

148395

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN
CİNSİYET AYRIMCILIĞI SORUNLARI
(SAKARYA ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gülay SAKA

Enstitü Anabilim Dalı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Enstitü Bilim Dalı : İNSAN KAYNAKLARI VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

YÖNETİMİ

- 148395 -

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN

EYLÜL - 2004

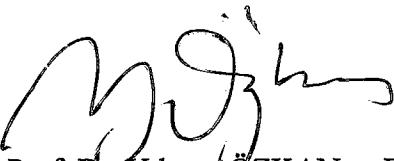
T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN
CİNSİYET AYRIMCILIĞI SORUNLARI
(SAKARYA ÖRNEĞİ)**

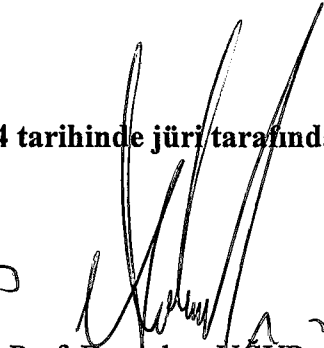
YÜKSEK LİSANS TEZİ
Gülay SAKA

Enstitü Anabilim Dalı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı : İNSAN KAYNAKLARI VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
YÖNETİMİ

Bu tez 14/09/2004 tarihinde jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.


Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN

Jüri Başkanı


Prof. Dr. Adem UĞUR

Jüri Üyesi


Yrd. Doç. Dr. Rana ÖZEN KUTANİŞ

Jüri Üyesi

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	v
TABLolar LİSTESİ	vi
ÖZET	ix
SUMMARY	x
GİRİŞ	1
1. TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE KADIN İŞGÜCÜ	4
1.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadının Konumu	4
1.1.1. İlkel Toplum Düzeninde Kadın	4
1.1.2. Kölelik ve Tutsaklık Düzeninde Kadın	6
1.1.3. Ortaçağ, Derebeylik ve Lonca Düzeninde Kadın	6
1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İşgücü	7
1.3. Kadın ve İşgücü kuramları	10
1.3.1. İkili Rol Yaklaşımı	10
1.3.2. İnsan Sermayesi Kuramı	11
1.3.3. İşgücü Piyasasının Bölümlenmesi	11
1.3.4. Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadın (Marksist Yaklaşım)	12
1.3.5. Feminist Yaklaşım	12
2. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ	13
2.1. Türkiye'de Kırsal Kesim ve Tarımda Kadın	14
2.1.1. Kırsal Kesimde Kadın İşgücü	14
2.1.2. Tarım Sektöründe Kadın İşgücü	21
2.2. Hizmet Sektöründe Kadın İşgücü	25
2.3. Sanayi Sektöründe Kadın İşgücü	32
2.4. Kadın İşgücünün Korunmasına Yönelik Hukuki Düzenlemeler	36
2.4.1. Ücretlerin Korunması	36
2.4.2. İşin Düzenlenmesinde Korunma	36

2.4.3. Hizmet Akdinin Feshinde Korunma	37
2.4.4. Gebe Kadın İşçinin Korunması	37
2.4.5. Emzikli Kadın İşçilerin Korunması	38
2.4.6. Çocuklu Kadın İşçilerin Korunması	39
3. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR.	40
3.1. İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar	42
3.1.1. Eğitim Ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik	43
3.1.2. İş Bulma Ve Yükseltirmede Eşitsizlik	45
3.1.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik	49
3.1.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik	51
3.2. Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar	52
3.2.1. İş-Aile Çatışması	52
3.2.2. Ev İşleri	57
3.2.3. Çocuk Bakım Sorunu	58
3.3. Yaşam Kalitesi Açısından Kadın İşgücünün Ekonomik Bağımsızlığı Sorunu	60
3.4. Genel Olarak Sorunlar	61
4. BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA	67
4.1. Bankacılık Sektörü İle İlgili Gelişmeler	67
4. 2. Bankacılık Sektöründe Cinsiyet Ayrımcılığı	68
4.3. Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Uygulanan Alanlar	70
4.3.1. İşe Alınma	70
4.3.2. Ücret ve (Parasal ve Parasal Olmayan) Diğer Olanaklar	71
4.3.3. İşte Yükselme (Terfi, Kariyer)	71
4.3.4. İşte Başarı ve Güdülenme (Teşvik ve Takdir Edilme)	72
4.3.5. Eğitim Olanaklarından Yararlanma	72
4.3.6. İşe Devam (İzin ve Rapor Kullanıma)	72
4.3.7. Tayin (Yer Değiştirme)	73
4.3.8. İşten Ayrılma ve Emeklilik	73
4.4. Bankacılık Sektörü İle İlgili Araştırmalar	74
4.5.Araştırmanın Amacı	81

4.6.Araştırmanın Evreni	82
4.7.Araştırmanın Hipotezi	82
4.8.AraştırmanınYöntemi ve Örneklem Seçimi	82
4.9.Araştırmanın Kısıtları	82
5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	84
5.1. Anket Sonuçları	84
5.2. 2000-2004 Yıllarının Karşılaştırılması	95
SONUÇ	98
KAYNAKLAR	103
EKLER	109
ÖZGEÇMİŞ	113



KISALTMALAR

A.g.e.	: Adı geçen eser
Bkz.	: Bakınız
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
Gen.	: Genel
HIA	: Hane Halkı İşgücü Anketi
ILO	: Uluslar arası Çalışma Örgütü
Müd.	:Müdürlüğü
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TİSK	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Yrd.	:Yardımcı



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. İşteki Durum ve Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler	28
Şekil 2.2. Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumuna Göre İstihdam Edilenler	29
Şekil 2.3. Eğitim Durumuna göre istihdam edilenler (bin)	30
Şekil 2.4. Yaş Grubuna Göre İstihdam Edilenler	35
Şekil 4.1.Başka Sektöre Geçmek İster misiniz?	74
Şekil 4.2.Çalışanların Departmanlarına Göre Maaşları	76
Şekil 4.3. Kadın Bankacıların Motivasyonlarına Göre Maaşları	78



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. İşgücüne katılma ve işsizlik oranları	15
Tablo 2.2. Yaş grubu, cinsiyete göre işgücüne katılım oranı	16
Tablo 2.3. Ekonomik faaliyet ve cinsiyete göre istihdam edilenler	17
Tablo 2.4. Meslek grubu ve cinsiyete göre istihdam edilenler	18
Tablo 2.5. İşteki duruma ve cinsiyete göre istihdam edilenler	18
Tablo 2.6. Eğitim ve cinsiyete göre istihdam edilenler	19
Tablo 2.7. Yaş ve cinsiyete göre okula devam etme oranları	20
Tablo 2.8. Gelir grupları ve hane reisinin cinsiyetine göre yıllık ortalama hane geliri oranları	20
Tablo 2.9. Tarım sektöründe eğitime göre dağılım	21
Tablo 2.10. Tarımdaki istihdamın cinsiyet ve işteki duruma göre dağılımı	22
Tablo 2.11. Tarım sektöründe haftalık ortalama çalışma süreleri	23
Tablo 2.12. İktisadi Etkinlik Kesimi ve Toplumsal Cinsiyete Göre İstihdam, Türkiye	32
Tablo 2.13. İşkollarına Göre Kadınların Erkeklerle Göre Kazanç ve Sigortalılık Durumları	34
Tablo 4.1. Türkiye de Bankaların Durumu	68
Tablo 4.2. Bankacıların Mevcut Değerlendirmeleri	76
Tablo 4.3. Bankacıların Gelecek Dönem Beklentileri	77
Tablo 5.1. Deneklerin Yaş Dağılımı.....	84
Tablo 5.2. Deneklerin Doğum Yeri.....	84
Tablo 5.3. Deneklerin Medeni Durumu.....	84
Tablo 5.4. Deneklerin Eğitim Durumu.....	85
Tablo 5.5. Deneklerin Eşlerinin Mesleki Durumları.....	85
Tablo 5.6. Deneklerin Çalıştıkları Kuruluştaki Unvanı.....	86
Tablo 5.7. Deneklerin Daha Önce Çalıştıkları Sektör.....	86
Tablo 5.8. Deneklerin Bankada Çalışma Süreleri	86
Tablo 5.9. Deneklerin Çalışma Nedeni.....	87
Tablo 5.10. Deneklerin Bankacılık Dışındaki Meslek Tercihleri.....	87
Tablo 5.11. Deneklerin Bankacılık Mesleği Tercih Etme Nedeni?.....	87
Tablo 5.12. Deneklerin “Çalışma Yaşamınızda Cinsiyete Dayalı Bir Ayrımcılık Uygulaması Var mı?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar.....	88

Tablo 5.13. Deneklerin “Ücret Konusunda Cinsiyete Dayalı Bir Ayrımcılık Var mı?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar.....	88
Tablo 5.14. Deneklerin “İşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması Söz Konusu Mu?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar.....	88
Tablo 5.15. Deneklerin “Eğitime Katılma Konusunda Cinsiyet Ayrımı Var mı?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar.....	89
Tablo 5.16. “İşe alınırken bayan olmanız tercih nedeni oldu mu?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar.....	89
Tablo 5.17. “Bayanların Cinsiyetinden Dolayı Kolay İş Kolay Terfi Düşüncesi Doğru mu?” Sorusuna Verilen Cevaplar.....	89
Tablo 5.18. “Cinsiyetinizden Dolayı Ezildiğiniz Ya Da Baskı Altında Hissettiğiniz Oldu mu? Sorusuna Verilen Cevaplar.....	90
Tablo 5.19. “Bayanların Daha Fazla İzin Ve Rapor Aldığı Düşüncesine Katılıyor musunuz?” Sorusuna Verilen Cevaplar.....	90
Tablo 5.20. “Herhangi Problemde Bunu Kime İletiyorsunuz? Kişinin Cinsiyeti Önemli mi?” Sorusuna Verilen Cevaplar.....	90
Tablo 5.21. “Amirinizin Bayan Olmasını Tercih Eder misiniz?” Sorusuna Verilen Cevaplar	91
Tablo 5.22. “Kızınızın Aynı Meslekte Olmasını İster misiniz?” Sorusuna Verilen Cevaplar.....	91
Tablo 5.23. “Bayan Olmanız İletişim Kurmakta Etkili Oluyor mu?” Sorusuna Verilen Cevaplar.....	91
Tablo 5.24. “Herhangi Problemde Bunu Kime İletiyorsunuz? Kişinin Cinsiyeti Önemli mi?” Sorusuna Verilen Cevapların Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	92
Tablo 5.25. “İşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması Söz Konusu mu?” Sorusuna Verilen Cevapların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	92
Tablo 5.26. “Bayanların Cinsiyetinden Dolayı Kolay İş Kolay Terfi Düşüncesi Doğru mu?” Sorusuna Verilen Cevapların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	93
Tablo 5.27. “Kızınızın Aynı Meslekte Olmasını İster misiniz?” Sorusuna Verilen Cevapların Deneklerin Unvanlarına Göre Dağılımı.....	93

Tablo 5.28. “İşe Alınırken Bayan Olmanız Tercih Nedeni Oldu mu?” Sorusuna Verilen Cevapların Deneklerin Daha Önce Çalıştıkları Sektörlere Göre Dağılımı.....	94
Tablo 5.29. “İşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması Söz Konusu mu?” Sorusuna Verilen Cevapların Kıdeme Göre Dağılımı.....	94
Tablo 5.30. “Herhangi Problemde Bunu Kime İletiyorsunuz? Kişinin Cinsiyeti Önemli mi?” Sorusuna Verilen Cevapların Kıdeme Göre Dağılımı.....	95
Tablo 5.31. 2000-2004 Deneklerin Yaş Dağılımının Karşılaştırılması.....	95
Tablo 5.32. 2000-2004 Deneklerin Medeni Durumlarının Karşılaştırılması.....	96
Tablo 5.33. 2000-2004 Deneklerin Eğitim Durumunun Karşılaştırılması.....	96
Tablo 5.34. 2000-2004 Deneklerin Çalıştıkları Kuruluştaki Unvanları.....	96
Tablo 5.35. 2000-2004 Deneklerin Çalışma Nedenlerinin Karşılaştırılması.....	97



ÖZET

Anahtar Kelimeler: Çalışma hayatı, kadın çalışanların sorunları, bankacılık sektörü

Bankacılık sektöründeki kadın çalışanların sorunları konulu bu çalışmada, çalışma hayatında kadınların genel olarak karşılaştığı sorunlar olan ücret eşitsizliği, işe alım sırasında karşılaşılan sorunlar, terfi yükselme sırasında ve işlerin dağıtımı gibi konularda karşı karşıya kalınan sorunlar kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörlerden biri olan bankacılık sektörüne indirgenerek ele alınmıştır.

Araştırma alanı olarak bankacılık sektörünün seçilmesinin nedenleri şunlardır. İlk neden, bankacılık sektörünün kamu-özel, büyük-küçük, geleneksel çağdaş gibi belli başlı değişkenler açısından daha fazla olanaklar sunmasıdır. İkincisi, ülkemizde içinde bulunulan dönemde, özelleştirme konusunda yaşanan çalkantı ve belirsizliklerin bankacılık dışındaki kamu kuruluşlarında böyle bir araştırmada sağlıklı sonuçlara varılmasını engelleyebileceği düşüncesidir. Üçüncüsü, bankacılık sektörünün hem kamusal hem özel alanda kadınların yaygın ve yoğun olarak yer aldıkları bir sektör olmasıdır. Dördüncüsü, bankacılık sektöründe çalışan kadınların erkeklerle aynı işi yapıyor olmalarından dolayı, iki cinsin birbirine rakip konumda bulunmasıdır. Beşincisi, örnek olayları oluşturacak kişilerin seçileceklerin birimlerde kadın ve erkek çalışan sayılarının birbirine yakın olduğu bu sektörün, her eğitim düzeyinde kadın istihdamın sağlaması ve kadın yöneticilerin de bulunmasını olanaklı kılmasıdır. Son olarak, bankacılık sektörü, yerleşmiş kurumsal yapısıyla kaba ayrımcılığa yer vermemektedir. O nedenle, cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda dünün veya bugünün değil, yarının sorunlarını sergilemek bakımından uygun bir ortam yaratmaktadır.

SUMMARY

GENDER DIFFERTIATION PROBLEMS OF WOMEN WHO WORK IN BANKING SECTOR (SAKARYA SAMPLE)

Keywords: Business life, problems of women employees, banking sector

In the study about the problems of women employees who work at banking sector. Here are the problems that women usually meet at business life wage injustice ness, problems that are collating at employing and promoting stage, work distribution, that taken in hand in the field of banking which is one of the sector that women densely work.

Here are the reasons of selecting banking sector as a field of study. First of all in the view of essential variables such as public-private, big-small, traditional-contemporary, banking sector presents more opportunities the second reason is the idea that the coos about making private and indistinctness can prevent getting certain results in all public institutions except for banking sector in our country in this term. Thirdly banking is a sector in witch women work widely and densely but public end private institutions. Next due to the fact that women who work in banking sector do the same work like men do, both gender is rival for one another. The other is in the unit in which people that, consist sample events, are selected providing employment of women in all education level and finding women managers. The last one, banking sector with its established, institutional construction doesn't contain rough discrimination, so about sex discrimination banking sector creates an appropriate environment in order to exhibit futures problems not past or present.

GİRİŞ

Tarihsel gelişim çizgisi içinde “kadın-erkek eşitsizliği” toplumsal hayatın temel durumlarından biri olan niteliğini maalesef günümüze kadar sürdürmüştür. Toplum içinde kadın sorunu genel olarak kadının statüsü, eşit haklara sahip olması ve bu eşit haklarını kullanabilmesi ve bunların zorunlu sonucu kadının, kişi olarak kendini geliştirmesi konularını kapsamaktadır.

Türkiye’de kadın sorunu, özellikle kadınlara tanınan yasal haklar ve bu hakların kullanımı açısından incelenmiştir. Oysa, Türk toplumunda tek bir yasal çerçeve içine sınırlandırılacak kadın sorunu yoktur. Cinsel ayrımı destekleyen ataerkil düzen, üretim ilişkileri ve dinsel öğretiler üzerine kurulmuştur. Bu nedenle kadınlar siyasi, sosyal ekonomik kısıtlamalara maruz kalmakta, toplumsal olanaklardan, fırsatlardan eşit şekilde yararlanamamaktadırlar. Sonuç olarak eğitim sağlık hakkından mahrum bırakılmakta, ücretsiz emek olarak tarım alanında ya da düşük ücretle örgütsüz, kayıtsız olarak enformel sektörde istihdam edilmekte, cinsel şiddet veya tacize maruz kalabilmekte, annelik hakkını yaşayamamakta, ev ve iş olmak üzere iki vardiya çalışmak zorunda kalmakta ya da başlık parası karşılığı veya aşiret törelerine göre zorla evlendirilmektedir. Ancak kadınların, üretim içindeki konumları, yaşanan sorunun şeklini ve dozunu değiştirebilmektedir.

Gerçek bir kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için var olan toplumsal yapıların oldukça köklü ve önemli değişiklikler geçirmesi gerektiği ortadadır. Tarih göstermiştir ki; Bu değişim ancak emeğin, emekten yana politikaların iktidar olduğu sistemlerde mümkün olmuştur. Ve kadınlar, daha yaşanabilir bir dünya için emek mücadelesinde ön sıralarda yerlerini almaktadırlar.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı kadınların çalışma hayatında karşılaştığı eğitim, işe alım, terfi, ücret eşitsizliği, işlerin dağıtım konusunda yaşadığı cinsiyet ayrımının, kadın çalışanların yoğun olduğu hizmet sektörlerinden biri olan bankacılık sektöründeki

boyutlarını ortaya koymaktır. Bu amaçla, Sakarya’da hizmet veren on üç bankada bayan çalışanlara anket uygulanmıştır.

Çalışmanın Önemi

Bu çalışmada Sakarya’da faaliyet gösteren Ziraat Bankası, Dışbank, Oyak Bank, Anadolu Finans, Yapı ve Kredi Bankası, Finans Bank, Koç Bank, Halk Bankası Garanti Bankası, HSBC, Şeker Bankası, Akbank, Pamukbank,’taki çalışan bayanlara, bankalarında cinsiyet ayrımının olup olmadığını ortaya koymak amacı ile hazırlanmış yirmi üç sorudan oluşan anket uygulaması yapılmıştır.

Çalışmanın Metodolojisi

Çalışmanın birinci bölümünde tarihsel süreç içinde kadın işgücü, sanayi devrimi öncesinde ve sanayi devrimi sonrası olmak üzere iki başlıkta incelenmiştir. Daha sonra kadın işgücü kuramları beş başlıkta incelenmiştir..

İkinci bölümde Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı, Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı tarım, hizmet, sanayi olmak üzere üç başlıkta ele alınmış, daha sonra kadın işgücüne yönelik düzenlemelere değinilmiştir.

Üçüncü bölümde, çalışma yaşamında kadınların karşılaştığı sorunlar, iş yaşamında karşılaşılan sorunlar, eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, iş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik olmak üzere dört başlıkta incelenmiş, daha sonra aile yaşamında karşılaşılan sorunlara değinilmiştir.

Son bölümde ise, kadın çalışanların çoğunlukta olduğu hizmet sektörlerinden biri olan bankacılık sektöründe çalışanların hangi konularda cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa maruz kaldıklarına kısaca değinilmiş, daha sonra bankacılık sektörü ile ilgili birkaç araştırmaya değinilmiş, en son olarak ta, Sakarya’da faaliyet gösteren on üç banka şubesindeki bayan çalışanlara uygulanan anket çalışmasına yer verilmiştir.

Araştırmada kullanılan ankette cinsiyet ayırımının olup olmadığını ortaya çıkarmamıza yardımcı olacak sorulara öncelikle yer verilmiştir. Demografik bilgiler de araştırmanın sonucu açısından önemli olduğu için değerlendirilmiştir.

Araştırma verilerinin bilgisayara girişi ve istatistiksel analizler SPSS for Windows programı kullanılarak yapılmıştır.



1. TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE KADIN İŞGÜCÜ

Kadın, tarihsel süreç içinde, her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Bununla birlikte; kadınlar, gerçek anlamda, ilk kez sanayi devrimi ile birlikte, "ücretli" olarak ve "işçi" statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almışlardır. Bu nedenle, tarihsel süreç içinde kadın işgücü incelenirken; sanayi devriminin temel başlangıç noktası olarak alınması ve kadının sanayi devrimi öncesi ile sanayi devrimi sonrası çalışma yaşamına katılmalarının ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir.

1.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadının Konumu

Sanayi Devrimi öncesinde kadınların; köle, serf, yamak, çırak, kalfa gibi farklı pek. çok konumda çalışma yaşamında yer aldıkları bilinmektedir. Bu nedenle, kadınların sanayi devrimi öncesindeki konumları; üç başlık altında toplanarak, incelenebilir

1.1.1. İlkel Toplum Düzeninde Kadın

Kadınlar, ilkel toplumlardan günümüze kadar değişik işbölümü ve statülerde ekonomik faaliyetlerin içinde toplumsal bir varlık olarak aktif bir şekilde yerlerini almışlardır. Buna koşut olarak, çalışma yaşamındaki rolleri de günden güne gelişerek artmıştır.

Toplum tarihçileri, ilkel toplumlarda insanların başlangıçta, göçebe bir yaşam tarzı içinde, avcılık ve toplayıcılık yapmak suretiyle yaşamlarını sürdürdüklerini belirtirken, kadının aile içindeki cinsiyete dayalı işbölümünde önemli roller üstlendiklerine işaret etmektedirler [Altan,Ersöz,1994;12]. Nitekim, bu söz konusu işbölümü içinde, erkek çoğunlukla, yaşanılan alandan uzakta avcılıkla uğraşırken; kadın ise; bitki toplayıcılığı ile çocukların bakımı, beslenmesi, soğuğa, sıcağa ve yırtıcı hayvanlara karşı korunmasıyla uğraşmıştır. Birçok toplumbilimci, etnografik kalıntılardan yola çıkarak; bu dönemdeki, kadın ve erkeğin rol ve statü paylamışını incelemiş ve o dönemde erkeklerin avcılık yaparken, kadınların bazı tohumlu bitkilerin ekim-biçim işlerinin yanı sıra kolay yoğrulabilen balçığı şekillendirip, pişirmek suretiyle, çanak-çömlek

yaptıklarını, incelikli bir mekanizma olan tezgah kullanarak, iplerini dokunmuş bezler haline getirdiklerine ilişkin bulgular elde etmişlerdir. Ayrıca yine bu döneme ilişkin bulgular, o dönemde kadınların, her bakımdan üstün bir statü ve saygınlığa sahip olduklarını da göstermektedir.[Yurdakul,1994;13], Bu nedenle, avcı-toplayıcı toplumlarda anaerkil bir aile yapısının hakim olduğu söylenmektedir [Altan, Ersöz,1994;13]. Tüm bu bulgular, o dönemin koşullarında, kadın ve erkek arasında oluşan bu cinsiyete dayalı fiziksel nitelik farklılığından kaynaklanan işbölümünü son derece açık ve net bir şekilde yansıtırken; kadın ile erkeğin aile ve toplumsal rol paylaşımının da daha tarihin ilk çağlarında şekillendiğini göstermektedir.

Zaman içerisinde, insanoğlu, göçebe yaşam tarzını yavaş yavaş terk etmek suretiyle yerleşik düzene geçmiştir. Yerleşik yaşam tarzı, toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında köklü değişiklikler meydana getirmiştir [Altan, Ersöz,1994;13]. Hızla yerleşim merkezlerinin kurulmasının ardından mübadele (değişim) ekonomisi doğmuş, ticaret başlamıştır. Nitekim bu değişim süreci içinde, üretim araçları tekniğinin gelişimi ile tarımsal faaliyetler giderek gelişmeye başlarken; madencilik ve balıkçılık gibi yeni işkolları ortaya çıkmıştır. Bu olumlu gelişmelere karşın, insanoğlunun doğaya ve hemcinslerine karşı mücadele ve egemen olma çabaları savaflara neden olmuştur. İşte bu noktadan itibaren fiziksel güç ve üstünlük ön plana çıkarak, giderek önem kazanırken; yaşanan bu değişim, kadın ve erkeğin önce aile daha sonrada toplumdaki statü ve rollerini derinden etkileyerek, köklü değişiklikler meydana getirmiştir. Bu gelişmeler kadını, erkeğe oranla daha pasif ve ikincil plana itmiştir. Erkeğin; bu dönemde toplumsal statüsünün giderek güçlendiği görülmektedir. Nitekim; bu dönemde erkekler avcılık, madencilik, üretim araçlarının yapımı ve kullanımı, çobanlık, balıkçılık ve askerlik gibi fiziksel güç gerektiren işlerle uğraşırken; kadınlar ise; yemek, temizlik, çocuk bakımı, dikiş- nakış gibi geleneksel ev ile ilgili işlerle uğraşarak, aktif üretim sürecinden hızla evlerine çekilmişlerdir. Böylece ataerkil aile düzeni ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, yerleşik düzene geçişin en önemli sonuçlarından birisi de aile ve toplum yaşamında cinsiyete dayalı yeni bir işbölümü ile birlikte, ataerkil aile düzenin ortaya çıkmasıdır[Aytaç, Serpil, 1999].

1.1.2. Kölelik ve Tutsaklık Düzeninde Kadın

Toplum tarihçileri, ilkçağlardan X.yüzyıla kadar olan dönemi, "Kölelik ve Tutsaklık Düzeni" olarak adlandırmaktadırlar. Bu dönemde işgücü gereksinimi, savaşlardan elde edilen en önemli ganimetlerden biri olan kölelerden karşılanmaktaydı., Bu kölelerin de büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmaktaydı [Yurdakul, 1994;14]. Ataerkil aile düzeninin egemen olduğu bu yıllarda, ailenin reisi olan erkek, aile bireylerinin olduğu gibi, aynı zamanda kölelerin de mutlak hakimiydi. Ancak, kadın kölelerin de, erkek kölelerle birlikte aynı oranda güç ve performans göstermek suretiyle üretime olumlu katkılarda bulunmaları nedeniyle, kadın ve erkek köleler arasında bir ayırım yapılmamaktaydı.

1.1.3. Ortaçağ, Derebeylik ve Lonca Düzeninde Kadın

X.yüzyıla kadar süregelen kölelik düzeni, yerini bu .yüzyıldan itibaren feodal düzene bırakmıştır. X. ve XV. yüzyıllar arasında geçerli olan Feodal Düzen, feodal beylerin, derebeylerin ya da senyörlerin mutlak egemenliğinin söz konusu olduğu dönemdir. Üretim ve çalışma ilişkileri; kırsal bölgelerde, senyörlerin mutlak egemenliği altındaki topraklarda tarımsal faaliyetler şeklinde, kentlerde ise; çeşitli zanaat mensuplarının aralarında örgütlenerek oluşturdukları loncalar tarafından gerçekleştirilmekteydi.

Bu dönemde üretim ve çalışma ilişkileri içerisinde kadının yeri ve rolü incelendiğinde ise; özellikle kırsal bölgelerde, tarımsal faaliyetlerde yoğun bir şekilde kadın işgücünden yararlanıldığına tanık olunmaktadır. Bir başka deyişle, tarımsal üretim büyük ölçüde kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Nitekim, bu dönemde tarımsal üretim, serf statüsünde tüm aile fertleri tarafından gerçekleştirilmekte, kadınlarda senyöre ait topraklarda, üretimde aktif olarak yer almaktadır. Buna ek olarak, kadın ve kız çocuklarının ise, daha çok evlerde hizmetçi ve uşak olarak çalıştırıldığı bilinmektedir. Önceleri bu tür işler karın tokluğuna yapılırken, daha sonraki yıllarda ise kadınların bir ücret karşılığı ve iş ilişkisi içinde çalışmaları giderek yaygınlaşmıştır.

XV ve XVIII. yüzyıllar arasında, kasaba ve kentlerde, küçük sanat kollarında meydana gelen önemli gelişmelerle birlikte, lonca üretim düzenin giderek önem kazandığı görülmektedir. Lonca düzeni içinde; lonca otoritesi ve denetimi altında bazı sanayi kollarında yaygın ve yoğun biçimde olmasa bile, kadın çalışanlara rastlanmıştır, hatta daha sonraki yıllarda, yalnızca kadınların çalıştığı bazı iş kolları doğmuştur [Yurdakul, 1994;19]. Nitekim, Ortaçağda Avrupa'da terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık, kadınların erkekler ile birlikte en yoğun olarak çalıştıkları işkollarının başında gelmekteydi [Giddens,2000; 339]. Bu dönemde, kadınlar, siyaset ve savaş gibi erkek işlerine dahil edilmeseler de çalışma yaşamında da ev yaşamında da etkin bir konuma sahiptiler.

1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İşgücü

XVIII. yüzyıl, pek çok yazarın üzerinde hem fikir olduğu gibi, o güne dek insanlık tarihinde "en çok değişen" ve "en çok şeyi değiştiren" yüzyıl olarak değerlendirilmektedir [Ekin, 1994;1]. Kuşkusuz, bu durumda, bu yüzyıla damgasını vuran en önemli gelişme olarak nitelendirilen "Sanayi Devrimi'nin" büyük bir rolü vardır. Buharın üretim sürecinde kullanılması ile, ilk kez İngiltere'de dokuma sektöründe başlayan Sanayi Devrimi, daha sonraki yıllarda hızla diğer batı Avrupa ülkelerine de yayılırken, işgücünün büyük bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur. Bir başka deyişle, beraberinde pek çok gelişme ve değişim getiren Sanayi Devrimi'nin en önemli ürünlerinden birisi de gittikçe artan sayıda kadının çalışma yaşamına katılmasıdır. Nitekim, o dönemde dokuma sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğunu kadın işgücü oluşturmaktaydı.

Bilindiği gibi kadın, tarihsel süreç içerisinde her dönemin koşulları ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Ancak, Sanayi Devrimi kadının çalışma yaşamına katılması anlamında ayrı bir yere ve öneme sahiptir. Çünkü, kadın ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte, ekonomik bir gelir karşılığı (ki bu gelir ücret olarak adlandırılmaktadır.) bağımlı olarak yani bir başkası hesabına çalışmaya başlamıştır. Bu nedenle Sanayi Devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir. Bir diğer ifade ile XIX. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere,

birçok batılı ülkede sanayileşme dokuma imalatı ile başlarken, toplam işgücünün önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur.

Sanayi Devrimini izleyen yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak, kadın işgücü sayısı hızla artmış; bu durumda özellikle teknik gelişmelerin, üretim tekniğini basitleştiren makinelerin, işbölümü ve uzmanlaşmanın kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması ve dokuma sektöründe kadın işgücünün, erkeklerden çok daha başarılı olmalarının büyük rolü olmuştur [Altan, Ersöz, 1994;21]. Buna karşılık, o dönemde hakim olan iktisat anlayışının, "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" sloganı ile ifade edilen katı bir liberal anlayışa dayalı olması, kadın işgücünün ücretlerinin erkeklerden çok düşük olmasına yol açmıştır. Bu bakımdan, bu dönem; kadın işgücünün düşük ücretler ve çok ağır çalışma koşulları altında çalışmaları sonucunu doğurmuştur. Kısacası, bu dönemde, kadın işgücünün üretim sürecinde, yoğun bir sömürüye maruz kaldığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Ancak, XIX. yüzyılın ortalarından itibaren, özellikle sanayi devriminin yaşandığı batılı ülkeler başta olmak üzere, liberal devlet anlayışında meydana gelen değişim ile birlikte karışımçı-müdahaleci ve katılımcı devlet anlayışına geçiş, kadın işgücünün çalışma yaşamında maruz kaldığı pek çok olumsuz koşulu ortadan kaldırılmaya yönelmiştir. Nitekim, bu dönemde, bu söz konusu ülkelerde, çalışma sürelerinin yasalarla sınırlandırılması, bazı işyeri ve işkollarında kadınların çalışmalarının yasaklanması v.b. gibi koruyucu sosyal politikalar uygulanmaya başlamıştır [Altan, Ersöz,1994;28-30]. Bir diğer ifade ile sosyal politika biliminin doğuş ve gelişimi içinde kadın iş gücünün sömürülmesi de etken olmuştur.

