasında da buna benzer şekilde ev içi işlerden yalnızca kadınların sorumlu olduğu görülürken, evdeki diğer bireylerin ev içindeki işlere katılım göstermesi durumu seyrekdir. Çalışmaya katılan kadınlardan biri kendi durumunu şöyle dile getirmektedir:

“Ev içindeki işlerin evde yaşayan herkes tarafından ortaklaşa yapılması gerektiğini düşünüyorum. Ama genel olarak ailelerde tüm işleri kadın yapar, erkekler oturur. Çoğunluğu böyle olur ve bu yüzden kadın oturup da dinlenemez. Çalışan kadının işi daha zor hem evi çekip çevirmek hem de işe gidip orada yorulmak ve bunun her gün böyle olması çok yıpratıcı. Bizde kayınvalidem kalmasa belki daha da zorlanırdım. O da bana üzüldüğü için yardımcı oluyor ama yaşlı yani ben bir şey söylemiyorum. O elinden geldiği kadar yardımcı oluyor. Eşim çok dağınık ve vurdumduymaz biridir. Dağınıklık bile olsa rahatsız olmaz. O yüzden eşim bana hiç yardımcı olmaz. Ama kızım yaş olarak büyük olduğu için o da yardımcı oluyor. Oğluma ne kadar öğretmeye çalışsam da babasından ev işleri için yardımcı bir davranış görmediği için o da aynısını yapıyor.” (Emine, 43).

Sekizinci olarak, çalışmaya katılan kadınlara ev işleriyle ilgili dışarıdan yardım alma konusundaki düşünceleri sorulmuştur. Araştırmaya katılan kadınların hepsi dışardan yardım alma fikrine olumlu bakmaktadır. Ancak bu kadınların hepsi dışardan yardım almanın ekonomik güçle doğrudan bir ilişkisi olduğunda hemfikirdir. Kadınların hepsi dışardan yardım almayı bir ihtiyaç olarak görmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan kadınları hepsi bu ihtiyaca ayırabilecek maddi olanaklarının olması halinde dışardan yardım alacağını da özellikle belirtmişlerdir. Çalışanlardan biri bu durumdaki düşüncelerini şu şekilde aktarmaktadır:

“Dışardan yardım alma konusu maddi durumla ilgilidir. Çalışan kadınlar için dışardan yardım büyük nimet. Ancak bizim ekonomik olarak buna ayıracak bütçemiz yok. Eğer olsaydı kesinlikle dışardan yardım alırdım. Zaten çalışıyorum ve yeterince yoruluyorum. Aynı şekilde evdeki işler de beni bekliyor. Maddi gücüm olsa dışardan yardım alırdım en azından ev işleri hallolunca ben de kendime vakit ayırırdım.” (Canan, 44).

Çalışan kadınlar için dışardan yardım alma büyük bir rahatlık olarak görülmektedir. Ancak dışardan yardım alma davranışı yukarıda da belirtildiği gibi maddi olanakları olan kişiler tarafından daha çok tercih edilmektedir. Araştırmaya katılan kadınlar dışardan yardım almak istemektedirler. Ancak zaten maddi yetersizliklerden dolayı iş hayatına atılıp çalıştıkları için dışardan yardım almaya bütçe ayıramamaktadırlar.

Dokuzuncu olarak, çalışmaya katılan kadınlara, çalışma hayatlarının evdeki sorumluluklarını engellemesi halinde bu durumun sonuçlarının neler olacağı sorulmuştur. Bu soruya alınan yanıtlar farklılık göstermektedir. Araştırmaya katılan kadınlardan 11’i çalışma hayatının evdeki sorumluluklarını aksatması halinde eşinin kendisinden işten çıkmasını isteyeceğini belirtirken, 3’ü eşlerinin işsiz olmasından dolayı, evi geçindirdiği için evdeki sorumlulukları aksıyor olsa bile işten çıkamayacağını belirtmiştir. Aynı zamanda kadınlardan kalabalık ailede yaşayan 2 kişi de evin tek eşinin maaşıyla geçinemeyeceğinden dolayı ev işleri aksıyor olsa da işten çıkamayacağını belirtmiştir. Kadınlardan 1’i ise borçluluk durumundan dolayı işten ayrılma şansının olmadığını belirtmiştir. Bekar olan çalışanlardan biri babasının engellilik durumundan dolayı kendisinin evi geçindirdiğini belirterek işten çıkmak gibi bir durumunun olmadığını



belirtmiştir. Bekar olan bir diğer çalışan da ailesiyle yaşadığı için evdeki sorumluluklardan yana bir sorunu olmadığını belirtmiştir. Eşi vefat eden bir çalışan ise bu konuda sorunu olmadığını belirtmiştir. Ciğerci Ulukan'ın fındık fabrikasında kadın emeğini incelediği çalışmasında da kadınların çalışmasının eşi tarafından onayı, iş hayatının kadınların ev içi sorumluluklarına engel olmayacağına erkeğin kanaat getirmesiyle gerçekleşmektedir (Ciğerci Ulukan, 2019, s. 132). Araştırmaya katılan kadınlardan bekar ve evli olanlar bu durum ile ilgili şunları aktarmaktadırlar:

“Şu an ailemle yaşadığım ve annem de evde olduğu için pek bir sorun olmuyor. Yani evdeki işlere ara sıra bende yardımcı oluyorum. Ancak evde ailem olduğu için bana pek sorumluluk düşmüyor. Bu durumda da çalışmama engel bir durum yok.” (Semra, bekar, 25).

“İşim nedeniyle evin işleri ve çocukları ihmal etseydim muhtemelen işten ayrılmam gerekirdi. Eşim bu konuda zaten çok tedirgin. Maddi yetersizlikler olmasa çalışmamı da istemezdi.” (Meryem, 38).

Araştırmaya katılan kadınlardan borçluluk durumu olan bir kadın ise kendi durumunu şöyle ifade etmektedir:

“Biz ev kredisini ödemediğimiz için evdeki işler aksasa da işten çıkamazdım. Eşim çıkmamı isterdi ancak zorlanacağımızı bildiği için bunu teklif edemez. Ne olursa olsun ben de zaten çalışmaya alıştım artık evde boş duramam.” (Yasemin, 33).

Kadınların ücretli olarak bir işte çalışmasının ev içinde söz sahibi olma ve karar vermedeki etkisi ve kazandığı geliri kendisi için kullanabilme davranışları toplumsal cinsiyet ilişkileri açısından kadınların maddi açıdan bağımsızlaşma seviyelerini ön plana çıkarmaktadır. Bu açıdan çalışmaya katılan kadınlara onuncu olarak kazandıkları geliri harcama biçimleri sorulmuştur. Araştırmaya katılan kadınlardan 14'ü kazandıkları geliri evin ihtiyaçlarına ve ödemelerine katkı sağlamak için eşiyle birlikte harcadığını belirtirken, 4'ü kazandığı gelirin bir kısmını eve harcayıp bir kısmını da kendine ayırdığını belirtmiş, 2'si ise kazandığı geliri çocuklarının ihtiyaçlarına ve yatırım yapmak amaçlı harcadığını belirtmiştir.

Ataerkil toplumlarda kadın çocukları, ailesi ve eşi için yaşamaktadır. Maddi ve manevi her anlamda ailesine ve eşine destek olma düşüncesiyle hayatını sürdürmektedir. Bu nedenle de kadın, ücretli bir işte çalışarak elde ettiği geliri ne şekilde harcayacağı konusunda karar almada oldukça zorlanmaktadır. Bu bağlamda görüşme yapılan kadın işçilerin kazandıkları gelirleri kendileri bağımsızca kullanması ile medeni durumları arasında doğrudan bir ilişki olduğu kanısına varılmıştır. Ciğerci Ulukan'ın (2019, s. 137) ve Baş'ın (2019, s. 111-112) tez çalışmasında da kadınlardan bekar olanlar ya da maddi olarak diğerlerine göre daha rahat olanların kazandıkları gelir üzerinde daha fazla söz hakkına sahip oldukları görülürken evli olan kadınların gelirlerini harcama önceliklerinde farklılıklar olduğu görülmektedir. Hane içindeki çocuk sayısının fazla olması, borçluluk, eşinin işsizliği gibi durumlarda kadınların önceliği bu alanlara yoğunlaşmakta ve kazandıkları geliri de bu alanlarda kullanmaktadırlar. Görüşme sağlanan kadınlardan biri kendi durumunu şöyle dile getirmektedir:

“Kazandığım geliri eve ve çocuklara harcıyorum. Daha doğrusu eşimle birlikte gelirimizi evin ihtiyaçları, kira fatura, çocukların ihtiyaçları gibi şeylere kullanıyoruz. Gelirimden kendime ayırmıyorum. Çünkü 3 tane çocuğum var ve eşimin maaşı tek başına yeterli gelmiyor. Zaten bu yüzden çalışıyorum.” (Yeliz, 43).

Ücret karşılığında çalışan kadınların en önemli sorunlarından biri kazandıkları geliri kendi kişisel ihtiyaçları için kullanıp kullanmadığıdır. Bu nedenle on birinci olarak, araştırmaya katılan kadınlara kazandıkları gelirden kişisel ihtiyaçlarına pay ayırıp ayırmadıkları sorulmuştur. Araştırmaya katılan kadınların, gelirlerini kişisel ihtiyaçları için kullanma davranışları kişilerin medeni durumları, ailenin ekonomik durumu ya da hanelerin büyüklüğüyle (kişi sayısı) bağlantılıdır. Çalışmaya katılan kadın işçilerden bekar olanlar kazançları üzerinde diğerlerine göre daha fazla söz sahibiyken, evli olanların kazançlarını harcama önceliklerinin değişiklik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu duruma paralel sonuçlar Ciğerci Ulukan'ın (2019, s. 137) çalışmasında da görülmektedir. Hanedeki çocuk sayısının fazla olması da kadınların kazandıkları geliri bu alanda kullanarak kendilerini geri çekmelerine neden olabilmektedir. Ayrıca gelir seviyesi iyi olan veya kazançları dışında ek gelir kaynakları olan kadınlar ise kişisel ihtiyaçlarına pay ayırabilmektedir. Araştırmaya katılan kadınlardan bekar ve evli olan iki kişi kendi durumlarını şu şekilde ifade etmekteledir:

“Kazandığım gelirden tüm ihtiyaçlarım için pay ayırabiliyorum. Gerek kuaför ihtiyacım gerekse giyim, alışveriş gibi pek çok şeye pay ayırabiliyorum. Gelirimi ayrıca evlilik hazırlığı yaptığım için çeyiz alışverişinde de kullanıyorum.” (Semra, bekar, 25).

“Kendi ihtiyaçlarıma pek gelir ayıramıyorum. Çünkü kazandığım gelir evin ihtiyaçlarına zor yetiyor. Yani kendimden önce 3 tane çocuğum var. Onların ihtiyaçları hiç bitmiyor. Hem evin hem çocukların ihtiyaçlarına harcamaktan zaten kendime bir şey kalmıyor.” (Hatice, 45).

Çalışan kadınları olumsuz etkileyen durumlardan biri de yoğun çalışma temposu nedeniyle herhangi sosyal bir etkinliğe sahip olamamalarıdır. Çalışan kadınlar hem iş hayatında yoğun iş temposuyla çalışıp para kazanırken hem de evdeki rutin işlerle, çocukların ve ailenin ihtiyaçlarıyla ilgilendiklerinden kendilerine vakit ayıramamaktadır. Bu durum da çalışan kadınların ev-iş-aile-çocuklar gibi bir kısır döngüye girmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda on ikinci olarak, araştırmaya katılan kadınlara sosyal hayatlarında dinlenmek ve eğlenmek için neler yaptıkları sorulmuştur. Çalışan kadınlar bu soruya Covid-19 öncesi ve sonrası olarak farklılık belirten cevaplar vermişlerdir. Çalışmaya katılan kadınlar, Covid-19 salgınından önce haftada bir gün izinli oldukları için ve izin günlerinde de ev içi rutin işlerle ve çocuklarla ilgilendiklerinden aktif bir sosyal hayatlarının bulunmadığını ve sosyal hayatlarının sınırlı olduğunu belirtmişlerdir. Baş'ın (2019, s. 116) tez çalışmasında da kadınların sosyal hayatının sınırlı şekilde olduğu görülmektedir. Ancak çalışmaya katılan kadınlar bazı zamanlarda eğlenmek ve dinlenmek için, başka sorumluluklarından fedakârlık yaparak zaman yaratmaya da çabalamaktadırlar. Çalışmaya katılan kadın işçilerin dinlenmek ve eğlenmek için yaptıkları aktiviteler büyük benzerlikler taşımaktadır. Bu kadınların dinlenme ve eğlenme aktiviteleri ise, arkadaşları ya da ailesiyle gezme, doğada piknik yapma, bahçe- tarla yapma, çiçek yetiştirme ve düzenlenen günlere katılma olarak sıralanmıştır. Çalışanlar Covid-19 öncesi bu aktiviteleri çok sık yapmadıklarını belirtmişlerdir. Ancak son bir senedir tüm dünyadaki ve ülkemizdeki en büyük sorun olan Covid-19 salgınından sonra çalışma davranışları değişmiş ve hemen hemen her alanda işler duraksamıştır. Araştırmaya katılan kadınlar da Covid-19'dan dolayı çalıştıkları gün sayısının azaldığını belirtmişlerdir. Bu nedenle Covid-19 öncesinde bir gün olan izin günleri Covid-19

sonrasında birkaç gün olmuştur. Çalışanlar eskiye kıyasla kendilerine daha fazla vakit ayırdıklarını belirtmişlerdir. Yani çalışmaya katılan kadınların sosyal hayatları yok denilecek kadar iken Covid-19 sonrasında sosyal hayatın varlığı daha net görülmüştür. Covid-19 ile sosyal yaşamda bazı kısıtlamalar olsa da çalışanlar kendilerine daha çok vakit ayırdıklarını ifade etmektedirler. Araştırmaya katılan kadınlardan biri bu durumla ilgili düşüncelerini şöyle dile getirmektedir:

“Normalde iş-ev arasında mekik dokumaktan kendime pek zaman ayıramıyorum. Haftada tek bir izin günüm var onda da evin işleri, çocukların ödevleri derken dinlenmeden gün bitiyor. Covid-19’dan önce bazı zamanlarda izin günlerinde erkenden kalkıp işleri bitirip gezmeye vakit yaratıyordum. Benim için çok çok yorucuydu ama en azından bir nebze ev-iş dışında vakit geçirmiş oluyordum. Ama Covid-19’dan sonra çalıştığımız günler azaldığı için de kendimize ayıracak vaktimiz asıl şimdi oldu diyebilirim.” (Meryem, 38).

Toplumumuzda hem cinsiyetçi iş bölümü hem de ataerkil aile yapısı nedeniyle kadınlar toplum içinde arka planda kalmaktadır. Geleneksel aile yapısının olduğu toplumlarda, kadının hane içerisinde karar verme ve söz alma düzeyi erkeğin gerisinde kalmaktadır. Erkekler aile içinde kararları tek başına almaktayken kadınlar herhangi bir konuyla ilgili ya da aileyi ilgilendiren konularda eşine sormadan hareket edememektedirler. Bu konunun incelenmesi için araştırmaya katılan kadın işçilere on üçüncü olarak, tek başına gerçekleştirebilecekleri faaliyetlerin neler olduğu, eve eşya alma gibi konularda tek başına kara verip veremeyeceği, tek başına gezme, dışarı çıkabilme veya alışveriş yapabilme durumları sorulmuştur. Görüştüğümüz kadınlar bu soruya hemen hemen aynı cevabı vermiştir. Kadınların hepsi işe servisle gidip geldiğini belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan evli kadınlardan 14’ü eve eşya alma gibi konularda ufak ihtiyaçları kendileri isteklerine göre alışveriş yapıp eşya alabileceklerini ancak evin büyük ihtiyaçlarını (televizyon, koltuk, buzdolabı, bilgisayar vb.) eşine danışmadan alamayacağını belirtirken, evli olup eşi işsiz olan 3 kişi, bekar olan 2 kişi ve eşi ölen 1 kişi de istediği şeyleri kendi kararlarıyla alabileceklerini belirtmişlerdir. Yani hanenin gelirini tek balına sağlayan kadınların hane içinde karar verme özerklikleri daha fazladır. Ayrıca evli kadınların hepsi akşam tek başlarına dışarı çıkabilme konusunda eşlerinin tek çıkmalarına izin vermeyeceklerini belirtirken, evli olup eşi işsiz olan 3 kişi, bekar olan 2 kişi ve eşi ölmüş olan 1 kişi de gün içinde ya da akşam tek başına dışarı

çıkmalarında bir sorun olmadığını belirtmişlerdir. Bu durum hanenin gelirini tek başına sağlayan kadınların sosyal hayatlarında da özgür olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı zamanda çalışan kadınlara, ücretli bir işte çalışmalarıyla hane içinde söz sahibi olma durumları sorulmuştur. Bu soruya alınan yanıtlar Ciğerci Ulukan'ın (2019, s. 137) çalışmasındaki saptamalarla benzerlik göstermektedir. Görüşme sağlanan kadınlardan 17'si ücretli bir işte çalışmasıyla hane kararlarında daha fazla söz sahibi olduğunu belirtirken, diğer 3'ü ise pek bir değişiklik olmadığını belirtmiştir. Kadınların geneli "Ben de eve katkı sağlıyorum. Bu yüzden eşim beni daha çok dinliyor." ifadelerini kullanmıştır.

Araştırmaya katılan kadınlara son olarak Covid-19 salgınının ev hayatlarını ne şekilde etkilediği ve salgından sonra ne tür yeni sorumluluklar edindikleri sorulmuştur. Görüşme sağlanan kadınların hepsi Covid-19 Pandemisi nedeniyle önceki temizlik alışkanlıklarına daha fazla önem vererek temizlik ve hijyen kurallarını çok daha fazla uyguladıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında maske ve dezenfektan ihtiyacı ve kullanımı da artmıştır. Kadınlar salgın nedeniyle maske, dezenfektan veya kolonya gibi hijyen maddelerini yanlarında devamlı bulduklarını da ayrıca belirtmişlerdir. Covid-19 ile hayatımıza giren bir diğer yenilik ise öğrencilerin uzaktan eğitimleridir. Çalışmaya katılan kadınların 11'inin çocuğu bakıma ihtiyaç duyulan yaşta olduğu için babaanne-anneanne tarafından bakılmaktadır. Anne ve baba gün içinde işte olduğundan çocuklara bakan babaanne-anneanne gerek uzaktan eğitimin gerektirdiği teknoloji bilgisinden gerekse eğitim sistemindeki değişikliklerle ders içeriklerine getirilen yenilikçi bilgilerden yoksundur. Bu durum da okuldan uzakta kalıp derslerden soğumakta olan çocukların dersle ilgilerinde azalma meydana getirmektedir. Çalışmaya katılan kadınların 11'i de Covid-19 nedeniyle uzaktan eğitimin başlamasıyla, kendileri işte olduklarından çocuklara bakan kişilerin çocuklara katkı sağlayamamasından yakınmaktadırlar. Görüşme sağlanan kadınlardan kendi durumunu şöyle ifade etmektedir:

"Temizlik açısından fazla bir değişiklik olmadı çünkü zaten aynı şeyleri hep yapıyordum. Tek değişiklik çocukların uzaktan eğitimleri oldu. Gün içinde babaanne veya anneanneleri baktığı için uzaktan eğitimde biraz zorlanıyoruz. Çünkü yaşlılar bilgisayar ve telefonda çok anlamıyor. Teknoloji konusunda eksiklik olduğundan çocuklar hem laf dinlemiyorlar hem de bazen dersleri kaçırmıyorlar. Bu dönemde bilgisayar, telefonda olunca çocukların derse ilgileri azaldı. Bu konuda zorlanıyorum sadece." (Fatma, 39).

Çalışmaya katılan kadınların, çocukların uzaktan eğitimleri haricindeki ev ödevleri konusundaki davranışları da farklılık göstermektedir. Lise mezunu olarak çalışan kadınlar çocuklarının ev ödevleri konusunda daha bilinçli davranırken ortaokul ve ilkokul mezunu olan kadınlar evde çocuklarının ev ödevlerinde yardımcı olamadıkları için zorlandıklarını belirtmişlerdir. Çalışma hayatının yorgunluklarının yanı sıra çocukların ödevleri ile yorulmak da çalışan kadınları oldukça etkilemektedir. Bu durum çalışan kadınların ev hayatında fiziksel ve ruhsal olarak güçsüzleşmelerine sebep olmaktadır.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Toplumsal cinsiyet rolleri kadınların işgücü piyasalarına girişini zorlaştırırken, kadınlar ancak ekonomik olarak zorlukların ve savaş dönemlerinin yaşandığı zamanlarda işgücü piyasalarına katılmaya başlamıştır. Bu dönemlerde ekonomik yaşamda erkeklerin yerini doldurarak işgücüne katılan kadınlar bir nevi yedek işgücü olarak kullanılmıştır. Sanayi Devrimi'yle ilk kez ücret karşılığında çalışma hayatına katılan kadınlar, ilerleyen dönemlerde değişen ve gelişen dünya ile artan pek çok yenilikle birlikte işgücü piyasalarında aktif olarak rol almışlardır. Ancak yaşanan tüm bu gelişmelere rağmen kadın işgücü erkeklerle eşit şartlara sahip olamamıştır. Erkeklerin işgücü piyasalarına katılımları süreklilik gösterirken kadınların işgücüne katılmaları farklılıklar göstermektedir. İşgücü piyasalarına katılan kadınlar ücret eşitsizliği, kayıt dışı çalıştırılma, eğitim olanaklarından yararlanamama, elverişsiz çalışma koşulları, daha düşük mevkilerde çalıştırılma, cinsel veya psikolojik taciz, işe girişte ve terfi almada zorluk çekme (cam tavan sendromu) gibi pek çok şekilde cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Aynı zamanda iş hayatı dışında evinde aile sorumlulukları, çocuk ve yaşlı bakımı gibi görevleri olan kadınlar, iş ve aile sorumluluklarını birlikte yürütememekte dolayısıyla işgücünden çekilebilmekte veya tamamen ayrılabilir.

Kadınlar toplumsal cinsiyet örüntülerinin de etkisiyle kadın işi-erkek işi gibi bir sınıflandırma ile belirlenmiş bazı meslek gruplarında yoğunlaşmışlardır. Bu meslekler, öğretmenlik, hemşirelik, çocuk bakıcılığı, temizlik gibi işlerdir. Bu işler dışında kadınlar ücretsiz aile işçiliği, ücretsiz tarım işçiliği ve tarım dışı istihdam gibi birçok alanda da yer bulmaktadır. Bu bağlamda kadın işgücü sorunlarını anlamak ve iş-aile hayatı dengesinin kadınlara etkilerini ortaya koymak amacıyla fabrikada çalışan kadın işçilerle yapılan çalışma, kadın işgücünün iş hayatına giriş sürecini açıklamaktadır. Kadınların medeni durumları, yaşları, ücretsiz aile işçiliği, cam tavan sendromu, “kadın işi” – “erkek işi” olarak sınıflandırılan işler nedeniyle yetersiz istihdam olanakları, yasal düzenlemelerin yetersizliği, toplumsal önyargılar, aile-iş hayatı dengesinin kurulamaması, kadınların eğitimde fırsat eşitsizliğine, iş hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığa ve işyerinde tacize maruz kalmaları gibi durumlar kadınların işgücü piyasalarına girişlerini zorlaştıran nedenler olarak sıralanmaktadır.

Bu çalışmada kadınların işgücü piyasalarındaki durumunu, iş hayatında karşılaştıkları sorunları ve aile- iş hayatı arasındaki dengenin kadınların hayatına etkilerini fındık fabrikası çalışanları özelinde araştırmak amaçlanmıştır. Araştırma Mart 2021’de Ordu ilinde faaliyet gösteren bir fındık fabrikasında çalışan 20 kadın çalışan ve daha önce fındık fabrikalarında çalışarak emekli olmuş 5 kadın işçi ile gerçekleştirilmiştir. Ekonomik sıkıntılar, aile içi borçluluk durumu, eşlerin işsizliği veya hastalığı gibi durumlar kadınları iş hayatına atılmaya mecbur bırakmıştır. Bu nedenle Ordu ilinde ağırlıklı olarak kadınları istihdam etmekte olan fındık fabrikaları kadınlar için iş kapısı olmaktadır. Çoğunlukla vasıf gerektirmeyen işler için kadınları tercih eden fındık fabrikalarında işgücü giriş çıkışı oldukça hızlı şekilde olmaktadır. Bu nedenle yoğun çalışma temposu ve işveren baskısı gibi durumlar kadınlar için zorlu olsa da işsizlik korkusuyla sessiz kalmalarına neden olmaktadır. Araştırma kapsamında kadınların çoğu ekonomik yetersizlikler nedeniyle iş hayatına atılmak durumunda kalmıştır. Ekonomik yetersizlikler kadınları gelir elde etmek için çalışma hayatına iterken evli olan kadınların eşleri çalışma kararına mecburen onay vermek durumunda kalmıştır. Ancak ailedeki erkekler eşlerinin ev içi sorumluluklarını aksatmaması koşuluyla çalışmasına onay verdiklerini de belirtmiştir. Bu doğrultuda kadınlar arkadaş-akraba aracılığıyla fabrikada iş bularak çalışma hayatına adım atmıştır. İş hayatına giren kadınlar pek çok sorunla karşı karşıya kalmıştır. Kadınların işyerinde karşılaştıkları sorunlardan ilki çalışma ortamında hareketsizlik ve gürültü sebebiyle yaşadıkları fiziksel rahatsızlıklardır. Bu rahatsızlıklar kadınların çalışma kalitelerini ve psikolojilerini etkilemektedir. Rahatsızlıkların yanı sıra kadın çalışanlar, işlerini yaparken yetkililer tarafından uyarılmaktan olumsuz etkilenmektedir. Kadınlar erkeklerle aynı işi yapıyor olsa da çalışma ortamının temizliği gibi asıl iş dışındaki işlerin kadın işi olarak kadınlara yüklenmesinden son derece rahatsız olmaktadır. Fabrikada yevmiyeli/ayıklı olarak çalışma ayrımı olması kadınların çalışma durumlarını ve ücretlerini etkilemektedir. Yevmiyeli çalışanlar aylık alan çalışanlara göre daha düşük ücret kazanmakta ve aylık çalışanların kullandığı haklardan daha azını kullanabilmektedir. Bu durum kadınların işgücü piyasalarındaki varlığını etkilemektedir. Ayrıca izin günlerinin tam olarak kullandırılmaması ve yoğun iş temposuna göre yalnızca bir gün izin günlerinin olması da kadınları oldukça olumsuz etkilemektedir.