XIX. yüzyılın sonlarına doğru metalurji, kimya ve otomotiv sektörlerindeki hızlı gelişme, üretim sürecinde yer alan kadın işgücü sayısını geçmişe oranla, büyük ölçüde sınırlandırmıştır. Buna karşılık, I. ve II. Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllara gelindiğinde, kadın işgücünün ekonominin tüm kesimlerinde sayıca arttığı, özellikle de savaş sanayiinde silah altında bulunan erkek işgücünün yerini aldığına tanık olunmaktadır [Altan,1994;32]. Bu dönemde kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme, kadınların toplam işgücü içindeki oranlarını hızla arttırmıştır [Tokol,1999;19]. Ayrıca,

II.Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası sosyal politikanın gelişiminde de önemli adımlar atılması, kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici hukuksal düzenlemelerin geliştirilmesine yol açmıştır. Nitekim, 1950'li yıllarda, istatistiksel verilere göre, 15-64 yaş grubundaki kadın nüfusun, gelişmekte olan ülkelerde % 50'si, gelişmiş ülkelerde ise, % 47 ekonomik olarak aktif, yani çalışma yaşamı içinde yer almaktadır [Koray, 1992; 93].

Kısaca kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya katılması, endüstrileşme ile başlamışsa da, özellikle II. Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. Ancak bu gün tüm dünyada kadın ve erkeklerin işgücüne katılımları açısından hala büyük farklılıklar olduğu bilinmektedir. Bu farklılık ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmektedir.

II. Dünya Savaşından günümüze gelindiğinde, özellikle hizmet sektöründeki gelişmeye paralel olarak ekonomik bir gelir karşılığı işgücüne katılan kadın sayısının da hızla arttığı görülmektedir.

1950'li yıllardan günümüze dek kadın işgücü açısından dikkati çeken en önemli nokta; çalışma yaşamında aktif olarak yer alan kadın sayısındaki artıştır. 1950'de 15-64 yaş grubundaki kadın nüfusun gelişmekte olan ülkelerde % 50'si, gelişmiş/endüstrileşmiş ülkelerde % 47'si ekonomik olarak aktif görünmektedir. Buna karşılık; gelişmekte olan ülkelerde aktif görünen kadınların % 87'si tarım sektöründe yer alırken; endüstrileşmiş ülkelerde % 47'si tarım sektöründe yer almaktadır. Gelişmiş ülkelerde 1950 yılında aktif nüfus içinde kadınların oranı % 36.7 iken, 1975'te % 40.6, 1985 yılına gelindiğinde ise; % 41.4 olmuştur. Yine, gelişmiş ülkelerde; 1985'lere gelindiğinde; kadınların hem tarım dışı sektörlerde çalışmasının yaygınlaştığı, hem de aktif kadın nüfusun oranının % 47'den % 58'e yükseldiği görülmektedir. Buna karşılık; 1985 yılında, gelişmekte olan ülkelerde aktif kadın nüfusun oranı % 49 dur [Koray;1992; 93]. Hizmet sektöründeki gelişmelerin de bunda büyük rolü bulunmaktadır. Nitekim, 1990'lı yıllarda Latin Amerika'da kadın işgücünün % 71'i, Asya ve Pasifik Ülkelerinde % 40'ı hizmet sektöründe istihdam edilmektedir [Koray; 2000; 214]. Ancak, günümüzde kadın işgücü sayısının artmasında, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra, birbiriyle ilişkili pek çok faktörün etkili olduğu bilinmektedir [Tokol,1999;19]. Bu faktörlerin başlıcaları şunlardır: Dünya

genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,

- Demografik gelişmeler,
- Eğitim olanaklarının artması,
- Standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,
- Aile boyutunun giderek küçülmesi ve çekirdek ailelerin yaygınlaşması,
- Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,
- Toplumların kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler olarak sıralanmaktadır.

Tüm bu gelişmeler, günümüz literatürüne mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramından sonra "pembe yakalı işgücü" kavramının da eklenmesine yol açmıştır [Koray,2000;215]. Nitekim, bu kavram günümüzde kamu ve özel sektörde büro vb. gibi işlerde çalışan ve sayıları gün geçtikçe artan kadın işgücünü nitelendirmektedir.

1.3. Kadın ve İşgücü kuramları

İşgücü piyasasında ücretli kadın işgücünün erkek işgücü ile ayrışmasını açıklamak üzere çeşitli kuramlar ve yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bunlar başlıca ikili rol yaklaşımı, insan sermayesi yaklaşımı, bölümlenmiş işgücü piyasaları kuramı, Marksist yaklaşım ve feminist yaklaşımlar olarak gruplandırılabilir.

1.3.1. İkili Rol Yaklaşımı

Ücretli kadın işgücünün, işgücü piyasasındaki yerini açıklamak teziyle ortaya atılan ilk kuramdır. Kadının ev dışında çalışmasıyla birlikte ailedeki rolünün yanında iş yaşamında da bir rol üstlenmesi söz konusu olmuştur. Yaklaşım, bu iki rolün aileye zarar vermeden nasıl bağdaştırılacağı sorusuna yanıt aramaktadır. Verili yapı üzerinde türetilen çözüm önerileri kadının yükünü artırmaktadır. Yaklaşım, kadının çalışmasının

aile bütçesine yardım ve kadının işteki yerini kendisi açısından ikinci planda görmesiyle kabul edilebilir görüleceğini savunmaktadır.

1.3.2. İnsan Sermayesi Kuramı

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

1.3.3. İşgücü Piyasasının Bölünmesi

Burada işgücü piyasası birincil ve ikincil piyasalar olarak bölünmektedir. Birincil piyasa kararlı çalışma alışkanlıkları gerektirir ve geliştirir. İşte beceriye sahip olunmalıdır; ücretler görece olarak yüksektir ve işte yükselme söz konusudur. İkincil işlerde, kararlı çalışma alışkanlıklarına gereksinme duyulmaz; ücretler düşüktür; işgücü devri yüksektir; işte yükselme olanakları azdır. Gençler ve kadınlar çoğunlukla ikincil emek piyasasında yer alırlar. Çünkü işverenler tarafından kadınlar, açıkça görünen toplumsal konumları, eğitime olan ilgilerinin düşüklüğü; tutumlu olmamaları ve dayanışma noksanlıkları gibi gerekçelerle ikincil işgücü olarak tanımlanırlar. İşgücü piyasasında bölünme hem dikey hem yatay olabilir. Bu çerçevedeki çalışmaların çoğu kadın ve erkek mesleklerinin arasındaki ücret farklılıklarına odaklanmıştır. Söz konusu kuram işverenin, nitelikli kadın işgücünü birincil piyasalara çekerek, bu yolla bu

piyasadaki işgücü arzını yükselterek ücretleri düşürme yoluna neden başvurmadığını açıklayamamaktadır.

1.3.4. Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadın (Marksist Yaklaşım)

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

1.3.5. Feminist Yaklaşım

Feministler diğer bütün kuram ve yaklaşımların, kadının hem ailedeki, hem de toplum içindeki ikincil konumunu veri almalarına karşı çıkmaktadırlar. Bu yaklaşım, diğer yaklaşımlarda yansız oldukları ileri sürülen piyasa süreçlerinin cinsiyetler karşısında yansız olmadıklarını; cinsiyetlerin toplumsal olarak oluşturulduklarını ileri sürmektedir. Sosyalist feministlere göre, marksist kuram belirli mesleklerin belirli cinsler tarafından doldurulmasını açıklayamamakta, cinsiyetin yarattığı farklılıkları görememektedir. Sosyalist feminizme göre, işgücü piyasası için yapılan marksist çözümlemenin, ataerkil yapı için öngörülen feminist çözümlemelerle tamamlanması gerekir. Feministler çözümlemelerinde iki temel kavramı, ataerkil yapıyı ve kapitalizmi kullanmaktadırlar [T.C Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müd.,2000;11-12].

2. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ

Genel olarak değerlendirildiğinde bütün gelişmelere karşın ülkemizde çağdaş anlamda ücretli çalışmanın, kadınlar için yaygınlaşmadığı görülmektedir. Nitekim resmi istatistiklere göre ülkemizde kentsel alanda yaşayan kadınların ancak %15'i işgücüne katılmaktadır[DİE, 2000]. Bir diğer ifade ile kadınların işgücüne katılma oranları düşük olup, yıllara göre sürekli azalma göstermektedir. İşgücüne katılma oranı Ekim 1990 da %34 den 1996 da %30 a gerilemiştir. 1998'de %26, 2000'de %28 dir. Eğitim seviyeleri erkekler kadar uzun değildir. Ücret karşılığı çalışan kadınların önemli bir bölümü büyük ölçüde evlilik ya da çocuk öncesi çalışmaktadır. Nitekim yapılan araştırma sonuçlarına göre ülkemizde çalışan kadınların % 77 sinin evli olması, çalışma hayatına girmenin ekonomik zorlanmalar nedeniyle ağırlıkta olduğunu göstermektedir [Koray vd, 1999; 106] Çalışmayı sürdüren kadınların çoğu ise, aile/ev ve çalışma ikilemi içinde kalmaktadır.

Türkiye'de istihdamdaki kadın işgücünün eğitim düzeyini incelediğimizde;

Okur yazar olmayan	% 22
İlk okul mezunu	% 51
Orta okul mezunu	% 9
Lise mezunu	% 10
Yüksekokul ve üniversite mezunu	% 8 dir.

Ülkemizde Yüksek Öğrenim görmüş kadın sayısının, Yüksek Öğrenimli erkek sayılarından az olması, kadınların yönetici kadrolarından uzak kalmasına da neden olmaktadır. Ayrıca kadın elemanın yönetimi altında çalışmak istemeyen erkek elemanların sayısının da yüksekliği, işverenlerin kadınları yönetim kademelerinden ister istemez uzaklaştırmalarına yol açmaktadır. Bunun yanında kadınların bu konudaki isteksizliği ve duyarsızlığını da hesaba katmamız gerekebilir. Zira çalışan kadınlar üzerinde yapılan bazı araştırmalar, kadınların da öncelikle geleneksel rollerini benimsediklerini, iş sorumluluklarını ikinci plana aldıklarını göstermektedir.

Türkiye'de bazı meslek gruplarında kadın işgücü oranlarını incelediğimizde Avukat % 28, Mimar % 39, Mühendis %14, Diş hekimi %39, Akademisyen %33 dür. Bu rakamların gelişmiş ülkelere göre yüksek oranda olması sevindirici bir husustur. Ancak Müteşebbis, Direktör ve üst kademe yöneticiliği konumunda yer alan kadınların oranı % 0.19 dur [Capital,1995:94]. Bunların çoğunluğunun hizmet sektöründe yer aldığı dikkati çekmektedir. Kamu yönetimi, yüksek eğitim görmüş kadınların başlıca çalışma alanı olmaktadır. Ancak karar alma mekanizmasında kadın sayısı halen çok azdır. Kamuda üst ve orta düzey yönetici statüsünde çalışan kadınların % 80'i şef, % 15'i şube müdürü, %3.7 si daire başkanı, %0.12 si genel müdür statüsünde bulunmaktadır [<http://www.kssgm.gov.tr>]. Genel olarak değerlendirildiğinde kamu sektöründe tepe yönetimdeki kadın oranı sadece % 4.2 dir [<http://kidog.org.tr>]. Özel sektörde ise üst düzey yönetimde çalışan kadın sayısı çok daha düşüktür, İstanbul'da 80 büyük işletmeyi kapsayan bir araştırma sonuçlarına göre 190 den fazla işçi çalıştıran 63 büyük işletmenin yalnızca 6'sında toplam 7 üst düzey kadın yönetici bulunduğu (% 2.8), buna karşılık 100 den az işçi çalıştıran işletmelerin hiçbirinde üst düzey kadın yönetici olmadığı görülmüştür [Tabak,1985;28].

2.1. Türkiye'de Kırsal Kesim ve Tarımda Kadın İşgücü

2.1.1. Kırsal Kesimde Kadın İşgücü

Türkiye'de 12 yaş ve üzerindeki nüfusta kadınların oranı % 50'dir. Erkek ve kadınların işgücüne katılım oranları 1999 yılı için % 70.1 ve % 27.4'dür. kadınların toplam işgücü ve toplam istihdamdaki payları 1989-1999 yılları arasında çok fazla değişmemiştir (% 27-32). Kadınların işgücüne katılım payının oldukça yüksek olması kırsal kesimdeki istihdama katılımın yüksekliğinden kaynaklanmaktadır. Kentsel kesimde kadınların işgücüne katılım oranı % 16.5 iken, kırsal kesimde bu oran % 43.8'e ulaşmaktadır. Kentsel kesimde, kadınların toplam işgücü ve istihdam edilenler içindeki payları sırasıyla % 19 ve % 18'dir. Bu oranlar, Türkiye ortalamasından çok düşüktür. Kırsal kesimde bu oranlar, %36.8 ve %37.6'dır (Tablo 2.1).

Tablo 2.1. İşgücüne katılma ve işsizlik oranları (Ekim 1999)

	Kadın	Erkek	Toplam
İşgücüne Katılma Oranı (%)			
Türkiye	27.4	70.1	48.7
Kent	16.5	65.9	41.3
Kır	43.8	76.7	60.1
İşsizlik Oranı (%)			
Türkiye	7.7	7.2	7.3
Kent	17.5	8.7	10.4
Kır	2.1	5.2	4.0

Kaynak: DİE (2001b).

Kentsel kesimde kadınlar için işsizlik oranı, erkeklerin işsizlik oranının iki katı, % 17.5'dir. Kırsal kesimde ise bu oran %2.1'dir. Kırsal kesimde işsizlik oranının düşük olması, kırsal kesimde gelir elde etmeden tarım sektöründe çalışan kadınların istihdam istatistiklerinde yer almasından kaynaklanmaktadır (Tablo 2.1).

Kırsal kesimde çalışan kadınlarda yaş grupların göre işgücüne katılımına bakacak olursak 15-64 yaş grubunda işgücüne katılım oranı % 44'ün üzerindedir. Kentsel kesimde belli yaş gruplarında saptanan doğum ve çocuk bakımı için işten ayrılma ve sonra işgücüne dönme olgusu kırsal kesimde görülmemektedir. Kırsal kesim kadınlarının büyük çoğunluğu tarımda çalıştığı için, işte çalışma ve çocuk bakımı çalışmamakta, kadın çocuğunu yanında çalıştığı yere götürmektedir. Ayrıca, kırsal kesim kadınının çok erken yaşlarda işgücüne katıldığı ve 65 yaş üzerinde de çalışmaya devam ettiği görülmektedir. 12-14 yaşındaki kadınların işgücüne katılım oranı % 15.5 iken, 65 yaş üzerindeki kadınların katılım oranı ise % 30.7 düzeylerindedir. 65 yaş üzeri erkeklerin % 52'si çalışmaktadır (Tablo 2.2).

Tablo 2.2. Yaş grubu, cinsiyete göre işgücüne katılım oranı (%) (Kırsal kesim, Ekim 1999)

Yaş grubu	Kadın	Erkek	Toplam
12-14	15.5	20.4	17.9
15-19	44.2	61.6	52.9
20-24	52.4	86.2	68.2
25-29	45.7	95.7	71.0
30-34	51.9	96.4	75.2
35-39	50.9	98.7	74.2
40-44	51.6	94.7	73.4
45-49	44.0	91.9	68.9
50-54	48.1	85.1	66.4
55-59	47.9	83.7	65.1
60-64	47.7	71.1	58.5
65+	47.7	71.1	58.5

Kaynak: DİE (2001b)

1989-1999 yılları arasında kırsal kesimde istihdamdaki kadınların ekonomik faaliyet koluna göre dağılımına bakılacak olursa, kadınların % 93.6-% 94.8'inin tarım ormancılık ve balıkçılık sektöründe yer aldığı görülür. Bu oran erkekler için % 65.0-% 67.2 arasındadır. Kadınların ikinci istihdam alanı % 2.5-% 3.0 ile imalat sanayidir, bunu % 1.8-% 1.9 ile hizmetler sektörü izlemektedir. Meslek gruplarına göre de kadınların temel istihdam alanı tarımdır (Tablo 2.3-2.4). 1989-99 yılları arasında ekonomik faaliyet ve meslek gruplarına göre cinsiyet açısından farklılık olup olmadığını saptamak amacıyla, 1989, 1995 ve 1999 yılları için benzeşmezlik indeksleri hesapladık. Bu indekslerin 27.5-29 arasında olduğu görülmüştür. Bu indeks değerindeki değişimin iki temel nedeni olacağı ileri sürülmektedir, i) işgücünün yapısal değişimi ve ii) bazı meslek (ekonomik faaliyet) gruplarında kadınların yoğunlaşması [Anker, 1998]. Türkiye'de, kırsal kesimde son on yılda cinsiyet bazında durumun değişmediği saptanmıştır.

Bu zaman diliminde, kırsal kesim kadınlarının % 84.5 ve daha fazlasının ücretsiz aile işçisi konumunda çalıştığı görülür. Erkeklerin % 46.4'ünden fazlası

kendi hesabına çalışmaktadır. İşteki durum için benzeşmezlik indeksleri indeksleri 62.9'dan 61.3'e gerilemiştir. Oldukça yüksek olan bu yüzdedeki değişimin çok önemli olmadığı saptanmıştır (Tablo 2.5).

Tablo 2.3. Ekonomik faaliyet ve cinsiyete göre istihdam edilenler(.000)

Erkek	1989		1995		1999	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Tarım	4,316	65.1	4,637	67.18	4,538	66.89
İmalat Sanayi	471	7.09	438	6.35	525	7.74
Elektrik, gaz ve su	8	0.12	45	0.65	19	0.28
Madencilik ve taşocakçılığı	59	0.89	81	1.17	38	0.56
İnşaat ve bayındırlık	392	5.90	359	5.20	412	6.07
Ulaştırma haberleşme	258	3.89	233	3.38	204	3.01
Mali kurumlar, sigorta	57	0.86	46	0.67	34	0.50
Toplum, sosyal hizmetler	640	9.64	593	8.59	557	8.21
Toptan-perakende ticaret	437	6.58	471	6.82	484	7.13
Toplam	6,639	100	6,902	100	6,812	100
Kadın						
Tarım	4,492	93.64	4,119	94.82	3,860	94.17
İmalat Sanayi	146	3.04	108	2.49	101	2.46
Elektrik, gaz ve su	0	0.00	2	0.05	0	0.00
Madencilik ve taşocakçılığı	2	0.04	0	0.00	0	0.00
İnşaat ve bayındırlık	1	0.02	3	0.07	0	0.00
Ulaştırma haberleşme	11	0.23	2	0.05	2	0.05
Mali kurumlar, sigorta	25	0.52	11	0.25	16	0.39
Toplum-sosyal hizmetler	89	1.86	76	1.75	79	1.93
Toptan-perakende ticaret	30	0.63	25	0.53	39	0.95
Toplam	4,797	100	4,344	100	4,099	100
Benzeşmezlik indeksi		28.63		27.64		27.50

Kaynak: DIE(2001b).

Tablo 2.4. Meslek grubu ve cinsiyete göre istihdam edilenler (.000)

Erkek	1989		1995		1999	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Hizmet işlerinde çalışanlar	344	5.18	398	5.77	368	5.40
Meslekleri tayin edileme	10	0.15	16	0.23	20	0.29
Müteşebbisler, direktörler	63	0.95	57	0.83	90	1.32
Tarım dışı üretim faaliyet.	1.254	18.89	1.258	18.23	1.253	18.39
Tarımla ilgili	4.300	64.77	4.610	66.79	4.511	66.22
Ticaret ve satış personeli	296	4.46	289	4.19	335	4.92
İdari personel vb.	148	2.23	131	1.90	79	1.16
İlmi ve teknik elemanlar	224	3.37	144	2.09	157	2.30
Toplam	6,639	100,00	6,902	100,01	6,812	100,01
Hizmet işlerinde çalışanlar	8	1.17	32	0.74	46	1.12
Meslekleri tayin edileme	15	0.31	2	0.05	12	0.29
Müteşebbisler, direktörler	2	0.04	3	0.07	0	0.00
Tarım dışı üretim faaliyet.	164	3.42	92	2.12	84	2.05
Tarımla ilgili	4.491	93.62	4.120	94.84	3.859	94.14
Ticaret ve satış personeli	23	0.48	18	0.41	27	0.66
İdari personel vb.	21	0.44	32	0.74	26	0.63
İlmi ve teknik elemanlar	73	1.52	44	1.01	45	1.10
Toplam	4,797	100.00	4,344	99.98	4,099	100.00
Benzeşmezlik indeksi		29.01		28.07		27.93

Kaynak: DİE (2001b)

Tablo 2.5. İşteki duruma ve cinsiyete göre istihdam edilenler (.000)

Erkek	1989		1995		1999	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kendi hesabına	3,136	47.24	3,203	46.41	3,356	49.27
Yevmiyeli(mevsimlik,geçici)	550	8.28	601	8.71	708	10.39
Ücret veya maaşlı	1,248	18.80	1,140	16.52	1,019	14.96
Ücretsiz aile işçisi	1,614	24.31	1,733	25.11	1,581	23.21
İşveren	91	1.37	225	3.26	148	2.17
Toplam	6,639	100.00	6,902	100.00	6,812	100.00
Kadın						
Kendi hesabına	306	6.38	330	7.60	356	8.69
Yevmiyeli(mevsimlik,geçici)	123	2.56	168	3.87	149	3.64
Ücret veya maaşlı	181	3.77	136	3.13	128	3.12
Ücretsiz aile işçisi	4,185	87.24	3,699	85.15	3,464	84.51
İşveren	1	0.02	10	0.23	2	0.05
Toplam	4,797	99.98	4,344	99.98	4,099	100.00
Benzeşmezlik indeksi		62.94		60.05		61.30

Kaynak: DİE (2001b).

1989-99 döneminde, kırsal kesimde istihdam edilen erkekler arasında, okuma yazma bilmeyenlerin oranı % 12.4'den % 7.9'a gerilemiştir. Kadınlarda da, okuma yazma bilmeyenlerin oranı % 37.1'den % 27.1'e düşerken ilköğretim mezunlarının oranı % 48.7'den

% 62.2'ye yükselmiştir. Ayrıca ortaokul ve lise mezunu kadınların sayısında da artış gözlenmiştir. Eğitim grupları için hesaplanan Benzeşmezlik indeksi 24.6'dan 20.2'ye olan azalış, 1989-1999 döneminde kadınların eğitim durumundaki olumlu değişimin bir göstergesidir (Tablo 2.6).

Eğitim ile iş gücü arasındaki ilişki kadınlar için net ve pozitif, kadınların eğitim düzeylerinin artması iş gücüne katılımlarını artırmaktadır. Üniversite ve yüksek okul mezunu kadınlar için kentsel kesimde olduğu gibi kırsal kesimde de işgücüne katılım en yüksek düzeydedir [Ecevit, 2000; Kasnakoğlu ve Dayıoğlu 1997].

Öte yandan kır ile kenti karşılaştırılacak olursak, kırsal kesimde okula devam etme oranının görece olarak düşük olduğu ve kadınlarda 15 yaş üzerinde okula devam etme oranında hızlı bir düşüş olduğu saptanır. Kadınların eğitim düzeyi, son yıllarda artmakta fakat bu artış ilköğretim üstü eğitime, özellikle de kırsal kesimde istenildiği ölçüde yansımamaktadır. Bu durumun, gelecekteki kırsal kesim kadın işgücü üzerindeki negatif etkisi olacağı açıktır (Tablo 2.7).

Tablo 2.6. Eğitim ve cinsiyete göre istihdam edilenler (.000)

Erkek	1989		1995		1999	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Okuryazar olmayanlar	826	12.44	584	8.46	535	7.85
Okuryazar, okul bitirmedi	755	11.37	420	6.09	322	4.73
İlkokul	4,116	62.00	4,609	66.78	4,690	68.85
İlköğretim	0	0.00	0	0.00	77	1.13
Ortaokul	383	5.77	512	7.42	506	7.43
Lise	252	3.80	500	7.24	330	4.84
Lise dengi meslek	123	1.85	125	1.81	191	2.80
Yüksek okul ve üniversite	148	2.23	124	1.80	133	1.95
Toplam	6639	100.00	6902	100.00	6812	100.00
Kadın						
Okuryazar olmayanlar	1779	37.09	1234	28.41	1112	27.13
Okuryazar, okul bitirmedi	473	9.86	227	5.23	229	5.59
İlkokul	2337	48.72	2635	60.66	2550	62.21
İlköğretim	0	0.00	0	0.00	27	0.66
Ortaokul	77	1.61	103	2.37	51	1.24
Lise	49	1.02	94	2.16	58	1.41
Lise dengi meslek	22	0.46	10	0.23	35	0.85
Yüksek okul ve üniversite	49	1.02	38	0.87	34	0.83
Toplam	4797	100.02	4344	99.95	4099	99.98
Benzeşmezlik indeksi		24.63		19.97		20.15

Kaynak: DİE (2001b)

Tablo 2.7. Yaş ve cinsiyete göre okula devam etme oranları (%)

Yaş grubu	Kent		Kır	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
6-10	78.2	73.7	68.3	65.0
11-15	79.4	67.1	64.5	38.3
6-15	78.8	70.4	66.5	50.8
16-20	36.7	25.5	22.1	10.3
21-24	18.1	11.5	7.5	3.0

Kaynak: Koç ve Hancıoğlu (1999).

Tablo 2.8. Gelir grupları ve hane reisinin cinsiyetine göre yıllık ortalama hane geliri oranları (1994 Kır)

Gelir Grupları	Toplam	Kadın	Erkek	Erkek/Kadın
% 20	1.00	1.00	1.00	1.48
% 20	1.83	2.02	1.78	1.75
% 20	2.68	3.05	2.58	1.68
% 20	3.94	4.49	3.77	1.67
% 20	8.88	12.98	8.33	1.28

Kaynak: Uygur ve Kasnakoğlu (1996)

Kırsal kesimde asgari gıda harcamaları yöntemine göre belirlenen yoksulluk sınırını altında kalan hanelerdeki kadınların özelliklerine bakacak olursak, bunların 25 yaş ve üzerinde olanlarının % 69'unun okuma yazma bilmediğini, çoğunluğunun tarımda (% 51.9), ve ücretsiz (% 86.7) çalıştığını ve sağlık sigortalarının (% 80.3) olmadığını görürüz. Bu hanelerdeki erkeklerin ise % 30.3'ü okuma yazma bilmemekte, % 58.8'i tarımda çalışmakta, % 79.3'ünün sağlık sigortası olmadığı görülmektedir. Asgari temel ihtiyaç harcamalarına göre yoksul kadınlar ve erkeklerin özellikleri çok fazla değişmemektedir.

İller bazında cinsiyete göre hesaplanan insani kalkınma endeksi de kırsal kesim kadının durumunu iyi bir şekilde özetlemektedir. Gelişmiş veya gelişmemiş tüm illerde kırsal kesim kadınının gelişme düzeyi erkeklerden daha geridedir.

Kırsal kesimde kadınların büyük çoğunluğu tarım sektöründe ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu kesimdeki kadınların % 10.4 hane reisidir (Tablo 2.9). Kadınların sadece % 15.4'ü erkeklerin ise % 44.1'i haftada bir kez gazete okumaktadır [Koç ve Hancıoğlu 1999]. Kadınların eğitimsizliği artı emekleri karşılığı bir ücret alamamaları, onların hane ve hane dışı karar verme mekanizmalarında etkin olamamaları olgusunu beraberinde getirmektedir.

2.1.2. Tarım Sektöründe Kadın İşgücü

Bu bölümde, kadınların büyük bir çoğunluğunun istihdam edildiği tarım, hayvancılık ve ormancılık sektöründe çalışan kadınların özelliklerine kısaca değineceğiz.

1989-1999 döneminde, tarım sektöründe eğitim dağılımı ile kırsal kesim kadınının eğitim durumu karşılaştırılra, özellikle ilkökul ve altı dağılımlarının tamamen benzer olduğu saptanır. Öte yandan,; tarımda çalışan kadınlar arasında yüksek okul ve üniversite mezunu olanlar hiç yoktur. Lise ve dengi eğitimi olanlar ise kırsal kesimde lise ve dengi eğitimi olan kadınların yarısı kadardır. Tarım sektöründe, eğitimin dağılımı açısından daha düşük eğitim düzeyinin kadın ve erkekler arasında daha eşit dağıldığı saptanmaktadır. Benzeşmezlik indeksinin, son on yılda, 21.9'dan 17.5'a inmesi kadınların eğitim düzeylerindeki pozitif gelişmenin bir göstergesidir. Bu da ilkökul mezunu kadınların oranının artışından kaynaklanmaktadır. (Tablo 2.9).

Tablo 2.9 : Tarım sektöründe eğitime göre dağılım (.000)

Erkek	1989		1995		1999	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Okuryazar olmayanlar	739	17.12	510	11.00	487	10.86
Diplomasız okuryazar	624	14.46	354	7.63	270	6.02
İlkokul	2,655	61.52	3,200	69.01	3,260	72.67
Ortaokul	149	3.45	262	5.65	270	6.02
Orta dengi meslek	16	0.37	20	0.43	13	0.29
Lise	102	2.36	228	4.92	125	2.79
Lise dengi meslek	25	0.58	47	1.01	59	1.32
Yüksek okul ve Fakülte	7	0.16	16	0.35	3	0.07
Toplam	4,316	100.02	4,637	100.00	4486	100.02
Kadın						
Okuryazar olmayanlar	1,749	38.94	1,217	29.55	1,088	28.38
Diplomasız okuryazar	461	10.26	222	5.39	217	5.66
İlkokul	2,194	48.84	2,545	61.79	2,457	64.08
Ortaokul	56	1.25	84	2.04	35	0.91
Orta dengi meslek	6	0.13	1	0.02	1	0.03
Lise	24	0.53	47	1.14	17	0.44
Lise dengi meslek	2	0.04	3	0.07	18	0.47
Toplam	4,492	100.00	4,119	100.00	3,834	99.97
Farklılık indeksi		21.85		18.54		17.54

Kaynak: DİE (2001b).

Aynı dönem için, tarım sektöründe çalışan kadınların % 88.5'dan fazlası ücretsiz aile işçisidir. Bu sektördeki kadınların, 1989'da % 5.6'sı, 1999'da ise % 8.3'ü kendi hesabına çalışmaktadır. Kendi hesabına çalışan kadınların oranında görülen artış, erkeklerin tarım dışı işlere kaymaları ve şehre göçleri ile kadınların çiftlik yöneticisi konumuna geçmelerinin tarımdaki göstergesi olabilir. Yevmiyeli ve mevsimlik işçi olarak, çalışan kadın ve erkeklerin yüzdesi hemen hemen aynıdır (% 3-% 4) (Tablo 2.10).

Tablo 2.10 Tarımdaki istihdamın cinsiyet ve işteki duruma göre dağılımı (.000)

Erkek	1989		1995		1999	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Ücretli veya maaşlı	62	1.44	39	0.84	41	0.90
Yevmiyeli(mevsimlik,geçici)	149	3.45	187	4.03	194	4.28
İşveren	19	0.44	54	1.16	25	0.55
Kendi hesabına	2,580	59.76	2,738	59.05	2,813	61.99
Ücretsiz aile işçisi	1,507	34.91	1,618	34.89	1,465	32.28
Toplam	4317	100.00	4,637	99.98	4538	100.00
Kadın						
Ücretli veya maaşlı	15	0.33	1	0.02	2	0.05
Yevmiyeli(mevsimlik,geçici)	93	2.07	144	3.50	123	3.19
İşveren	0	0.00	7	0.17	1	0.03
Kendi hesabına	253	5.63	281	6.82	320	8.29
Ücretsiz aile işçisi	4,131	91.96	3,686	89.49	3,415	88.45
Toplam	4492	100.00	4,119	100.00	3861	100.00
Benzeşmezlik indeksi		57.05		54.58		56.17

Kaynak: DİE (2001b).

Tarımda çalışma saatleri mevsimler hem erkekler hem de kadınlar için farklılıklar göstermektedir. Ortalama haftalık çalışma saatlerini 1989-1999 dönemi için incelersek, nisan aylarında kadınlar ve erkekler için çalışma sürelerinin beklenildiği gibi ekim ayından daha fazla olduğu saptanmıştır. Tarla hazırlığı, tarla sürme, ekim, dikim gibi faaliyetlerin yoğun olduğu nisan döneminde tarım sektöründe olanlar daha fazla çalışmaktadır. Tüm mevsimlerde, ortalama olarak erkeklerin (haftada 38-48 saat)

kadınlardan (haftada 30-42 saat) daha fazla çalıştığı görülmektedir. 1999 yılında ise çalışma sürelerinde diğer yıllara göre bir azalma i görülmektedir (Tablo 2.11).

Tablo 2.11. Tarım sektöründe haftalık ortalama çalışma süreleri

	89 Nisan	89 Ekim	95 Nisan	95 Ekim	99 Nisan	99 Ekim
Erkek						
İstihdamda olanlar	46.59	43.51	47.96	40.79	44.25	35.32
İşbaşında olanlar	48.63	45.00	48.13	41.47	44.48	37.84
Kadın						
İstihdamda olanlar	41.33	36.71	43.76	36.81	36.77	30.03
İşbaşında olanlar	42.44	38.04	43.78	36.87	37.00	30.32

Kaynak: DİE (2001b).

Tarımda kadının rolünün çeşitliliğine en iyi örneklerden birisi Türkiye'dir. Kadınlar tarımsal ürünlerin yetiştirilmesindeki değişik aşamalarda değişik yoğunluklarda yer almaktadır. Örneğin, buğday arpa gibi bazı ürünlerin üretimini kadın emeği pek kullanılmazken, sebze üretiminin değişik aşamalarında kadınlar yoğun olarak yer almaktadır. Meyve üretiminde ise hasat aşamasında kadın emeğine gereksinim duyulmaktadır. Bazı ürünlerde kadının üretime katkısı, erkeklerden daha fazladır. Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da yapılan bir çalışmaya göre buğday üretimi tamamen erkeklerce yapıldığı halde, şeker pancarı üretiminde kullanılan emeğin % 7'i kadın emeğidir. Kayısı üretiminde ise kadınların katkısı %26 ile sınırlı kalmıştır. Bir ürünün üretimindeki değişik aşamalarında sadece kadınlar, sadece erkekler veya kadın ve erkekler birlikte yer alabilmektedir. Tarla hazırlığı, gübreleme, ilaçlama gibi faaliyetler genellikle erkekler tarafından yapılırken; çapalama, ot yolma, ürünleri işleme kadınlar tarafından yapılan faaliyetlerdir. Sulama, harman ve pazarlama faaliyetleri ise kadınlar veya erkekler tarafından yapılabilmektedir [Çakmak, 1994].

Türkiye'de kadınların en yoğun olarak yer aldıkları tarımsal faaliyet alanları, meyve-sebze üretimidir. Büyük ve küçük işletmelerde, gerek tarlada gerek serada yapılan sebze üretiminde toprağın hazırlanması ve ilaçlama hariç kadınların katkısı çok fazladır ve giderek artmaktadır. Akdeniz ve Marmara bölgesindeki büyük işletmelerde üretim ihracata

dönüktür ve pazarlama büyük ihracat firmalarınca yapılmaktadır. Küçük işletmelerde ise ürün pazarlanmasında da kadınların aktif rol aldığı görülmektedir. Meyvecilikte ise budama ve ilaçlama aşamaları erkekler tarafından yapılırken, meyve toplama, ürünleri sınıflama ve paketleme işlemlerinde kadın işgücü tercih edilmektedir. Doğu Anadolu'da Malatya ve Elazığ kentlerinde kayısı kurutma işlemleri de kadınlar tarafından yapılmaktadır. Ayrıca, Türkiye'nin önemli ürünlerinden olan çay, tütün, pamuk, şeker pancarı gibi emek yoğun ürünlerde, kadın emeği gereksinimi ve kullanımı fazladır. Türkiye'nin önemli endüstriyel ürünlerinden pamuk çapalama ve toplama faaliyetleri için Güneydoğu Anadolu'dan, Adana ve çevresine işçi akımı söz konusudur. Bu işçilerin yarısından fazlası kadındır [World Bank, 1993].

Tarımda makineleşmenin artmasıyla birlikte, geleneksel olarak buğday ve arpa üretilen yörelerde, kadın emeği gereksinimi azalmış fakat piyasaya yönelik ürün üretiminde kadın emeğine olan talep artmıştır. Ecevit (1994), yoğun makine kullanımı gerektiren faaliyetlerden kadın emeğinin tamamen çekildiğini, sermaye yoğun ürünlerin yetiştirilmesinde ise kadınların, tamamen tarladan çekilmediyse bile yardımcı düzeyine itildiğini ifade etmektedir. Aynı çalışma, buna karşın emek yoğun ürünlerde kadınların temel emek kaynağı olduğunu vurgulamaktadır. Tarımda makineleşmenin artmasıyla tamamen erkek yoğun bir üretim olarak ortaya çıkan buğday ve arpa üretiminde, ancak biçer-döver girmesi mümkün olmayan küçük tarlalarda, hasat erkekler ve kadınlar tarafından birlikte yapılmaktadır. Ege ve Marmara bölgesinde mısır üretimi yarı mekanik olarak yapılmaktadır. Tohum atma, ilaçlama ve hasat işleri mekanik olarak erkekler tarafından yapılmakta, kadınlar ise çapalama ve ot yolma işlerinde yer almaktadır. Karadeniz bölgesinde küçük ve mekanik araçlar kullanımının mümkün olmadığı tarlalarda mısır üretimi tamamen emek yoğun olarak ve üretimin her aşaması kadınlarca yapılmaktadır. Mercimek ve nohut üretimi ise emek-yoğun bir üretimdir. Ot yolma ve hasat işleri kadınlar tarafından yapılmaktadır.

Hayvan bakımı ile ilgili işlerden, ev ve yakın çevresinde olanlar kadınların işidir. Türkiye'de kadınlar, genellikle büyük ve küçük baş hayvanların beslenmesi, sağılması, ahırların temizlenmesi ve süt, peynir gibi hayvan ürünlerinin yapımından sorumludur [FAO, 1995^b]. Hayvanları meraya götürmek ve otlatmak ise erkek işidir. Hane halkının et ve yumurta

gereksinimi karşılamak için beslenen tavukların bakımından da kadınlar sorumludur. Piyasaya yönelik tavuk çiftliklerinde ise erkeklerin denetimi altındadır. Kadınlar ipekböcekliği ve arıcılık faaliyetlerinde de yer almaktadır.

Tarım sektöründe, özellikle topraksız hanelerdeki bireyler geçici işçi olarak çalışmaktadır. Geçici işçi olarak çalışan kadınlar ve çocuklar, bazen işçi gruplarına katılmakta, çavuş adı verilen işçi başı tarafından emeğe gereksinim olan yörelere götürülmektedir. Bu tür işçilere, emeğin pahalı ve az olduğu Akdeniz, Karadeniz, Batı Anadolu'dan, ürünlerin çapalama ve hasat dönemlerinde yoğun talep gelmektedir. Bu işçiler komşu köyler arasında, kısa mesafelere gidip geldiği gibi, Doğu ve Güneydoğu Anadolu'dan, Karadeniz veya Akdeniz yöresindeki tarımsal çalışma alanlarına taşınmaktadır. İş süresince bu yörelerde kalan kadın ve çocuklar, kötü koşullarda ve uzun süre çalışmaktadır. 17 yaşından büyük kız çocuklarının daha çok kendi köyleri ve civarında çalışmaları ailelerince tercih edilmektedir.

Türkiye'de kadının tarımsal faaliyetlere katkısı, işletme büyüklüklerine göre de incelenebilir. Büyük işletmelerde kadınlar, tarlada çalışmazlar. Üretim dışındaki, üretime karar verme, denetleme, pazarlama gibi işler de erkek işidir. Erkek emeği yetersizse, kadınlar yönetim ve denetim aşamalarında yer alabilirler. Orta büyüklükteki çiftliklerde erkekler mekanize işleri ve pazarlama ile ilgili işleri yaparken, kadınlar emek yoğun işleri yürütürler. Küçük çiftliklerde, tarımsal gelir yetersizliği nedeniyle, erkekler tarım dışında özellikle yaz aylarında büyük kentlerde, daha fazla gelirli iş ararken, kadınlar tarımsal faaliyetleri sürdürürler. Topraksız ya da yetersiz toprağı olan ailelerde bireyler geçici işçi olarak başkalarının işinde çalışırlar. Kadınlar aynı zamanda, kendi topraklarında ve ev işlerinde de çalışmaya devam ettiğinden yükleri daha da fazlalaşır [Aziz ve diğerleri, 2000].

2.2. Hizmet Sektöründe Kadın İşgücü

Kadınların görev yaptıkları mesleklerin sekreterlik, hemşirelik ve hosteslik olarak sınırlı olduğu günler artık geride kaldı. Günümüzde kadın çalışanlar kariyer merdivenlerini her alanda hızla tırmanmakta ve ekonomiye tüm iş kollarında katkıda bulunmaktadır. Erkeklerin yoğun görev yaptığı düşünülen finans, muhasebe, bilişim, üretim gibi sektörlerde de sık sık kadın yöneticileri ve uzmanları görmek mümkün. Yoğunlukla

insan odaklı yönetimlerin daha etkin performans gösterdiği günümüzde bayanlar gelişmiş sağduyuları ve analiz etme yetileri ile bir adım öncesini iyi tahlil ederek bir adım sonrasını daha iyi planlamaktadırlar.

Her sektörde bir çok göreve kadın eli deymekte olsa da son yıllarda bayanların halkla ilişkiler, insan kaynakları, pazarlama gibi iletişim odaklı alanlarda daha fazla faaliyet gösterdiklerini izliyoruz. İkinci etapta ise bilişim, finans, muhasebe ile ilgili iş kollarında sıklıkla bayan çalışanlara rastlamak mümkün.

Firmaların da artık cinsiyet ayrımı yapmaksızın uygun eğitim, beceri ve deneyime sahip bayanları farklı görevlerde istihdam ettiğini gözlemlemekteyiz. Örneğin; Fabrika çalışma ortamı fiziksel olarak yoğun olsa da üretim alanında yönetici konumunda kadın mühendisler görev yapabilmektedir.

Ancak çalışma hayatında kadın ve erkeğe eşit muamele Türkiye'de çok yeni bir yaklaşım olduğu için erkek çalışanı tercih eden firmalar çoğunluktadır. Uluslararası firmalar bile özellikle toplam çalışan sayılarında kadınların oranını çok fazla yükseltmemeye çalışmaktadırlar. Bunun nedeni kadınların evlendikten sonra işten ayrılma, hamilelik veya emzirme nedeni ile verimliliklerin düşme riskleri var gibi görüşlerdir. Erkekler lehine aynı işe farklı maaş, sosyal olanaklarda değişiklikler, terfilerde öncelik halen çalışan kadınların önlerinde birer engeldir.

Kadınların iş hayatında yaşadığı sorunları/dezavantajları yasalar kadar toplumsal gelişme yok edecektir.

Geleneksel roldeki kadının gündelik hayatta yaptığı işler her ne kadar, ekonomik değeri olmayan işler gibi gözüксе de aslında tüm bu hizmetler profesyonel hayatta maddi karşılığı olan hizmetlerdir. Örneğin; ev temizliği, aşçılık, şoförlük, çocuk bakıcılığı, yaşlı bakımı vs. Bu alanlarda uzman olan ev kadını en azından bu uzmanlığı ile profesyonel hayatta iş sahibi veya ücretli çalışan olabilmektedir.

Birçok şapkayı başarıyla taşıyan kadınlar gerek kariyerleri için gerek de sosyal rollerinin getirdiği sorumlulukları en İyi şekilde başarmaya çalışmaktadır. Fakat bazen kadınlar iş hayatında başardı olsalar da sosyal rolleri itibariyle, annelik, evdeki sorumlulukları, sebebiyle dönem dönem kariyerlerine ara vermekte, hatta noktalamaktadırlar.

Ancak teknoloji kadınlardan yanadır. İnternet, gelişmiş PC ler, telekomünikasyon sayesinde işler mekanlara bağımsız olarak yürütölüp, yönetilebilmektedir. Çağdaş kadın annelikten vazgeçmeden kariyer merdivenlerini istediği gibi çıkabilmektedir. Önündeki tek engel belki de önyargılardır.

Kadınların Tercih Ettiği Meslekler; Eğitim, bankacılık, halkla ilişkiler, destek/operasyonel görevler, pazarlama, insan kaynakları, finans, bilişim Kadınların Tercih Edildiği Meslekler; Bankacılık, eğitim, sağlık sektörü, destek/operasyonel görevler, turizm, insan kaynakları finans, Kadınların Tercih Edildiği Meslekler; Reklamcılık, şoförlük, pilotluk, sivil toplum örgütleri, web tasarım, anaokulu görevleri, güvenlik, gurme aşçılık, antrenörlük.[www.insankaynakları.com]

Kadınların en yoğun çalıştıkları meslek alanları tekstil, öğretmenlik ve tıpla ilgili alanlar olarak sıralanıyor. Ayrıca kadınları artık bankacılık, borsa, gıda, madencilik, otomotiv, tarım, tekstil, medya, turizm, enerji, ulaşım, sigorta, inşaat, bilişim, ilaç, reklam, danışmanlık, üniversite, hukuk, basın gibi hayatın pek çok alanında görmek mümkün.

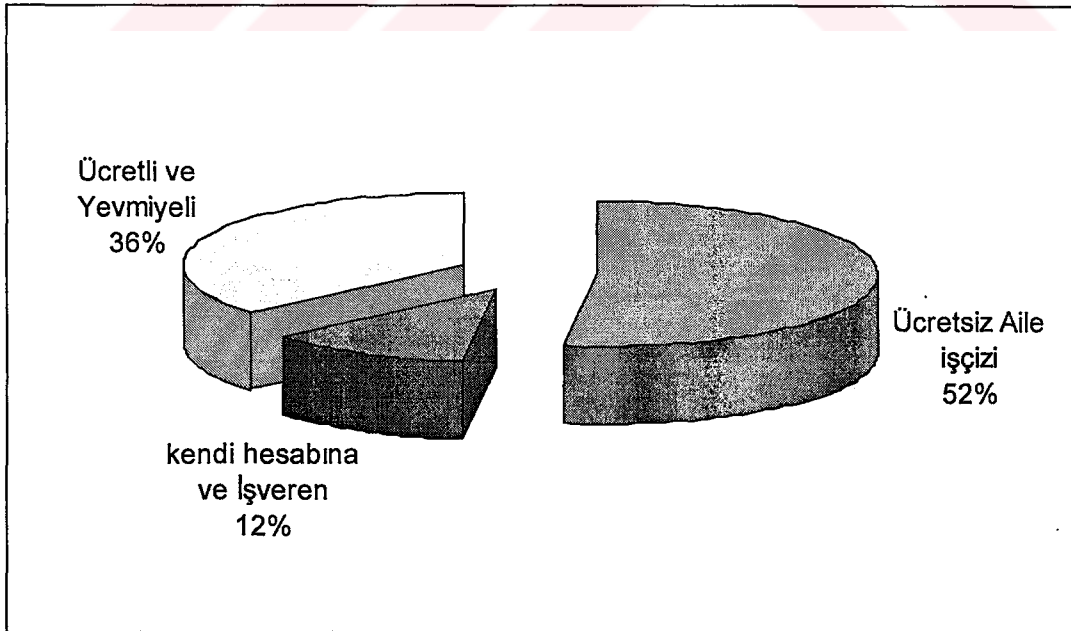
Türk-İş Kadın İşçiler Bürosu Uzmanı Şule Özkuzukıran'ın "Türk kadınının iş yaşamındaki yeri" konulu araştırmasına göre, günümüzde Türk kadınının üçte biri iş yaşamında yer alıyor. Sektörlere göre tekstil, öğretmenlik, tıp ile ilgili meslekler kadınların çoğunlukta olduğu ya da kadın erkek sayısının birbirine yaklaştığı alanlar olarak göze çarpıyor. Çalışan kadınlar, uzmanlık gerektirmeyen mesleklerde yoğunlaşırken, işgücü piyasasındaki kadınlar, genelde kısmi çalışma, geçici çalışma ve evde çalışma gibi atipik ve kayıt dışı istihdam biçimlerinde ağırlıklı olarak yer alıyor.

Bu tür emek-yoğun işlerin başında dokumacılık, konfeksiyon ve evde yapılan parça başı işler geliyor. Kadınlar kentlerde düşük, kırsal alanda oldukça yüksek oranlarda çalışıyor. Kırsal alanda “ücretsiz aile işçisi” olarak çalışan genç kız ve kadınların oranı yüzde 62.6 düzeylerinde bulunuyor.

Hizmet sektöründe kadın işgücü oranı yüzde 57.5 ile en önde yer alıyor. Kadınlar, ilmi ve teknik elemanlık alanında çalışanların yüzde 24’ünü, üst kademe yöneticisi olarak çalışanların yüzde 1’ini, idari personel olarak çalışanların yüzde 23’ünü, ticaret ve satış personeli olarak çalışanların yüzde 4’ünü, hizmet işçisi olarak çalışanların yüzde 13’ünü, tarım sektöründe çalışanların yüzde 9’unu oluşturuyor. Tarım dışı üretim işçisi olarak çalışanların arasında kadınların oranı ise yüzde 25 düzeyinde bulunuyor.

Araştırmaya göre, dünya genelinde ve Türkiye’de aynı iş için erkeklerden yüzde 25 daha az ücret alan kadınlar, çocuk bakımı ve ev işleri içinse erkeklere oranla beş kat daha fazla vakit harcıyor. Kadınların, okuma yazma bilen nüfus içindeki payı yüzde 44.2 olarak gerçekleşirken, üniversite mezunu kadınların nüfusa oranı yüzde 3.2’de kalıyor [www.gulsehri.com/calisankadin.htm].

Şekil 2.1. İşteki Durum ve Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler

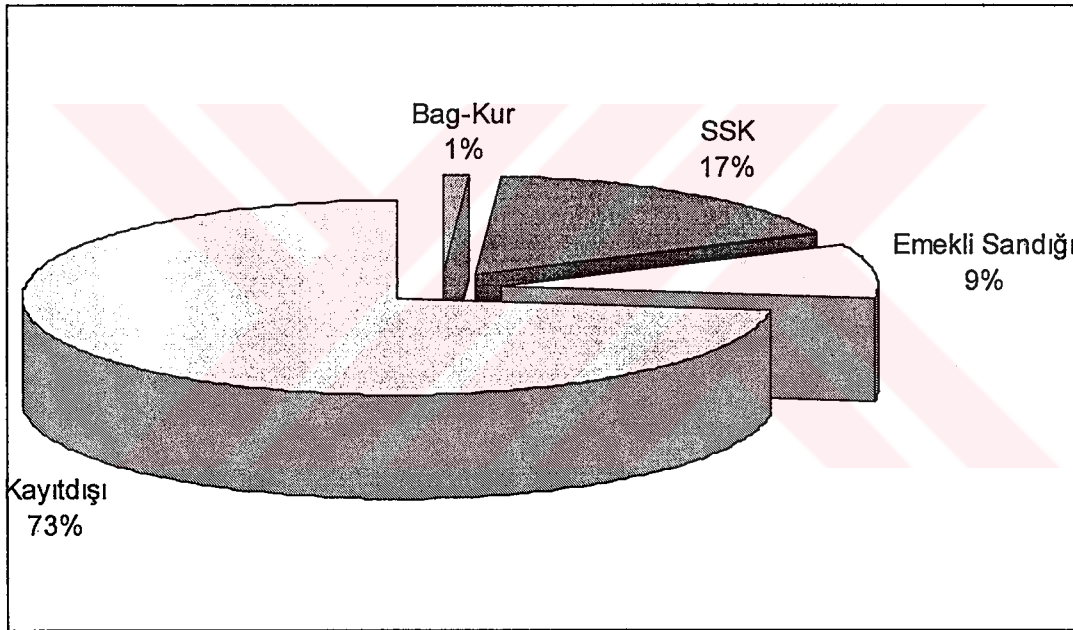


Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anket, Ekim 2002.

Kadın İşgücünün Yüzde 72'si Sigortasız Çalışıyor

Çalışan kadınların % 17'si özel kesimde, % 9'u ise kamu kesiminde çalışıyor ve sayılan 1 milyon 461 bin kişiye ulaşıyor. Bunların 518 bini kamu kesiminde ücretli ve maaşlı, 943 bin kişi de özel kesimde ücretli olarak istihdam ediliyor. 2001 Çalışma İstatistikleri veri 3 milyon 927 bin kadının sosyal güvenlik hakkından yararlanamadığını, kayıt dışı kaldığını gösteriyor. Başka bir deyişle kadın işgücünün % 72'si kayıt dışı çalışıyor. (Bkz. Şekil 2.2)

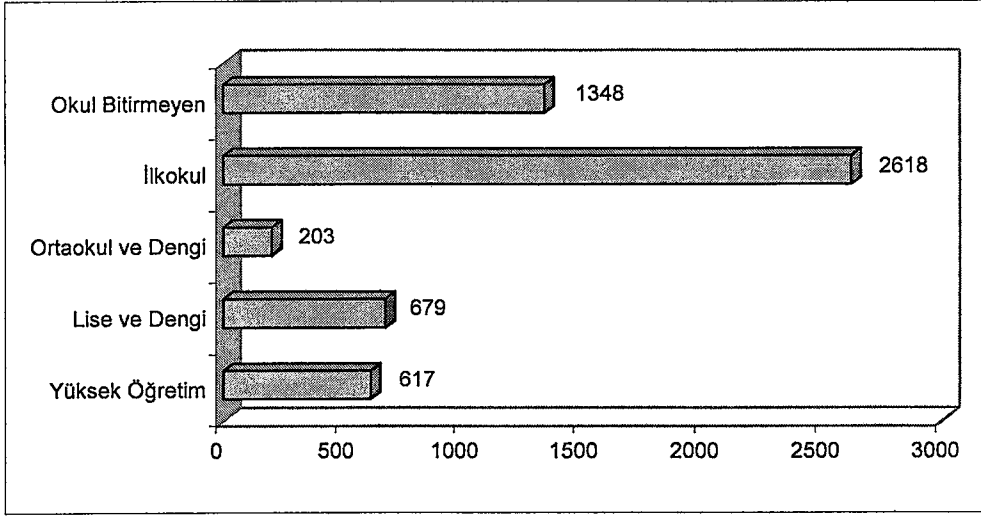
Şekil 2.2. Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumuna Göre İstihdam Edilenler.



Kaynak: Çalışma İstatistikleri, 2000-2001, DİE

Kadınların ancak eğitim düzeyleri yükseldikçe, erkek egemen iş dünyasında söz sahibi olabildikleri görülüyor. Buna karşılık ev dışında çalışan kadınların ezici çoğunluğu ilkökul mezunu veya okuma yazma dahi bilmiyor. İstihdam edilen kadınların % 72'sini okuma yazması olmayan, okul bitirmemiş ve ilkökul mezunu kadınlar oluşturuyor. Bu nedenle kadınların büyük bölümü nitelik gerektirmeyen işlerde çalışıyor. Eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılma oranı da yükseliyor. (Bkz. Şekil 2.3)

Şekil 2.3. Eğitim Durumuna göre istihdam edilenler (bin)



Kaynak: Çalışma İstatistikleri, 2000-2001, DİE

Ülkemizde istatistiklerin gerçekleri tam yansıttığını söylemek güçtür. Taşeron firmaların artışı ve eve iş verme sisteminin yaygınlaşması nedeniyle evde özellikle tekstil, dokuma ve elektronik alanında evde iş yapan kadın sayısı tam olarak bilinmiyor.[www.basakekonomi.com.tr/arsiv/oecd.htm]

Kadınlara en fazla yükselme şansı tanıyan bir diğer sektör yüzde 58.28 ile reklamcılık sektörü. Kadın yöneticilerin çoğunlukta olduğu listenin başındaki şirketler en çok reklamcılık sektöründe faaliyet gösteriyor. Ixir Online Perakende Hizmetleri Pazarlama ve Ürün Geliştirme Müdürü Elif Gür'e göre, reklamcılık sektörü yaratıcılık ve organizasyon gerektiren bir sektör olduğu için kadınların ve gençlerin bu sektörde yoğunlaşması oldukça doğal. Ayrıca Gür'e göre, reklamcılık kendini yeni yeni kanıtlayan bir sektör olduğu için erkekler bu sektöre girmeye isteksiz duruyorlar.

Kadın yöneticilerinin oranının yüksekliğinde ikinci sırada yüzde 56.2 ile Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı şirketleri bulunuyor. Listede üçüncü sırada yüzde 53.7 kadın yönetici oranıyla havayolları, dördüncü sırada da yüzde 49.23 ile leasing yer alıyor. Pazarlama sektörü ise yüzde 45.9 ile beşinci sırada. Kadınların ağırlıkta olarak yönetici olarak çalıştığı bir diğer sektör yüzde 41.6 ile faktoring. Aracı kurumlardaki kadın yönetici oranı da yüzde 41.65.

Finansta kadınlar rahatlıkla yükseliyor

Listeye bakıldığında finans sektöründe kadın yönetici yoğunluğu göze çarpıyor. Kadınlar niçin finansta rahatlıkla yükseliyor? Bu sorunun cevabını finans sektöründe üst yönetime yükselmiş olan başarılı bir kadın, Global Menkul Değerler Yurtdışı ve Trading Direktörü İmregül Gencer şöyle veriyor: "Türkiye'de popüler mesleklerin başında gelen, gelir düzeyi yüksek ve iyi bir kariyer yapmaya olanak sağlayan bu sektörde, kadınların yükselme şansını rahatlıkla yakalayabildikleri düşünüyorum. Evet, genel olarak finansta gözlemlediğim, diğer sektörlerle oranla daha ağırlıklı bir çalışan kadın nüfusun olduğu. Özellikle sermaye piyasalarında çalışan grubun içinde kadınların daha da fazla olduğunu görüyorum. Dolayısıyla bu sektörde kadınların yükselme şansı da yüksek oluyor." Dünyada da gözlemlenen bu durumu şöyle yorumlayabiliriz: Kadınlar erkeklere göre risk alma konusunda daha muhafazakar ve ihtiyatlı davranıyorlar. Bu da kadın yöneticilerin daha dengeli portföyler ve daha az riskli yatırım araçları oluşturmalarına neden oluyor.

Kadınlar için çok avantajlı sektörlerden biri de internet sektörü. 40 sektör arasında kadın yönetici oranında İnternet sektörü 13. sırada. Türk.Net'in Kurucusu Pınar Kapralı İnternet sektörünün kadınların başarılı bir kariyer yapmada hiç zorlanmayacakları, tersine bunu kolayca başarabilecekleri bir sektör olduğunu vurguluyor. Pınar Kapralı, kadınların bu sektörde yükselme şansını yakalayabilmelerinde, erken yaşta aile kurma düşüncesinden artık vazgeçmiş olmalarının etken olduğunu belirtiyor ve "Bizim sektörümüze giren kadınlara yüzde yüz yükselme şansı tanındığına inanıyorum. Aslında, analitik kafa yapısı olarak kadınların bilgisayara da daha yatkın olduğunu düşünüyorum." diyor.

Kadın yöneticilerin en az olduğu sektörler ise, perakende, otomotiv ve kamu. Türk ekonomisinin en büyük sektörlerinden perakendedeki kadın yönetici oranı sadece yüzde 27.51. Kamu sektöründe çalışan kadın yönetici oranı daha da gerilerde: Yüzde 11. Otomotiv sektörü ise kadın yönetici oranında yüzde 8.9 ile en geride olan sektör.[www.insankaynaklari.com/cn/contentBody.asp]

2.3. Sanayi Sektöründe Kadın İşgücü

Çalışma yaşamındaki kadına yönelik geleneksel ve ayrımcı tutum, iş türlerini ve sektörleri "kadına uygun" olan ve olmayan olarak sınıflandırıyor. Geleneksel yapının belirlediği toplumsal cinsiyet rolleri, bir çok mesleği ya da sektörü kadın için uygun bulmuyor. Bu nedenle, ücretli kadınların %68 gibi büyük bir oranı hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Enerji, metal ve maden sanayiinde kadınların sayısı yok denecek kadar az olmasına karşın, imalat sanayiinde çalışan kadınların oranı %30. İmalat sanayiinde çalışan kadınlar ağırlıklı olarak, emek yoğun üretim gerektiren dokuma, giyim ve gıda gibi sektörlerde toplanmaktadır.[www.denizfeneri.org.tr]

Tablo 2.12. İktisadi Etkinlik Kesimi ve Toplumsal Cinsiyete Göre İstihdam, Türkiye, 1955-1990 (%)

Yıl	Erkek			Kadın		
	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
Nüfus Sayımları:						
1995	70.68	10.95	18.37	96.14	2.32	1.54
1960	66.68	11.79	21.53	95.39	2.75	1.86
1965	64.29	13.02	22.69	95.83	1.56	2.60
1970	55.58	12.36	32.07	90.30	5.12	4.58
1975	56.40	12.06	31.54	89.31	4.25	6.44
1980	44.54	15.85	39.61	87.86	5.53	7.61
1985	43.44	15.50	41.06	86.70	4.48	8.82
1990	38.02	16.33	45.65	82.27	6.67	10.97
Hanehalkı İşgücü Anketleri						
1988	33.8	26.8	39.4	76.8	8.8	14.4
1989	34.2	26.1	39.7	76.6	9.0	14.4
1990	33.9	25.1	41.0	76.6	8.8	14.6
1991	35.0	25.3	39.7	77.4	8.3	14.4
1992	33.3	25.9	40.9	72.2	11.2	16.7
1993	33.1	26.5	40.6	68.9	11.6	19.6
1994	32.5	27.5	40.0	71.1	10.7	18.3
1995	32.3	27.1	40.5	71.2	9.9	19.0
1996	31.5	28.0	40.6	71.5	10.2	18.4
1997	31.1	28.7	40.3	67.1	12.0	21.1
1998	30.5	28.3	41.2	67.0	11.3	21.8
1999	30.9	27.6	41.6	67.6	10.9	21.6
2000	26.4	28.3	45.2	59.1	13.8	27.1

Kaynak : 1955-1990 : Nüfus Sayımları, Devlet İstatistik Enstitüsü.

1988-1990 : Devlet İstatistik Enstitüsü Websitesi. Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları.

1991-2000 : Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları,

2000, Çizelge 2.2, Devlet İstatistik Enstitüsü.

Not: 1955-1965 yıllarının Nüfus Sayımı sonuçları 15 yaş ve üstündeki nüfusu içerirken, 1970-1990 yıllarının sonuçları 12 yaş ve üstündeki nüfusu içermektedir. 1988-2000 yıllarının Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçları 15 yaş ve üstündeki nüfusu içermektedir.

1955 yılında, erkeklerin istihdamının yüzde 11'i, kadınların istihdamının ise yüzde ikisi sanayi sektöründeydi. 2000 yılına gelindiğinde bu sayılar erkeklerde yüzde 28'e, kadınlarda yüzde on dörde yükselmişti. 1980 öncesinde uygulanan ithal ikame politikalarının, imalat sanayiindeki istihdam artışında payı vardı. 1980'den sonra benimsenen, dışsatımın önünü açma stratejisi, imalat sanayii üretiminde üretkenliği artırmak yanında, hafif imalat sanayii üretiminde kadınların istihdamını artırmaya katkıda bulundu. Aynı durum, dışsatıma dönük sanayileşme stratejileri izleyen ülkelerde de geçerliydi.

1955 yılında, erkeklerin istihdamının yüzde 18'i, kadınların istihdamının ise yüzde 1.54'ü hizmet sektöründeydi. 2000 yılına gelindiğinde, bu sayılar erkeklerde yüzde 45'e, kadınlarda yüzde 27'ye yükselmişti. Hizmet kesiminde istihdam zaman içinde oldukça hızlı artış gösterdi; öyle ki, 2000 yılına gelindiğinde, erkeklerde en yüksek, kadınlarda tarımın ardından ikinci yüksek istihdam sağlayan kesim konumuna geldi. Buradan çıkarabilecek sonuç, kadınların çalıştığı sanayi dallarının erkeklerinkinden değişik olduğudur.

Hiçbir karşılık beklemeden yapılan ev işlerinin yanı sıra, kadınlar çalışma yaşamında da emeklerinin karşılığını yeterince alamıyor. Ülkemizde özellikle niteliksiz kadın işgücünün yoğun olarak istihdam edildiği /dokuma, deri, gıda ve antrepo-depolama gibi işkollarında aynı işi yapmalarına karşın, kadınların bir bölümü sosyal güvenceden yoksun istihdam edilirken, sosyal güvenlik hakkına sahip olanlar ise erkeklerden daha az ücret alıyor. 2001 SSK verilerine göre, bütün işkollarında kadınların ortalama ücreti erkeklerin ortalama ücretinden % 12 daha az. Özellikle metropol kentlerde yoğunlaşmış mali kurumlar, ticaret eğlence vb. yüksek nitelikli kadın işgücünün istihdam ettiği faaliyet alanları dışında kalan bir çok işkolunda kadınlar erkeklerden % 38 ile % 3 oranında daha az ücret elde ediyor. Bu durum kadının emeği karşılığında aldığı ücretin en azından erkeklerle eşit olabilmesi için eğitimin önemli rol oynadığını gösteriyor. Kadınların eğitim düzeyleri arttıkça ücretteki bu dengesizlik azalıyor. Bazı işkollarında kadınların erkeklere göre daha yüksek aldıklarını ortaya koyuyor. Örneğin Gayri menkul işlerinde kadınlar erkeklere göre % 2, Toptan ve Perakende Ticarete % 2, Eğlence Hizmetlerinde ise % 1 daha fazla kazanıyor (Bkz. Tablo 2.13).