Yapılan araştırmalar sonucunda kadınlar, iş hayatındaki sorumluluklarının yanı sıra ev içindeki sorumluluklarını yerine getirmede zorlanmaktadır. Öyle ki ev içi işlerden yemek, temizlik, çamaşır vb. işlerin kadınların görevi olarak görülmesi ve eşlerin bu işlere yardımcı olmaması kadınların yakındıkları en önemli sorunlar arasındadır. Ev içi işlerin yanı sıra çocuk, yaşlı ya da bakıma muhtaç kişilerin bakımıyla ilgilenmek de kadınların sorumluluğu olarak görülmekte bu da kadınların üç kat yorulmasına neden olmaktadır. Bakıma muhtaç çocuk ya da yaşlı-engelli bireylere bakacak kişilerin olmaması durumunda kadınlar işten ayrılmak durumunda olduklarını da belirtmişlerdir. Dolayısıyla kadınların çalışma hayatında yer almaları evdeki sorumluluklarını tam olarak yerine getiriyor olmalarına bağlıdır. Kadınlar iş hayatında yer alsalar da eşler, ev içi işlerin kadınlar tarafından yapılması gerektiği fikrini sürdürmektedir. Bu durumda çalışan kadınlar eşleri tarafından anlayış görmemekte ve iş hayatının yorgunluklarının yanına ev hayatındaki sorumlulukları da yerine getirmeye çalışmaktadır. Kadınlar ev içindeki işler için dışardan yardım alma konusunda olumlu fikirde da ekonomik yetersizlikler nedeniyle bunun için aile bütçesinden pay ayıramayacaklarından ev içi işleri kendileri halletmeye çalışmaktadır. Kadınların çoğu çalışıp kazanç elde etseler bile kazançlarını ailenin ortak giderleri için eşleriyle birlikte harcamakta ve hane içindeki meselelerde tek başına karar verememektedir.

Ataerkil toplum düzeninde erkeklerin eşlerine yardımcı olmaması, bu durumun normal karşılanması ve kadınların bu durumdan yakınırken erkek çocuklarını da aynı şekilde yetiştiriyor olmasına sıklıkla rastlanmaktadır. Kadınlar ev içi işlerde en çok kız çocuklarından yardım beklemekte ve bu işleri kız çocuklarıyla birlikte yapmaktadır. Kadınlar erkek çocukları olsa bile ev içi işlerin herkes tarafından yapılacak ortak bir iş olduğu fikrini çocuklarına aşılayamamakta ve erkek çocuklarını ev içi işlerle ilgili eğitmemektedirler. Bu durum da cinsiyet ayrımcılığının nesilden nesile aynı şekilde aktarılmasına neden olmaktadır. Bu durumun çözümü için kadınlara oldukça önemli bir görev düşmektedir. Kadınlar çocuk yetiştirirken geleneksel cinsiyetçi yaklaşımları ve toplumsal cinsiyet rollerini benimsememelidir. Aynı zamanda kadın-erkek için belirlenmiş kalıplaşmış söylem ve davranışlardan kaçınılmalıdır. Böylelikle küçük yaştan itibaren kadın-erkek eşit şekilde yetiştirilen çocuklar toplum içinde gerçekten eşit

ve kendine güvenen bireyler olarak yer alarak toplumsal önyargıların yıkılmasını sağlayabilirler.

Çalışmamızda Ordu’da fındık fabrikasında çalışan kadınların iş hayatında yer alma nedenleri, iş ve aile hayatında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların iş hayatına etkileri ile aile-iş hayatı dengesinin sağlanıp sağlanmadığı araştırılmıştır. Yapılan çalışmada elde edilen bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Araştırmaya katılan kadınların çoğu çalışma nedeni olarak “ekonomik yetersizlikler nedeniyle aile bütçesine katkı sağlamak” seçeneğini belirtmiştir. Kadınlardan bazıları ise “eşin işsizliği”, “ailenin borçluluk durumu” ve “ihtiyaçlarını daha rahat karşılamak” seçeneğini belirtmiştir. Çalışmaya katılan kadınların iş hayatına katılımlarının en önemli nedeninin aile bütçesine katkı sağlamak olduğu sonucuna varılmaktadır. Fabrikada çalışan kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması ya da hanelerin düşük gelirli aileler olması bu sonucun çıkmasına etki etmiştir. Kadınlar iş hayatında çalışıp kazanç elde ederek ekonomik anlamda bağımsızlıklarını sağlayabilmektedir. Ancak çalışmaya katılan kadınların iş hayatında yer alma nedenleri tam olarak ekonomik özgürlük elde etmek değildir.

Araştırmaya katılan kadınlar fabrikada üretim bantları, kıyım ve paketleme olmak üzere üç ayrı alanda çalışmaktadır. Kadınların çoğu üretim bandında çalışmaktadır. Kıyım ve paketlemede çalışan kadınların sayıları ise birbirine yakındır. Bantlarda çalışan kadınlar günlük ücret almakta, kıyım ve paketlemede çalışan kadınlar ise aylık ücret almaktadır. Günlük ücret alan kadınlar çalıştıkları gün kadar ücret alırken, aylık ücret alan kadınlar belirli bir ücret almaktadır. Bu bağlamda ücret düzeylerinde farklılık olmaktadır. Kadınların ücretlerle ilgili yakındıkları tek sorun bu farklılıklardır. Özellikle Covid-19 pandemisi nedeniyle çalışma günlerinin azaltılması ya da hastalık nedeniyle çalışamama durumunda günlük ücret ile çalışan banttaki kadınlar gelir kaybı yaşamaktadır. Buna karşın kıyım ve paketlemede çalışan kadınlar çalışma günleri azaltılsa ya da hastalık durumunda çalışmasa da aylık ücretlerini tam olarak almaktadır. Bu nedenle bantta çalışan kadınlar kendilerine yapılan ücret ayrımcılığından şikâyet etmektedirler. Ancak bu durumdan şikâyet etseler de işsiz kalma korkusuyla herhangi bir tepki verememektedirler.

Araştırmaya katılan kadınların hepsi sosyal haklardan faydalanma şekillerine aynı cevabı vermiştir. Kadınların hepsi sigortalı şekilde çalışarak sosyal güvenlik hakkından faydalanmaktadır. Çalışmaya katılan kadınlar yemek hakkı ve yol yardımından faydalandıklarını belirtirken eğitim hakkını kullanamadıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan kadınların iş hayatındaki sorunları ise, fiziksel yorgunluklar nedeniyle ve fındık tozuna maruz kalma ile oluşan rahatsızlıklar, çalışma alanlarındaki ücret farklılıkları, fazla mesai ücretlerinin zamanında verilmemesi, çalışma dışındaki temizlik gibi işlerin yalnızca kadınlar tarafından yapılması, yasal izin haklarının tam anlamıyla kullandırılmaması gibi durumlar olarak sıralanmaktadır. Ancak çalışmaya katılan kadınlar yemek ve dinlenme sürelerinden memnun olduklarını da belirtmektedir. Kadınlar ayrıca Covid-19 pandemisi nedeniyle devletin sağlamış olduğu kısa çalışma ödeneğinden de faydalandıklarını da belirtmektedir.

Araştırmaya katılan kadınların iş hayatının yanı sıra aile hayatıyla ilgili durumları da incelenmiştir. Çalışmaya katılan kadınların çoğu kalabalık bir ailede yaşadığını belirtmiştir. Kalabalık aile içerisinde anne, baba ve çocukların yanı sıra kayınvalide/kayınpeder de yer almaktadır. Ayrıca kadınların çoğunun evinde bakıma muhtaç çocuğu bulunmaktadır. Ev içerisinde büyüklerin bulunması ve bu kişilerin çocukların bakımını üstlenmesi kadınların iş hayatına atılmalarını kolaylaştırmıştır.

Çalışmaya katılan kadınların evdeki sorumlulukları incelendiğinde kadınların büyük çoğunluğunun evdeki rutin işlerden ve çocuk bakımından sorumlu oldukları görülmektedir. Kadınların iş hayatındaki sorumluluklarının yanı sıra evde temizlik, yemek, çamaşır vb. işlerden ve çocukların ihtiyaçlarından sorumlu olmaları, onların çifte yorgunluklarına sebep olmaktadır. Aynı zamanda kadınlar iş hayatında yaşadıkları sorunlar ve yorgunluklar sebebiyle çocuklarıyla ilgilenmeye vakit bulamadıkları nedeniyle vicdan muhasebesi yapmaktadır. Ev içi işlerin kadınların öncelikli görevi olduğu düşüncesi mevcuttur. Kadınların çoğu ev içi rutin işleri kendilerinin yaptığını belirtirken, evde bulunan kayınvalide/anne gibi büyüklerin ufak tefek işlere yardımcı olduklarını da ayrıca belirtmektedir. Ayrıca evli kadınların çoğunun eşi evdeki işlerde kendisine yardımcı olmazken bazı kadınların eşleri ev içi işlerde yardımcı olmaktadır. Bazı kadınların kız ve

erkek çocuklarından sadece kız çocukları ev işlerine yardımcı olurken erkek çocuklarının bir katkısının olmadığı ve kadınların bundan şikayetçi olmadığı da dikkat çekmektedir.

Araştırmaya katılan kadınlara iş hayatının evdeki sorumluluklarını yerine getirmesine engel olması halinde bu durumun sonuçlarının neler olacağı sorulduğunda kadınların çoğu iş hayatından ayrılmak zorunda kalacaklarını belirtmiştir. Kadınların bazıları ise eşlerinin işsizliği, ailenin borçluluk durumu gibi nedenlerle işten ayrılma gibi bir seçeneğinin olmadığını belirtmiştir.

Çalışmaya katılan kadınların ücretli bir işte çalışarak gelir elde etmesinin ev içinde söz sahibi olma ve karar vermedeki etkisi de incelenmiştir. Kadınların büyük çoğunluğu kazandıkları geliri evin ihtiyaçlarını karşılamada eşiyile ortak şekilde kullandıklarını belirtmiştir. Kazanılan gelirin kullanılmasında kadınların medeni durumları ve çocuk sahibi olup olmamalarının doğrudan ilişkisi bulunmaktadır. Bekar kadınlar maddi olarak evli kadınlara göre daha özgür durumdadır. Aynı zamanda çalışan evli kadınların hane içinde karar vermede durumu incelendiğinde araştırmaya katılan kadınların çoğunun ev ile ilgili herhangi bir konuda tek başına karar veremedikleri görülmektedir. Buna karşın bekar kadınlar hane içinde karar verme konusunda daha özerk durumdadır. Ancak araştırmaya katılan kadınların önemli bir kısmı ücretli bir işte çalışmanın hane içi karar verme seviyelerini yükselttiğini de ayrıca belirtmiştir.

Araştırmaya katılan kadınlara Covid-19 pandemisinin ev hayatına etkileri sorulduğunda kadınların yakındıkları en büyük sorun çocuklarının uzaktan eğitimleri olmuştur. Çalışmaya katılan kadınların çocuklarına kayınvalide/anne gibi büyüklerin bakması ve bu büyüklerin gerek yeni ders içerikleri gerekse teknolojiyle ilgili yeterli bilgilerinin olmaması kadınların sorunlarının en önemlisini oluşturmaktadır. Bu durumda kadınlar çocukların dersleri ve ödevleriyle de ilgilenmek durumunda kalmaktadır. Kadınlar bu sorun dışında temizlik ve hijyen konusunda herhangi bir sorun yaşamadıklarını, eskiden olduğu gibi titiz şekilde ev içi işlerini yaptıklarını aktarmaktadır.