Tablo 2.13.İşkollarına Göre Kadınların Erkeklerle göre Kazanç ve Sigortalılık Durumları

İşkolları	Zorunlu sigortalı sayısı	Ortalama günlük kazanç	Ne kadar az kazanıyor (%)
Tarım ve hayvancılık	6.136	12.650.460	-16
Ormancılık ve tomrukçuluk	2.273	18.935.417	-20
Gıda maddeleri sanayi	45.735	9.621.076	-29
Tütün sanayi	10.223	22.693.134	-15
Dokuma sanayi	80.481	10.032.271	-17
Giyim ve hazır dokuma eşya sanayi	134.099	8.455.871	-12
Kağıt ve kağıt eşya imalatı	3.667	11.591.521	-38
Matbaacılık ve neşriyat sanayi	8.607	12.340.714	+1
Deri ve deriden eşya sanayi	3.229	8.341.247	-4
Ecza ve kimyevi madde sanayi	12.681	19.296.516	-12
Taş, toprak, kil, kum v.s. imalatı	8.482	12.408.506	-25
Metal, mütea esas endüstrisi	2.994	17.469.2460	-23
Metalden eşya imalatı	11.661	10.837.278	-11
Makine imalatı ve tamirâtı	13.069	11.729.866	-6
Elektrik mak. Cihaz malzeme imalatı	13.880	12.712.885	-23
Münakale cihazları	14.228	14.906.508	-27
Diğer muhtelif eşya imalatı	13.440	9.609.658	-2
İnşaat sanayi	32.563	14.124.428	-22
Elektrik havagazı ve buh. Isıtma	4.655	11.884.336	-22
Su ve sıhhi tesisler	6.813	12.925.381	-12
Toptan ve perakende ticaret	154.199	10.719.117	+2
Bankalar ve mali müesseseler	23.455	20.972.079	-10
Sigortalar	9.831	16.342.091	-9
Gayrimenkul işleri	1.018	11.477.971	+2
Nakliyat	35.637	10.431.354	-19
Ardiye ve antrepolar	7.055	12.960.190	-21
Devlet hizmetleri	3.177	9.619.320	-25
Amme hizmetleri	86.205	12.198.674	-18
Hukuk, ticaret ve teknik hizmetler	117.728	15.685.170	-11
Eğlence hizmetleri	7.735	12.937.010	+1
Şahsi hizmetler	86.028	9.666.757	+1
TOPLAM	972.744	11.896.895	-12

Kaynak: SSK İstatistik Yıllığı, 2001

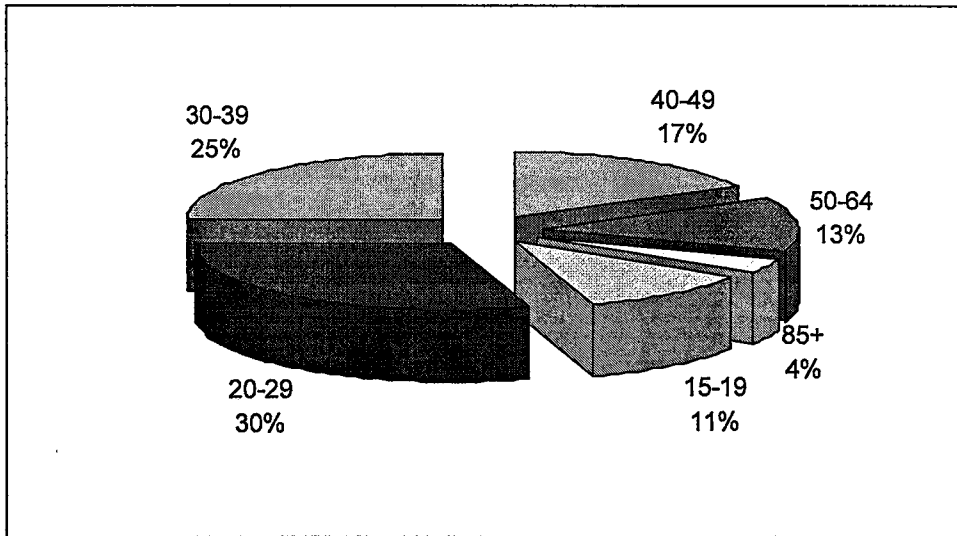
SSK istatistikleri işkolları arasında da ücret ortalaması açısından büyük dengesizlik okluğunu ortaya çıkartıyor. Örneğin bütün sanayiinde kadın işçilerin ortalama günlük ücreti 22 milyon 693 bin 134 lira iken deri ve deriden eşya sanayiinde 8 milyon 341 bin 247, gıda maddeleri sanayiinde ise 9 milyon 621 bin 76 liradır.

Ücretli ve Maaşlı Olarak İstihdam Eden Kadınların Yaş Grupları

Ücretli ve maaşlı çalışan kadınların en ağırlıklı yaş grubunu 20-29 oluştururken, bu grup toplam ücretli kadın istihdamının % 30'una denk geliyor. Yaş grubunu biraz daha genişletirsek kadın istihdamının % 54'ünün 20-39 grubunda yoğunlaştığı dikkat çekiyor. Buna karşılık istihdamın % 28'i de 40-59 yaş grubu oluşturuyor.

İşkolları düzeyinde bakıldığında kadın istihdamının tarımda, imalat sanayiinde ve hizmet işlerinde 15-19 yaş dışında kaldığını göstermektedir. Kadın istihdamı ticaret, otel, lokanta vb., 20-24 yaş grubunda, ilmi ve teknik elemanlarda 25-29, toplum hizmetlerinde ise 30-34 yaş grubunda yoğunlaşmaktadır. Bu durum kadın istihdamının özellikle gençlik dönemlerinde yaygın olduğunu gösteriyor. Özellikle imalat sanayiinde 25 yaşından itibaren istihdamın hızla azalmasının bir nedeni, kadının evlenmesi ile birlikte çalışma yaşamını terk etmesi olabilir. Ancak nitelik gerektirmeyen bir çok iş kolunda (dokuma, tekstil, gıda v.b) işverenlerin özellikle 15-24 yaş grubundaki kadınları tercih ettiği de bilinmektedir(Bkz.Şekil 2.4).

Şekil 2.4. Yaş Grubuna Göre İstihdam Edilenler



Kaynak: Çalışma İstatistikleri, 2000-2001, DİE,

2.4. Kadın İşgücünün Korunmasına Yönelik Hukuki Düzenlemeler

Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) normları doğrultusunda çalışan kadının haklarını koruyucu hükümleri aşağıdaki gibi başlıklar altında toplamak mümkündür. Çalışma hayatının Uluslar arası Anayasası işlevi gören ILO normları, üye ülkeleri bağlayıcı olup uyulmaması karşısında yaptırımlarla desteklenmektedir. Aşağıdaki başlıklar çalışanların sadece kadın olmasından dolayı getirilmiş koruyucu hükümlerdir. Bütün kadınlar için geçerlidir.

2.4.1. Ücretlerin Korunması

Aynı iş yerinde (1), aynı nitelikte (2), ve eşit verimle (3) çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı dolayısıyla farklı ücret verilmez.

2.4.2. İşin Düzenlenmesinde Korunma

a-Yer ve Su altında Çalıştırılma Yasağı tüm kadınlar için de geçerlidir.

b-Sanayie ait işlerde Gece Çalıştırılma yasağı kadın işçiler için de geçerlidir. İşin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları, Çalışma ve Sağlık Sosyal Yardım Bakanlıklarının ortak hazırladıkları tüzükte şöyle sıralanmıştır:

Kadın işçilere yukarıda belirtilen usuller dairesinde rapor alınacak. Bu rapor kadın işçinin gece postalarında çalıştırıldığı sürece en az 6 ayda bir tekrardan alınmalıdır.

İşverenin yetkili makamdan (Bölge Çalışma Müdürlüğü) izin alması gerekir.

Kadın işçinin kocası da işin gece ve gündüz postaları ile yürütüldüğü bir işyerinde çalışıyor olabilir. Böyle bir durumda kadın işçinin isteği üzerine gece çalıştırılmasının, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak biçimde düzenlenmesi gerekir.

Kadın İşçilerin İşyerine götürölüp Getirilmeleri:Belediye sınırları dışındaki her türlü işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla birlikte posta değışim saatlerinde, alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri sağlayacakları uygun araçlarla kentin merkezinde belirli bir yerden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.

Fazla saatlerle Çalıştırma yasağı :Kadın işçilerin gece 7,5 saatten daha çok çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

c-Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılma yasağı Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğündeki cetvelde "K" harfi belirtilmeyen işlerde kadınların çalıştırılmaları uygun görölmeyle yasaklanmıştır.

2.4.3. Hizmet Akdinin Feshinde Korunma

Kadın evlendiğı tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile iş akdini sona erdirmesi halinde kadın işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Şartları:

- 1-Kadın işçinin evlenmiş olması
- 2-Evlendiğı tarihten itibaren 1 yıl içinde işten ayrılma talebinde bulunmalı
- 3-İş Akdini feshetmesi kadın işçinin kendi rızası ile olmalıdır.

B-Kadın İşçilerin Analık Durumunda Korunmasına İlişkin Özel Hukuki Düzenleme

2.4.4. Gebe Kadın İşçinin Korunması

- Kadın işçinin gebeliğinin ilk üç ayında, muayene ve tedavi edilebilmesi için doktora gitmesine izin verilmesi gerekmektedir.
- İlk üç aydan sonraki aylarda ise gebe işçi kadın doktorun göstereceğı lüzum üzerine en az ayda bir kez, tıbbi muayeneye gitmesine izin verilir.

(Bu iki hüküm gereği kadın işçinin sağlık muayenesine gittiği günler, çalışılmış günler gibi sayılır.)

- Umumi Hıfzısıhha Kanununa göre ise, kadın işçinin doğumunun muhtemel görüldüğü tarihten önceki üç ay içinde çocuğunun ve kendisinin sağlığına zarar verebilecek işlerde çalıştırılması yasaktır.
- Gebe kadın işçiye, doğumundan önce 6 hafta ve doğumundan sonraki 6 hafta olmak üzere toplam 12 hafta izin verilir.

2.4.5. Emzikli Kadın İşçilerin Korunması

- Emzikli kadın işçiye doğumundan itibaren 6 haftalık ücretli izin verilir.
- Kadın işçiler, doğumdan itibaren 6 ay süre ile gece işinde çalıştırılmazlar
- Emzikli kadına 6 haftalık izinden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin de verilebilir.
- Bir işyerinde medeni halleri ve yaşları ne olursa olsun 100-150 kadın işçi çalıştırıldığı takdirde bunların arasındaki emzikli kadınların bir yaşından küçük çocukları emzirmeleri ve bu çocukların bakımını yapabilmesi için çalışma yerlerinden ayrı ve yakın bir emzirme odasının işveren tarafından kurulması zorunludur.Emzirme odasının işyerine uzaklığı 250 metreyi geçmeyecektir.
- Bir işyerinde 100 den fazla kadın işçinin çalışması halinde işverenin işyerine yakın bir kreş kurması zorunludur
- Emzirme odaları veya kreşlerde bulunan 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için kadın işçilere ara dinlenmede önce ve sonra uygun saatlerde ayrı ayrı olmak üzere iki defa yarımşar saatlik (toplam 1 saat) emzirme izni verilir. (Bu süreler iş süresinden sayılır)

- 100 den az kadın işçi çalıştıran iş yerlerinde ise emzirme suresi iki defa olmak üzere 45’şer dakika toplam 1,5 saattir.

- Bu durum çocuğun 1 yaşma gelmesine kadar sürer. Çocuk 1 yaşından sonra mama çocuğu olmaktan çıkar.

2.4.6. Çocuklu Kadın İşçilerin Korunması

Bir yaşını dolduran çocuk için artık emzirme izni verilmez. Kadın işçi sabahları çocuğunu emzirme odası ya da kreşe getirir işine başlamadan önce boradan çocuğuna meme verir. Aynı işi ara dinlenmesinde ve işinin bitiminde çocuğunu alıp eve götürmeden önce de yapar.[www20.uludag.edu.tr]



3. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

Günümüzün tartışma konularından birini oluşturan kadın sorununun eski Yunan dan bu yana gündemde olduğu söylenebilir. Gözlenen gelişmelere karşılık, yine de kadınların gelişmiş ve gelişmekte olan tüm toplumlarda hak ettikleri konumda bulunmadıkları bir gerçektir. Öte yandan hemen her toplumda kadın ve erkeğe ilişkin değer yargıları ve beklentiler farklıdır. Kadın, aldığı eğitim ve yaptığı işten çok, "kadın ve anne" olarak toplumda yer bulur, saygınlık kazanır. Çalışan kadının bile önceliği evi ve ailesidir. Kadın için evlilik hala en iyi gelecek güvencesidir. Ekonomik nedenlerle çalışsa bile çoğunlukla yaptığı iş eve yardım, aileye katkı için yapılan iştir.

Görülüyor ki, kadınların giderek daha çok sayıda ücretli çalışanlar arasına katılması olumlu ve olumsuz yönleriyle bir çok tartışma ve yoruma yol açmaktadır. Bir yandan bu tür çalışmanın kadına sağladığı yararlar belirtilirken, diğer yandan çalışma yaşamında ve ev yaşamında karşılaştığı sorunlar gündeme gelmektedir. Özellikle ekonomik yetersizlik nedeniyle iş hayatına atılan kadınlarımızın hem ev kadını olarak, hem anne olarak karşılaştığı sorunlar beraberinde, olumsuz iş koşullarının ve toplumsal baskıların üzerlerinde bıraktığı olumsuz etkiler, geleneksel toplum yapımız içinde çalışan kadının çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır. Yasal düzenlemelerle çalışan kadınların korunması ve sorunlarının çözülmesi için gereken kolaylıklar temin edilmesine karşın yine de zaman zaman kadınların hem ev hem işteki görevlerini ifade eden "çift vardiyalı" olmaları nedeniyle ağır koşullar altında kaldıkları görülmektedir. Zira var olan araştırmaların bulguları, kadınların geleneksel rollerine ilişkin tutumların ağırlığından hiçbir şey yitirmeksizin sürdüğünü göstermektedir. Örneğin (DPT'nin Türk Aile Yapısı araştırmalarına göre, hane halkı reislerinin % 76'sı için kadının aile içindeki en önemli görevi, ev işi ve çocuk bakımı olarak ifade edilmektedir [Koray,1993;72]. Bir diğer ifade ile kadının görevleri tartışıldığında ilk akla gelen iyi anne, iyi eş, iyi ev kadını olmasıdır. Bu durumda kadının konumuna ilişkin olarak kadınların çalışmasının olumlu bir değer haline gelmediği dikkati çekmektedir. Çarpıcı olan nokta ise, Üniversite mezunu kadınların % 72 sinin de bu görüşü paylaşmasıdır. Ancak yine de kadınların üretici bir güç olarak çalışma

yaşamı içinde yer almaları eskiye dayanmakta olup, her geçen gün çalışan kadın sayısı hızla artmaktadır.

Özellikle II. Dünya savaşıdan sonra, kadınların çalışma yaşamına girmesiyle birlikte eğitim seviyeleri yükselmiş, eşler arasındaki iş bölümü ev yaşantısının etkisini azaltmış, ev işi ve çocuk bakımı hizmetleri dışarıdan ücret karşılığı veya aile büyükleri aracılığı ile karşılanmış, kadınların sadece eğitim seviyelerinde değil mesleklerinin yapısında da değişimler oluşmuştur. Anayasa ve yasalarda kadın ve erkeğin eşitliği doğrultusunda hükümler kabul edilirken, kadının eğitim alması, çalışma yaşamına katılması ve çalışma yaşamında koşulların iyileştirilmesi yönünde de düzenlemelere gidilmiştir. İlk olarak 1972 yılında ABD’de kadınların işe girme, ücretlendirilme ve işte yükseltilmeleri olanağı açısından erkeklerle eşit davranış görmesini öngören "istihdamda fırsat eşitliği" yasası kabul edilmiş, buna benzer yasalar daha sonra Avrupa ülkelerine de yansiyarak "eşitlik politikaları" toplumların tümünde yer almaya başlamıştır. Özellikle günümüzün gerektirdiği bilgi toplumuna geçiş sürecinde bu oluşumun giderek yaygınlaştığı, işverenlerin kadın çalışanlarının ikili rolünü, bir diğer ifade ile ev, aile ve iş sorumluluklarını hafifletmek amacıyla esneklik adı altında bir dizi uygulamaları başlattıkları dikkati çekmiştir [Betz&Fitzgerald,1987;211]. Kuşkusuz bu konuda uluslararası düzeyde kadın hakları konusunda bir duyarlılığın oluşmasının da payı büyüktür.

Bütün bu gelişmelere karşın, çalışma yaşamında yer alan kadınların hem çalışmalarından, hem de iş, aile çevresi ve toplumsal rollerinden kaynaklanan sorunları bir türlü çözülmemiştir.

Kadınların çalışma yaşamında kadın olmaları dolayısıyla, bir diğer ifade ile cinsiyet faktörüne bağlı olarak karşılaştıkları sorunları iki ana grupta toplamak mümkündür.

1. İş yaşamında karşılaşılan sorunlar.
2. Aile yaşamında karşılaşılan sorunlar

3.1. İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar

Yüzyıllar boyunca her toplumda kadın ve erkek arasında ayırım yapıldığı gibi, yine her toplumda ataerkil aile ve toplum yapısının egemen olduğu bir gerçektir. Kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımının bütün toplumlarda bir rol ayırımına yol açtığı, bu rol bölüşümü nedeni ile kadının ev ve özel yaşamla sınırlandığı, erkeğin ise toplumda evin ekmeğini kazanan, aile gelirini temin eden, kararlarda söz sahibi olan bir güç olarak etkin bir rol oynadığı görülmektedir. Bir diğer ifade ile üretim işlevi erkeğe, üreme ve ev işleri kadına aittir. Kadının eğitim, çalışma ve çalışmasının karşılığını alması, toplumsal etkinliklere katılması hep "kadın" olduğu için engellenmiş ve sınırlanmış, kadınlar uzun mücadeleler sonucu toplumda bazı haklar elde etmişlerdir. Dünyadaki kadın hakları konusundaki bu duyarlılığın gelişiminde kuşkusuz toplumdaki demokrasi ve eşitlik kavramlarının gelişmesi kadar, kadın hareketlerinin de payı olmuştur [Koray,2000;211].

Toplumlardaki sosyo-ekonomik değişikliklere bağlı olarak zamanla kadınlara hem yasal hem de toplumsal hak ve imkanlar tanınmıştır. Ancak bu hakların tamamının yaşama geçirilebildiğini söylemek mümkün değildir.

Hâla süre gelen geleneksel düşünce sistemine göre "kadının yeri evidir" ve alışılmış görevi "kocasının eşi, çocuklarının annesi" olmaktır. Ancak, kadının bu rolüne sanayileşme ve kentleşme olgusu içinde ve toplumsal değişme sürecine bağlı olarak yeni yeni sosyal roller eklenmektedir. Bu kaçınılmaz değişim sonucu, kadın ister kendi iradesiyle, isterse ekonomik zorunluluklar nedeniyle olsun, çalışma yaşamına girmek suretiyle ekonomik bağımsızlığını kazanarak daha özgür, güçlü ve bilinçli olma yolundadır.

Her alanda olduğu gibi çalışma yaşamında da kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilmesi bugün ulusal ve uluslararası planda ele alınan ortak bir sorun olarak önemini korumaktadır. Çeşitli ülkelerin yasa hatta anayasalarında, uluslararası belgelerde cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kadın erkek tüm çalışanlara, çalışma hayatının tüm alanlarında fırsat eşitliği yaratılmasını öngören hükümler yer almaktadır. Bu

düzenlemelerin yanında İLO' nun hazırlamış olduğu " İstihdam ve Meslekte Ayrım Yapılmasını Yasaklayan", "Eşit İşe Eşit Ücret", "Analığın Korunması", "Aile Sorunları Olan Kadınların :Çalışması" başlıklarını taşıyan yirmiye aşkın uluslararası sözleşme ve tavsiye kararını, ayrıca Birleşmiş Milletler tarafından toplum yaşantısında ve bunun bir parçasını oluşturan çalışma hayatında kadının durumuna ilişkin öngörülen esasları içeren çalışmaları da örnek olarak göstermek mümkündür.

Günümüzde "kadın erkek eşitliği"nin önem kazandığı her ülkede bir yandan kadınların işgücü piyasasına hazırlanmaları (eğitim, meslek seçimi gibi) açısından ve işgücü piyasasında ücretlendirme, çalışma koşulları, yükselme olanakları gibi karşılaştıkları koşullar açısından fırsat eşitliği sağlanmaya çalışılırken, öte yandan da kadının geleneksel sorumluluklarının bir ölçüde de olsa azaltılması ve iş yaşamıyla uyumlaştırılmasına çalışılmaktadır" [Koray,2000;219]. Ancak tüm bu gelişmelere rağmen uygulamada henüz arzulanan sonuçlar elde edilememekte, üstelik bu konuda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında da belirgin farklılıklar halen varlığını devam ettirmektedir.

Cinsiyet faktörüne bağlı olarak kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunları belli başlı dört grupta toplamak mümkündür. Bunlar sırasıyla;

- Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik,
- İş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik,
- Ücretlendirmede eşitsizlik ve
- Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizliktir.

3.1.1. Eğitim Ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

II. Dünya Savaşı ve sonrasında kadınların çalışma yaşamına katılımında büyük bir artış gözlenmiştir. Burada önemli etken, savaş yıllarında daha önce erkeklerin yaptıkları işlerin kadınlar tarafından yürütülmesidir. Bu oluş çok önemli ölçüde zorunluluktan kaynaklanmışsa da, bunu izleyen dönemde kadınlar, eğitim kalitesinin de yükselmesi sonucu kendilerini çalışma hayatı içinde kanıtlamaya başlamışlardır. Böylece kadın için işyerinde başlayan işbölümü, etkisini ev yaşamında da hissettirerek ev işlerinde ve

çocukların bakımı konusunda sorumluluğu erkek ile paylaşmaya başlamıştır. Bu da kadının sadece ev kadını değil, çalışan kadın rolünü de beraberinde getirmiştir. [Pur&Savran& Kuşin& Balcı,1998;82].

Kadının toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi feminine mesleklere yönelmesine yol açmıştır [Koray,1993;27-34]. Böylece erkeksi ve kadınsı meslek ayırımı ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların iş güvencesi ve sınırlı zaman uygulaması nedeniyle de kamu kesimini tercih ettikleri görülmüştür [Nancy&Fitzgerald,1987;151-157].

Gerçekten de kadın çalışanlar ve yöneticiler, genellikle hizmet sektöründe, finans, sigortacılık, emlakçılık ve toptan veya perakende satış işlemlerinde erkeklere nazaran çok daha fazla yer almaktadırlar. Endüstri sektöründe kadınların, kumanda pozisyonlara yerleştirilmelerinin risk olduğu kanısı mevcuttur. Zira özel sektörde çalışan kadınların geleneksel olarak kadın fonksiyonel alanı diye adlandırılan ve tepe yönetim kademeleri için kariyer yolunda olmayan insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında sadece staff (kurmay) pozisyonlarda çalışmakta olup, ayrıca yetkisiz sorumluluklar üstlenmektedirler.

Görülmektedir ki bugün kadınlar, az para kazanılan, tekdüze mesleklerde yoğunlaşmaktadırlar [Giddens,2000;340]. Kadın yöneticilerin sayısının az olması, büyük ölçüde geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutumların eğitim alanına da yansması sonucu, eğitimde fırsat eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi ve bunun doğal sonucu olarak kadınların, işlerinin gerektirdiği bilgi ve beceriyle yeterince donatılamamış olmalarına bağlıdır [Altan,Ersöz,1994;27].

Kadınların işgücüne katılımında esas etken, bakmakla yükümlü oldukları çocuklarının olup olmamasıdır. Tüm sosyo-ekonomik gruplarda, eğer evlerinde çocukları yoksa, kadınların tam zamanlı işlere sahip olma olasılıkları daha yüksektir. Ancak erkeklere kıyasla kadınların büyük bölümü yarı zamanlı işlerdedir.

3.1.2. İş Bulma Ve Yükseltirmede Eşitsizlik

Hızlı bir değişim sürecinde olan dünyamızda, işgücünün ve tüketicilerin demografik özelliklerinde meydana gelen değişimler, kadının geleneksel statüsünü de değiştirmiş, bunun sonucunda kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları rol giderek artmaya başlamıştır. Bu doğrultuda kadınların işgücüne katılma ve kariyer geliştirme oranlarında da önemli artışlar olmuştur. Ancak, uygun eğitim, yetiştirme ve deneyime sahip olan profesyonel kadınların dahi, üst yönetim kademelerine ulaşmada erkeklere nazaran aynı başarıyı gösteremedikleri, kariyerine yeni başlayanların üst seviyelere ulaşmalarının çok zaman aldığı saptanmıştır.

Kariyer, kişinin çalıştığı kurum içindeki yerini belirten ve bireyin meslek veya kurum içindeki gelişmesini, yükselen başarısını anlatan bir kavram olarak ifade edilmektedir [Aytaç,1997;19]. Kariyer, insanın iş hayatı boyunca yer aldığı basamaklar, mevkiler ve yaptığı işler, bulunduğu konumlarla ilgili tutum ve davranışlarını kapsayan bir süreçtir. 1970 li yılların başında işletmelerin, çalışanlarının yönetsel kariyerlerinde etkili olan faktörlere yönelmeleri, kariyer konusunu gündeme getirmiştir. Böylece kadınların sadece çalışacakları işi değil, aynı zamanda kariyerlerini de seçebilmeleri ve kariyer gelişimlerini bu doğrultuda yönlendirebilmeleri konusu giderek önem kazanmaya başlamıştır. Kadınların eğitim seviyeleri de hızla yükselmiş, böylece prestijli mesleklere yönelerek kariyer yapma isteği beraberinde üst yönetimlere talip olmaya başlamışlardır. Buna karşılık İşverenlerde hakim olan görüşe göre, "genellikle kadınların geçici olarak çalıştıkları, erkeklere oranla kendilerini daha az işlerine verdikleri, olası hamilelik ve ev işleri yüzünden terfi ettirilmemeleri, özellikle üst yönetim basamaklarına getirilmemeleri"i görüşü yaygındır. Kadından önce anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesi beklenmekte, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır.

Nitekim çeşitli ülkelerde kadınların yönetim kademesindeki oranlarına baktığımızda gerçekten de kadınların işe seçilme, işe yerleştirilme ve yükseltme (kariyer) sürecinde karşılaştıkları eşit olmayan farklı yaklaşımlar derhal göze çarpmaktadır. Bunun sebeplerinin ise, çoğunlukla kişisel özelliklerden kaynaklanmadığı açıktır. Yapılan

araştırma sonuçları, evlilik ve çocukların , kadının çalışması ve kariyeri konusunda en büyük engel olduğunu ortaya koymaktadır [Palmer&Hyman:1993].

Genel olarak baktığımızda Avrupa'da çalışan kadınların ancak % 10 unun orta ve alt kademe yönetici olmalarına karşılık % 5 den azı tepe yönetimde yer alabilmektedir. Batı Avrupa ve öteki gelişmiş ülkeler genelinde, ancak kamu yönetimlerinde, özellikle sosyal işlerle uğraşan bakanlıklarda üst düzeylerde, karar verme organlarında yer alan kadınların oranı %13.1 olmaktadır [Koray,1993b:21]. İngiliz şirketlerinin yönetiminde olan kadınların sayısı % 5 den azdır.

Günümüzde işgücünün önemli bir parçası haline gelen kadınların istihdamı ve geliştirilmesi, şirketin başarısı için temel bir gereklilik haline gelmiştir. Ancak kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları, mesleğinde terfi ettirilme imkanını da kısıtlamaktadır. Bu eğilim bugün bir çok örgütte kadınlara yönelik ayrımcılığın esası olan Şeffaf Tavan (glass ceiling) kavramını ortaya çıkarmıştır. Kadınların, organizasyonların üst yönetim düzeylerine ilerlemelerini durduran engeller, şeffaf tavanlar (glass ceiling) olarak adlandırılmaktadır.

Bir diğer ifade ile şeffaf tavan, örgütlerde tepe yönetim pozisyonu için kadınlara konulan keyfi engellerdir [Boone&Kurtz,1992;562]. Bu kavram, kadınların ilerlemelerini engelleyen görünmeyen bariyerleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Şeffaf tavan, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarılarına ve liyakatlarına bakmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılamayan engellerdir. Kadın, çalışma yaşamında kendine belli bir kariyer hedefi oluşturabilmekte, ancak hedeflediği tepe noktadaki iş, kendisine "kadın" olduğu için keyfi olarak kapatılmaktadır [Capital,1997;85].

Kadınların kariyerini engelleyen şeffaf tavanlar , işletmelerin rekabet üstünlüğü elde edebilmek için gerekli olan farklı ve çeşitli yeteneklere sahip kişilerin üst düzey yönetimde görev alamamalarına ve özelliklerine bakılmaksızın işletmenin kârlılığına ve sağlığına katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılmamasına neden olmaktadır. Kısaca kadınların üst düzeylere ulaşmalarını yavaşlatan veya durduran engeller

bulunmaktadır. Bu tavan, kırılması oldukça zor bir engel olarak görülmektedir. Gerçektende çok az kadın bu gün bu engelleri aşarak tepe yönetime ulaşabilmektedir [Aytaç,1999;27].

Araştırmalara göre kadınların tepe noktalara gelmelerini engelleyen nedenler şunlardır [Griffin,1993; 579].

- 1- Kadınların çocuk büyütmek için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engeldir.
- 2- Kadınlar, mühendislik, işletme, liderlik becerilerinden yoksun oldukları gerekçesiyle tepe yönetime hazır değildirler.
- 3- Kadınlar, genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışları içindedirler. Evlilik ve çocuk, kadınların tam gün kendini işine vermesine engel olmaktadır. Böylece tepe yönetim için gerekli olan zamanı ayıramamaktadırlar.
- 4- Kadınlar, geleneksel olarak insan kaynakları alanlarındaki kariyer kadrolarını kendileri seçmektedirler.
- 5- Kadınlarda tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otorite azdır.
- 6- Kadınlar duygusal olmaları nedeniyle yönetme becerisinden yoksundurlar.

İlerleme şansları olmayan kariyer yollarına yönlendirilen ve tepe yöneticilik aday havuzuna dahi alınmayan kadınların yöneticilik kariyerleri baştan ölü doğmaktadır. Yatay ve dikey ilerleme olasılıklarının çok az olduğu durumlarda kadın çalışanlar genellikle durgunluk ve başarıda düşmenin söz konusu olduğu kariyer platosuna girmekte ve kariyerlerini aynı pozisyonda sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle sürekli aynı pozisyonlarda çalışan kadınlar için şeffaf tavanlardan bahsedildiği kadar, onların yatay ilerlemesini engelleyen şeffaf duvarlar da söz konusudur.

Günümüzde kadınlar tarafından ileri sürülen, "Kadın ve erkeğin kariyerleri arasında bir farklılık olmaması gerektiği" konusunda tartışmalar yaşanmaktadır. Buna karşılık her ne kadar kariyer hedeflerinin birbirine benzer olduğu savunulsa bile, "cinsiyet ayrımı, eşit istihdam fırsatı" gibi tartışmaların halen devam etmesinin de gösterdiği gibi, uzmanlar arasında görüş ayrılığı bulunmaktadır. Süre gelen bu tartışmalardan birisi, kadınların

kariyer gelişimlerinin erkeklerden farklı olduğunu savunan görüştür. Bu görüşün dayandığı noktalar ise şunlardır;

- 1- İşe uygunluk açısından kadın ve erkeğin beklentileri farklıdır. Bu nedenle kadın ve erkek çalışanların seçecekleri işlerin tipi de farklı olacaktır.
- 2- Evli çiftlerde eşlerin birbirlerinin kariyerlerine uyum sağlamaları konusunda farklılıklar bulunmaktadır. Kadınlar genellikle daha mobil ve kocalarının kariyer gereksinmelerine daha fazla uyum gösteren bir pozisyonda yer almaktadırlar.
- 3- Ebeveynlik rolü kadın ve erkek için farklı tanımlanmıştır. Kadınların annelik rolü, babalık rolüne göre daha fazla zaman ve çaba gerektirmektedir.
- 4- Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar, işyerlerinde daha fazla engelle karşılaşmaktadırlar. Ayırıcı ve önyargılı düşünceler, kariyer gelişimlerine zarar vermektedir.
- 5- Kadınların iş yaşamı ve kariyerlerini, evlilik ve çocuk sekteye uğratmaktadır. Bu da kadınların kolay kolay üst kademelere yükselmesini engellemektedir [Vinnicombe&Colwill,1995; 79,106].

Çalışma yaşamında kadının kariyer sorununu genel olarak değerlendirdiğimizde aşağıdaki sonuçlara ulaşmak mümkündür.

- Çocuk büyüme ve aile sorumlulukları, istihdama ara verilmesine yol açmakta, bu da kadınların kariyerinde ciddi bir sorun oluşturmaktadır.
- Kadınların, mesleki ilerlemeyi getiren ileri seviyede öğrenim ve eğitime katılımı azdır.
Pek çok kadın, çocuk doğurduğu zaman işlerini kaybetmekte veya terk etmektedir. Bir süre sonra işe geri dönen kadın, vasıf seviyesinin düştüğünden yakınmaktadır.
- Kariyer ilerlemesinde kadın, rol çatışmasından ciddi olarak etkilenmektedir.
- Kariyer ve aile rolleri arasında uyumsuzlığa yol açan toplumsal ve kültürel faktörler, pek çok yerde kadınların mesleki ilerlemesini engelleyen etmenler olarak görülmektedir.

- Gerek kadınlara erkeklerin egemen olduğu mesleklerin vasıflarını kazandırma çabası, gerekse kadınların egemen olduğu hizmet mesleklerinin seviyesini yükseltme stratejisi, kadınlara erkeklerinkine eşit statü ve kazançta işlere girebilmeleri imkanını sağlama konusunda henüz bir başarı gösterememiştir.
- Kadınlar daha " kadınca" alanlara toplanmışlardır. Ayrıca kadınların " öntü kapalı" (dead end), alt düzey statülü işlere katılımı daha yoğundur.
- Elit meslek sahibi kadınlar, mesleki kariyerlerini korumak için bedelli yardım ya da aile içi yardım şeklinde diğerkadın olanaklarından yararlanmaktadırlar.
- Kadınların meslektaşlarıyla evlenmeleri, kariyer ilerlemesine olumlu katkı sağlayan bir etmen olarak görölmektedir. Hatta kariyer amaçları kendisinininkine paralel olan bir erkekle evlilik yapan kadınların meslekleri ile ilgili bazı olanaklara kavuşmalarında evliliklerinin özellikle yardımcı olduğu söylenmektedir [Hertz,1986:134].

Bütün bu değerlendirmeler beraberinde insanların çoğunun anne ve babalığın paylaşamayacağı fikrini rahatlıkla benimsediğine bakılacak olursa, kadının karşılaştığı sorunlar devam edecektir. Bir yöneticinin deyimi ile "erkeklere kıyasla kariyer fırsatlarında ciddi şekilde dezavantaj sahibi olmak kadın için hayatın gerçeği olarak kalacaktır" [Giddens,2000;343].

3.1.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Sanayi devriminden itibaren çıkartılan kadınları iş yaşamında korumaya yönelik yasalardan birinin erkek ve kadınların farklı ücret almalarını yasaklayan yasalar olduğu görölmektedir. Ancak yine de bu yasaların yetersiz kaldığı görölmektedir.

Beklenebileceği gibi, istihdam edilen kadınlara ödenen ortalama ücret, her ne kadar geçen 20 yılda aradaki fark biraz daraldıysa da, erkeklere ödenenin çok daha altındadır. Kadınlar daha düşük ücretli sektörlerde daha fazla görev alabilmektedirler. Ancak erkeklerle aynı mesleki kategorilerde bile, ortalama olarak kadınlar daha düşük ücret almaktadırlar. Örneğin İngiltere'de basit büro işlerinde çalışan kadınlar, aynı işte çalışan

erkeklerin aldığı ücretin % 60'ını, kadın satış elemanları aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin % 57'sini almaktadırlar [Giddens,2000;345].

Kadının ücretli olarak çalışma yaşamına katılması, hem kendisi hem de toplum açısından son derece önem arz etmektedir. Nitekim, bu durum yüzyıllardır süregelen kadının evi ve ailesi ile sınırlı, ekonomik anlamda erkeğe bağımlı rolünü etkilemekte ve değiştirmektedir. Bir başka deyişle; günümüzde giderek artan sayıda kadın, çalışma yaşamına katılırken ekonomik anlamda bağımsızlık kazanmakta, ailesinde ve toplumda üstlendiği roller de değişmektedir. Ancak, kadının ekonomik bağımsızlığını kazanması, emeği karşılığı elde ettiği gelirini bağımsız olarak kullanması anlamına gelmemektedir. Geleneksel olarak yüzyıllardır süregelen ekonomik anlamda erkeğe olan bağımlılık geliri kullanma biçimini de etkilemektedir. Bir başka deyişle, kadın çalışma yaşamına katılmakla ekonomik bağımsızlığına kavuşmakta ancak bu bağımsızlık ekonomik yönden erkeğe olan bağımlılığını ortadan kaldırmamaktadır.

Kadınlara verilen işlerin genellikle geçici nitelikte ve düşük ücretli işler oluşu, istihdam alanında kadınların sayısının çok sınırlı kalmasına, işsizliğe geçiş hızının artmasına, kadın işgücü kalitesinin düşmesine ve kadınların uzun süreli istihdamının kısıtlanmasına yol açmaktadır. Kadınların yaptığı işin, aileye destek olmak için yapılan bir çalışma olduğu yolundaki yaygın görüş, kadınların, ekonomik büyüme dönemlerinde gereksinme duyulan ve gerileme dönemlerinde bir kenara itilen yedek bir işgücü oluşturduğu düşüncesine yol açmaktadır [Wahl, Avrupa,1984;11].

Ülkemizde 1980 sonrasında yaşanan ekonomik kriz, kadının istihdama girişini arttırmıştır. Kadının işgücü piyasasında bulunduğu konum incelendiğinde, çoğunlukla emek-yoğun, niteliksiz ve düşük ücretli işler olduğu görülmektedir. Kadının ikincil işgücü niteliklerini taşıyor olması bu tür işlere uygun olduğu gösteriyor gibi olsa da, bu durum kadın ve erkek işgücü arasında eşitsizliklere neden olmaktadır.

Tüm bu gerçekler, iş yaşamında kadın ve erkek arasında ücretlendirme konusunda da eşitsizliklerin süre geldiğini göstermektedir.

3.1.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

İnsan haklarının önemli bir boyutunu oluşturan sosyal haklar içinde sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme, grev hakları vb. hakların başta geldiği bilinmektedir.

Sosyal haklar içinde yer alan sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücünün erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Zira tarihsel süreç içerisinde ilk ve en eski sendikalar erkeklerin yoğun olarak çalıştıkları madencilik, demir ve çelik, gemi yapımı ve dokuma iş kollarında kurulmuştur [Seymen,1992;12]. II Dünya savaşıdan sonra kadın işgücü sayısı artarken, yasal düzenlemeler beraberinde kadınların da başta sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başladıkları görülmüş, ancak yine de kadınların örgütlenmesi yetersiz kalmıştır. Bu oluşumda sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasının önemli bir rolü olduğu söylenebilir.

Çalışma yaşamının içinde yer alan kadınların "kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi" çerçevesinde hastalık, işgörmezlik, yaşlılık, iş kazası, mesleki hastalık, analık ve işsizlik risklerine karşı bir koruma sağlayan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmaları yanında, bu risklere uğrayan kadınlara yönelik sosyal yardım hizmetlerinden cinsiyet ayırımı yapılmaksızın yararlandırılmaları esastır. Bir takım avantajlar elde etme olanağı sağlayan emeklilik kesintilerinin kadın işçiler için işveren tarafından ödenmemesi, eşitsiz bir biçimde dul maaşının tespiti , gebelik ve doğum dönemlerinde kadının korunmaması gibi eşitsizlik politikalarını önlemek amacıyla gerek Avrupa Topluluğu gerek ILO'nun çalışma yaşamında kadın ve erkek eşitliğini sağlamaya yönelik yönergeleri, sözleşme ve tavsiye kararları bu konuda atılmış önemli adımlardan biridir.

İlk olarak 1972 yılında ABD'de kadınların işe girme, ücretlendirilme ve işte yükseltilmeleri olanağı açısından erkeklerle eşit davranış görmesini öngören "istihdamda fırsat eşitliği" yasası kabul edilmiş, buna benzer yasalar daha sonra Avrupa ülkelerine de yansiyarak "eşitlik politikaları" toplumların tümünde yer almaya başlamıştır. Özellikle günümüzün gerektirdiği bilgi toplumuna geçiş sürecinde bu oluşumun giderek yaygınlaştığı, işverenlerin kadın çalışanlarının ikili rolünü, bir diğer ifade ile ev, aile ve iş sorumluluklarını hafifletmek amacıyla esneklik adı altında bir dizi

uygulamaları başlattıkları dikkati çekmiştir. Kuşkusuz bu konuda uluslararası düzeyde de kadın hakları konusunda bir duyarlılığın oluşmasının da payı büyüktür.

3.2. Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar

Değişimin yaşanmadığı bir toplumun varolması mümkün değildir. Toplumdaki değişim, bireyler ve gruplar arasındaki ilişkilerdeki farklılaşmayı da içerir. Nitekim bu değişime paralel olarak kadının statüsünde ve rollerinde farklılaşmalar yaşanmaktadır. Yüzyılların getirdiği bir düşünce sisteminin bir parçası olarak kadının aile ve toplum içindeki rolü ve konumu onun annelik ve eşlik görevleriyle birlikte ele alınmaktadır. Kadın açısından yaşanan toplumsal değişim bu noktada önem kazanmaktadır: Kadının anne ve eş olmaktan doğan geleneksel görevlerinin ötesinde ne kadar bağımsız olabildiği öne çıkmaktadır. Başka bir deyişle, kadının ev-içi alandan çıkabilme derecesi onun bağımsızlık ve statü kazanışının bir göstergesidir [Koray & Demirbilek&Demirbilek, 1999;9-10]. Ancak yine de kadının toplumsal rolleri, onun bağımsızlık kazanmasını engelleyebilmektedir. Nitekim çeşitli nedenlerle çalışma yaşamına katılan kadın, aile yaşamında da bir dizi sorunla karşı karşıya kalmıştır. Analık durumuna bağlı olarak kadının aile yaşamında karşılaştıkları sorunları rol çatışması, ev işleri ve çocuk bakım sorunu olmak üzere başlıca üç başlık altında inceleyebiliriz.

3.2.1. İş-Aile Çatışması

Kuşkusuz çalışma yaşamı kadına ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışı başta olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Ancak diğer taraftan da geleneksel değer ve tutumların halen süregelmesi nedeniyle çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Nitekim günümüzde çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında kalan kadın, iki önemli rolünün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken, bir ikilemde kalmakta ve bu ikilemin kadının aşırı rol yüklenmesine yol açtığı görülmektedir. Ayrıca, çalışma yaşamına paralel olarak aile yaşamında da evinin ikincil aktörü olarak görülen kadın, daha çocukluk çağından itibaren aktif üretim sürecine yönelik değil evinin kadını ve çocuklarının annesi rolünü üstlenmeye yönelik yetiştirilmektedir [Giddens,1987;159].

Bu durum özellikle ataerkil ilişkilerin egemen olduğu toplumlarda çok daha belirgin olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim halen kadından öncelikle toplumsal rollerini üstlenmesi beklenmekte, çalışma yaşamı özellikle de mesleki başarısı ve kariyeri ikinci planda kalmaktadır [Aytaç,1999;27]. Bu nedenle, kadın çalışma yaşamı ile aile yaşamının gerektirdiği rollerini yerine getirebilmek için yoğun bir uğraşı vermektedir. Bireyin birden fazla üstlendiği rolle aynı anda buluşması ve bu roller arasındaki uyumsuzluk, rol gerginliğine sebep olur. Rol gerginliği veya rol çatışması kavramı, rolle ilgili bireysel yetersizliklerden ziyade, rolün yapısı ile ilgilidir. Birey bunun huzursuzluğunu yaşar [Özgüven,1989;35].

İş ve aile, insanların günlük hayatlarının çok büyük bir bölümünde meşgul oldukları ve uzun dönemde başarılı olmayı ve tatmin elde etmeyi istedikleri önemli rollerdir. Günümüz insanları artık eş ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak ve onlarla daha çok şeyi paylaşmak istemekte, fakat bununla birlikte işle ilgili olarak karşılaşılan talepler de her geçen zaman artmaktadır. İşin ve ailenin eş zamanlı olarak ortaya çıkan talep ve ihtiyaçları, özellikle çalışan kadınlar üzerinde birtakım baskılar oluşturabilmekte ve kişinin öncelikleri ile ilgili olarak çeşitli çelişkiler yaşamasına neden olabilmektedir. İnsan hayatı açısından çok önemli olan bu iki alanın etkileşimi sonucu meydana gelen çatışmalar, özellikle kadınların toplam işgücü içindeki paylarının hızlı artışı ve bununla birlikte ortaya çıkan çift gelirli ailelerin etkisiyle örgütlerin gündeminde önemli bir yer tutmaya başlamıştır.

Her ne kadar 20.yy. ikinci yarısından sonra eşlerin rollerinde önemli düzeyde değişiklikler olsa da, kadın ve erkeğin evliliğine bağlı geleneksel yapılarında rollere yönelik bağımlılık oldukça önemli bir düzeyde korunmaktadır [Johnson,2000].

Kahn ve arkadaşlarının (1964), kişinin bir rolü üstlenmiş olması nedeniyle ortaya çıkan rol baskılarının başka bir rolden kaynaklanan baskılarla çelişmesi sonucu yaşanan bir çatışma türü olarak tanımlamış oldukları "roller arası çatışma"ların temelinde, birden fazla rolün gerektirdiklerinin birbirleri ile uyumsuz olması yatmaktadır [Çarıkçı,2001:337]. Bu doğrultuda iş-aile çatışması; iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbiri ile karşılıklı uyumsuz olması sonucunda meydana

gelen bir tür roller arası çatışma şeklinde tanımlanmaktadır [Greenhaus vd,1989:313]. Bu tanıma göre iş-aile çatışması, iş ve aile rollerinin her ikisinin de üstlenilmesiyle meydana gelmektedir.

İş-aile çatışması çok boyutlu ve çok yönlü bir süreçtir. Kişinin işine ve ailesine bağlılığının derecesi, iş ve ailede yaşanan sorunlar, iş ve aileden kaynaklanan talepler, çatışmanın öncesini oluştururken, çatışmanın sonucunda kişinin iş ve aile hayatından, genel olarak yaşamdan aldığı doyuma azalma meydana gelmektedir [Jackson vd,1985:575].

Kişinin ailesi ile ilgili olarak yaşadığı anlaşmazlık, gerginlik, eşlerin birbirine destek olmaması gibi aile sorunları da çatışma açısından ciddi bir potansiyel olmaktadır.

İş-aile çatışmalarının en belirgin özelliği, iki yönlü oluşudur. İş-aile çatışması; işin aile rolünün yerine getirilmesini engellemesi ile ortaya çıkan çatışmadır. Aile-iş çatışması ise, ailenin iş rolünün yerine getirilmesini engellemesi sonucu meydana gelmektedir [Duxburry& Higgins,1994:450].

İş ve aile çatışmasının; çalışan kadınların, anne ve eş olmaktan kaynaklanan ikili rolünün oluşmasıyla gerçekleştiği söylenebilir. Her bir rol, kendine zaman ayrılmasını ister. Bu kadının ağır bir yük altında kalmasına ve rollerin birbirlerine karıştırılmasına rol açar. Burada önceliğin kime verileceği, aileye mi, işe mi olduğu konusu çalışan kadın için en önemli çatışma nedeni olmaktadır [Carlson,2000]. İş ve aile çatışmasının stres kaynakları; rol çatışması, entelektüel ve fiziksel güçlük, rol belirsizliği, işin kalitesinin baskısı, yoğun iş yükü olarak ifade edilmektedir [Higgins&Duxbury,1992:393].

Cinsiyetçi iş bölümünün değişmemesi ve ev işleri ile çocuk bakımının daha çok kadına kalması, kadının bu iki alan ve farklı rolü üstlenmesi sonucunu doğurmaktadır. Ev işlerine yeterli zaman ayıramadığı, iyi bir eş ve anne olamadığı için kadın, çoğu zaman kendisi de dahil olmak üzere bir çok kişi tarafından suçlanmakta, iş'te ise yeterince çalışkan ve özverili olmadığı için kariyer ilerlemesinde gözden düşmektedir. Her iki

alandaki yaşadığı gerilim nedeniyle kadının hem işten hem evlilikten aldığı doyum azalmakta ve birçok fiziksel ve ruhsal bunalımla karşılaşmaktadır. Araştırmalar, iş ve aile çatışması arttıkça, iş ve aile tatmininin azaldığını göstermektedir [Carlson,2000].

İş ve evdeki rollerin kadın için üç tür gerilim ve çatışmaya yol açtığı belirtilmektedir [Noe,Hollenbeck vd.,1996:437].

1. Zaman baskısına dayalı gerilim (Time-based conflict)
2. Çatışan rollerin yarattığı gerilim (Strain-based conflict)
3. İki alanda birbirinden farklı davranış istenmesinin yarattığı gerilim [Behavior-based conflict].

Gerçekten de çalışan kadın iyi anne, iyi eş, iyi ev kadını, iyi iş kadını olabilmek için her iki alandaki işlerine yetişebilme yönünde büyük bir zaman baskısı yaşamaktadır. Çoğu zaman bazı statü ve yükselme fırsatlarını kaçırmakta veya geciktirmektedir. Kadın, tüm çelişkilerin yarattığı gerilimi yaşarken, beraberinde sağlığını da yitirmektedir.

Yapılan bazı araştırmalara göre, kadınların kariyerlerinin rol çatışmasından ciddi olarak etkilendiğini göstermektedir [Acar,1990;86]. Rol çatışması, kadınların hayatında, kariyerde ilerledikçe daha büyük önem kazanmaktadır. Bu çatışmanın pek çok kadının kariyer rollerini yeniden tanımlamaya yönelmelerinin de nedeni olduğu açıktır. Örneğin, yapılan bir araştırmada kadınlar, başlangıçta çok yüksek kariyer güdülerine ve aile içindeki toplumsallaşmalarının kendilerini bu yönde çok destekleyici olmalarına karşın, zamanla aile rollerinin artan taleplerinden doğan baskıların mesleklerinde uyguladıkları standartların düşmesine yol açtığı belirtilmiştir [Acar,1990;4].

Aile sorumluluğundaki rollerinin yükü sonucu çalışma yaşamının içinde yer alan kadının, bazı durumlarda "annelik mi, kariyer mi, yoksa gelir elde edebilmek için iş mi daha önce gelecektir" sorusuna cevap arayabilmek için bazı kararlar alması gerekecektir. Bu, oldukça güç bir seçimi kadının karşısına çıkarmaktadır. Hangi rolünün daha önce geleceği konusu, kadının bazı ambivalans duygular yaşamasına da yol açacaktır [Aytaç,1997;224]. Kariyerle, aile sorumluluğu, çocuk bakımı arasında karar verme konusunda zıt duygular yaşayan kadın, zaman içerisinde "iyi bir anne değilim"

şeklinde suçluluk duygusuna kapılacaktır. Aile ile iş hayatı arasındaki seçim güçlüğü, bireyin kararsızlığı, kişiyi karamsarlığa sürükleyebilecektir. Bu durum bireyin kariyer planlaması ve geliştirmesinde ilgilendiği iş aktivitesindeki rollerinin, bir aile üyesi olarak anlamsızlaşabileceğini de göstermektedir [Cascio,1992;309].

Çalışan kadın bugün hem evde hem de işyerinde 7 gün 24 saat ikili vardiya biçiminde çalışan bir birey olarak çoklu roller üstlenmekte ve rol alanı giderek genişlemektedir. Bu durumun üstesinden gelebilmek ve ev ile aile sorumluluklarını dengelemek için

- Ev işlerini kolaylaştıran teknolojik araçları kullanmaya başlamış,
- Ev işlerinin aksamasını önlemek için yine kendisi gibi, kendisi ile aynı amaçla çalışan kadın işgücünden ücretli olarak yararlanmış,
- Günlük yaşam faaliyetlerinin yükünü aile fertleri arasında adaletli bir şekilde paylaşımını esas almış olmasına karşın yükün çoğunu kendi sırtına almış,
- Çalışma yaşamına katılması ile birlikte sosyal çevresi genişlemiştir.

Böylece, görüntü olarak da çalışan kadının yaşam kalitesinin arttığı düşünülmüştür. Ancak yine de kadının gerek iş yaşamında karşılaştığı, gerekse aile yaşamında karşılaştığı sorunlar eksik olmamıştır. Gerçekte bütün bu değişimlere karşın geleneksel zihniyete has olan "erkek evin geçimini sağlayan temel kişidir" düşüncesi değişmemiştir.

Görülüyor ki, her şeyden önce kadının ücretli çalışması, kadın için ekonomik bağımsızlık anlamı taşıdığından, onun ailedeki ve toplumdaki rolünü değiştiren bir anlam taşımaktadır. Gerçekten yüzyıllar boyu kadın eviyle, özel yaşamıyla sınırlanmış, üretimden uzak kaldığı gibi, ekonomik yönden erkeğe tümüyle bağımlı bir ilişki içinde olmuştur. Bu sosyo-ekonomik ilişki erkeği eve ekmek getiren kişi yaptığı gibi, ekonomik ilerlemenin de başlıca aktörü yapmıştır. Gerçekten ekmeği kazanan erkek, eve, çocuklara bakan kadın olurken, kadın-erkek arasındaki bu işbölümü toplumsal rol bölümü anlamını taşımaktadır. Erkek kendisine verilen bu rolle ekonomik olarak üretken olmakta ve toplumsal değer kazanmaktadır; kadın ise, hem erkeğe bağımlı

olmakta, hem de yaptığı işin ekonomik bir değeri olmadığından 'toplumsal değersizliğe' itilmektedir" [Koray, 1992;95].

3.2.2. Ev İşleri ve Sorumluluğu

Çalışan kadın sayısındaki artış, kadının iş ve aile gibi iki farklı alandaki rolünün birbirini etkilemesine neden olmaktadır. Kadının çalışma yaşamına verdiği anlam, bu iki alanın etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Profesyonel meslek sahibi olan, yüksek gelir getiren işlerde çalışan kadının kariyerine bağlılığı, başlı başına işten aldığı doyum kadar bu iş nedeniyle ev/aile yaşamını iyi bir biçimde organize edebilmesiyle de ilgili olmaktadır. Bu açıdan kadın için yapılan iş ve çalışma koşulları aile yaşamını etkilediği gibi, aile yapısı ve sorumlulukları da kadını iş yaşamında erkekten daha fazla etkilemektedir. Kadın ev dışında gelir getirici bir işte çalışsa da büyük ölçüde cinsiyete dayalı iş bölümü varlığını sürdürmektedir, kadının bu ikili rolü (çalışan kadın/ev kadını) genellikle birbirini olumsuz etkilemektedir [Koray & Demirbilek & Demirbilek, 1999;31].

Kadın işten sonra evde de ikinci bir işgünü, iş zamanı yaşamaktadır. Yorgun bir şekilde geldiği evde, ev işleri (bulaşık yıkamak, çamaşır yıkamak, temizlik, ütü gibi) ile de ilgilenmek zorundadır. Günümüzde ev işlerini kolaylaştıran teknolojik gelişmeler de vardır. Ancak tüm bu kolaylıklara rağmen kadının aile içi sorumluluklarını arttıran gelişmeler de söz konusudur. Örneğin yemek pişirmeye ayrılan zaman azaldığı halde çocukların eğitimine ayrılan zaman artmıştır. Çamaşır yıkamak eskisine göre daha kolay daha kolay ve daha kısa süreli gibi görünse de daha fazla giysi kullanıldığı ve bunların ütülenmesi gerektiği için kadının ev işlerine ayrılan zamanın azaldığını söylemek zordur [Koray & Demirbilek & Demirbilek, 1999; 31-32]. Ancak yine de tam zamanlı ev kadınlarına kıyasla, akşamları ve hafta sonları daha uzun süre evde çalışmaktadırlar. Bir diğer ifade ile ev dışında istihdam edilen evli kadınlar, ev işlerinde esas sorumluluğu her zaman yüklenmekle birlikte, diğerlerine kıyasla daha az ev işi yapmaktadırlar [Giddens,2000;348].

Günümüzde kadın emeğinin büyük oranlarda, ev içinde kullanıldığı bir gerçektir. Kadın çalışma hayatı içinde hangi etkinlikte yer alırsa alsın ev kadınlığı sorumluluğunu sürdürmektedir. Kadın "ev kadınlığı" ortak paydasının yanında kırdaki veya kentte, ev içinde ve/veya ev dışında, tarımda, sanayide ve hizmetlerde üretimde bulunmakta; çalıştığı yere ve üretim alanına göre de farklı sorunlarla karşılaşmaktadır [Eyüpoğlu, 2000;16-17].

Kadınlar tarafından "ev işleri"ne harcanan ev içi emek, kullanım değerine sahip olmakla birlikte; değişim değerine sahip sayılmamaktadır. Bunun sonucu olarak, erkek işgücünün ve toplumun yeniden üretimi açısından büyük önem taşımasına karşın; kadının ev işlerinde harcadığı emek ulusal gelir hesaplarında yer almamaktadır. Bunun çeşitli nedenleri vardır. Parasal karşılığı olmayan ev içi kadın emeği, kırdaki olsun kentte olsun; işgücü piyasasına girsin veya girmesin hemen her kadının harcadığı emektir. İkincisi, parasal değeri olan ev içi kadın emeğindeki eksik değerlendirmelerdir. Kendine yeterli tarım işletmelerinde olduğu gibi; kentte de, küçük girişimcilikte ve enformel sektörde kadınlar evlerinde veya iş yerlerinde parasal karşılığı olan üretimde bulunmaktadır. Fakat bu üretim etkinlikleri ulusal hesaplarda ya hiç yer almamakta veya çok az yer almaktadır [Eyüpoğlu, 2000;16-17].

3.2.3. Çocuk Bakım Sorunu

Bugün bir çok Avrupa ülkesinde yaşları 16-60 arası değişen kadınların % 35'i ile % 60'ı, evlerinin dışında ücretli olarak çalışmaktadırlar. En önemli yükselme ise evli kadınlarda olmuştur. İngiltere'de toplam oranı %53'dür. Günümüzde evli ve üç yaşın altında çocuğu olan kadınların % 40'ından fazlası ücret karşılığı çalışmaktadırlar.

Çalışan kadın çocuk sahibi olmaya karar vermeden önce çocuk bakımında kimin yardımcı olacağını düşünmek zorundadır. Gerek doğum öncesi ve gerek doğum sonrası yasal izin süresi yeterli olmamaktadır. Özellikle çocuğun sağlığı için ilk aylarda anne sütüne, duygusal ve zihinsel gelişim için anne sevgisine gereksinim duyması bu süreyi yetersiz kılmaktadır.

İzin süresi dolan annenin esas sorunu ise çocuğunun bakımını kime devredeceğidir. Ülkemizde iş yerlerine bağlı olan, ayrıca devletin açtığı kreş sayılarının azlığı, özel kurumların veya özel bakıcıların pahalı olması, anneyi başka çözümler aramaya itmektedir. Bu durumlarda en uygun olanı varsa büyükanne veya yakın akraba olmaktadır. Geniş ailelerde bu sorun kolay çözümlenmektedir.

Bir diğer sorun çözücü yöntem ise kadının çocukları büyüyene kadar iş hayatından çekilmesidir. Ancak bu durum kadının kariyerine sekte vurmakta, gelişimini engellemektedir.

Çocuğun anneye olan bağımlılığı ve gereksinimi, bebeğin ilk aylarında annesiyle birlikte olmasının kişilik gelişiminde ne kadar önemli olduğu gerçeği ortadadır. Üstelik çocuk eğitiminde ilk yılların önemini savunan uzmanlara göre, annenin çalışmasının çocuk üzerinde olumsuz etkileri olduğunu kanıtlayan araştırma bulgusu olmamasına rağmen- ideal çözüm ilk iki üç yılda çocuğun annesi tarafından büyütülmesidir [Razon, 1983; 163].

Kadınların işgücüne katılımında esas etkenin, bakmakla yükümlü oldukları çocuklarının olup olmadığına bağlı olarak değişmesidir. Bir başka deyişle annelik, kadın işgücü için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Tüm sosyo-ekonomik gruplarda, eğer çocukları yoksa, kadınların tam zamanlı iş sahibi olma olasılıkları çok daha yüksektir. Bununla birlikte, 1980'lerin başlarına kıyasla anneler, günümüzde aynı işveren için, aynı tam zamanlı işlerine daha fazla geri dönme eğilimi içindedirler. 1980'lerde ise, çalışma hayatına geri dönen anneler, genellikle ya yarı zamanlı işler üstlenmişler ya da kendilerini terk ettikleri işlere kıyasla daha az ücretli işlerde bulmuşlardır. 1990'ların başında ise kadınlar daha yüksek ücretlerle mesleklerini sürdürme eğilimi içindedirler [Giddens, 2000; 340].

Bütün bunlar çağımızda çocuğu olan kadın işgücünün kreş ya da bakıcı hizmetlerinden yararlansa dahi birçok sorun yaşadığının önemli göstergeleridir

3.3. Yaşam Kalitesi Açısından Kadın İşgücünün Ekonomik Bağımsızlığı Sorunu

Yaşam kalitesi kavramı günümüzde yaygın olarak kullanılmakta ve pek çok konu bu kavram ile ilişkilendirilerek açıklanmaya çalışılmaktadır. Bununla birlikte, kavramın herkesin üzerinde anlaştığı ortak bir tanımını vermek son derece güçtür. Bir başka deyişle, yaşam kalitesi kavramı çok geniş kapsamlı, sınırları belirsiz, oldukça karmaşık ve özellikle de çeşitli çevrelerce çok farklı şekillerde tanımlanabilme niteliğine sahiptir. Örneğin, en genel anlamda yaşamı ilgilendiren tüm alanlardaki kalite parametrelerinin toplamı olarak tanımlanabildiği gibi [Arıkbay,1998:92], yaşamı yorumlayış ve algılayış bakımından kendi tarzımızı geliştirmek suretiyle şekillendirdiğimiz bir yaşam felsefesi, dünya görüşü, değerler, hedefler, ilkeler, inançlar, tutkular, duygular ve mantıkla yaşayabilmek şeklinde de tanımlanabilmektedir [Bıçakcı,200;3].

Bununla birlikte, kavram ne şekilde tanımlanıyor olursa olsun, insanoğlunun fiziki ve sosyal varlığının güvence altında bulunması ile çok yakından ilişkilidir. Çoğunlukla yaşam standardı kavramı ile karıştırılmakla birlikte; yaşam kalitesi kavramında en önemli unsurlardan birisi kuşkusuz insanoğlunun beslenme, barınma vb. temel gereksinimlerini karşılayabilecek bir gelir güvencesine sahip olmasıdır. Bunun yanı sıra, doğal ve toplumsal çevre koşullarına, uygun eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik olanaklarının varlığına kadar uzatabileceğimiz daha bir çok unsuru da bünyesinde barındırmaktadır [Schulze,1998;519].

Bu gerçekler ışığında, konuya kadın işgücü ve kadın işgücünün yaşam kalitesi bağlamında yaklaşıldığında; diğer faktörlerin yanı sıra kadının ekonomik bağımsızlığının ve özellikle emeği karşılığı elde ettiği gelirini kullanma biçiminin önemi daha da belirgin hale gelmektedir. Üstelik, kadın işgücünün çalışma yaşamına bakışında da ilgi ve beklenti önceliğinin "gelir sağlama" konusunda yoğunlaştığı bilinmektedir [Tınar,1996:115]. Ancak kadın emeği karşılığı elde ettiği gelirini, asli görevi olarak ailesinin geçimini, çocuklarının eğitimini üstlenen evin erkeğine katkı sağlayacak şekilde kullanmaktadır. Böylece, kadın evinin kadını ve çocuklarının annesi rolüne ek olarak eşine dolayısıyla ailesine maddi katkı sağlayan üretici haline dönüşmüştür.