Kadınlar işgücü piyasalarında erkeklere göre geri planda kalmaktadır. Bu durum fındık fabrikası üzerinden değerlendirildiğinde bu soruna yönelik öneriler önem kazanmaktadır. Öncelikle toplum içerisinde çalışan kadınlara karşı

önyargılar değiştirilmelidir. Kadınların daha elverişli ve sağlıklı şartlarda çalışabilmesi sağlanmalıdır. Kadın- erkek ücret farklılıklarını önleyici denetlemeler yapılmalıdır. Kadın ve erkeklerin özel alanda eşitliklerinin sağlanması amacıyla devlet tarafından eğitimler verilmelidir. Kadınların iş hayatında kendilerini garanti altında hissetmelerini sağlayacak örgütlenme hakları yani sendikaya üye olma durumları kadınlara anlatılmalı ve sendikalaşma hakkını önleyecek her türlü davranış engellenmelidir. Evli ve çocuklu kadınların çalışmasını kolaylaştırıcı düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Öncelikle çalışan tüm kadınların doğum/analık izin, doğum nedeniyle ücretsiz izin, süt izni ve mazeret izni haklardan yararlanması sağlanmalı ve emzirme ödeneği, geçici iş göremezlik ödeneği, kısmi- yarım çalışma ödeneği ve doğum yardımı gibi maddi yardımlardan her kadının yararlanması sağlanmalıdır. Kreş, çocuk bakım hizmetleri gibi kadınların çalışmasını teşvik edecek düzenlemelerden her kesimdeki kadının faydalanması sağlanmalıdır. Aynı zamanda kreş ve çocuk bakım merkezleri gibi yerlerin sayılarının artırılması sağlanmalıdır. Covid-19 pandemisi nedeniyle evde çalışmanın yaygın hale gelmesiyle, kadın çalışanların ev içinde çalışırken çocukları ya da yaşlı kişilerin ihtiyaçlarını aynı anda sürdürmesi zor hale gelmektedir. Bu nedenle Covid-19 nedeniyle evde çalışan kadınların çocukları ve yaşlı büyüklerinin bakımı için devlet tarafından ücretsiz bakım evi hizmeti sağlanmalıdır. Ayrıca yevmiyeli ve ücretli kadın çalışanların sorunları için kadınların bilinçlendirilmesi yeterli gelmemektedir. Bu nedenle yapılacak düzenlemeler devlet, sivil toplum kuruluşları ve sendikalar ile ortak bir çaba ile gerçekleştirilmelidir.

## KAYNAKÇA

- 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi. (1951). ILO Sözleşmesi. 17 Mart 2021 tarihinde [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377269/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm) adresinden erişildi.
- 111 No’lu Ayırmacılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi. (1958). ILO Sözleşmesi. 12 Mart 2021 tarihinde [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377273/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm) adresinden erişildi.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. (1965). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> adresinden erişildi.
- 3008 Sayılı İş Kanunu. (1936). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf> adresinden erişildi.
- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu. (1999). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf> adresinden erişildi.
- 4772 Sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu. (1945). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6051.pdf> adresinden erişildi.
- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> adresinden erişildi.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf> adresinden erişildi.
- 6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde

- Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (2011).  
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6111.pdf> adresinden erişildi.
- 6637 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2015).  
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150407-19.htm> adresinden erişildi.
- Acar, A. C. (1992). *Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış doktora). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Acar, F., Güneş-Ayata, A. ve Varoğlu, D. (1999). *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği: Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Kadın Çalışanlara Karşı Tutumlar: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği*. Bakanlıklar, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Acar-Savran, G. ve Tura-Demiryontan, N. (2012). *Kadının Görünmeyen Emeği: Maddeci Bir Feminizm Üzerine* (4. bs.). İstanbul: Yordam Kitap.
- Adakale Demirhan, F. E. ve Ekonomi, M. (2005). Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yenilikler. *İTÜ Dergisi Seri D: Mühendislik*, 4(5), 55-67.
- Afşar, B. ve Öğrekçi, S. (2015). Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 17(1), 65-86.
- Akan, N. (2010). *Kısmi Süreli Çalışma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Ankara

Üniversitesi, Ankara.

- Akbıyık, İ. (2013). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Bireysel ve Kurumsal Mücadele İçin Öneriler. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(2), 33-38.
- Akgeyik, T. (2011). İşyerinde Cinsel Taciz. *Journal of Social Policy Conferences*, (41-42), 215-224.
- Akgeyik, T., Güngör Delen, M. ve Uşen, Ş. (2013). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing)*. Ankara: ÇSGB/ÇASGEM.
- Akın, A. ve Demirel, S. (2003). Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 73-82.
- Akın Acuner, Ş. (2019). Kadın Çalışanların Kariyer Geliştirme Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (23), 35-52. doi:10.18092/ulikidince.456582
- Akis, Y., Özakın, Ü. ve Sancar, S. (2009). Türkiye’de Feminizm ve Kadın Hareketi. *Yapı Kredi Yayınları*, (58), 245-258.
- Akkaş, İ. (2019). Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı. *Ekev Akademi Dergisi*, 97-118.
- Albayrak, N. ve Aydın, F. (2014). *Türkiye tarafından onaylanan ILO sözleşmeleri*. Ankara: T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Alcan, D. ve Can, R. (2018). Sosyal Güvenlik Sistemindeki Dönüşümün İşgücü Arzı Üzerinde Uzun Dönemli Etkileri. *Kalkınma Bakanlığı Ekonomi Çalışma Tebliği Serisi*, 1-55.
- Aldemir, C., Ataol, A. ve Budak, G. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (4. bs.). İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.



- Alisbah Tuskan, A. (2012). Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Biçilen Roller ve Çözümleri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 25(99), 445-449.
- Alp, A. (2007). *Yeni Çalışma Biçimleri ve Değişen Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö. ve Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 66-81.
- Alper, Y. ve Kaya, P. A. (1995). *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Altınbaş, D. (2006). Feminist Tartışmalarda Liberal Feminizm. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (9), 21-52.
- Altuntaş, B. (2006). Kadınların Yoksulluk Algıları ve Yaşantıları Üzerine Bir Ön Değerlendirme. *İktisat Dergisi*, 26-33.
- Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik. (2016). 18 Mart 2021 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161108-11.htm> adresinden erişildi.
- Arat, N. (Ed.). (1996). Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamına Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri. *Türkiye’de Kadın Olmak* içinde (s. 43-54). İstanbul: Say Yayınları.
- Arpacı, M. (2012). Modernitenin Eşiğinde Toplumsal Cinsiyet Rejimi: Pastoral İktidar, Beden Politikaları ve Evlilik. *Doğu-Batı Düşünce Dergisi*, (63), 131-146.
- Arslan, A. (2004). Medyanın Birey, Toplum ve Kültür Üzerine Etkileri.

*Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 12, 1-12.

Arsoy, N. (2011). *Türk Masallarında Ataerkillik ve Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Kafkas Üniversitesi, Kars.

Aslantepe, G. (2012). Kadın İstihdamının Arttırılması ve ILO Sözleşmeleri. Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği. A. Makal ve G. Toksöz (Ed.), *Kadın Emeğini Farklı Boyutlarıyla Düşünmek* içinde (s. 159-167). Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.

Ataay, N. A. (1998). Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri. O. Çitçi (Ed.), *20.Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek* içinde (s. 237-253). (1. Baskı). Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.

Atasoy, B. S. (2017). Female Labour Force Participation in Turkey: The Role of Traditionalism. *The European Journal of Development Research*, 29(4), 675-706.

Atıl Yörü, H. (2009). Türkiye’deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü. *Türk Kütüphaneciliği*, 23(2), 351-366.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. (1953). [https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_tur.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf) adresinden erişildi.

Avrupa Sosyal Şartı. (1996). <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> adresinden erişildi.

Ayata, A. (2011). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç ve Siyaset ve Katılım. Y. Ecevit ve N. Karkiner (Ed.), *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi* içinde (s. 2-29 ve s. 64-82). Eskişehir.

- Aydemir, M. (2001). *Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları* (C. 12). İstanbul: Selüloz İş Sendikası.
- Aydın, F. (Ed.). (2014). *Avrupa Sosyal Şartı*. Ankara.
- Aydın, F., Sarmış, İ. ve Şahin, O. (2014). *Avrupa Sosyal Şartı*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Aydın, U. ve Demirkaya, S. (2017). Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları. *İş ve Hayat Dergisi*, 3(6), 72-104.
- Aydiner Boylu, A., Ayan, H. ve Bilgin, İ. (2016). Toplumsal Cinsiyet ve Ev Teknolojilerinin Kullanımına Etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 955. doi:10.15869/itobiad.35691
- Aysan, E. M. ve Kablay, S. (2017). Türkiye’de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma’da Maden İşçisi Olmak. *Ünye İİBF Dergisi*, 1(1), 51-80.
- Aytaç, M. M., Sevüktekin, M., Işığışok, Ö., Bayram, N., Yıldız Bağdoğan, S. ve Eryiğit, K. Y. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücününün Konumu: Bursa Örneği*. Bursa: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- Aytaç, S. (t.y.). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları* (1. Baskı.). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Aytaç, S. ve Işığışok, Ö. (2001). Kadın İşgücününün Yaşam Kalitesi Açısından Ekonomik Bağımsızlığı Üzerine Bir Analiz. 8. Ulusal Ekonomi Kongresi, sunulmuş bildiri, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını.
- Aytuğ, H. K. (2011). Küresel Rekabetin İşletmelerin Üretim ve İstihdam Yapısı Üzerindeki Etkileri. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2), 45-77.
- Ayvaz Kızılgöz, Ö. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri:

- Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 88-101.
- Bacak, B. ve Şahin, L. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 325-340.
- Bacchus, N. (2005). The Effects Of Globalization On Women İn Developing Nations. *Honors College Theses*, (2).
- Basney, J. (2002). İş Paid Employment In The Home A Solution To The Problem Of The Second Shift?
- Baş, L. (2019). *Fındık Üretiminde Kadın Emeği: Fatsa Örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Ordu Üniversitesi, Ordu.
- Baş, L. ve Ulukan, N. C. (2020). Seasonal Local Female Workers in Hazelnut Agriculture: The Case of Fatsa. *Fiscaoeconomia*, 4(1), 111-131. doi:10.25295/fsecon.2020.01.006
- Bayhan, V. (2013). Beden Sosyolojisi ve Toplumsal Cinsiyet. *Doğu-Batı Düşünce Dergisi*, (63), 147-164.
- Baypınar, B. (2003). İşyerinde Cinsel Taciz. 18 Mart 2021 tarihinde <http://www.isguc.org/?p=article&id=137&cilt=5&sayi=2&yil=2003> adresinden erişildi.
- Baysal, M. (2020). İşçilerin Sahip Olduğu İzin Haklarının 4857 İş Kanunu Bakımından Değerlendirilmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(24), 270-285.
- Bebekoğlu, G. ve Wasti, S. A. (2002). Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 215-238.
- Bedük, A. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği. *Elektronik*

*Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 106-117.

Bekata Mardin, N. (2000). *Sağlık Sektöründe Kadın*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

Beken, H. (2015). Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 156-179.

Benston, M. (1969). The Political Economy of Women's Liberation. *Monthly Review*, 21(4), 13-27.

Berber, M. ve Yılmaz Eser, B. (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 1-16.

Berger, P. L. (1964). *Human Shape of Work* (1. bs.). The MacMillan Company.

Berktaş, F. (2013). Feminist Teoride Açılımlar. *Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları* içinde (s. 2-23). (2. Baskı). Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.

Besler, S. ve Oruç, İ. (2010). Türkiye'de ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 17-38.

Biçerli, M. K. (2011). *Çalışma Ekonomisi* (6. Baskı.). İstanbul: Beta.

Bildirici, M. ve Anafarta, N. (2001). Türkiye'de Kadın Emegi Üzerine Bir Çalışma. *İktisat İşletme ve Finans*, 16(179), 53-71.  
doi:10.3848/iif.2001.179.9148

Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(3), 108-114. doi:10.18493/kmusekad.36760

Bolcan, A. E. (2006). *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

- Bora, A. (2014). *Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*. İletişim Yayınları Araştırma, İnceleme Dizisi (8. bs.). İstanbul: İletişim.
- Bora, A. (2018). *Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*. İletişim Yayınları Araştırma, İnceleme Dizisi (3. baskı.). İstanbul: İletişim.
- Budak, G., Doğan, H. Z. ve Harlak, H. (1991). Çalışan Kadınların Sorunları: Bir Toplumsal Değişme Araştırması. *Aile ve Toplum Dergisi*, 1(1), 1-10.
- Bulutay, T. (2000). Kadın İstihdamı, İstihdam ve Eğitim Projesi İşgücü Piyasası Bilgisi. *T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Yayını*.
- Burtan Doğan, B. ve Kaya, M. (2014). TRC2 Bölgesinde Kadın İstihdamı Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, 4(2).
- Butler, J. (2009). Toplumsal Cinsiyet Düzenlemeleri. *Yapı Kredi Yayınları*.
- Bütün, M. ve T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2010). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları. Uzmanlık Tezi*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Bryson, V. (1992). *Feminist Politic Theory*. London: Palgrave Macmillan.
- Cam, E. (2003). Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar. *Çelik-İş Sendikası Aylık Yayın Organ*, (13), 1-8.
- Canbey Özgüler, V., Biçerli, M. K., Özkaplan, N. ve Gündoğan, N. (2019). *Çalışma Ekonomisi II. Açıköğretim Fakültesi Yayını*.
- Ciğerci Ulukan, N. (2019). Kırsal Dönüşüm, Tarım Dışı İstihdam ve Kadın Emeği: Fındık Fabrikalarında Çalışan Kadınlar. *Emek Araştırma Dergisi*, 10(16), 123-140.
- Ciğerci Ulukan, N. ve Özmen Yılmaz, D. (2016). Kamu Sağlık Sektöründe

- Çalışan Taşeron Kadın İşçiler: Samsun ve Ordu İli Örneği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (1), 87-114.
- Çakır Bozkurt, N. (2016). Türkiye’de Esnek İstihdam Politikaları ve Kadın Emegine Etkisi. *Katkı Dergisi*, (3), 51-66.
- Çakır, Ö. (2001). Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar. 18 Mart 2021 tarihinde <http://www.isguc.org/?p=article&id=95&vol=3&num=1&year=2001> adresinden erişildi.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 25-47.
- Çakır, S. (1994). *Osmanlı Kadın Hareketi*. Kadın Araştırmaları Dizisi (1. basım.). Cağaloğlu, İstanbul: Metis Yayınları.
- Çakmak, R. (2001). *Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İşgücü İstihdamı*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Çavdar, T. (2005). *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihinden Kesitler* (1. bs.). İstanbul: Nâzım Kitaplığı.
- Çeler, Z. (2012). Annenin Serüveni: Kadının Anne Olarak Toplumsal Kurgulanışı. *Doğu-Batı Düşünce Dergisi*, (63), 165-181.
- Çenberci, M. (1985). *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*. Ankara: Olgaç Matbaası.
- Çıtak, A. (2008). *Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Çiftçi, M. (2010). AB – 15 Ülkelerinde Kadın Emeginin Gelir Elastikiyeti ve Türkiye: Değerlendirmeler – Ekonometrik Uygulamalar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1350-1365.

- Çitçi, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar* (1. bs.). Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Çoban, A. (2000). Atatürkçü Düşünce Sisteminde Kadın ve Eğitimi. *Milli Eğitim Dergisi*, (146).
- Çolak, Ö. F. ve Altan, Ş. (2003). Sex Discrimination In The Banking Sector: The Case Of Turkey. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(2), 1-12.
- Çolak, Ö. F. ve Kılıç, C. (2001). *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- Çoşkun, S. (2007). *İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni Bir İş Kanunu Sempozyumu*. TİSK Yayınları.
- Dalla Costa, M. ve James, S. (1975). *The Power of Women and the Subversion of the Community*. Falling Wall Press.
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Dalkıranoglu, T. ve Çetinel, F. G. (2015). Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (20), 277-298.
- Dayıoğlu, M. ve Kasnakoğlu, Z. (1997). Female Labor Force Participation and Earnings Differentials Between Genders in Turkey. J. Rives ve M. Yousefi (Ed.), *Economic Dimensions of Gender Inequality: A Global Perspective* içinde (s. 95-117). New York: Praeger.
- Dayıoğlu, M. (2000). Labor Market Participation of Women in Turkey. F. Acar ve



- A. Güneş Ayata (Ed.), *Gender and Identity Construction: Women in Central Asia, the Caucasus and Turkey* içinde (s. 44-73). Cologne: Brill, Leiden.
- Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M. G. (2010). Determinants of and Trends in Labor Force Participation of Women in Turkey. *Kalkınma Bakanlığı ve Dünya Bankası Çalışma Raporu*.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emegi. *Toplum ve Bilim Dergisi*, (86), 139-170.
- Dedeoğlu, S. ve Elveren, A. Y. (Ed.). (2012). *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. Araştırma, inceleme dizisi (1. baskı.). Cağaloğlu, İstanbul: İletişim.
- Demir, F. (2003). *İş Hukuku ve Uygulaması: Yargıtay Kararları Işığında*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Demir, Mahmut. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.
- Demir, Metin. (2012). Çevre Olarak Konumlandırılmış Kadını ve Doğayı Birlikte Düşünmek: Ekofeminizm. *Doğu-Batı Düşünce Dergisi*, (63), 11-44.
- Demir, N. ve Arısoy, İ. A. (2007). Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2), 707-725.
- Demir, Ö. ve Acar, M. (2007). *Sosyal Bilimler Sözlüğü*. Ankara.
- Demir, Z. (1997). *Modern ve Postmodern Feminizm*. İz yayıncılık İnceleme-araştırma dizisi. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), 12-27.
- Demirel, S. (2007). Toplumsal Cinsiyet. *Doğum ve Kadın Sağlığı Hemşireliği*

- içinde (s. 29-34). (8. Baskı). Ankara: Sistem Ofset Matbaacılık.
- Demren, Ç. (2001). Erkeklik, Ataerkillik ve İktidar İlişkileri.
- Dikici, E. (2016). Feminizmin Üç Ana Akımı: Liberal, Marxist ve Radikal Feminizm Teorileri. *International Journal of Social Science*, (43), 523-532.
- Dinçkal, F. (2015). Matriyar Toplumlar. *Anadolu Aydınlanma Vakfı*.
- Direk, Z. (2009). Simone de Beauvoir: Abjeksiyon ve Eros Etiği. *Yapı Kredi Yayınları*, (58), 11-38.
- DİSK Birleşik Metal İşçileri Sendikası. (2003). *Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeler*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- DİSK-AR. (2020a). İşgücü Verileri. *DİSK-AR, DİSK Araştırma Merkezi*. 17 Mart 2021 tarihinde [http://arastirma.disk.org.tr/?page\\_id=3861](http://arastirma.disk.org.tr/?page_id=3861) adresinden erişildi.
- DİSK-AR. (2020b). *İşsizlik ve İstihdamın Görünümü Raporu- Nisan 2020*. <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/04/DISK-AR-Nisan-2020-Istihdam-Issizlik-Raporu.pdf> adresinden erişildi.
- Doğan Yenisey, K. (2002). Kadın Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku'nun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunlar. *Kamu-İş Dergisi*, 6(2).
- Doğramacı, E. (1992). *Türkiye'de Kadının Dünyü ve Bugünü*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Donovan, J. (2015). *Feminist Teori*. (A. Bora, M. Gevrek Ağduk ve F. Sayılan, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Dökmen, Z. Y. (2010). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*.

İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Duruoğlu, T. (2007). Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, (24), 61-76.
- Ecevit, Y. (1987). Üretim ve Yeniden-Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği. *Yapıt Dergisi*.
- Ecevit, Y. (1992). Türkiye Sanayinde Kadın İşgücü: Saptamalar ve Öneriler. Kadın ve Sosyal Ekonomik Gelişme. *T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü*.
- Ecevit, Y. (1993). Aile, Kadın ve Devlet İlişkilerinin Değerlendirilmesinde Klasik ve Yeni Yaklaşımlar. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (1), 9-34.
- Ecevit, Y. (2003). Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çatışabilir? *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 83-88.
- Ecevit, Y. (2011). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç. Y. Ecevit ve N. Karkıner (Ed.), *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi* içinde (s. 2-29). (1. Baskı.). Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Eğitim-Sen. (2010). *II. Kadın Kurultayı Hazırlık Kitabı*. Eğitim Sen Yayınları.
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi. (1966). <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/EkonomikSosyalKulturelHaklarSozlesmesi.pdf> adresinden erişildi.
- Eraydın, A. (2000). Dış Pazarlara Eklemlenmeye Çalışan Konfeksiyon Sanayinde Üretim Örgütlenmesi ve Emek Süreçleri. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 27, 91-117.
- Erbil, P. (2007). *Kibele'den Pandora'ya: Kadının Tarihsel Yenilgisi*. Ankara:

Arkadaş.

- Ercan, F. ve Özar, Ş. (2000). Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış. *Toplum ve Bilim Dergisi*, (86).
- Ercan, H. ve Tunalı, İ. (1998). Labor Market Segmentation in Turkey. T. Bulutay (Ed.), *Main Characteristics and Trends in the Turkish Labor Market* içinde (s. 85-127). Ankara: TÜİK.
- Erdoğdu, S. (2008). 2007 Yılında Kadınlar ve Çalışma Yaşamı. *Yol-İş Dergisi*, (93).
- Erdut, T. (2005). İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 6(3), 11-49.
- Erdut, Z. (2003). *Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye*. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Ereş, F. (2006). Türkiye’de Kadının Statüsü ve Yansımaları. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, (19), 40-52.
- Ergüder, B. (2006). *Türkiye’de Kadın Emegi’nin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emegi ve Kadın Emegine Talep*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Ergüneş, N. (2010). Kadınlara Yönelik Kredi Biçimleri ve Kadın Emeginin Enformelleşmesi. S. Dedeoğlu ve M. Yaman Öztürk (Ed.), *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi: Türkiye Örneği* içinde (s. 185-215). Sosyal Araştırmalar Vakfı (1. Basım). İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı (SAV).
- Ermış, A. (2009). The Incompatibility of Educational and Occupational Participation of Turkish Women. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1-16.
- Eroğlu Toraman, B. (2011). *Eğitim Örgütlerinde Kadınların Yönetmel Konuma*

- Yükselmelerinde Cam Tavan Etkisi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans).  
Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Ersoy, M. ve Şengül, T. (2002). *Kente Göç ve Yoksulluk-Diyarbakır Örneği.*  
Ankara: ODTÜ Yayınları.
- Esnaf Sanatkarlar ve Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü Fındık Raporu.* (2019). (s.  
31).  
<https://esnafkoop.ticaret.gov.tr/data/5d44168e13b876433065544f/2019%20%20F%C4%B1nd%C4%B1k%20Raporu.pdf> adresinden erişildi.
- Eyüboğlu, D. (Ed.). (2000). *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Bankacılık Sektöründe Örnek Olay İncelemesi.* Bakanlıklar, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- FAOSTAT. (2020). 4 Nisan 2021 tarihinde  
<http://www.fao.org/faostat/en/#data/QC> adresinden erişildi.
- Fatsa Ticaret Borsası. (2015). *Fatsa Ticaret Borsası.* 4 Nisan 2021 tarihinde  
<http://fatsatb.org.tr> adresinden erişildi.
- Fidan, F. (2000). Kapitalizmin Gelişme Sürecinde Kadının Çok Yönlü Konumu (Medya Örneği). *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 117-133.
- Firestone, S. (2003). *The Dialectic of Sex: The Case for Feminist Revolution.*  
Farrar, Straus and Giroux.
- Fişek, G. (1996). Yoksullukla Savaş (YOS). 12 Mart 2021 tarihinde  
<https://gurhan.fisek.net/yoksullukla-savas-yos/> adresinden erişildi.
- Franzoi, S. L. (1996). *Social Psychology* (5th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. (2013). 18 Mart 2021 tarihinde

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18728&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> adresinden erişildi.

- Gerni, M. (2001). İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 56(3), 19-46.
- Gómez Abascal, E. (2006). *Bağdat Görevi*. (Ö. Kumrular, Çev.) Nazım Kitaplığı (1st ed.). İstanbul: Nazım Kitaplığı.
- Gökakın, Z. (2000). *Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye’de Girişimci Kadın Profili*. Nevşehir: 8. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Gökay, B. (1997). *Türkiye Avrupa’nın Neresinde?: Gümrük Birliği Anlaşması’nın Düşündürdükleri*. Ankara: Ayraç.
- Gökdemir, A. (1992). *Türkiye’de Kadın İşgücü*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Güç, A. (2008). İslamcı Feminizm: Müslüman Kadınların Birey Olma Çabaları. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17(2), 649-673.
- Gülmez, M., Gökbayrak, Ş., Tekeli, S. ve Erdoğan, S. (2019). *Uluslararası Sosyal Politika*. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Güloğlu, T. (2005). The Reality Of Informal Employment In Turkey. *International Programs. Visiting Fellow Working Papers*, 1-35.
- Günay, G. ve Bener, Ö. (2011). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 153(153), 157-171. doi:10.20296/tsad.36267
- Günaydın, A. U. (2012). Kadın Direncinin Bir Göstergesi ve Kadınca Bir Savunma Refleksi: Serbest Zaman ve Sanat. *Doğu-Batı Düşünce Dergisi*,

(63), 109-128.

Gündoğdu, A. (2018). *Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans).

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ.

Gündüz Hoşgör, A. ve Smits, J. (2008). Variation in Labor Market Participation of Married Women in Turkey. *Women's Studies International Forum*, 31(2), 104-117.

Güneş, F. (2017). Feminist Kuramda Ataerki Tartışmaları Üzerine Eleştirel Bir İnceleme. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 245-256.

Gürdal, D. (2006). *Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Çukurova Üniversitesi, Adana.

Gürhan, N. (2010). Toplumsal Cinsiyet ve Din. *E-Şarkiyat İlmî Araştırmalar Dergisi*, (4), 58-80.

Gürkan, S. (2015). *İslami Feminist Bir Grup Olarak Sıs (Sisters In Islam)'ın Kadın Konusundaki Çalışmaları ve Düşünceleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

Gürol, M. A. (2007). Türkiye'de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, (Yerel Ekonomiler Özel Sayısı), 144-150.

Güzel, A. ve Okur, A. R. (2004). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (10. Baskı.). İstanbul: Beta Yayınları.

Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (17. Baskı.). İstanbul: Beta Yayınları.