Bu nedenle, kadının işgücü içinde yer alması ailede ekonomik anlamda bir rahatlığa yol açmaktadır. Ancak, bu durum kadının elde ettiği gelirini bağımsız olarak kullanması anlamına gelmemektedir. Kadının işgücüne katılarak ekonomik bağımsızlığına kavuşması teknoloji desteği ile yaşam kalitesini bir ölçüde de olsa artırmasının yanı sıra, kadına geleneksel rollerine ek olarak aile gelirine katkı rolü de eklenmiş bulunmaktadır.

3.4. Genel Olarak Sorunlar

Toplumumuzda kadının durumuna genel olarak bakınca çok çarpıcı sonuçlar görüyoruz ne yazık ki. Büyük kentlerde ekonomik özgürlüğünü edinmiş ve kimi zaman kariyer peşinde koşacak kadar kendisini işine adanmış, sınırlı bir kesim olmasına-rağmen, ülke genelinde durum bu kadar parlak değil. Türk kadınlarının sosyal, siyasi, ekonomik alanlardaki durumunda değişen bir şey yok. İşte rakamlarla ülkemiz gerçekleri.

- Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğünün araştırmasına göre, şiddet çoğunlukla kadına eşi, erkek arkadaşı ya da diğer aile bireyleri tarafından uygulanıyor.
- Aile içi suçların yüzde 87'si kadınlara karşı işlenmiş.
- Varoş olarak da nitelenen gecekondu semtlerindeki kadınlar arasında yapılan araştırmada, kadınların yüzde 97'sinin aile içi şiddete maruz kaldığı belirlenmiş.
- Ailelerin yüzde 34'ünde fiziksel, yüzde 53'ünde ise sözlü şiddet görülmekte.
- Türkiye genelinde lise ve daha üstü eğitilmiş 15-24 yaş grubunda bulunan kadınların yüzde 39.6'sı işsiz. Kentli kadınlarda bu oran yüzde 37.4 iken kırsal alandaki kadınlar için yüzde 45.3'e ulaşıyor.
- Kadınların yüzde 20'si okuma-yazma bilmiyor, yüzde 97'si şiddetle iç içe yaşarken, yüzde 39'u da işsiz.
- Üniversite ve diğer yüksek eğitim kurumlarında toplam 53 bin 805 öğretim elemanının 17 bin 828'i kadın, 35 bin 997'si erkek. Yani kadın öğretim elemanlarının tüm öğretim elemanlarına oranı yüzde 33.1
- Kadın öğretim elemanlarının yüzde 8.5'i profesör, yüzde 6.5'i doçent, yüzde 10.7'si yardımcı doçent, yüzde 12.4'ü öğretim görevlisi. Diğer kademelerde görevli kadınlar ise toplam öğretim elemanlarının yüzde 61.9'unu oluşturuyor.

- Akademik personelin yüzde 33'ünü oluşturan kadınlar; dekan, rektör, bölüm başkanlığı gibi yönetici kadrolarda son derece düşük düzeyde temsil ediliyor.
- Kadınlar, yüzde 65.6 ile sağlık, yüzde 65.4 ile avukatlık, yüzde 43.4 ile de eğitim ve öğretim hizmetlerinde görev alıyorlar.
- Kamudaki kadınların yüzde 37.2'si ise genel idari hizmetler sınıfında çalışıyor.
- Kamuda çalışan 100 kadından 57'si, 24-35 yaş grubunda yoğunlaşıyor. Yüzde 44 ile sırayı lise mezunları oluşturuyor.
- İkinci sırayı yüzde 15.2 oranı ile iki yıllık yüksek öğrenim mezunları alıyor.
- 1993 yılında belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı alan kadınlar 1935 ara seçimlerine ilk kez katılmışlar. Bu dönemde, 18 kadın TBMM'ye girmiş.
- 1939'daki seçimlerde, 400 milletvekili arasında 15 de kadın yer almış. 18 Nisan 1999'daki seçimlerde ise 550 milletvekilli Meclis'e sadece 22 kadın girebildiğini görüyoruz.
- TBMM 'deki yüzde 2.4'lük kadın milletvekili oranı Uganda'da yüzde 17.4 Güney Afrika'da yüzde 25, Meksika'da yüzde 14, İsveç'de 40.4.

Daha da bakmaya devam edersek karamsarlık iyice artacak. Bu rakamların bir kısmı doğal olarak ülkenin genel sorunlarından da kaynaklanıyor.

Çalışan kadın kavramını belki biraz irdelemek lazım. Kadın hep çalışıyor ama evde ya da tarlada çalışan ekonomik özgürlüğünü hiçbir zaman yeterince elde edemiyor. Oysa bu konuda önemli kriter eğitim ve ekonomik özgürlük. Ağır hayat şartları zaten istemese bile kadının ekonomik katkısının gereğini her geçen gün daha çok hissettiriyor.

Diğer taraftan ailesinin yaşam standardını yükseltmek için çalışanlarla, belli bir alanda uzman olduğu için çalışanların sayısının da ülkemizde hızla yükseldiği dikkati çekmektedir. Ancak zaman içerisinde Türkiye'de kadınlar açısından bazı değişimlerden söz edilmesine karşın, ev, aile ve iş hayatı ikilemi sorunları bakımından bir süreklilik olduğu açıktır. Önemli olan kadınların kendi sorunlarına sahip çıkabilmeleri ve özellikle çalışma yaşamında ilerlemelerini ve kariyer elde etmelerini zorlaştıran şeffaf duvarlar ve tavanlardan kurtulmalarıdır.

Kadının çalışması bir yandan kadına sağladığı faydalar beraberinde, diğer yandan çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar ve eşitlikliliklerle gündeme gelmektedir.

Her şeyden önce kadının ücretli çalışması kadın için ekonomik bağımsızlık anlamı taşımakta, onun toplumdaki ve ailedeki rolünü değıştiren bir sonuç doğurmaktadır, (şimdiye kadar erkeğıe ekonomik anlamda bağımlı idi)

Kadın istihdamının birinci sorun alanı, çalışma yaşamındaki eşitliklilik sorunudur;(işe alınmada/ücretlerde/yükseltilmede)

İkinci sorun alanı ise, ev ve çalışma yaşamını birlikte götürmekten doğan sorunlardır. Çalışma yaşamındaki sorunları genel olarak değıerlendirdiğimizde

- İşe alınırken belli mesleklerde ve işlerde yoğunlaşma var. (Bekar veya çocuksuz olmak bir tercih nedeni)
- Önemli eşitlikliliklerden biri, kadın işgücü ekonomik büyüme dönemlerinde işe alınmış, kriz dönemlerinde işten çıkarılmıştır.
- Kadın işsizliğı erkeklere göre daha fazla, uzun süre işsiz kalan kadın daha fazla.
- Kadın, erkeklerle benzer işlerde daha az ücret almakta Örneğın, kadın erkeğın ücretinin % 75i ile % 90 ı arasında, bazılarında % 70in altında ücret almakta.
- Kadınlar çocuk sahibi olmadan çalışma yaşamına giriyor, çocuk olunca çoğıu ayrılıyor. (M üç aşamalı, çift tepeli eğri) Japonya, Almanya'da özellikle

AB de 20-30 yaş arası çocuksuz kadınların % 71 'i çalışmakta. 10 yaşın altında çocuğı olanlarda bu oran % 44.

- Bu nedenle kısmen çalışmayı yeğliyor.
- Çalışma yaşamında annelik kimliğı ve rolü belirleyici

- Üst düzeylere kolay ulaşamıyorlar. (ABD de 1300 şirket yönetim kurulu üyesinin %98 i kadın, İngiltere'de 1000 şirketin genel müdüründen sadece biri kadın)
- Uygun eğitim, yetiştirme ve deneyime sahip olan profesyonel kadınların üst yönetim kademelerine ulaşmada erkeklerle aynı başarıyı gösteremedikleri bir gerçek.

ABD ve Batı Avrupa ülkelerinde üst kademeye yükselme % 5-6 oranında. Genç ve bekar kadınların yönetici olma şansı daha fazla.

İngiltere'de 1498 erkek, 806 kadın yönetici üzerinde yapılan araştırmada kadın yöneticilerin erkeklere göre daha genç oldukları dikkat çekiyor.

Görülüyor ki kadın olmak, hala anlaşılmas bir sebeple bir çok kadının Tepe Yönetime gelip başarılı olmasını engelliyor.

İşyerinde yatay ya da dikey ilerleme olasılığının az olduğu durumlarda aynı pozisyonda yıllarca çalışan kadın sonuçta verimsiz olmaktadır.

Ev ve çalışma yaşamını birlikte götürmekten kaynaklanan sorunlar ise aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Ekmeği kazanan erkek, evde çocuk bakan, yemek yapan, temizleyen kadın olurken, aralarındaki iş bölümü toplumsal rol paylaşımı anlamını taşımıştır.
- Günümüzde meslek sahibi kadınlar, aile ve meslek rollerinin çatışmasına, aile rollerinden bütün bütün çekilmek veya omuzlarına yüklenen aşırı sorumlulukları taşımaya çalışarak kişisel çözümler arayıp bulma yoluna gitmektedir.

Bu alternatiflerden birincisi “evlenmeyi dışlamak” ki hiçbir toplumda yaygın uygulanan bir seçenek olamaz. İkincisi “süper kadın olmak” ise yalnızca gerçekleştirilmesi güç bir seçenek olmakla kalmayıp, aynı zamanda kadınlar tarafından ödenen ciddi bir fiziki ve psikolojik bedeli içermektedir.

Çalışma yaşamındaki kadının sorunlarını genel olarak değerlendirdiğimizde şu sonuçlara ulaşmak mümkündür.

1. Kadınların işgücüne katılım oranı düşüktür.
2. Kadınların mesleki ilerlemesini gerektiren ileri seviyede öğrenim ve eğitime katılımları düşüktür.
3. Çocuk büyütme ve aile sorumlulukları, kadının istihdamını ve işte yükseltilmesini engellemektedir.
4. Pek çok kadın, evlenip çocuk doğurduğu zaman işlerini kaybetmekte veya terk etmektedir. Bir süre sonra işe geri dönse de vasıf seviyesi düşük olmaktadır.
5. Kadınların mobilitesi oldukça düşüktür.
6. Kadın ailede ve evde rol çatışması yaşamakta ve bundan ciddi olarak etkilenmektedir.
7. Bu nedenle esnek çalışma saatleri ve uygulamalarını tercih etmektedir.
8. Gerek kadınlara erkeklerin egemen olduğu mesleklerin vasıflarını kazandırma stratejisi, gerek kadınların egemen olduğu hizmet mesleklerinin seviyesini yükseltme stratejisi, kadınlara erkeklerinkine eşit statü ve kazançta işlere girebilmelerini sağlama konusunda henüz bir başarı gösterememiştir.
9. Kadınlar daha kadınca alanlara toplanmışlardır. Böylece kadınsı ve erkeksi meslek ayırımı ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların önü kapalı, alt düzey statülü işlere katılımı daha yoğundur.
10. Elit meslek sahibi kadınlar, mesleki kariyerlerini ve işlerini koruyabilmek amacıyla bedelli yardım ya da aile içi yardım şeklinde yine diğer kadın olanaklarından yararlanmaktadır.
11. Kadınların meslektaşlarıyla evlenmeleri, kariyer ilerlemelerine olumlu katkı yapan bir etmen olarak görülmektedir. Hatta kariyer amaçları kendisinininkiyle paralel olan bir erkekle evlilik yapan kadınların meslekleri ile ilgili bazı olanaklara kavuşmalarında evliliklerinin özellikle yardımcı olduğu ileri sürülmektedir.
12. Kadının çalışma hayatındaki sorunları hukuki olmaktan çok ekonomik ve sosyal görünümüdür.

Sonuç olarak çalışma yaşamı, bir yandan kadının ekonomik özgürlüğünü ve toplumsal değerini artırırken, diğer yandan geleneksel değer ve tutumların sürmesi nedeniyle bir çok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bilerek veya bilmeyerek kadınların istihdamı ve mesleki gelişimlerinin engellenmesi ve beraberindeki sorunların çoğu ülkelerin gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın ortaktır ve değişmeye direnen ataerkil cinsiyet rollerinden kaynaklanmaktadır. Kadının toplumda hak ettiği yeri alabilmesi, onları çalışma yaşamında dezavantajlı konumdan çıkaracak önlemlerin alınması, erkeklerle eşit fırsatların tanınması ve geleneksel zihniyetin kırılması ile mümkündür.[www20.uludag.edu.tr]



4. BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Bankacılık Sektörü İle İlgili Gelişmeler

Sabah gazetesinin işte insan ekinin “Bankalar yeniden umut kapısı oldu” isimli makalesi Bankacılıkla ilgili son gelişmeleri ortaya koyuyor.

Bankacılık sektöründe ilk 6 ayda faaliyet gösteren banka sayısı azalırken, şube ve çalışan sayısında artış görülüyor.

Türkiye Bankalar Birliği verilerine göre Ocak-Haziran 2004 döneminde bankacılık sisteminde çalışan sayısı, 2 bin 401 kişi artmış ve 125 bin 650’ye yükselmiştir. Ticaret bankaları grubunda çalışan sayısı, kamu bankalarında 750, fon bankalarında ise 241 kişi azalırken, özel bankalarda 3 bin 168, yabancı bankalarda ise 199 kişi artmıştır. Banka çalışanlarının yüzde 96’sı ticaret bankaları, yüzde 4’ü mevduat kabul etmeyen bankalar tarafından istihdam edilmiştir. bankacılık sektöründeki personelin ise yüzde 30’u kamusal sermayeli ticaret bankalarında, yüzde 59’u özel sermayeli ticaret bankalarında çalışmaktadır.

Yine araştırma sonuçlarına göre 2004 Haziran itibariyle bankacılık sektöründe çalışanların yüzde 2’si ilköğretim, yüzde 38’i orta öğretim ve yüzde 57’si yüksek öğrenim kurumları mezunudur. Çalışanların ise, yüzde 3’ünü yüksek lisans ve doktora yapmış olanlar oluşturmaktadır.

Ticaret bankaları grubunda, kamu bankalarında çalışanların yüzde 48’ini, özel bankalarda yüzde 63’ünü, yabancı bankalarda yüzde 73’ünü yüksek öğretim ve lisansüstü eğitim yapan personel oluşturmaktadır.

Bu oran mevduat kabul etmeyen bankalarda yüzde 71 olarak belirlenmiş Ocak-Haziran döneminde, bankacılık sektöründe faaliyet gösteren banka sayısı, yabancı bankalar grubunda bulunan Credit Lyonnais S.A. Türkiye şubesinin kapatılması nedeniyle bir azalarak 49’a gerilemiştir. Bu dönemde sektördeki toplam şube sayısı 48 artarak 6 bin

14'e yükselmiş. Şube sayısındaki artış, ticaret bankaları grubundaki özel bankalardan kaynaklanmaktadır. Özel bankalar 60 yeni şube açmıştır.

Mevduat kabul etmeyen bankalar da ise 2 yeni şube açılışı gerçekleşmiştir. Diğer taraftan şube sayısı kamu bankalarında 13 yabancı bankalarda 1 azalmış durumda fondaki bankalarda şube sayısı 175, Ticaret bankaları grubunda ise banka başına düşen ortalama şube sayısı kamu bankalarında 653, özel bankalarda 203, yabancı bankalarda ise 17 şeklinde belirlenmiştir.[www.sabah.com.tr]

Tablo 4.1.Türkiye’de Bankaların Durumu

Toplam çalışan sayısı 125 bin 650 oldu	Banka Sayısı	49 banka
	Şube Sayısı	6 bin 14 şube
	Toplam çalışan kişi Sayısı	125 bin 650 kişi
	Son 6 ayda işe giren Sayısı	2 bin 401 kişi
	Özel bankaların işe aldığı eleman Sayısı	3 bin 168 kişi (artmış)
	Yabancı bankaların işe aldığı eleman sayısı	199 kişi (artmış)
	Kamu bankalarının işe aldığı eleman Sayısı	991 kişi (azalmış)

Kaynak:Sabah Gazetesi İşte İnsan Eki

4. 2. Bankacılık sektöründe cinsiyet ayrımcılığı

Bankacılık; çalışanlarının çoğunun kadın olduğu sektörlerden biri. Kamu ve özel bankalarda çalışanlarının çoğunun kadın olması; çağdaşlığın(!) göstergesi ve cins ayrımcılığının ortadan kalktığının da bir göstergesi gibi gözükse de görüntüye aldanmamak gerekiyor. Bir bankaya girdiğimizde; girişte görevli bir erkek koruma görürüz, hemen sonrasında kadınların çokluğu göze çarpar. İlk başta dikkat çekici gibi gözükse de bir bankadan başka bir bankaya girdiğimizde aynı görüntüyle karşılaştığımızdan artık kadın çalışanların çokluğu dikkatimizi çekmeyecek kadar sıradanlasın Bankalarda kadın personel yoğunluğu bu kadar fazla olmasına rağmen, bankaların yönetim kadrolarının erkekler ordusundan oluşması cins ayrımcılığının bankacılık sektöründe su yüzüne çıkmasının göstergesidir. Farklı iş alanları da böyledir. İş kollarında çalışan kadınlarının sayısı her geçen gün artıp, kadınlar açısından iş

alanları çoğalırken yönetim kadroları da kadınların yok denecek kadar az olması cins ayrımcılığının ortadan kalktığını düşünmek bir yana daha da keskinleştiğinin göstergesidir. Bir çok iş alanlarında olduğu gibi bankacılık sektöründe de kadınların yönetim kadrolarında yer almasını yasaklayan, kısıtlayan yönetmelik, tüzük, işleyiş, mevzuat söz konusu değil. Peki böyle olmasına rağmen kadınlar neden yönetim kadrolarında yoklar ya da yok denecek kadar azlar? Kadının ikinci cins olarak görülmesi, erkek egemen ideolojisinin yansımaları diyerek özetle cevabı vermiş oluruz. Bankacılık sektöründe kadınların yüksek kademelere gelmelerini engelleyen bir direnç söz konusudur. Bu gözle görülür, elle tutulur, ölçülebilir bir direnç değildir elbette. Aksine yok gibidir ancak sinsidir. Açık yüreklilikle ortaya çıkmaz. Kadınların üst kademelere çıkmasını engelleyen zihniyet, ataerkil sistemin ta kendisidir. Yapılan araştırmalarda kadınların örgüt içinde yükselmelerinin önündeki en önemli engel en üst kademelerde yani karar organlarında erkeklerin yer alması olarak gösteriliyor. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün Kadın İstihdamı Geliştirme Projesi kapsamında 16 ana başlık altında yapılan araştırmalardan biri de bankacılık sektöründe çalışan kadınların durumunu, bankacılık sektöründeki cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarını gözler önüne seriyor. Kamu ve özel bankalarda yapılan görüşmelerde elde edilen veriler doğrultusunda; "Erkek personele göre; kadın-erkek çalışanlar arasındaki ayrımcılık toplumsal yapıdan kaynaklanıyor. Yine erkek personele göre; kadınların ikinci planda kalmalarının nedenleri; kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğü, hırslarının ve çabalarının azlığı" Görünen o ki; iş yaşamında erkekler, başarılı kadınları istisna olarak kabul ettiklerinden rakip görmüyorlar. Araştırmanın diğer verilerine göre çıkan sonuçlar şunlar: Kadın çalışanlar, yöneticilerinin kadın olmaları durumunda, kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarının daha kolay çözüleceği inancındalar. Genel siyasi yapı içinde işleyiş gösteren torpil mekanizmasının da yine erkeklerin lehine sonuçlar doğurduğuna işaret ediyor. Özellikle kamu bankalarında yönetimde erkek bakış açısının hakim olduğu, kadınların üst kademelere gelmeleriyle, kadın bakış açısının hakim olacağı görüşündeler. Diğer bir durumda kadınların hemcinslerine daha olumsuz yaklaşımları ve iş ilişkilerinde kadınların birbirlerini rakip olarak görmeleridir. Çağdaş bankalarda meslekte ilerlemede, kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlardan aynı performansı bekleyen, her personel için aynı kariyer olanaklarını sunan banka politikası karşısında, kadınların toplumsal

yaşantılarından ve toplumsal rol algılamalarından ve beklentilerden kaynaklanan dezavantajlar söz konusu. Eşit fırsatlar, erit imkanlar yaratıldığı düşünölüyorsa da, kadınların kendi denetimleri dışındaki yetiştirilme tarzı, ataerkil aile yapısı gibi sebepler kadınların baştan mağlubiyetlerini sağlamaktadır. Kadınlar, özel hayatlarında üstlenmek zorunda oldukları sorumluluklar nedeniyle baştan dezavantajlı olarak yarışa katılırlar. Kadınlar çok özel bir çaba harcayarak, özel yaşamlarından fedakarlıklar yaparak üst kademelere yükselme şansını elde edebilmektedirler. [www.demanu.com.tr/rojateze]

4.3. Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Uygulanan Alanlar

Bankacılık özelinde düşünölüdüğünde, ayrımcılık yapılabileceği düşünölen alanlar şu şekilde belirlenmiştir:

4.3.1. İşe Alınma

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

Müfettişlik dışında bankalarda "kadın işi" veya "erkek işi" olarak tanınan bölümlenmelerin olduğu görölmektedir. Bu ayrımın ne türden sonuçlar doğurduğu, sektörde araştırılması gereken bir başka konu olarak görölmüştür. Bankacılıkta işe alınmada dikkati çeken bir başka husus, işe alınırken yapılan görüşmelerde kadınlarla

erkeklere ne türden sorular sorulduğudur. Bekâr kadınların tercih edilip edilmediği, bekar kadınlar işe alınırken onlara evlilik ve çocuk sahibi olma konusundaki görüşlerini belirlemeye yönelik sorular sorulup sorulmadığıdır. Bu bağlamda, kadınların, işe alınırken çalışmaya ilişkin kendi görüşleri ve geleceklerine ilişkin amaçları ve planları da araştırılmaya değer görülmektedir. Son yıllarda teknolojisini hızla yenileyen sektörde, bu değişikliğin varolan işleri nasıl etkilediği, varsa yeni işlerin cinsiyetler arasında nasıl dağıldığı konuları da önem taşımaktadır.

4.3.2. Ücret ve (Parasal ve Parasal Olmayan) Diğer Olanaklar

Sektörde görünüme göre ücretlerin cinsiyetlere göre farklılaşması söz konusu değildir. Ancak işteki pozisyonun ele geçen para miktarının etkileyici önemi de bilinmektedir. Kadınların bir kategori olarak yönetim pozisyonlarındaki düşük oranları, onların bu olanaklardan yararlanmalarına engel olmaktadır. Bu bakımdan ücret dışındaki olanaklardan yararlanmada kadın ve erkek arasında farklılık doğmaktadır.

4.3.3. İşte Yükselme (Terfi, Kariyer)

Bankacılıkta yükselmeye ilişkin kuralları belirlenmiştir; bu kuralları kadına da erkeğe de uygulanmaktadır. Buna karşılık örgütsel hiyerarşide kadınların işgal ettikleri pozisyonları erkeklere göre daha düşüktür]. Yönetim kademelerindeki kadın sayısının azlığı, bu mekanizmanın nasıl işlediğine ilişkin bilgilerin toplanmasını gerekli kılmaktadır. Yönetici pozisyonundaki kadınların, bulundukları yere gelmek için, bir erkeğin gösterdiği çabadan çok daha fazlasını göstermek durumunda kaldıklarını belirtmeleri de ilgi çekicidir. Bu alanda sorulmaya değer çok soru vardır:

- Kadınlar yönetici pozisyonlara gelmeye istekli değiller mi?
- ‘Yönetici tipi’ ataerkek kalıpları içinde mi oluşmuştur ?
- Kadınlar yönetici olmak için gerekli ve yeterli niteliklere sahip görülmüyorlar mı?
- Varolan örgüt yapıları içinde yönetim, yönetici olmada erkeklere neden ve nasıl üstünlük tanıyor?

4.3.4. İşte Başarı ve Güdülenme (Teşvik ve Takdir Edilme)

İşte başarının ölçülmesi (eğer ölçülebiliyorsa) genellikle bu başarının parasal olarak çalışana yansımaları şeklinde kendini göstermektedir. İşte başarının temelinde çalışanın yeteneğinin yanında çalışanın güdülenmesi de (motivasyonu) önemli bir yere sahiptir. Gdleme araçlarının bir bölümü parasal olanaklar olmakla birlikte, örgüt içi iletişim, güven, takdir, kararlara katılım, yükselme ve örgütte üstlenilen görevin yapılmaya değer iş olarak algılanması gibi etmenler özendirici ve güdüleyici rol oynarlar. Başarı ve güdülenme, etkileşim içinde, çalışana olumlu ve/veya olumsuz bir sürece sokabilmektedir. Bu etmenlerin her biri kadın ve erkek çalışanda nasıl bir işleyiş göstermektedir? Araştırılması öngörülen soruların bir bölümünü de bunlar oluşturmaktadır.

4.3.5. Eğitim Olanaklarından Yararlanma

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

4.3.6. İşe Devam (İzin ve Rapor Kullanımı)

İşyerlerinde kadınların daha çok izin ve rapor aldıklarına ilişkin yerleşik kanılar vardır. Bu kanıyı destekler nedenler de yok değil. Her şeyden önce, kadınların eve ilişkin sorumlulukları işyerlerine de yansıyabilmektedir. Kadınlar bu nedenle eve ilişkin bazı işleri işyerlerine de yansıyabilmektedir. Kadınlar bu nedenle eve ilişkin bazı işleri işyerlerine taşımak durumunda kalabilmekteler. İşe devam konusundaki bu yargılar,

olgular tarafından ne derecede desteklenmektedir? Erkek ve kadın çalışanlar durumu nasıl değerlendiriyorlar? Yöneticilerin bu konudaki görüşleri nelerdir?

4.3.7. Tayin (Yer Değiştirme)

Çalışma yaşamının her alanında olduğu gibi, bankacılık sektöründe de, tayin, kadınların mesleklerinde yükselmemelerinde önemli bir etmen olarak görülmektedir. Bu olumsuzluğu açıklamak üzere genelde, kadınlara ilişkin nedenler, kadınlık rolleri öne sürülmektedir. Tayin konusunda kadınların takındıkları tutumlar araştırılmaya değer görülmektedir. Bunun yanında örgüt kültürü içinde bu konuda oluşan yargıların da incelemeye alınması gerekmektedir. Çünkü kadınların, tayin edildikleri yerlere gitmeme konusundaki genel tavırlarına çok vurgu yapılmakla birlikte, örgütlerde, özellikle doğum nedeniyle, yönetim tarafından kadınların çalışma yerlerinin değiştirilmesi de sıkça rastlanan bir olgudur.

4.3.8. İşten Ayrılma ve Emeklilik

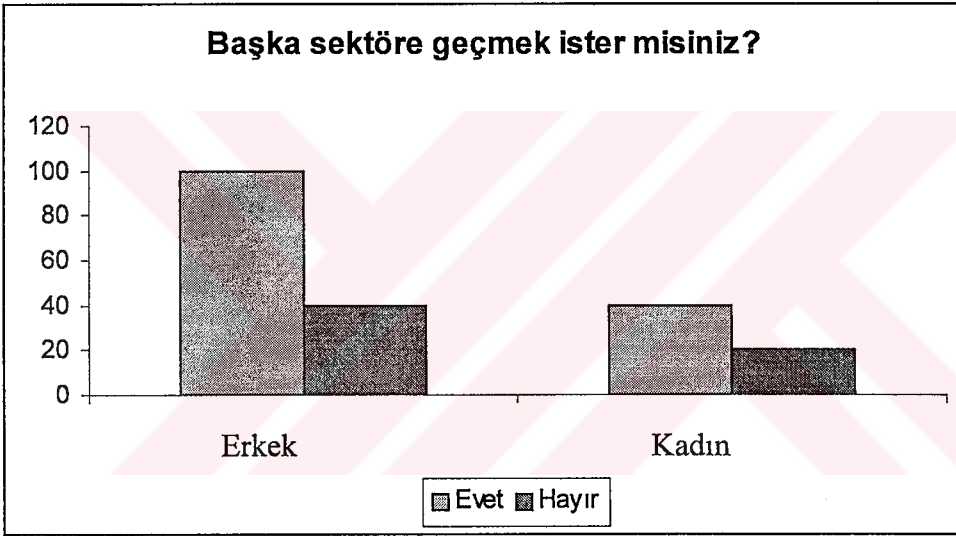
Kadınların çalışma yaşamları erkeklere göre daha fazla kesintiye uğramaktadır. Evlenme, özellikle de doğum ve çocuk bakımı kadınların çalışma yaşamını aksatmaktadır. Kadınlar, kadınlık rolleri nedeniyle işten çıkarılmasalar bile, bu konuda kendilerini baskı altında görmektedirler. Kadınlar, bu rolleri ya çok abartılarak ya da görmezden gelinerek ayrımcılığa manız kalmaktadırlar. Sonuçta kadınlar, kadınlık rollerinin kendilerine yüklediği olumsuzlukları kendilerine ilişkin nedenlerle açıklama yoluna giderek; ayrımcılığı kendi özelliklerinde meşrulaştırmaktadırlar. Bu da sonuç olarak, doğum, çocuk bakımı ve ev işleri gibi konularda yeni çözümler üretilmesini geciktirmektedir. Emeklilik konusunda kadın ve erkeği farklılaştıran yasalar da, temelde 'kadınlık rolleri'ni esas almaktadır. Kadınların daha kısa sürede emeklilik hakkını elde etmeleri, genelde kadın için bir avantaj olarak görülüp onaylanmaktadır. Ancak, böyle bir farklılaştırmanın kadın çalışan açısından olumsuzlukları da göz ardı edilmemelidir. Kadınların erken emekli olabilmeleri, mesleklerinde belli yerlere gelmelerini engellemektedir. Ayrıca kısa sürede emekli olma düşüncesi, kadınların gelecek beklentilerini işyerinde değil, özel yaşamlarında

tanımlamalarına neden olmaktadır.[Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Gen.Müd.,2000;16-19]

4.4. Bankacılık Sektörü İle İlgili Araştırmalar

Active Academy Araştırma Merkezi'nin, Makalem.com'a üye olan bankacılar arasında gerçekleştirdiği ankete göre, bankacıların motivasyonu düşük. Büyük çoğunluğu sektör değiştirmek ya da bir başka bankaya geçmek isteyen bankacılar, gelecekleriyle ilgili ciddi endişeler taşıyor.

Şekil 4.1.Başka Sektöre Geçmek İster misiniz?



Active Academy araştırma merkezinin yaptığı araştırma bugün Türkiye’de belki de en mutsuz meslek grubunun bankacılar olduğu sonucunu ortaya çıkarıyor.

Aynı zamanda bankacılık işbölümü ve uzmanlaşmanın en yaygın olduğu sektörlerden biridir.

Araştırma bankada çalışanların mutsuzluklarının nedenlerini şu şekilde sıralıyor.