Halaçlı, B. (2018). *Çalışan Kadın Personelin Kariyer Gelişimi: Eğitim*

- Sektöründe Kıyaslamalı Bir Araştırma: Denizli Örneği.* (Yayımlanmamış yüksek lisans). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Heper, A. (1997). *Avrupa İş Hukuku ve Türkiye.* İstanbul: Beta Yayınları.
- Hill, B. ve Gökteke Tut, E. (2003). *Bizans İmparatorluk Kadınları.* İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Huberman, L. (2013). *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla.* (M. Belge, Çev.) (13. bs.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Hufton, O. (2005). *Kadınlar, İş ve Aile, Kadınların Tarihi.* (A. Fethi, Çev.) (C. 3). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Humphries, B. (2006). Kadın ve Kapitalizm | Halkevleri. 18 Mart 2021 tarihinde <http://www.halkevleri.org.tr/diger/kadin-ve-kapitalizm> adresinden erişildi.
- ILO. (1999). The Role of the ILO in Technical Cooperation. International Labour Conference, sunulmuş bildiri, Geneva. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-vi.htm#Workers%20protection> adresinden erişildi.
- ILO. (2015). ILO'nun Tarihçesi. Belge. 12 Mart 2021 tarihinde [http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_372874/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm) adresinden erişildi.
- ILO. (2019). Quick Guide On Interpreting The Unemployment Rate. [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_675155.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_675155.pdf) adresinden erişildi.
- İleri, Ü. (2016). Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(12), 128-153.
- İmamoğlu, E. O. (1991). Aile İçinde Kadın-Erkek Roller. *Türk Aile*



*Ansiklopedisi*. Ankara: Türkiye Yazarlar Birliği Vakfı.

İmamoğlu, E. O. (1993). Değişen Dünyada Değişen Aile-İçi Roller. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (1), 58-68.

İnce, M. (2010). *Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi.

İnsan Hakları Derneği. (1961). Avrupa Sosyal Şartı. 12 Mart 2021 tarihinde <https://www.ihd.org.tr/avrupa-sosyal-rti/> adresinden erişildi.

İnsan Hakları Derneği. (1999a). İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi – İnsan Hakları Derneği. 17 Mart 2021 tarihinde <https://www.ihd.org.tr/insan-haklari-evrensel-beyannames/> adresinden erişildi.

İnsan Hakları Derneği. (1999b). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. 27 Haziran 2021 tarihinde <https://www.ihd.org.tr/avrupa-insan-haklari-sozlesmesi-ve-eki-protokollerde-yer-alan-haklar-ve-ozgurlukler/> adresinden erişildi.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi. (1948). *İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi*. 18 Mart 2021 tarihinde <http://ihuam.ankara.edu.tr/insan-haklari-evrensel-beyannamesi/> adresinden erişildi.

İslamoğlu, E. ve Yıldırım, S. (2014). Yolcu Hizmetleri Memurluğu Yapan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6), 150-177.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2015).

İşler, R. (2004). *İktisatta Feminizm ve Türkiye Ekonomisinde Kadının Rolü*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Johansson, M., Katz, K. ve Nyman, H. (2001). Wage Differentials and Gender

Discrimination: Changes in Sweden 1981–98. *Acta Sociologica*, 48(4), 341-364. doi:10.1177/0001699305059946

Kablay, S. (2014). Kamu İstihdamındaki Esnekleşmeye 4B Örneğinden Bakış. Ö. Müftüoğlu ve A. Koşar (Ed.), *Türkiye’de Esnek Çalışma*. içinde (s. 158-184). Evrensel Basım Yayın.

Kablay, S. (2016). Fındık Bahçesinde İşçi Olmak: Ordu ve Giresun İllerinde Mevsimlik Tarım İşçilerinin Çalışma Koşulları. D. Yıldırım ve E. Haspolat (Ed.), *Değişen Karadeniz’i Anlamak* içinde (s. 281-308). Ankara: Phoenix Yayınevi.

Kablay, S. (2018a). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Yaşam Koşulları: Fındık İşçileri Örneği. Ö. Şendeniz ve E. Yıldırım (Ed.), *Sırtında Sepeti: Bafra’dan Hopa’ya Karadeniz’de Kadınlık Halleri* içinde (s. 209-231). Ankara: Phoenix Yayınevi.

Kablay, S. (2018b). Yaşama Verilen Değerin Bileşik Göstergesi Çerçevesinde Ülkemizde Çalışma Hakkı Açısından Durum. G. Fişek ve E. Karadoğan (Ed.), *Prof. Dr. Gürhan Fişek’in İzinde Ortak Emek ve Ortak Eylem* içinde (s. 451-477). Kızılay, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Kablay, S. ve Aka, A. (2008). Yapısal Uyum Programları ve Enformal Sektör. M. Talas ve S. S. Bildirici (Ed.), *Farklı Yönleriyle Küreselleşme* içinde (s. 75-94). (1. Baskı.). Doğu Kütüphanesi.

Kablay, S. ve Elma, Y. (2018). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Bunu Sağlamaya Yönelik Ülkemizdeki Uygulamalar. *Politik Ekonomik Kuram*, 2(2), 77-94. doi:10.30586/pek.481704

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi. (1979). [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası\\_belgeler/ayrim](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/ayrim)

cilik/CEDAW/CEDAW\_Sozlesmesi\_ve\_Ihtiyari\_Protokolu.pdf

adresinden erişildi.

Kalkınma Atölyesi. (2013a). *Fındık Hasadında Çalışan Çocuklar İçin Model Eylem Planı*. Ankara: Altan Matbaası.

Kalkınma Atölyesi. (2013b). *Mevsimlik Tarım Göçünden Etkilenen 6-14 Yaş Grubu Çocuklar İçin Temel Araştırma (Fındık, Şeker Pancarı ve Pamuk Hasadı ile Örtü Altı Alçak Tünel Sebze Yetiştiriciliği)*. Ankara: Altan Matbaası.

Kandiyoti, D., Bora, A., Sayılan, F. ve Tekeli, Ş. (2013). *Cariyeler bacılar yurttaşlar: Kimlik ve toplumsal dönüşümler*. Kadın araştırmalar dizisi (1. Basım.). İstanbul: Metis Yayınları.

Kansız, N. ve Akın Acuner, Ş. (2009). Kadınların Kentsel Hizmetlerden Yararlanma Düzeyleri, Sorunlar ve Çözüm Önerileri – Trabzon İli Örneği. *Verimlilik Dergisi*, (2), 143-176.

Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.

Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Selçuk Üniversitesi, Konya.

Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (29), 83-127.

Karali, R. (2016). *Kadınların Çalışması, Çorum’da İmalat Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunların Verimliliğe Etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Hitit Üniversitesi, Çorum.

Karaman, N. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramı Çerçevesinde İş-Aile

- Yaşamı Uyum Politikaları ve Türkiye. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 49(1), 86-108.
- Karan, U. (2009). *Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları*. İstanbul: İnsan Hakları Ortak Platformu.
- Karataş, H. (1989). *İktisadi Hayatta Kadın ve Sorunları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Karataşer, B. (2017). Sultan II. Abdülhamid Dönemi Eğitim Politikası Hakkında Bir Değerlendirme. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, (57), 423-434.
- Karpat Çatalbaş, G. (2015). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Belirlenmesi: Panel Veri Yaklaşımı. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(10), 249-280.
- Kaya, C. (2009). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Kaya Erdem, B. ve Baydaş Sayılğan, Ö. (2012). Ataerkil ve Anaerkil Toplumun Tarihsel Savaşımının “Avatar” Filmi Bağlamında İncelenmesi. *İstanbul Arel Üniversitesi İletişim Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 111-132.
- Kaya, P. A. (2009). *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*. Bursa: Nobel Yayınları.
- Kaya, P. A. (2014). *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık, Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*. Kızılay, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kaya, P. A. ve Güler, C. (2018). *Uluslararası Sosyal Politika; Teorisi, Normlar, Kurumlar, Sorunlar ve Güncel Gelişmeler* (2. Baskı.). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kayadibi, P. D. F. (2011). Kadın Eğitiminin Önemi ve Kalkınmadaki Rolü.

*Istanbul Journal of Sociological Studies*, (28), 19-31.

Kaypak, Ş. (2014). Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısından Kente Bakmak. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 344.

Kendirli, H. ve Karali, R. (2018). *Kadınların Çalışması, Çorum'da İmalat Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunların Verimliliğe Etkisi*. İstanbul: Çizgi Kitabevi Yayınları.

Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.

Kıral, G. ve Karlılar, S. (2017). Türkiye’de Kadın İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(3), 272-286.

Kırel, A. Ç. (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334.

Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi. (1966). <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/53-73.pdf> adresinden erişildi.

Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.

Kollontai, A. (2000). *Toplumsal Gelişmede Kadının Konumu*. (M. A. İnci, Çev.). İstanbul: İnter Yayınları.

Kolsuz, S. (2014). *Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Güvenceli Esnekliğin Seçilmiş Avrupa Birliği Üye Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırılmalı Değerlendirmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Koray, M. (1992). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1), 93-122.
- Koray, M. (1999). *Cumhuriyet'in İşçi Kadınları: Emek Yoğun Sektörü Sırtlayanlar. 75 Yılda Çarkları Döndürenler*. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Koray, M. (2000). *Sosyal Politika*. Bursa: Ezgi.
- Koray, M., Demirbilek, S. ve Demirbilek, T. (1999). *Gıda İşkollarında Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Korkmaz, D. D. A. ve Korkut, G. (2012). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.
- Köse, E. (2013). Cinsiyet/Toplumsal Cinsiyet İkiciliği Üzerine Eleştirel Yaklaşımlar. *Doğu-Batı Düşünce Dergisi*, (64), 37-52.
- Kumaş, H. ve Fidan, F. (2010). Akademisyen ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları. *Journal of Social Policy Conferences*, (50), 507-532.
- Kurnaz, I. ve Atalay, D. (2013). İş- Aile Uyumlaştırılması: Türkiye'de Güncel Tartışmalar. *Ankara Kadın Araştırmaları Merkezi Yayını*.
- Kuşaksız, A. (2006). Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 19-29.
- Kuzgun, Y. ve Sevim, S. A. (2004). Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi*

*Dergisi*, 37(1), 14-27. doi:10.1501/Egifak\_0000000088

Küçükalp, D. (2000). Anlamlandırılan Bir Varlık Olarak İnsan. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2(1).

Kümbetoğlu, B., User, İ. ve Akpınar, A. (2012). *Kayıp İşçi Kadınlar Kayıt Dışı Çalışmaya Dair Bir Alan Araştırması*. Bağlam Yayınları (Birinci Basım.). İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Lordoğlu, K. (1998). Enformel İstihdam ve Sosyal Güvenlik Sorunu. *Ekonomik Yaklaşım*, 9(31), 5-23. doi:10.5455/ey.10296

Lordoğlu, K., Özkaplan, N. ve Törüner, M. (1999). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Beta Yayınları.

Macit, D. N. (2017). *Özel Bakım Merkezlerinin Kadın Çalışanlar Üzerine Etkisi: Samsun İli Örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Ordu Üniversitesi, Ordu.

Makal, A. (2001). Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(02), 117-155. doi:10.1501/SBFder\_0000001830

Makal, A. (2002). *Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963* (1. baskı.). Kızılay, Ankara: İmge Kitabevi.

Makal, A. (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Dönemi’nde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (2), 13-40.

Makal, A. (2011). *Ameleden işçiye: Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları*. Araştırma-inceleme dizisi (2. bs.). Çağaloğlu, İstanbul: İletişim.

Makal, A. ve Toksöz, G. (Ed.). (2012). *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.

- Mankiw, N. G. (2007). *Principles Of Economics* (4th ed.). Mason, OH: Thomson/South-Western.
- Mansur, R. ve Demirel, A. (1999). *Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Beyanı ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Marshall, B. L. (2000). *Configuring Gender: Explorations in Theory and Politics*. Terra incognita. Peterborough, Ont. ; Orchard Park, NY: Broadview Press.
- Marx, K. (2008). *Kadın ve aile*. Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K., Engels, F. ve Lenin, V. İ. (2002). *Kadın ve Aile*. (A. Gelen, Çev.). Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. ve Engels, F. (2008). *Alman İdeolojisi: Feuerbach*. (S. Belli, Çev.). Ankara: Sol Yayınları.
- Maydaer, S. (2006). Osmanlı Klâsik Döneminde Kadınların Servet Edinme Yolları: Bursa Örneği. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 15(2), 365-381.
- MEB. (2014). *Mesleki Gelişim İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*. Ankara: MEB.
- Méda, D. (2004). *Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer Mi?* (I. Ergüden, Çev.). İstanbul: İletişim.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2009). Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri. *Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi*.
- Mies, M., Bennholdt-Thomsen, V. ve Werlhof, C. von. (2014). *Son sömürge: Kadınlar*. (Y. Temurtürkan, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Minibaş, T. (1995). *Türkiye'de Kalkınma Sürecinde Kadın İşgücü*.
- Moroğlu, N. (2000). *AB Anlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği*



*ile İlgili Düzenlemeler: AB'ne Giriş Sürecinde T.C. Anayasası ve Kadın Erkek Eşitliği Politikaları.* Ankara: KSSGM Yayınları.

Nakişci Kavas, B. ve Develi, A. (2020). Çalışma Yaşamındaki Sorunlar Bağlamında Covid-19 Pandemisinin Kadın Sağlık Çalışanları Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 84-112.

Naktiyok, A. ve İşcan, Ö. F. (2003). İşgörenlerin Evde Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (6), 53-72.

Narin, M., Marşap, A. ve Gürol, M. A. (2006). Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 65-78.

Nur, S. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Eşit Davranma İlkesi ve İş İlanlarında Ayrımcılığa Yönelik Bir Araştırma.* (Yayımlanmamış yüksek lisans). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Nurdoğan, A. K. (2018). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 3(4), 78-95.

OECD. (2020). Part-time Employment Rate. 17 Mart 2021 tarihinde [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment-rate/indicator/english\\_f2ad596c-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment-rate/indicator/english_f2ad596c-en) adresinden erişildi.

Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri. *Kamu-İş Dergisi*, 10(1), 113-144.

Onaran Yüksel, M. (1999). *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda*

- Kadın Erkek Eşitliği*. (Yayımlanmamış doktora). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Onaran Yüksel, M. (2000). *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Opitz, C. (2005). *Geç Orta Çağ'da Yaşam, Kadınların Tarihi*. (A. Fethi, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Orçan, M. (2008). *Osmanlı'dan Günümüze Modern Türk Tüketim Kültürü*. Harf Eğitim Yayıncılığı Akademik (2. basım.). Ankara Harf Eğitim Yayıncılığı.
- Oyuryüz, Z. ve Gürel, A. (2015). Girişimci Kadınlar ve İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Engel ve Fırsatların Analizi. *Türkiye Tarımsal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 47-54.
- Öğütle, V. S. (2012). Bir Sosyal Mekanizma Olarak Toplumsal Cinsiyet: H. Hartmann'a Eleştirel Realist Bir Yorum. *Doğu-Batı Düşünce Dergisi*, (63), 45-71.
- Önel, N. (2006). *İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Özar, Ş. (2012). Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emeği ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları. A. Makal ve G. Toksöz (Ed.), *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği* içinde (s. 223-253). Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Özateş, Ö. S. (2015). *Malumun İlanı – Kadın Emeğinin Saklı Yüzü: Ev İçi Bakım Emeği* (1. Baskı.). Ankara: NotaBene.
- Özay, M. ve Kılıç, C. (2009). *Çalışma Ekonomisi Teorisi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özbay, Ferhunde. (1982). Türkiye' de Kırsal/Kentsel Kesimde Eğitimin Kadınlar Üzerindeki Etkisi. N. Abadan Unat (Ed.), *Türk Toplumunda Kadın* içinde

- (s. 171-197). Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği.
- Özbay, F. (1995). Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme. Ş. Tekeli (Ed.), *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar* içinde (s. 129-158). İstanbul: İletişim.
- Özbay, H. ve Öztürk, E. (1998). *Gençlik*. İletişim Yayınları.
- Özçer, S. (2009). İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing). *TİSK İşveren Dergisi*.
- Özdemir, E. (2006). İşyerinde Cinsel Taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (11), 83-96.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.
- Özgen, Ö. ve Ufuk, H. (t.y.). Kırsal Kesimde Kadın Eğitimi. Türkiye Ziraat Mühendisliği V. Teknik Kongresi, sunulmuş bildiri, TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası Yayınları.
- Özger, Y. (2012). Osmanlı'da Kadınların Memuriyette İstihdamı Meselesi ve Sicill-i Ahvâlde Kayıtlı Memurelerin Resmî Hâl Tercümelere. *History Studies International Journal Of History*, Volume 4 Issue 1(4), 419-447. doi:10.9737/hist\_443
- Özgiraz, A. ve Arslanel, M. N. (2011). İkinci Meşrutiyet Döneminde Kadın Olmak. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(1), 1-10.
- Özsöz, C. (2008). Kültürel Feminist Teori ve Feminist Teorilere Giriş, Sosyoloji Notları. *İdeal Yayıncılık*.
- Öztürk, E. (2011). *Feminist Teori ve Tarihsel Süreçte Türk Kadını* (1. bs.). İstanbul: Rağbet.
- Öztürk, M. ve Çetin, B. I. (2009). Dünyada ve Türkiye'de Yoksulluk ve Kadınlar. *Journal of Yaşar University*, 4(16), 2661-2698. doi:10.19168/jyu.65776

- Öztürk, S. ve Karataş, M. (2020). Türkiye’de Kadınların İstihdam Edilmelerini Zorlaştıran Faktörler. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(24), 180-204.
- Özyılmaz, A. M. (2016). *Türkiye’de Kadın Girişimciliği ve Girişimci Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Pak, A. (2014). Roma Antlaşması. 22 Mayıs 2021 tarihinde <https://www.tuicakademi.org/roma-antlasmasi-1957/> adresinden erişildi.
- Palabıyık, A. (2012). Toplumsal Cinsiyete Sosyolojik Bir Yaklaşım: Ortadoğu’nun Halleri. *Doğu-Batı Düşünce Dergisi*, (63), 225-257.
- Palaz, S. (2008). Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 87-109.
- Palaz, S., Karagöz, E. ve Masatçı, K. (2011). The Effect of Education on Labour Force Participation Rate: The Case of Turkey. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 56(1), 83-90.
- Parlak, Z. (2004). Küreselleşme ve Çalışma Standartları. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 43-90.
- İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Bireysel ve Kurumsal Mücadele İçin Öneriler—Free Download PDF. (t.y.). 12 Mart 2021 tarihinde <https://silo.tips/download/yerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-ile-bireysel-ve-kurumsal-mcadele-in-neriler> adresinden erişildi.
- Piponnier, F. (2005). *Kadınların Dünyası, Kadınların Tarihi*. (A. Fethi, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Pur, N. (1992). *Türkiye’de Kadın İşgücü ve Sorunları, Kadın ve Sosyal Ekonomik*

*Gelişme*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

Rich, J. ve Palaz, S. (2008). Why Has Occupational Sex Segregation in Turkey Increased since 1975? *Labour*, 22(1), 185-218. doi:10.1111/j.1467-9914.2008.000408.x

Roma Antlaşması. (1957). *TUIÇ Akademi*. 12 Mart 2021 tarihinde <https://www.tuicakademi.org/roma-antlasmasi-1957/> adresinden erişildi.

Sağlam, F. (2019). İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde Tüm Hak ve Özgürlüklere Yönelik Kurallar Üzerine Bir Deneme. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 25(2), 1236-1252. doi:10.33433/maruhad.665522

Saklı, A. R. (2007). *Kapitalist Gelişim Sürecinde Fordizm ve Post Fordizm*. Ankara.

Samsun, N. (2017). Çalışmanın değişen anlamı ve güncel durumuna ilişkin tartışmalar. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 160-210.

Sancar, S. (2014). *Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet Kadınlar Aile Kurar*. Araştırma-inceleme dizisi (3. bs.). İstanbul: İletişim.

Saraç, S. (2013). Toplumsal Cinsiyet. L. Gültekin, G. Güneş, C. Ertung ve A. Şimşek (Ed.), *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları* içinde (s. 27-32). Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.

Sarı, M. (2017). Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Kadının Çalışma ve Siyasal Yaşamdaki Yerine Etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 1189-1203. doi:10.15869/itobiad.303264

Sarı, S. (2000). *Kadının Ekonomideki Yeri, Hukukta Kadın Sempozyumu*.

- Sarılı, M. A. (2002). Türkiye’de Kayıtdışı Ekonominin Boyutları, Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Tedbirler. *Bankacılar Dergisi*, (41), 32-50.
- Savran, S. (2007). Yalın Üretim ve Esneklik: Taylorizmin En Yüksek Aşaması. *Devrimci Marksizm Dergisi*, (3), 131-173.
- Scott, W. J. (2005). *Kadın İşçi, Kadınların Tarihi*. (A. Fethi, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Seçer, B. (2009). Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4), 27-60.
- Selçuk, G. (2011). Fordist Birikim Rejimi ve Kitle Kültürü. *Journal of Yaşar University*, 6(24), 4130-4152. doi:10.19168/jyu.06811
- Sennett, R. (2011). *Otorite*. (K. Durand, Çev.) (3. bs.). İstanbul: Ayrıntı.
- Senyen-Kaplan, E. T. (1999). *Türk İş Hukuku ile Uluslararası Sözleşmeler ve Mukayeseli İş Hukuku Açısından Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması*. Ankara: publisher not identified.
- Sezgin, İ. (2006). Kadın İstihdamının Arttırılmasında Mesleki Eğitimin Rolü. *TİSK İşveren Dergisi*.
- Sınmaz Uzgan, Y. (2018). *Mutlu Toplum İnşası İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. İzmir: TMMOB Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi 28. Dönem Kadın Mühendisler Komisyonu.
- Sivakumar, M. (2008). Gender Discrimination and Women’s Development in India. *Munich University Library*.
- Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing). *ISGUC, The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 7(2), 1-14. doi:10.4026/1303-2860.2005.0016.x

- Sosyal-İş Sendikası. (2010). 8 Mart'ın 100. Yıldönümünde Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdam Raporu. Sosyal-İş Sendikası, sunulmuş bildiri.
- Soysal Eşitti, A. (2016). *Murathan Mungan'ın Hikâye ve Romanlarında Toplumsal Cinsiyet Eleştirisi*. (Yayımlanmamış doktora). Ardahan Üniversitesi, Ardahan.
- Soysal, T. (2006). Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 8(4), 1-48.
- Süral, N. (2002). *Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Süzek, S. (2017). *İş Hukuku* (14. Baskı.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Süzek, S. (2018). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Şafak, Ş., Çopur, Z. ve Özkan Altınel, M. (2011). Çocukların Evle İlgili Faaliyetlere Harcadıkları Zamanın İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*.
- Şahbaz Kılınç, N. (2015). Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 120-135.
- Şahin, M. (2011). *Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye'de Ev-Eksenli Çalışma*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Şaylan, G. (2016). *Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Şen, S. (2000). Esnek Üretim ve Esnek Çalışma. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat*

*Dergisi*, 51-66.

Şener, Ü. (2012). Kadın Yoksulluğu. *Mülkiye Dergisi*, 36(4), 51-67.

Şimşek, M. (2008). *Küreselleşen Dünya'da Kadının Ekonomik Konumu*. Bursa: Ekin.

Şişman, A. (2004). Tarih Boyunca Türk Toplumunda Kadının Yeri. *İktisat-İşletme ve Finans Dergisi*.

Tan, E. M. (1979). *Kadın Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Tansel, A. (2002). İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri. *ERC Working Papers In Economics*.

Tarcan, N. (2006). Avrupa Sosyal Şartından Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1(4), 217-236.

Taşçı, H. M. ve Darıcı, B. (2009). Türkiye'de İşgücüne Katılımın Cinsiyet Ayrımına Göre İncelenmesi: Bir Mikro Veri Analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 209-235.

Taşkent, S. (1995). *İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.

Tatlidil, E. ve Xanthacou, Y. (2002). Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları. *Ege Academic Review*, 2(2), 1-14.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (1999). *İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı*.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (2000). *Kırsal Alan Kadının İstihdama Katılımı*.

TDK. (1998). Türkçe Sözlük. Türk Tarih Kurumu Baskı Evi.



- Tekeli, Ş. (2015). *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*.  
Bugünün kitapları (6. bs.). İstanbul: İletişim.
- Terzioğlu, F. ve Taşkın, L. (2008). Kadının Toplumsal Cinsiyet Rolünün Liderlik Davranışlarına ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2), 62-67.
- Tezcan, M. (1995). *Sosyolojiye Giriş*. Ankara.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4), 13-28.
- TİB Yayınları. (2005). *Türkiye'de Kadının Sosyo-Ekonomik Durumu*.
- TİSK. (2003). *İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları*. TİSK Yayınları.
- TMO Genel Müdürlüğü. (2019). *Fındık Sektör Raporu* (s. 11). Ankara.  
<https://www.tmo.gov.tr/Upload/Document/findiksektorraporu2018.pdf>  
adresinden erişildi.
- Toffler, A. (2008). *Üçüncü Dalga*. (S. Yeniçeri ve Z. Abat, Çev.). İstanbul: Koridor Yayıncılık.
- Tokol, A. (1999). Dünyada Kadın İşgücü. *Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- Tokol, A. (2003). Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir Mi? *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1).
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2014). *Sosyal Politika* (5. bs.). Bursa: Dora Yayıncılık.
- Toksöz, G. (1999). Türkiye'de Kadın İşgücü ve Enformel Sektörde İstihdamı. *Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II*. TİSK Yayını.
- Toksöz, G. (2011). *Kalkınmada Kadın Emeği*. Varlık yayınları (1. basım.). İstanbul: Varlık.
- Toksöz, G. (2014). *Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi*.