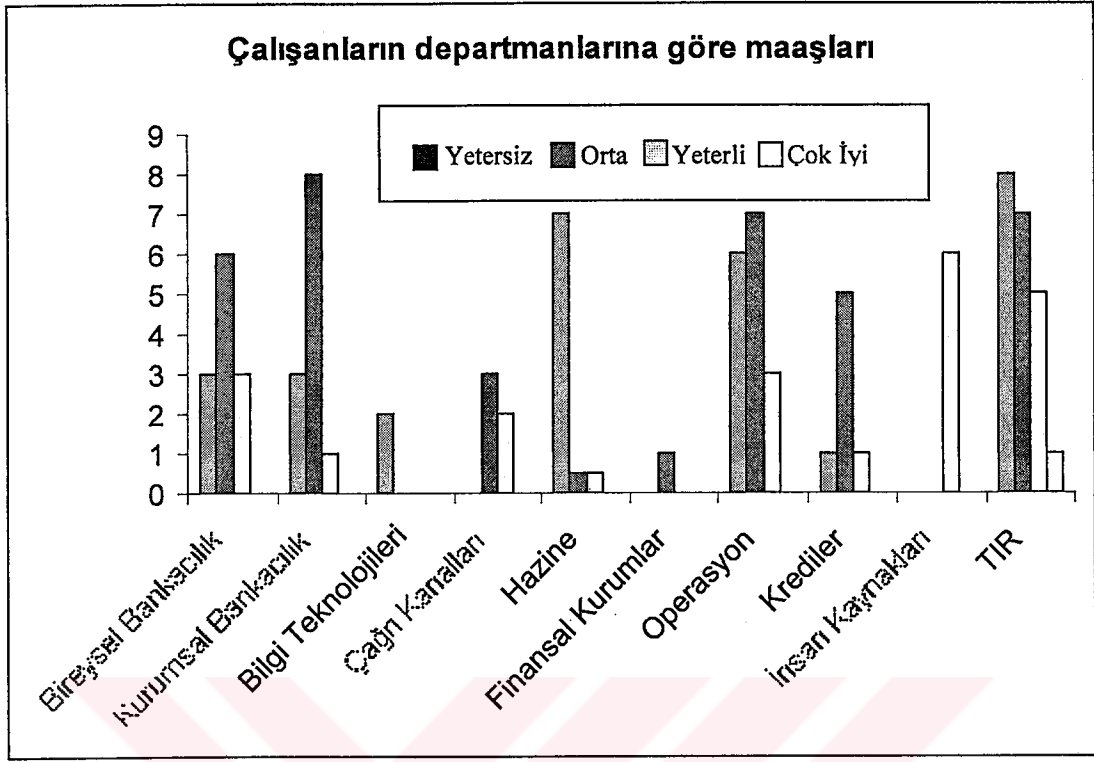
- İşlerin rutin olması, bir şey üretememe
- Kurulmuş bir sistemin olması ve çalışanların ise görevinin, sistemin çalışmasında üzerine düşeni yapmak olması

- Hareket alanlarının belirli ve dar olması
- Uyulması gereken çok fazla kural ve prosedürün olması
- Kişiyi özel uygulamaların olmaması ve bu nedenle insanların kendilerini değersiz hissetmesi
- Mevzuat değişikliklerindeki belirsizlikler ve mevzuatlarda yoruma açık noktaların bulunması, bunun işin yapılmasını güçleştirilmesi
- Çok fazla prosedürel işin olması
- Çalışanın kendi departmanı ile ilgili konularda fikrini söyleyememesi ve bu nedenle kendisini o işe ait hissetmemesi
- Mesai kavramlarının olmaması ve bu nedenle güne hep yorgun başlamaları
- İşlerinin banka ile sınırlı kalmaması, mesai dışında da piyasaları ve makro gelişmeleri takip etmek zorunda olmaları
- Çalışanlar arasındaki ilişkilerin zayıf olması
- Her yere boyuna takılan kartları okutarak girmek zorunda olmaları (on ikiye beş kala yemekhaneye inilirse kartı okunmuyor)
- Her şeyin mekanik olması
- Sürekli gözlenmenin insanları huzursuz etmesi
- Mutsuzluğun diğer bir sebebi ise araştırmaya göre, çalışanlar arasındaki etkileşim. Etrafta sürekli işinden rahatsız, şikayet eden mutsuz insanlar görmek, diğer çalışanları da etkiliyor.

Araştırma bankada çalışanların artık bankacı olmak istemediği gerçeğini ortaya çıkarıyor.

204 bankacının katıldığı anketin sonuçlarına göre, sektör değiştirmeyi isteyen bankacıların oranı neredeyse yüzde 70'lere varıyor (% 69,6). Sektör olmasa da başka bir banka olsun diyenler de yüzde 52,5 oranında. Banka değiştirmek isteyenlerin cinsiyet dağılımında yüzde 56,12 ile erkekler ön plana çıkarken, sektör değişiminde de erkeklerde yüzde 69,78'lik, kadınlarda da yüzde 67,74'lük bir çoğunluk görülüyor.

Şekil 4.2.Çalışanların Departmanlarına Göre Maaşları



Kaynak:www.insankaynaklari.com

Tablo 4.2.Bankacıların Mevcut Değerlendirmeleri

Bankacıların mevcut değerlendirmeleri (%)				
	Yetersiz	Orta	Yeterli	Çok iyi
Maaş	23	41,7	31,9	3,4
Sosyal Olanaklar	1	35,3	35,8	7,8
Kariyer Olanakları	25	37,3	30,9	4,9
Eğitim Olanakları	20,6	32,4	31,4	14,2
Motivasyon	37,3	33,3	21,6	6,4

Kaynak:www.insankaynaklari.com.tr

“Bankacılık sektöründe yaşanan krizlerin banka çalışanları üzerindeki en önemli etkisi sizce nedir?” sorusuna, ankete katılan bankacıların yüzde 78,9’u, “ekonomik ve finansal etki” yanıtını vererek, maaşların düştüğünün, primlerin azaldığının ve sosyal olanakların ortadan kalktığı sonucunu çıkarıyor.

Tablo 4.3.Bankacıların Gelecek Dönem Beklentileri

Bankacıların gelecek dönem beklentileri (%)			
	Daha kötü olacak	Aynı kalacak	Daha iyi olacak
Maaş	24	61,3	14,7
Sosyal Olanaklar	25,5	59,8	14,7
Çalışma Koşulları	31,4	49,5	18,1
Kariyer Olanakları	37,7	39,2	23
Eğitim Olanakları	19,6	51,5	28,9
Motivasyon	35,8	44,1	20,1

Kaynak:www.insankaynaklari.com

Bankacıların yüzde 67,6'sı krizin sona ermediğini, ancak son zamanlarda olumlu gelişmeler yaşandığını belirtirken, yüzde 25,5 gibi azımsanmayacak bir oranda “kriz bitmedi” yanıtının alınması, motivasyon eksikliğini ortaya çıkarıyor.

Araştırma aynı zamanda bankada çalışanların geleceğe de pek umutlu bakmadığı sonucunu ortaya çıkarıyor.

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu gelecek dönemde maaşlarının, çalışma koşullarının, motivasyonunun sosyal imkanlarının ve kariyer olanaklarının bugünkü ile aynı kalacağını ya da daha kötüye gideceğini düşünüyor.

Şartların aynı kalacağı konusunda görüş birliğine varılan dallardan biri eğitim olanakları

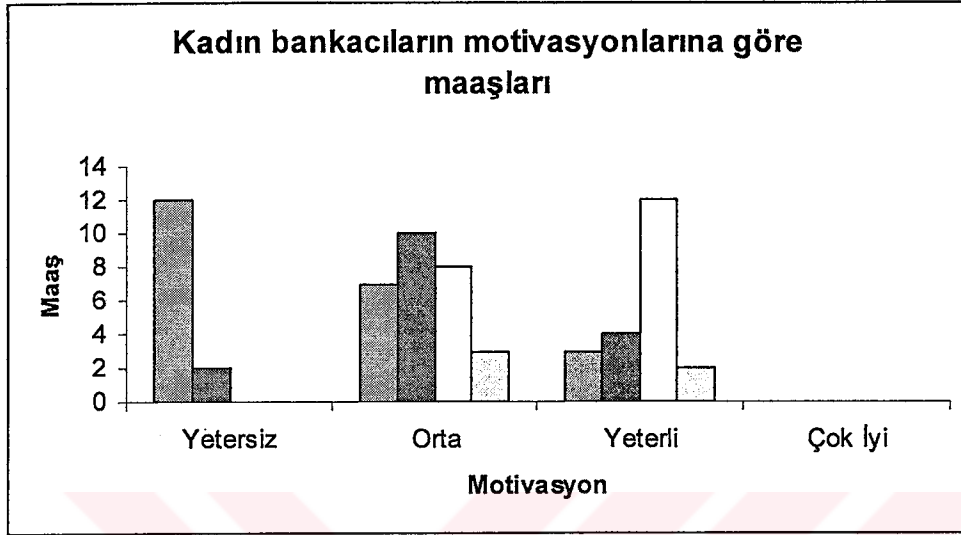
Sadece ankete katılan 26-35 yaş arasındaki bankacıların motivasyonlarını yetersiz olarak değerlendirmesi, genç bankacıların umutlu ve belli yaşa ulaşan bankacıların da durumuna alışık olduğu sonucunu ortaya koyuyor.

Benzer durum başka bir bankaya geçme isteğinde de ortaya çıkıyor ve tüm yaş grupları başka bir sektöre geçmek istiyor.

26-30 yaş arası çalışanlar gelecekte kariyer olanaklarının “daha kötü” olacağını düşünüyor.

Emekli olmaya hazırlanan yaş grubu olan 41 yaş üstü bankacıların ise yüzde 52,94'ü, gelecekte motivasyonun daha kötü olacağını savunuyor.

Şekil 4.3. Kadın Bankacıların Motivasyonlarına Göre Maaşları



Kaynak: www.insankaynaklari.com.tr

- Ankete katılanların yüzde 35,8'i sosyal olanakları yeterli bulurken, katılımcıların yüzde 20,1'inin soruya cevap vermemesi ise kararsızlığı ortaya çıkarıyor.
- Çalışmada alınan maaşların pozisyonlara göre dağılımında anlamlı bir sonuç çıkmıyor.
- Ancak, insan kaynakları departmanında çalışanların yüzde 80'i aldıkları maaşı yeterli görüyor.
- Aynı zamanda teftiş, iç denetim ve risk departmanları çalışanlarının da yüzde 41,18'i maaşlarını yeterli görüyor.
- Hazine departmanı çalışanları ise maaşlarını yeterli bulmuyor.
- Araştırmanın en ilginç sonucu ise şu: Bankacılar mutsuz olduklarını söylerken, yöneticiler ise bankacıların çoğunun mutlu olduğunu dile getiriyor. Çalışanlarına yeterli destek ve teşvikin verildiğini düşünüyorlar [www.insankaynaklari.com/cn/contentBody.asp].
- Yine Türkiye'de yapılan bir araştırma özel ve yabancı bankalarda kadın çalışan sayısının erkekleri aştığını gösteriyor. Özel bankalarda 36 bin kadın, 34 bin 500 erkek personelin

olduğunu bu sonuç da bize bankacılık sektöründe hakimiyetin kadınlara doğru kaydığını gösteriyor.

- Ancak bu olumlu gelişme özel ve yabancı sermayeli bankalarda söz konusu iken kamuda ve yatırım bankalarında ise hala erkek egemenliği devam etmekte.
- Aynı zamanda 49 banka genel müdürünün sadece dördünün kadın olması da, kadın çalışan sayısındaki artışın yönetim kademesine aynı düzeyde yansımadığını gösteriyor.
- Halen sektörde çalışanların 55 bin 341'i, yani yüzde 45'i kadınlardan oluşurken, bu oran 2002 sonunda yüzde 44 düzeylerinde idi.
- Bankada çalışan bayanların sayılarının artmasındaki neden ise, özel sermayeli bankalarda çalışan personel yapısında kadın lehine gelişmeler gösteriliyor.
- Türkiye İş Bankası'nda 7 bin 821 kadın, 7 bin 729 erkek, Yapı ve Kredi Bankası'nda 5 bin 843 kadın, 4 bin 699 erkek, Türkiye Garanti Bankası'nda 4 bin 481 kadın ve 3 bin 6634 erkek personel görev yapıyor. Bankacılık sektörünün büyüklerinden Akbank'ta ise erkekler ağırlıkta. Söz konusu bankada halen 5 bin 617 erkek personele karşın kadın çalışan sayısı 4 bin 347, yabancı sermayeli bankalarda da kadın çalışan sayısı erkeklerden fazla. Toplam 5 bin 481 kişinin çalıştığı yabancı sermayeli bankalarda, kadınların sayısı 2 bin 948'e yükseldi. Geçen yıl bu sayı 2 bin 852 düzeyinde bulunuyordu. Yabancı sermayeli bankalardaki istihdamın büyük bölümünü ise HSBC Bank sağlıyor. HSBC Bank'ta halen 1886 kadına karşın 1591 erkek personel görev yapmakta.

Kamu bankaları ile yatırım bankalarında ise erkek egemenliği söz konusu araştırma sonuçlarına göre kamu bankalarında istihdam edilen toplam 37 bin 994 personelin 12 bin 406'sı kadın olmasına karşın 25 bin 588'i erkek. Yatırım bankalarında ise erkeklerin sayısı 1594 olan kadın sayısından bir kat fazla 3 bin 48.

Yine araştırma kamuda erkeklerin egemen olduğunu gösteriyor. Kamu bankalarında kadın genel müdür bulunmazken, yine aynı özellikteki yatırım bankalarında iki kadın genel müdür görev yapıyor. Çalık Yatırım Bankası'nda Bengü Çolakoğlu, Deutsche Bank'ta ise Dilek Yardım genel müdür olarak görev alıyor.

Bankacılık sektöründe de hâkimiyet kadınlara doğru kayıyor Özel ve yabancı sermayeli bankalarda kadın çalışanların sayısı erkekleri aşarken, kamuda ve yatırım

bankalarında ise hâlâ erkek egemenliği sürüyor. Buna karşın kadın çalışan sayısındaki artış yönetim kademesine aynı düzeyde yansımada. Türkiye'de halen faaliyet gösteren toplam 49 banka genel müdürünün yalnız dördü kadın. Kasım 2000 ve Şubat 2001 krizlerinin odağında yer alan bankacılık sektörü, istihdam konusunda en çok sıkıntılı yaşayan sektörlerin başında geliyor. Yalnız kamu bankalarında 62 bin olan personel sayısı 40 binin altına geriledi(TMSF) bünyesine alınan bankalardaki 38 bin civarındaki personelin de 10 bini işlerini koruyabilmişti.

Bankacılık sektöründe çalışanlarda kadın ağırlığı her geçen gün artıyor. Halen sektörde çalışanların 55 bin 341'i, yani yüzde 145'i kadınlardan oluşuyor. Bu oran 2002 sonunda yüzde 44 düzeyinde bulunuyordu.

Bu artışta, özel sermayeli bankalarda çalışan personel yapısında kadın lehine gelişmeler etken oldu. 2002 yılı sonunda 33 binde eşitlenen kadın-erkek personel sayısı, 2003 yılı sonunda 36 bin 97 kadın çalışana karşı 34 bin 517 erkek personel rakamına ulaştı.

Türkiye İş Bankası'nda 7 bin 821 kadın, 7 bin 729 erkek, Yapı ve Kredi Bankası'nda 5 bin 843 kadın, 4 bin 699 erkek. Türkiye Garanti Bankası'nda 4 bin 481 kadın ve 3 bin 664 erkek personel görev yapıyor. Bankacılık sektörünün büyüklerinden Akbank'ta ise erkekler ağırlıkta. Söz konusu bankada halen 5 bin 617 erkek personele karşın kadın çalışan sayısı 4 bin 347. Yabancı sermayeli bankalarda da kadın çalışan sayısı erkeklerden fazla. Toplam 5 bin 481 kişinin çalıştığı yabancı sermayeli bankalarda, kadınların sayısı 2 bin 948'e yükseldi. Geçen yıl bu sayı 2 bin 852 düzeyinde bulunuyordu. Yabancı sermayeli bankalardaki istihdamın büyük bölümünü ise HSBC Bank sağlıyor. HSBC Bank'ta halen 1886 kadına karşın 1591 erkek personel görev yapıyor.

Kamu bankaları ile yatırım bankalarında ise erkek egemenliği devam ediyor. Kamu bankalarında istihdam edilen toplam 37 bin 994 personelin 12 bin 406'sı kadın olmasına karşın 25 bin 588'i erkek. Yatırım bankalarında ise erkeklerin sayısı 1594 olan kadın sayısından bir kat fazla: 3 bin 48.

Sektörde kadın çalışanların ağırlığı artarken, üst yönetimdeki temsil toplamı yansıtmaktan uzak kalıyor. 49 banka genel müdürünün yalnız dördü kadın. Erkek egemen kamu bankalarında kadın genel müdür bulunmazken, yine aynı özellikteki yatırım bankalarında iki kadın genel müdür görev yapıyor. Çalık Yatırım Bankası'nda Bengü Çolakoglu, Deutsche Bank'ta ise, Dilek Yardım genel müdür olarak görev alıyor. Çalışan sayısında kadın ağırlıklı HSBC'de Piraye Antika, Habibbank'ta ise Ayşe Şebnem Türkay halen genel müdür olarak görevini sürdürüyor. [www.insankaynaklari.com]

4.5. Araştırmanın Amacı

“Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar- Bankacılık sektöründe anket olay incelemesi” konulu araştırma, eğitim ile istihdamın uyumlaştırılması çerçevesinde kadın istihdamının artırılması amacına katkıda bulunmak üzere; toplumda genel olarak gözlenen cinsiyete dayalı ayrımcılığını çalışma yaşamına taşıyan nedenleri ortaya çıkarmayı hedeflemiştir. Bu araştırma, bankacılık mesleğindeki kadınların karşılaştıkları engelleri saptamak ve bunların ortadan kaldırılabilmesi için gerekenlerin bir listesini hazırlamak üzere kurgulanmıştır.

Araştırma alanı olarak bankacılık sektörünün seçilmesinin nedenleri ise şunlardır. İlk neden, ülkemizde içinde bulunulan dönemde özelleştirme konusunda yaşanan çalkantı ve belirsizliklerin bankacılık dışındaki kamu kuruluşlarında, böyle bir araştırmada sağlıklı sonuçlara varılmasını engelleyebileceği düşüncesidir. İkincisi, bankacılık sektörünün hem kamusal hem özel alanda kadınların yaygın ve yoğun olarak yer aldıkları bir sektörle aynı işleri yapıyor olmalarından dolayı, iki cinsin birbirine rakip konumda bulunmasıdır. Dördüncüsü, bankacılık sektöründe kadın ve erkek çalışanların sayılarının birbirine yakın olması, ayrıca her eğitim düzeyinde kadın istihdamının bu sektörde yer alması buna ek olarak kadın yöneticilerinde bulunmasını söyleyebiliriz. Böylece, erkek yöneticilerin yanı sıra kadın yöneticilerin de çalışanlara karşı tutumları görülebilir olmuştur. Son olarak bankacılık sektörü, yerleşmiş kurumsal yapısıyla kaba ayrımcılığa yer vermemektedir. O nedenle cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda dünün veya bugünün değil, yarının sorunlarını sergilemek bakımından uygun bir ortam yaratmaktadır.

Bu çalışma yapılırken T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün "Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık" kitabı baz olarak alınmıştır. Bu kitapta 2000 yılında yapılan çalışma sonucunda bankacılık sektöründe cinsiyet ayrımı var şeklinde bir sonuca varılmıştır. Bizim amacımız ise Adapazarı'ndaki bankalarda bu ayrımın olup olmadığını ortaya koymaktır.

4.6. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evreni Sakarya'nın Adapazarı ilçesinde yer alan toplam on üç banka şubesindeki bayan çalışanlar olarak belirlenmiştir. (Ziraat Bankası, Dışbank, Oyak bank, Anadolu Finans, Yapı ve Kredi Bankası, Finans Bank, Koç Bank, Halk Bankası, HSBC, Şeker Bank, Garanti Bankası, Akbank, Pamukbank). Söz konusu olan bankalarda izindekilerin harici tüm bayan çalışanlara ulaşılmıştır. Bu bankalardan Akbank'da 9 bayan 10 erkek, Yapı ve Kredi Bankası'nda 20 bayan 2 erkek, Finansbank'da 11 bayan 9 erkek, Koçbank'da 5 bayan 10 erkek, Garanti Bankasında 14 bayan 9 erkek, Anadolu Finans'da 2 bayan 8 erkek, Dış Bank'da 4 bayan 8 erkek, Pamukbank'da 8 bayan 5 erkek, Oyak Bank'da 5 bayan 8 erkek, Halk Bank'da 4 bayan 10 erkek, Ziraat Bankası'nda 10 bayan 12 erkek, Şeker Bank'da 5 bayan 6 erkek çalışan bulunmaktadır.

4.7. Araştırmanın Hipotezi

H_0 : Cinsiyete dayalı bir ayrımcılık uygulaması yoktur (savunduğumuz hipotez).

H_1 :Cinsiyete dayalı bir ayrımcılık vardır (baz alınan kitaptaki hipotez).

4.8. Araştırma Yöntemi ve Örneklem Seçimi

Bu araştırmada örneklem seçimi aşamasında on üç bankada çalışan bayan personele uygulanmıştır. Toplam 77 bankacı bayan çalışana bu anket uygulanmıştır.

Anket verileri SPSS 11.0 For Windows ile değerlendirilmiş, anketin güvenilirlik katsayısı Alfa 0,65 olarak bulunmuştur.

4.9. Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırmada kamuya ve özele ait olmak üzere toplam on üç banka tespit edilerek anketler bu on üç banka tespit edilerek anketler bu on üç bankada uygulanmış ve sonuçlar yalnızca bu bankalar için çıkarılmıştır.

Sakarya'nın tüm ilçelerinde anketlerin uygulanması ile elde edilebilecek bilgiler şüphesiz daha kapsamlı bilgiler verecektir.

Bu araştırmada anketlerdeki sorularda daha çok bayan çalışanları ortamda cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarını ortaya çıkaracak sorular üzerinde durulmuştur.

Anket uygulaması sırasında Adapazarı'ndaki İş Bankasında bir tek sorun yaşanmış bu banka böyle bir uygulamaya katılmayı yasak gerekçesiyle ret etmiştir.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

5.1. Anket Sonuçları

Tablo 5.1. Deneklerin Yaş Dağılımı

	Kişi	Yüzde
20-25	17	22,1
26-30	33	42,9
31-35	18	23,4
36-40	6	7,8
41-45	3	3,9
Toplam	77	100,0

Anketimize katılan 13 bankadaki bayan çalışanların yaşlarının yüzdesi tabloda görüldüğü gibi % 22.1'i 20-25 yaş dilimindeyken, %42.9'u 26-30 yaş diliminde, %23.4'ü 31-35 yaş diliminde, %7.8'i 36-40 yaş diliminde %3.9'u ise 41-45 yaş dilimindedir.

Tablo 5.2. Deneklerin Doğum Yeri

	Kişi	yüzde
İl	61	79,2
İlçe	16	20,8
Toplam	77	100,0

Anketimize katılan deneklerin %79.2'sinin doğum yeri il iken, %20.8'inin doğum yeri ilçedir.

Tablo 5.3. Deneklerin Medeni Durumu

	Kişi	Yüzde
Cevapsız	1	1,3
Bekar	26	33,8
Boşanmış	2	2,6
Eşi Ölmüş	1	1,3
Evli	47	61,0
Toplam	77	100,0

Anketimize katılan deneklerin medeni durumları tabloda görüldüğü gibi %33.8'i bekar, %2.6'sı boşanmış, %1.3'nün eşi ölmüş, %61'i evli iken %1.3 soruyu cevapsız bırakmıştır.

Tablo 5.4. Deneklerin Eğitim Durumu

	Kişi	Yüzde
Cevapsız	1	1,3
Lise	22	28,6
Üniversite	53	68,8
Master-Doktora	1	1,3
Toplam	77	100,0

Anketimize katılan deneklerin eğitim durumları tabloda görüldüğü gibi, %28.6'sı lise mezunu, %68.8'i üniversite mezunu, %1.3 ise master veya doktoralı iken, 1 kişi ise soruyu cevapsız bırakmıştır.

Tablo 5.5. Deneklerin Eşlerinin Mesleki Durumları

	Kişi	Yüzde
Cevapsız	27	35,1
Bankacı	7	9,1
Memur	8	10,4
İşçi	4	5,2
Esnaf	11	14,3
Mühendis	7	9,1
Diğer	13	16,9
Toplam	77	100,0

Anketimize katılan deneklerin eşlerinin mesleki durumları ise %9.1'i bankacı, %10.4'ü memur, %5.2'si işçi, %14.3'ü esnaf, %9.1'i mühendis, % 16.9'u diğer meslek gruplarındandır. Deneklerden 27 kişi ise bekar oldukları için soruyu cevapsız bırakmıştır.

Tablo 5.6. Deneklerin Çalıştıkları Kuruluştaki Unvanı

	Kişi	Yüzde
Memur	26	33,8
Şef Yrd.	14	18,2
Şef	15	19,5
Müdür Yrd.	8	10,4
Müdür	1	1,3
Diğer	13	16,9
Toplam	77	100,0

Deneklerin %33.8'i memur, %18.8'i şef yardımcısı, %19.5'i şef, %10.4'ü müdür yardımcısı, %16.9'u diğer cevabını verirken 1 kişi ise müdür yanıtını vermiştir.

Tablo 5.7. Deneklerin Daha Önce Çalıştıkları Sektör

	Kişi	Yüzde
Cevapsız	41	53,2
Sektör Dışı	16	20,8
Diğer Banka	20	26,0
Toplam	77	100,0

Deneklerin %20.8'i daha önce bankacılığın dışında bir meslekte çalışmışken, %26'sı bankacılık sektöründe çalışmıştır. %53.2'si soruyu yanıtsız bırakmıştır.

Tablo 5.8. Deneklerin Bankada Çalışma Süreleri

	Kişi	Yüzde
Cevapsız	5	6,5
0-5	32	41,6
5-10	27	35,1
10-15	5	6,5
15-20	7	9,1
20-25	1	1,3
Toplam	77	100,0

Deneklerimizin bankada çalışma süreleri %76.7'si 0-10 yıl dilimindeyken, %15.6'sı 10-20 yıl diliminde, %1,3'ü ise 20 yıl ve üzeri çalışmıştır.

Tablo 5.9. Deneklerin Çalışma Nedeni

	Kişi	Yüzde
Eğitim	8	10,4
Meslek Edinme	11	14,3
Hoşlanma	23	29,9
Kariyer	29	37,7
Evlilik	1	1,3
Ekonomik	5	6,5
Toplam	77	100,0

Deneklerimizin %10.4'ü çalışma nedeni olarak aldığı eğitimi gösterirken, %14.3'ü bir meslek edinme isteğini seçmiştir. %29.9'u neden olarak çalışmaktan hoşlanmayı, %37.7'si kariyer yapmak istediğini, %6.5'i ekonomik nedenlerden dolayı çalıştığını belirtirken 1 kişi ise daha iyi bir evlilik yapabilme umudunu neden olarak göstermiştir.

Tablo 5.10. Deneklerin Bankacılık Dışındaki Meslek Tercihleri

	Kişi	Yüzde
Cevapsız	2	2,6
Öğretmen	50	64,9
Memur	2	2,6
Serbest	11	14,3
Doktor	3	3,9
Ev Hanımı	2	2,6
Toplam	77	100,0

Anketimize katılan deneklerin %64.9'u bankacılık yerine öğretmenliği tercih ederken, %2.6'sı memur, %14.3'ü serbest, %3.9'u doktor, %2.6'sı ise ev hanımı olmak istediğini belirtmiştir. 2 kişi ise soruyu cevapsız bırakmıştır.

Tablo 5.11. Deneklerin Bankacılık Mesleği Tercih Etme Nedeni?

	Kişi	Yüzde
Başka iş bulamadım	8	10,4
Aldığım eğitim	16	20,8
Ailemde bankacı	8	10,4
İstediğim için	43	55,8
Ekonomik	2	2,6
Toplam	77	100,0

Deneklerin %10.4'ü mesleği tercih etme nedeni olarak “başka bir iş bulamadım”, %2.8'i “aldığım eğitimden dolayı”, %10.4'ü “ailemde bankacı olduğu için”, %55.8'i “istediğim için”, %2.6'sı “ekonomik nedenlerden” cevabını vermiştir.

Tablo 5.12. Deneklerin “Çalışma Yaşamınızda Cinsiyete Dayalı Bir Ayrımcılık Uygulaması Var mı?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

	Kişi	Yüzde
Evet	8	10,4
Hayır	51	66,2
Bazen	18	23,4
Toplam	77	100,0

Deneklerin %10.4'ü işyerinde cinsiyet ayrımı olduğunu belirtirken, %66.2'si hayır cevabını vermiştir. %23.4'ü ise ayrımının bazen olduğunu belirtmiştir.

Tablo 5.13. Deneklerin “Ücret Konusunda Cinsiyete Dayalı Bir Ayrımcılık Var mı?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

	Kişi	Yüzde
Evet	1	1,3
Hayır	76	98,7
Toplam	77	100,0

“Ücret konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık var mı?” sorusuna deneklerin %98.7'si hayır cevabını verirken, %1.3'ü ise evet cevabını vermiştir.

Tablo 5.14. Deneklerin “İşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması Söz Konusu Mu?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

	Kişi	Yüzde
Evet	6	7,8
Hayır	54	70,1
Bazen	17	22,1
Toplam	77	100,0

“İşlerin cinsiyete göre farklılaşması söz konusu mu?” sorusuna ankete katılanların %70.1’i “hayır”, %22.1’i “bazen” derken %7.8’i “evet” demiştir.

Tablo 5.15. Deneklerin “Eğitime Katılma Konusunda Cinsiyet Ayrımı Var mı?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

	Kişi	Yüzde
Evet	2	2,6
Hayır	75	97,4
Toplam	77	100,0

“Eğitime katılma konusunda cinsiyet ayrımı var mı?” sorusuna %97.4’ü “hayır” derken, %2.6’sı “evet” demiştir.

Tablo 5.16. “İşe alınırken bayan olmanız tercih nedeni oldu mu?” Sorusuna Verdikleri Cevaplar

	Kişi	Yüzde
Evet	21	27,3
Hayır	53	68,8
Bazen	3	3,9
Toplam	77	100,0

“İşe alınırken bayan olmanız tercih nedeni oldu mu?” sorusuna deneklerin %68.8’i “hayır”, %27.3’ü “evet”, %3.9’u ise “bazen” cevabını vermiştir.

Tablo 5.17. “Bayanların Cinsiyetinden Dolayı İş Kolay Terfi Düşüncesi Doğru mu?” Sorusuna Verilen Cevaplar

	Kişi	Yüzde
Evet	5	6,5
Hayır	62	80,5
Bazen	10	13,0
Toplam	77	100,0

Bu soruya deneklerimizin %80.5’i “hayır”, %10.3’ü “bazen”, %6.5’i “evet” cevabını vermiştir.

Tablo 5.18. “Cinsiyetinizden Dolayı Ezildiğiniz Ya Da Baskı Altında Hissettiğiniz Oldu mu? Sorusuna Verilen Cevaplar

	Kişi	Yüzde
Evet	3	3,9
Hayır	67	87,0
Bazen	7	9,1
Toplam	77	100,0

“Cinsiyetinizden dolayı ezildiğiniz ya da baskı altında hissettiğiniz oldu mu?” sorusuna %87’si “hayır”, %9.1’i “bazen”, %3.9’u “evet” demiştir.

Tablo 5.19. “Bayanların Daha Fazla İzin Ve Rapor Aldığı Düşüncesine Katılıyor musunuz?” Sorusuna Verilen Cevaplar

	Kişi	Yüzde
Cevapsız	1	1,3
Evet	16	20,8
Hayır	51	66,2
Bazen	9	11,7
Toplam	77	100,0

“Bayanların daha fazla izin ve rapor aldığı düşüncesine katılıyor musunuz?” sorusuna deneklerin %66.2’si “hayır”, %20.8’i “evet”, %11.7’si “bazen” cevabını verirken 1 kişi ise soruyu cevapsız bırakmıştır.

Tablo 5.20. “Herhangi Problemde Bunu Kime İletiyorsunuz? Kişinin Cinsiyeti Önemli mi?” Sorusuna Verilen Cevaplar

	Kişi	Yüzde
Cevapsız	20	26,0
Bayan	6	7,8
Erkek	4	5,2
Fark Etmez	47	61,0
Toplam	77	100,0

Deneklerin %61.'i sorunlarını ileteceği kişinin sorunlarını ileteceği kişide cinsiyet ayrımı yapmazken, %7.8'i "bayan" , %5.2'si "erkek" olmasını tercih etmiştir. %26'sı ise soruyu yanıtsız bırakmıştır.

Tablo 5.21. "Amirinizin Bayan Olmasını Tercih Eder misiniz?" Sorusuna Verilen Cevaplar

	Kişi	Yüzde
Cevapsız	2	2,6
Evet	18	23,4
Hayır	54	70,1
Fark Etmez	3	3,9
toplam	77	100,0

"Amirinizin bayan olmasını tercih eder misiniz?" sorusuna %70.1'lik çoğunluk "hayır", %23.4'ü "evet", %3.9'u "fark etmez" derken, %2.6'sı ise cevap vermemiştir.

Tablo 5.22. "Kızınızın Aynı Meslekte Olmasını İster misiniz?" Sorusuna Verilen Cevaplar

	Kişi	Yüzde
Cevapsız	9	11,7
Evet	14	18,2
Hayır	54	70,1
Toplam	77	100,0

Bu soruya deneklerin %70.1'i "hayır", %18.2'si "evet", %11.7'si ise soruyu cevapsız bırakmıştır.