- Toksöz, G. ve Memiş, E. (2018). *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*. CEİD Yayınları.
- Toksöz, G. ve Özşuca, Ş. T. (2002). Enformel Sektörde İstihdamın ve İşgücünün Özellikleri. *İktisat Dergisi*, 430, 29-35.
- Tong, R. ve Fernandes Botts, T. (2017). *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction*. Routledge.
- Topgül, S. (2017). Aile Dostu Politikalar ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çerçevesinde Uygulamaların Değerlendirilmesi. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (23), 45-66.
- Toprak, Z. (1994). Türkiye’de Siyaset ve Kadın: Kadınlar Halk Fırkası’ndan ’Arşulusal Kadınlar Birliği Kongresi’ne (1923-1935). *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (2), 5-12.
- Toprak, Z. (1998). Halk Fırkası’ndan Önce Kurulan Parti: Kadınlar Halk Fırkası. *Tarih ve Toplum Dergisi*, (51).
- Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1999). *Sosyal Siyaset*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Tunalı, H. ve Göksu, Y. (t.y.). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri Üzerine Ekonometrik Bir Analiz. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 29-45.
- Tunalı, İ. (1997). To Work Or Not To Work: An Examination of Female Labor Force Participation In Urban Turkey. 5. ERF Konferansı, sunulmuş bildiri.
- Tuncer, G. (2019). Türkiye’de işsizliğin A,B,C’si. *Independent Türkçe*. 17 Mart 2021 tarihinde <https://www.indyturk.com/node/8891/ekonomi%CC%87/t%C3%BCrkiye-de-i%C5%9Fsizli%C4%9Fin-abc-si> adresinden erişildi.
- Turhanoglu, F. A., Suğur, N., Gönç Şavran, T. ve Çetin, O. (2018). *Sosyolojide*

*Araştırma Yöntem ve Teknikleri*. Açıköğretim Fakültesi Yayını.

TÜİK İşgücü İstatistikleri. (2020a). TÜİK İşgücü İstatistikleri.

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> adresinden erişildi.

TÜİK İşgücü İstatistikleri. (2020b). TÜİK- Veri Portalı. 18 Mart 2021 tarihinde

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> adresinden erişildi.

Tümer Erdem, Y. ve Yiğit, H. (2010). *Bacıyân-ı Rûm'dan Günümüze Türk*

*Kadınının İktisadi Hayattaki Yeri*. İstanbul Ticaret Odası Yayın No.

İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.

Tür, Ö. ve Aydın Koyuncu, Ç. (2010). Feminist Uluslararası İlişkiler Yaklaşımı:

Temelleri, Gelişimi, Katkı ve Sorunları. *Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 7(26), 3-24.

Türk Medeni Kanunu. (2001).

Türk-İş Raporu. (2005). *Türkiye'de Emek Piyasasında Kadınların Durumu*.

Türktan, G. (2006). *II. Oturum AB ve Türkiye'de Kadın İstihdamının Önündeki*

*Engeller ve Çözüm Önerileri*. İstanbul: TİSK Yayınları.

Uçkan, B. (2002). Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). *Çimento*

*İşveren Dergisi*, (6).

Ulu, T. (2018). *Kadın Emeginin Görünmeyen Yüzü: Hane İçi Kadın Emegi*.

(Yayımlanmamış yüksek lisans). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Ulukan, U. ve Ciğerci Ulukan, N. (2011). Fındık Üretiminde Çalışma İlişkileri ve

Mevsimlik İşçiler: Perşembe Örneği. S. Coşar, Ö. Birler, G. Yücesan

Özdemir ve H. Mıhçı (Ed.), *2000'li Yıllarda Türkiye'de İktisat ve Siyaset*

*Rüzgarları* içinde (s. 1-22). Efil Yayınevi.

- Uluocak, Ş., Gökulu, G., Bilir, O., Özbay, D. ve Etizer Karacık, N. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kadına Yönelik Şiddet*. Ankara: Paradigma Akademi.
- Uyanık, Y. (2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 209-224.
- Uyar Bozdağlıoğlu, Y. (2008). Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (20), 45-65.
- Uzun, G. (2005). *Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları. *SBF Dergisi*, 70(3), 723-750.
- Üstün, İ. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hesaba Katabiliyor muyuz?* (1. bs.). Ankara: Uzerler Matbaacılık.
- Vefikuluçay, D., Zeyneloğlu, S., Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2007). Kafkas Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Bakış Açılımları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 14(2), 26-38.
- Vogel, L. (2015). *Marksizm ve Kadınların Ezilmişliği – Birleştirici bir Kurama Doğru*. (Ç. Çıdamlı, Çev.) (1. bs.). İstanbul: Nota Bene Yayınları.
- Walby, S. (2018). *Patriyarka Kuramı*. (H. Osmanağaoğlu, Çev.). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Weber, M. (1999). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*. (Z. Gürata, Çev.). Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*.

Geneva: International Labour Office.

- Yaman Öztürk, M. (2012). Ataerki: Bir Kavramın Yeniden İnşası “Eski”Ataerki’den Ataerki Kapitalizme. *Eğitim Bilim Toplum*, 1(38), 72-115.
- Yankın, F. B. (1989). *Çalışma Hayatında Kadınlar ve Çalışan Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yaprak, Ş. (2003). *Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış doktora). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yaprak, Ş. (2009). Kadınların Yönetim Kademelerinde Yer Almalarının Önündeki Engeller ve Cam Tavan Olgusu. Uluslararası- Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, sunulmuş bildiri.
- Yaraman, A. (2011). *Resmi Tarihten Kadın Tarihine*. Bağlam Yayınları inceleme araştırma. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Yavaşı, M. (2002). Avrupa Birliği’nde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Engellenmesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*.
- Yavuz, A. (2000). *Çalışma Süresi Esnekliği ve Esnek Zaman*. İstanbul.
- Yavuz, Ş. (2015). Ataerki Egemen Erkeklik Değerlerinin Üretiminde Kadınların Rolü: Trabzon Örneği. *Feminist Eleştiri Dergi*, 7(1), 116-130.
- Yenilmez, F. ve Işıklı, B. (2010). The Comparison of Labor Force Participation Rate of Women in Turkey with the World Country Groups. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 77-92.
- Yenilmez, F. ve Kılıç, E. (2018). Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(2), 55-76.

doi:10.17153/oguiibf.410254

- Yeşiltaş, M. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 147-153.
- Yetim, N. (2002). Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 79-92.
- Yıldırak, N., Gülçubuk, B., Gün, S., Olhan, E. ve Kılıç, M. (2003). *Türkiye’de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları*. Ankara: Tarım-İş Sendikası.
- Yıldız, G. B. (2008). *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*. Ankara: Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım.
- Yıldız, N. (2015). *Kadın, Yoksul ve Kürt – Toplumsal Dışlanmanın Boyutları* (1. baskı.). Çankaya, Ankara: Notabene Yayınları.
- Yılmaz, A. ve İzci, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş Görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yılmaz, G. (2006). *Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *EconWorld2015@Torino*.
- Yılmaz, S. (2018). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği. *İmgelem*, 2(2), 59-79.
- Yiğit, K. (1999). *Türkiye’de Kadın İşgücü*. TİSK Yayını.

- Yorgun, S. (2010). Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı. *Sosyoekonomi*, 11(11), 167-190. doi:10.17233/se.16399
- Young, I. M. (2009). Yaşanan Bedene Karşı Toplumsal Cinsiyet: Toplumsal Yapı ve Öznellik Üzerine Düşünceler. *Yapı Kredi Yayınları*, (58).
- Yücel, E. (2015). *Uluslararası ve Avrupa Konseyi Belgelerinde, Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasası ve Denetimi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Yüksel, H. (2014). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Yüksel, İ. (2004). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 47-58.
- Zetkin, C. (2003). *Kadın Sorunu Üzerine Seçme Yazılar*. (N. Krupskaya, İ. Yarkın ve W. Pieck, Çev.). İnter Yayınları.
- Zeytinoğlu, E. (1998). *Ekonomik Doktrinler ve Ekonomik Sistemler*. İstanbul: Mim Matbaacılık Yayını.

## **EKLER**

### **EK-1. YARI YAPILANDIRILMIŞ SORU FORMU**

#### **SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERLE İLGİLİ SORULAR**

1. Yaşınız kaç?
2. Medeni durumunuz nedir?
3. Çocuğunuz varsa yaşı/yaşları kaç?
4. Eğitim düzeyiniz nedir?
5. Memleketiniz neresi?
6. Evliyseniz eşinizin işi nedir?
7. Aylık hane geliri ne kadardır?
8. Ücretleriniz dışında gelir kaynağınız varsa bunlar nelerdir?

#### **İŞ HAYATI İLE İLGİLİ SORULAR**

1. Şu anda çalışma nedeniniz nedir? (Ekonomik nedenler, üretkenlik, çeyiz hazırlama vb.)
2. Ailenizde sizin haricinizde çalışan kaç kişi var? Ücretleri yaklaşık ne kadardır?
3. İş hayatınız nasıl başladı? İş hayatına atılırken hangi etkenler belirleyici oldu?
4. Şu andaki işinizi nasıl buldunuz? (Kendisi, tanıdık- akraba yardımı vb.)
5. Kaç yıldır bu işi yapıyorsunuz?
6. Daha önce hangi işlerde çalıştınız?
7. Önceki işinizde ne kadar süre çalıştınız?



8. Bir günlük çalışma gününüzü anlatır mısınız? (İşe geliş gidiş saati, yemek ve ara molaları, fabrikada yaptığı işler, haftalık izin süreleri, iş yerinde iş güvenliğine ilişkin kullandığı kişisel koruyucu donanımlar ve diğer önlemler vb.)
9. Çalışma koşullarınız ve ücret ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?
10. Sosyal haklardan ne şekilde faydalanıyorsunuz? (Sosyal güvenlik hakkı, eğitim hakkı, ücrette eşitlik hakkı, yemek-yol yardımı vs.)
11. İş hayatında karşılaştığınız zorluklar nelerdir?
12. İşyerinde fazla mesaiye kalma durumunuz nedir? Ne sıklıkla fazla mesaiye kalıyorsunuz? Aylık veya haftalık fazla çalışma süreniz ne kadardır?
13. Yemek ve dinlenme süreleri hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
14. İş sağlığı ve güvenliğine dair önlemlerinizi nelerdir? (Kontrol sorusu)
15. Çalıştığınız fabrikada hangi işler “erkek işi” hangi işler “kadın işi” olarak ayrılmıştır? Kadınların kesinlikle bulunmadığı departmanlar hangileridir?
16. Covid-19 salgını döneminde işinizle ilgili süreçlerde ne gibi değişiklikler yaşadınız (kısa çalışma ödeneği, ücretsiz izin, karantina, işyeri düzenlemeleri vb.)

## **EV HAYATI İLE İLGİLİ SORULAR**

25. Evde yaşayan kaç kişi var?
26. Evde bakıma muhtaç çocuk, yaşlı ya da engelli bireylerden hangisi bulunuyor ve bakım nedeni nedir?
27. Evde bakıma muhtaç kişiler varsa bu kişilere kim/kimler bakıyor? (Kadın/erkek olma durumları özellikle öğrenilecek)
28. Ev hayatındaki sorumluluklarınız nelerdir?
29. Ev hayatındaki sorumluluklarınızı nasıl sürdürüyorsunuz?

30. Evdeki hangi iş ya da işler sizi en çok bunaltıyor?
31. Ev işlerine evdeki diğer bireylerin katılımı hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
32. Ev işleriyle ilgili dışardan yardım alma konusundaki düşünceleriniz nelerdir?
33. Çalışma hayatınız evdeki sorumluluklarınızı yerine getirmenize engel olsaydı bunun sonucu ne olurdu?
34. Kazandığınız geliri nasıl harcıyorsunuz?
35. Kazandığınız gelirden hangi kişisel ihtiyaçlarınız için pay ayırabiliyorsunuz?
36. Sosyal hayatınızda dinlenmek ve eğlenmek için neler yaparsınız?
37. Tek başına hangi faaliyetleri gerçekleştirebilirsiniz? (Alışveriş, işe gidip gelme, eve eşya alma, tek başına dışarıda yemek yeme, tek başına gezme, akraba-arkadaş ziyareti, akşam dışarı çıkabilme vb.)
38. Covid-19 salgını ev hayatınızı nasıl etkiledi? Ne tür yeni sorumluluklarınız oldu (temizlik, uzaktan eğitimde çocuğa destek, çocuk bakımı, maske, dezenfektan vb. alımı, temizlik işleri vb.)

## ÖZGEÇMİŞ

<b>Kişisel Bilgiler</b>	
Adı-Soyadı	Yağmur OKAY
Doğum Yeri-Tarihi	
<b>Eğitim Durumu</b>	
Lisans Öğrenimi	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Yüksek Lisans	Ordu Üniversitesi
Bildiği Yabancı Diller (varsa)	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri (varsa)	
<b>İş Deneyimi</b>	
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	
<b>İletişim</b>	
E-Posta Adresi	
Telefon	
<b>Tarih</b>	07.06.2021