Tablo 5.23. "Bayan Olmanız İletişim Kurmakta Etkili Oluyor mu?" Sorusuna Verilen Cevaplar

	Kişi	Yüzde
Evet	58	75,3
Hayır	19	24,7
Toplam	77	100,0

“Bayan olmanız iletişim kurmakta etkili oluyor mu?” sorusuna deneklerin %75.3’ü etkili olduğunu düşünürken, %24.7’si etkisiz olduğunu düşünmektedir.

Tablo 5.24. “Herhangi Problemde Bunu Kime İletiyorsunuz? Kişinin Cinsiyeti Önemli mi?” Sorusuna Verilen Cevapların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Herhangi problemde bunu kime iletiyorsunuz? Kişinin cinsiyeti önemli mi?					Toplam
Medeni Durumu		Bayan	Erkek	Fark etmez	
	Bekar	2	2	25	29
	Evli	4	2	41	47
Toplam		6	4	66	76

($\chi^2 = 19.770$; $df = 9$; $p = 0.019$)

Tablo 5.24.’de görüldüğü gibi deneklerin büyük bir çoğunluğunun problemini ilettiği kişinin cinsiyetini önemsemediği, 4’si erkek, 6’si ise bayan tercih ettiği sonucu ortaya çıkmıştır. 20 kişi ise bu soruyu yanıtsız bırakmıştır. Bu tabloya göre sorun iletilen kişinin cinsiyetinin önemsiz olduğu sonucunu çıkarabiliriz.

Tablo 5.25. “İşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması Söz Konusu mu?” Sorusuna Verilen Cevapların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

İşlerin cinsiyete göre farklılaşması söz konusu mu?					Toplam
Eğitim Durumu		Evet	Hayır	Bazen	
	Lise	1	17	4	22
	Üniversite	5	36	13	54
Toplam		6	53	17	76

($\chi^2 = 12.474$; $df = 4$; $p = 0.014$)

Tablo 5.25.’de görüldüğü gibi işlerin cinsiyete göre farklılaşma sorusunu deneklerin eğitim durumuna göre değerlendirdiğimizde, büyük bir çoğunluğun hayır cevabını verdiğini, bir kısmını bunun bazen olduğunu, çok az kesiminde evet cevabında

toplandığını görüyoruz. Sonuç olarak eğitim durumu ne olursa olsun çalışanların düşünceleri, işlerin dağıtımını esnasında cinsiyet ayrımı olmadığıdır.

Tablo 5.26. “Bayanların Cinsiyetinden Dolayı Kolay İş Kolay Terfi Düşüncesi Doğru mu?” Sorusuna Verilen Cevapların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

		Bayanların cinsiyetinden dolayı kolay iş kolay terfi düşüncesi doğru mu?			Toplam
		Evet	Hayır	Bazen	
Eğitim Durumu	Lise	1	19	2	22
	Üniversite	4	42	8	54
Toplam		5	61	10	76

($\chi^2 = 14.943$; $df = 4$; $p = 0.005$)

Yukarıda görüldüğü gibi eğitim durumu ne olursa olsun, bayan çalışanların büyük bir çoğunluğu hemcinslerinin daha kolay iş yada terfi ettikleri düşüncesine katılmazken bir kısmı da bu düşüncededir.

Tablo 5.27. “Kızınızın Aynı Meslekte Olmasını İster misiniz?” Sorusuna Verilen Cevapların Deneklerin Unvanlarına Göre Dağılımı

		Kızınızın aynı meslekte olmasını ister misiniz?		Toplam
		Evet	Hayır	
Kuruluştaki Unvanı	Memur	1	22	23
	Şef Yrd.		13	13
	Şef	6	8	14
	Müdür Yrd.	3	3	6
	Müdür		1	1
	Diğer	4	7	11
Toplam		14	54	68

($\chi^2 = 14.435$; $df = 5$; $p = 0.006$)

Tablo 5.27.’de görüldüğü gibi bankacı bayanların çok büyük kısmı kızlarının bankacı olmasını istemezken çok az kısmı ise bankacı olmasını istemektedir.

Tablo 5.28. “İşe Alınırken Bayan Olmanız Tercih Nedeni Oldu mu?” Sorusuna Verilen Cevapların Deneklerin Daha Önce Çalıştıkları Sektörlere Göre Dağılımı

		İşe alınırken bayan olmanız tercih nedeni oldu mu?		Toplam
Önceden başka işte çalışıldı mı?		Evet	Hayır	
	Sektör Dışı	4	12	16
	Diğer Banka	9	11	20
Toplam		13	23	36

($\chi^2 = 6.129$; $df = 2$; $p = 0.047$)

Tablo 5.28.’de görüldüğü gibi daha önce farklı sektörlerde çalışmış olanların büyük bir çoğunluğu işe alınırken sırf bayan olduklarından dolayı tercih edildiklerini düşüncesine katılmazken çok azı ise bu düşüncededir. Bu soruyu, daha önce bankada çalışmış olan bankacı bayanlara yönelttiğimizde ise yanıtlar birbirine yakındır. Sonuç olarak verilen cevaplar sektörlere göre değişmektedir.

Tablo 5.29. “İşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması Söz Konusu mu?” Sorusuna Verilen Cevapların Kıdeme Göre Dağılımı

		İşlerin cinsiyete göre farklılaşması söz konusu mu?		Toplam
Çalışma Süresi		Evet	Hayır	
	0-5	10	22	32
	5-10	7	20	27
	10-15	4	1	5
	15-20		7	7
	20-25	1		1
Toplam		22	50	72

($\chi^2 = 17.076$; $df = 8$; $p = 0.029$)

Genel olarak kıdem süreleri göz önüne alındığında çalışanlar işlerin cinsiyete göre farklılaşmadığı düşüncesindedirler.

Tablo 5.30. “Herhangi Problemde Bunu Kime İletiyorsunuz? Kişinin Cinsiyeti Önemli mi?” Sorusuna Verilen Cevapların Kıdeme Göre Dağılımı

Herhangi problemde bunu kime iletiyorsunuz? Kişinin cinsiyeti önemli mi?					Toplam
Çalışma Süresi		Bayan	Erkek	Fark etmez	
	0-5	4	1	27	32
	5-10	1	1	25	27
	10-15			5	5
	15-25	1	2	5	8
Toplam		6	4	62	72

($\chi^2 = 25.093$; $df = 12$; $p = 0.014$)

Kıdemleri ne olursa olsun, çalışanlar sorunlarını ilettiği kişinin cinsiyetine önem vermemektedir.

5.2. 2000-2004 Yıllarının Karşılaştırılması

Tablo 5.31. 2000-2004 Deneklerin Yaş Dağılımının Karşılaştırılması

	2000 yılı (%)	2004 yılı (%)
20-25	15	22
26-30	23	43
31-35	27	23
36-40	26	8
41-45	3	4
46-49	3	-
50-+	-	-
Cevapsız	3	-

2000 yılındaki anket sonuçlarına bakıldığında 20-25 yaş dilimindeki bayan çalışanların sayısı %15 iken bu oranın 2004 yılında %22'ye çıktığını, 26-30 yaş dilimindeki bayan çalışanların 2000 yılındaki oranı %23 iken, 2004 yılında %43'e çıktığı tablo 5.31.'de görülmektedir. Buda bize 2000 yılından 2004 yılına kadar genç bankacıların sayısının arttığını göstermektedir..

Tablo 5.32. 2000-2004 Deneklerin Medeni Durumlarının Karşılaştırılması

	2000 yılı (%)	2004 yılı (%)
Cevapsız	-	1
Bekar	36	34
Boşanmış	-	3
Eşi Ölmüş	5	1
Evli	56	61
Ayrı Yaşıyor	3	-

Medeni durum açısından bakıldığında 2000 yılından 2004 yılına kadar evli olan bankacıların sayısında artış olduğu görülmektedir.

Tablo 5.33. 2000-2004 Deneklerin Eğitim Durumunun Karşılaştırılması

	2000 yılı (%)	2004 yılı (%)
Cevapsız	-	1
Lise	18	29
Üniversite	78	69
Master-Doktora	4	1

Deneklerin 2000 yılındaki eğitim durumları ile 2004 yılındakini karşılaştırdığımızda, lise, üniversite ve masterlı bankacıların sayısında düşüş olduğu görülmektedir.

Tablo 5.34. 2000-2004 Deneklerin Çalıştıkları Kuruluştaki Unvanları

	2000 yılı (%)	2004 yılı (%)
Memur	20	34
Şef Yrd.	15	18
Şef	3	20
Müdür Yrd.	13	10
Müdür	5	1
Diğer	44	17

Memur, şef yardımcılığı ve şef unvanına sahip bankacı bayanların sayısında 2000 yılından 2004 yılına kadar büyük bir artış görülürken müdür yardımcılığı, müdür ve diğer unvana sahip olanların sayısında ise azalış görülmektedir.

Tablo 5.35. 2000-2004 Deneklerin Çalışma Nedenlerinin Karşılaştırılması

	2000 yılı (%)	2004 yılı (%)
Eğitim	8	10
Meslek Edinme	7	14
Hoşlanma	34	30
Kariyer	13	38
Evlilik	-	1
Ekonomik	10	7
Diğer	28	-

Deneklerin çalışma nedenlerini karşılaştırdığımızda kariyer yapma isteklerinde artış olduğu görülmektedir.



SONUÇ

Bankacılık; çalışanlarının çoğunun kadın olduğu sektörlerden biri. Kamu ve özel bankalarda çalışanlarının çoğunun kadın olması; çağdaşlığın(!) göstergesi ve cins ayrımcılığının ortadan kalktığına da bir göstergesi gibi gözükse de görüntüye aldanmamak gerekiyor. Bir bankaya girdiğimizde; girişte görevli bir erkek koruma görürüz, hemen sonrasında kadınların çokluğu göze çarpar. İlk başta dikkat çekici gibi gözükse de bir bankadan başka bir bankaya girdiğimizde aynı görüntüyle karşılaştığımızdan artık kadın çalışanların çokluğu dikkatimizi çekmeyecek kadar sıradanlasın Bankalarda kadın personel yoğunluğu bu kadar fazla olmasına rağmen, bankaların yönetim kadrolarının erkekler ordusundan oluşması cins ayrımcılığının bankacılık sektöründe su yüzüne çıkmasının göstergesidir. Farklı iş alanları da böyledir. İş kollarında çalışan kadınlarının sayısı her geçen gün artıp, kadınlar açısından iş alanları çoğalırken yönetim kadroları da kadınların yok denecek kadar az olması cins ayrımcılığının ortadan kalktığını düşünmek bir yana daha da keskinleştiğinin göstergesidir. Bir çok iş alanlarında olduğu gibi bankacılık sektöründe de kadınların yönetim kadrolarında yer almasını yasaklayan, kısıtlayan yönetmelik, tüzük, işleyiş, mevzuat söz konusu değil. Peki böyle olmasına rağmen kadınlar neden yönetim kadrolarında yoklar ya da yok denecek kadar azlar? Kadının ikinci cins olarak görülmesi, erkek egemen ideolojisinin yansımaları diyerek özetle cevabı vermiş oluruz. Bankacılık sektöründe kadınların yüksek kademelere gelmelerini engelleyen bir direnç söz konusudur. Bu gözle görülür, elle tutulur, ölçülebilir bir direnç değildir elbette. Aksine yok gibidir ancak sinsidir. Açık yüreklilikle ortaya çıkmaz. Kadınların üst kademelere çıkmasını engelleyen zihniyet, ataerkil sistemin ta kendisidir. Yapılan araştırmalarda kadınların örgüt içinde yükselmelerinin önündeki en önemli engel en üst kademelerde yani karar organlarında erkeklerin yer alması olarak gösteriliyor. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün Kadın İstihdamı Geliştirme Projesi kapsamında 16 ana başlık altında yapılan araştırmalardan biri de bankacılık sektöründe çalışan kadınların durumunu, bankacılık sektöründeki cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarını gözler önüne seriyor. Kamu ve özel bankalarda yapılan görüşmelerde elde edilen veriler doğrultusunda; "Erkek personele göre; kadın-erkek çalışanlar arasındaki ayrımcılık toplumsal yapıdan kaynaklanıyor. Yine erkek personele göre;

kadınların ikinci planda kalmalarının nedenleri; kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğü, hırslarının ve çabalarının azlığı" Görünen o ki; iş yaşamında erkekler, başarılı kadınları istisna olarak kabul ettiklerinden rakip görmüyorlar. Araştırmanın diğer verilerine göre çıkan sonuçlar şunlar: Kadın çalışanlar, yöneticilerinin kadın olmaları durumunda, kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarının daha kolay çözüleceği inancındalar. Genel siyasi yapı içinde işleyiş gösteren torpil mekanizmasının da yine erkeklerin lehine sonuçlar doğurduğuna işaret ediyor. Özellikle kamu bankalarında yönetimde erkek bakış açısının hakim olduğu, kadınların üst kademelere gelmeleriyle, kadın bakış açısının hakim olacağı görüşündeler. Diğer bir durumda kadınların hemcinslerine daha olumsuz yaklaşımları ve iş ilişkilerinde kadınların birbirlerini rakip olarak görmeleridir. Çağdaş bankalarda meslekte ilerlemede, kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlardan aynı performansı bekleyen, her personel için aynı kariyer olanaklarını sunan banka politikası karşısında, kadınların toplumsal yaşantılarından ve toplumsal rol algılamalarından ve beklentilerden kaynaklanan dezavantajlar söz konusu. Eşit fırsatlar, eşit imkanlar yaratıldığı düşünülüyorsa da, kadınların kendi denetimleri dışındaki yetiştirilme tarzı, ataerkil aile yapısı gibi sebepler kadınların baştan mağlubiyetlerini sağlamaktadır. Kadınlar, özel hayatlarında üstlenmek zorunda oldukları sorumluluklar nedeniyle baştan dezavantajlı olarak yarışa katılırlar. Kadınlar çok özel bir çaba harcayarak, özel yaşamlarından fedakarlıklar yaparak üst kademelere yükselme şansını elde edebilmektedirler.

"Bankacılık sektöründe çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığı sorunları" adlı bu çalışma yapılırken T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün "Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık" çalışması baz olarak alınmıştır. Bu kitap özel ve kamuya ait üç büyük bankada bayan çalışanların cinsiyete dayalı bir ayrımcılığa maruz kalıp kalmadığını ortaya çıkarmak adına bir anket uygulaması yapmış ve sonuç olarak "Bankacılık sektöründe çalışan bayanların cinsiyete dayalı bir ayrımcılığa maruz kaldığını" ortaya çıkarmıştır. Bu çalışma hazırlanırken amacımız Sakarya İline ait olan on üç banka şubesinde "cinsiyete dayalı ayrımcılık var mı?" bunu araştırmaktı. Bu nedenle hipotezimizi de bunu kabul ettik ve kitaptaki anket sorularının aynısını Sakarya İlindeki kamuya ve özele ait on üç banka şubesindeki bayan çalışanlara uyguladık, elde ettiğimiz sonuçlar ise şöyledi:

Sakarya ilindeki bankalarda çalışan bayanların büyük bir çoğunluğu 20-35 yaş dilimindedir. Bu bize genç bankacı bayanların sayısının arttığını göstermektedir.

Anketimize katılan deneklerin % 79,2'sinin doğum yeri il iken, % 20,8'inin doğum yeri ilçelerdir.

Araştırmaya katılan deneklerimizin % 61'i evli iken % 33,8'i ise bekadır.

Eğitim durumlarına baktığımızda ise % 68,8'i üniversite mezunu, % 28,6'sı lise mezunudur. Buradan eğitilmiş bayanların sayısının günden güne arttığı sonucuna varabiliriz.

“Eşlerinin mesleki durumlarının” belirlenmeye çalışıldığı soruda, acaba bankacılar bankacılarla mı? evleniyor bunu ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu oran ise % 9,1 çıkmıştır.

Deneklerin bankada çalışma süreleri ise şöyledir. % 6,7'si 0-10 yıl, % 15,6'sı 10-20 yıl, % 1,3'ü ise 20 yıl ve üzeri çalışmıştır. Bu da bize bayanların uzun yıllar bankacılığı tercih etmediği sonucunu gösteriyor. Bu sonucun çıkmasındaki neden, evlilik, çocuk bakımı nedeni ile işten ayrılmalardan olabilir.

Deneklerin büyük bir çoğunluğu bankacılık mesleğini “kariyer yapmak” amacı ile tercih etmektedir. 2. büyük neden ise çalışmaktan hoşlanmaktır.

Anketimize katılan deneklerimizin büyük bir çoğunluğu bankacılık mesleği yerine öğretmenliği tercih etmektedir. Bunun nedeni ise öğretmenin yarım gün olması, kadının evine vakit ayırabilmesine olanak tanınması ve kadının rol çatışmasını en az yaşadığı mesleklerden birinin öğretmenlik olmasını söyleyebiliriz.

Deneklerin çalıştıkları bankada cinsiyet ayrımı olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla sorulan sorularımızın ilki “çalışma yaşamında cinsiyete dayalı bir ayrımcılık var mı?” sorusudur. Bu soruya Sakarya'daki bankalarda çalışan bayanların % 66,2'si

hayır derken % 10,4'ü ise işyerinde cinsiyet ayrımının olduğunu söylemiştir. Bu verilen cevapların ışığında Sakarya ilindeki bankalarda cinsiyet ayrımı yoktur sonucunu çıkarabiliriz.

“Ücret konusunda bir ayrımcılık var mı?” sorusuna da % 98,7’si hayır demiştir.

“İşlerin cinsiyete göre farklılaşması söz konusu mu” sorusunun sorulmasındaki amaç ise acaba bankalarda işler “kadın işi”, “erkek işi” diye mi? ayrılıyor, bunu belirlemektir. Çıkan sonuç ise % 70,1’i bu soruya “hayır” demiştir.

“Eğitime katılma Konusunda Cinsiyet Ayrımı Var mı?” sorusuna verdikleri cevaplar ise % 97,4’ü “hayır” demiştir. Eğitim konusunda da Sakarya’daki bankalarda ayrım söz konusu değildir.

“İşe alınırken bayan olmanız tercih nedeni oldu mu?” sorusuna yine deneklerin % 68,8’i “hayır” demiştir. Bu da bize bayanların sırf bayan olduklarından dolayı işe alınmadıklarını gösteriyor.

“Bayanların cinsiyetlerinden dolayı daha kolay iş bulabildikleri ve daha kolay terfi edebildikleri düşüncesi doğrumu” sorusuna ise deneklerimizin % 80,5’i “hayır” demiştir. Bu da bize bayanların sırf cinsiyetlerinden dolayı iş bulabildikleri ve terfi imkanlarının daha kolay iş bulabildikleri ve terfi imkanlarının daha kolay olduğu düşüncesinin doğru olmadığı sonucuna varmamıza neden oluyor.

“Bayanların daha fazla izin ve rapor aldığı düşüncesine katılıyor musunuz?” sorusuna verilen cevaplar ise % 66,2 ‘si hayır diyor ve bu düşünceye katılmadığını belirtiyor.

“Herhangi problemde bunu kime iletiyorsunuz? kişinin cinsiyeti önemli mi?” sorusuna ise deneklerimizin büyük bir çoğunluğu sorununu ilettiği kişinin cinsiyetinin önemli olmadığını, bir kısmı ise kadınsal problemler konusunda konuştuğu kişinin bayan olmasını istediğini belirtiyor. Ancak genel olarak büyük bir çoğunluk cinsiyet konusuna “fark etmez” cevabını veriyor.

“Amiriniz bayan olmasını tercih eder misiniz? sorusuna verilen cevaplar ise ilginç, % 70,1’i bu soruya “hayır” derken % 23,4’ü ise “evet” demiştir. Buradan çıkan sonuç bayan çalışanlar amirlerinin bayan olmasını istemiyor. bu sonucun altındaki neden ise şu olabilir: Bayanlar belirli bir noktaya geldikleri zaman o noktada “tek olmak, tek kalmak” şeklinde bir yapı sergileyebiliyorlar. Bu durum “kraliçe arı sendromu” şeklinde belirtiliyor. Bu nedenle bayan yönetici, kendisinden alt seviyedeki bayanları desteklememek şeklinde bir davranış gösterebiliyor. yöneticinin bu şekilde davranmasının nedeni ise “eğer ben hem cinslerimi desteklersem bu erkek çalışanlar tarafından ayrımcılık şeklinde yorumlanabilir” düşüncesidir. Bu nedenle bayan çalışanlarda benim amirim bayan ama bana “daha kötü davranıyor” düşüncesi ile “amirinin bayan olmasını istemeyebilir”.

“Kızının aynı meslekte olmasını ister misiniz?” sorusuna deneklerin % 70,1’i hayır demiştir. Bankacı bayanlar kızlarının da bankacı olmasını istemiyor. Aslında bu da ilginç bir durum. Bir taraftan bayan çalışanlar bankalarında cinsiyet ayrımının olmadığını söylüyor, hallerinden memnun bir tavır sergiliyor diğer tarafından bu mesleği kızlarının yapmasını istemiyor. Bunun nedeni ise bankacılığın yorucu, yıpratıcı bir meslek olması, kasanın tutmaması durumunda geç saatlere kadar bankada kalınması, bu nedenle evine ve ailesine yeterince vakit ayıramamasından dolayı bankacı bayanların kız çocuklarının bu mesleği yapmasını istemeyebilir.

Tüm bu sonuçlar ışığında “Sakarya ilindeki çalışan kadınlar için cinsiyet ayrımcılığı olmadığı sonucu çıkmaktadır” diyebiliriz.

Bu durumda bu çalışma yapılırken baz olarak alınan kitabın hipotezi olan H_1 : cinsiyete dayalı bir ayrımcılık vardır” hipotezini biz Sakarya ilindeki bankalara uyguladığımız anket sonuçlarına göre red ediyoruz ve H_0 : cinsiyete dayalı bir ayrımcılık uygulaması yoktur hipotezini kabul ediyoruz.

Sakarya ilinde elde ettiğimiz bu “cinsiyete dayalı bir ayrımcılık yoktur” sonucu günden güne çalışma yaşamında iyileşmelerin arttığının bir göstergesidir. Dileğimiz bu konuda yapılacak yeni çalışmalar ve atılacak yeni adımlarla daha iyiye gidilmesi daha fazla bayan çalışanın çalışma hayatına katılmasının sağlanmasına çalışılmasıdır

KAYNAKLAR

- ACAR, Fatma**, “Turkish Women in Academia”, Roles and careers, METU Studies in Development, 10, 1993.
- ALTAN, Şengül, ERSÖZ, Aysel**, “Kadının Çifte Yükümlülüğü,” Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, Sayı: 2, Mart 1994.
- ANKER, R ve diğerleri**, “Biases in Measuring the Labor force Result of a Method Test Survey in utar Pradesh, Cilt. 126, Sayı: 2.
- ARIKBAY Canan**, “Yaşam Kalitesi İçin Gıda Ürünleri Arz veTüketim Güvenliği”, Ergonomi ve Yaşam Kalitesi, MPM Yayınları, Yay. No. 622, Ankara-1998.
- AYTAÇ Serpil**, Çalışma Yaşamında Kariyer, Yönetimi, Planlanması, Geliştirilmesi ve Sorunları, Yöneticinin Kitaplığı Dizisi. Epsilon Yayınları, İstanbul-1997.
- AYTAÇ Serpil**, “Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer”,Türkiye’de Kadın İşgücü ve Seminerleri I-II, TİSK Yayınları, Yay.No. 192, Aralık-1999.
- AZİZ, Aysel**, “Kadın ve Yabancılaşma”, Necla Arat, Türkiye’de Kadın Olmak, Say Yayınları, s. 135-145, İstanbul.
- BETZ, E. Nancy, FİTZGERALD,F. Louise**, The Career Psychology of Women, Academic Press. Inc., 1987
- BIÇAKÇI Ulaş**, Paradigma ve Yaşam Kalitesi, Sistem Yayıncılık, İstanbul-2001.
- BOONE E. Louse & David L.KURTZ**, Management, 4th Edt., McGraw Hill, NewYork, 1992

Capital Dergisi , “Cam Tavan Sendromu”, Sayı.8, 1997.

Capital Dergisi, “Hedefteki Kadın” Yıl:4, Sayı.5, 1995.

CARLSON, Dawn S., Family Conflict in the Organization: Do life Dole Calues Make a Differencet Journal of Management, Sep. 2000.

CASCIO, Wayne F., Managing Human Resources, 3rd Edt. Mc. Graw Hill, 1992.

ÇARIKÇI, İlker, “İş-Aile Çatışmaları, Etkileşim, Süreç ve Nedenler:Türkiye’de Banka Çalışanlarında Bir Uygulama, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 24-26 Mayıs 2001, İstanbul-2001.

ÇİFTÇİ, Dilek, Çalışma Yaşamında Kadın Düşünceler”, Ege Üniversitesi Basın Yayın Yüksek Okulu Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 3, Şubat-1989.

ÇİFTÇİ, Oya, “Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar, TODAİE Yayınları, Yayın No: 200, Ankara-1982.

Devlet İstatistik Enstitüsü, Hane Halkı İşgücü Anketi, Nisan 2000, Ankara.

Devlet İstatistik Enstitüsü, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları, Ankara-2001.

ECEVİT, Yıldız., Türkiye’de Kadın İşçiler, Türk-İş, Ankara-2000.

EKİN, Nusret., “Türkiye’de İstihdam Güvenliği”, Fındıkoğlu Armağanı, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2260, Fakülteler Matbaası, İstanbul-1994.

EKİN, Nusret., Türkiye’de İstihdam Güvenliği, Fındıkoğlu Armağanı, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Fakülteler Matbaası, İstanbul-1997.

EYÜBOĞLU, Dilek, “Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler”, MPM Yayın No: 637, Ankara-1999.

GIDDENS Anthony, Yay. Hazırlayan: Hüseyin Özel ve Cemal Güzel, Sosyoloji, Ayraç Yayınevi, Ankara-2000.

GREENHAUS J.H. & PARASURMAN S. & GRANROSE C.S. & RABINOWITZ S. & BEUTELL, N.J., “Sources Of Work Family Conflict Among Two Careed Couples”, Journal Of Vocational Behavior, 1989.

GRIFFIN, Ricky W., Management, 4th Edt., Texas, 1993.

Hane Halkı İşgücü Anketi, Ekim-2002.

HERTZ, Rosanna, More Equal Than Others, Women and Men in Dual-Career Marriages, University of California Press,1986.

HIGGINS, Christopher A. & DUXBURY, Linda E., “Work Family Conflict:A Comparison of Dual Career and Traditional-Career Men,” Journal of Organizational Behavior, Vol.13, 1992.

JACKSON, S.E. & ZEDECK, S. & SUMMERS, E., “Family Life Distruptions:Effects Of Job Induced Structual And Emotional Interefence”, Academy Of Management Journal, 1985.

KORAY, Meryem, “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 25, Sayı:1, Ankara, Mart 1992.

KORAY, Meryem, “Türkiye’de Kadınlar”, Yeni Yüzyıl, Türkiye’nin Sorunları Dizisi-4, 1993.

KORAY Meryem&DEMİRBEK Sevdâ&DEMİRBEK Tunç, Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği,T.C.Başbakanlık KSSGM, Ankara-1999.

KORAY Meryem, Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi, Bursa-2000.

KORAY, Meryem, “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri” Amme İdaresi Dergisi, Cilt 25, Sayı 1, Mart 1992, Ankara-1992.

NOE, Raymond A.& HOLLENBECK,John R.& GERHART Barry& WRIGHT,Patrick M., Human Resource Management, Second Edt., Irwin/McGraw-Hill Comp., USA, 1996

ÖZGÜVEN, Bilal Murat, Toplum Bilimlerine Giriş, Ata Ofset Matbaacılık, Yenişehir-1989.

PALMER, Margaret & HYMAN, Beverly, Yönetimde Kadınlar, Çev. Vedat Üner, Rota Yayınları, İstanbul-1993.

PUR, Necla&SAVRAN Canan&KUŞİN İclal&BALCI Zeynep, “20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar Ve Gelecek, “Türkiye’de Çeşitli Sosyal, Kültürel Faktörler Açısından Ev Kadınlığı Tutum Özelliğinin İncelenmesi, TODAİ, Yayın No:285, İnsan Hakları Araştırma Ve Derleme Merkezi Yayın No:16, Ankara-1998.

RAZON, Norma., “Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, Aile ve Çocuk, Ak Yayınları, 1983.

SCHULZE Nergis, “Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak İşin İnsancillaştırılması”, Ergonomi ve Yaşam Kalitesi, MPM Yayınları, Yay. No. 622.

SEYMEN, Yaşar, Kadın ve Sendika, Sosyal Demokrasi Yayınları, Ankara, Aralık-1992.

SSK İstatistik Yıllığı, 2001.

TINAR, M. Yaşar, Çalışma Psikolojisi, İzmir-1996.

TOKOL Aysen, “Dünya’da Kadın İşgücü”, Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri, TİSK I-II, Tisk Yayınları, Yay.No. 192, Aralık-1999.

Türkiye Cumhuriyeti Başkanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Cem Web Ofset, Ankara, Ocak 2000.

VINNICOMBE, Susan&COLWILL, Nina L., The Essence of Women in Management, Prentice Hall,1995.

WAHL, Anne, “Çalışan Kadınlar” Avrupa,1984.

World Bank, World Development Report Altacking Poverty, Oxford, Oxford University Pres for the World Bank.

DİĞER KAYNAKLAR

www.insankaynaklari.com/cn/contentBady.asp

<http://www.kidog.org.tr>

<http://www.kssgm.gov.tr>

www.gulsehri.com/calisankadin.htm

www.basakekonomi.com.tr/arsiv/oecd.htm

www.denizfeneri.org.tr/15

www.20.uludağ.edu.tr

www.sabah.com.tr

www.demanu.com.tr/rojazete/

TABAK, Filiz, Women Top Managers in Different Types and Sizes of Industry in Turkey, B.Ü. Yayınlanmamış Master Tezi, İstanbul-1985.

YURDAKUL, Sabahat, “Çalışan Kadının Korunması”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul-1994.

EKLER

Anket Çalışmamızın Amacı Bankacılık Sektöründeki Kadın Çalışanların Sorunlarını Ortaya Koymaktır. Değerlendirmede gizlilik esastır ve işyerindeki durumunuzu hiçbir şekilde etkilemeyecektir. Anketimizdeki soruları dikkatle okuyarak size uygun seçeneği işaretleyiniz.

1. Yaşınız? ☐ 20-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35

☐ 36-40 ☐ 41-45 ☐ 50 - +

2. Doğum Yeri? ☐ İl ☐ İlçe

3. Medeni durumunuz? ☐ Bekar ☐ Boşanmış
☐ Eşi Ölmüş ☐ Evli ☐ Ayrı Yaşıyor

4. Eğitim durumunuz? ☐ İlköğretim
☐ Lise Altı ☐ Lise ve Dengi Meslek Okulu
☐ Üniversite ☐ Master-Doktora

5. Eşinizin mesleki durumu?
☐ Bankacı ☐ Memur ☐ İşçi
☐ Esnaf ☐ Mühendis ☐ Doktor
☐ Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

6. Çalıştığınız kuruluştaki unvanınız?
☐ Memur ☐ Şef Yardımcısı ☐ Şef
☐ Müdür Yardımcısı ☐ Müdür
☐ Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

7. Daha önce başka bir işte çalıştınız mı? Kaç yıl?

Sektör Dışında

Diğer Bankalarda

8. Bu Bankada kaç yıldır çalışıyor sunuz?

- ☐ 0-5 ☐ 2-10 ☐ 10-15
☐ 15-20 ☐ 20-25 ☐ 25-ve +

9. Çalışma nedeniniz?

- ☐ Alınan Eğitimi Değerlendirme İsteği
☐ Bir Meslek Edinme İsteği
☐ Çalışmaktan hoşlanma (üretken olma isteği)
☐ Kariyer yapma isteği
☐ Daha iyi bir evlilik yapabilme umudu
☐ Ekonomik zorunluluk nedeniyle
☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....

10. Bu mesleği yapmasaydınız neyi tercih ederdiniz?

- ☐ Öğretmen ☐ Memur ☐ Serbest ☐ Doktor ☐ Ev
Hanımı
☐ Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

11. Bu mesleği neden tercih ettiniz?

- ☐ Başka bir iş bulamadığım için.
☐ Aldığım eğitimden dolayı
☐ Ailemde Bankacı olduğu için
☐ İstedğim için
☐ Ekonomik nedenlerden

EVET HAYIR BAZEN

12. Çalışma yaşamınızda cinsiyete dayalı

bir ayrımcılık uygulamasının olduğunu ☐ ☐ ☐
düşünüyor musunuz?

13. Bankanızda ücret konusunda cinsiyete

dayalı bir ayrımcılık uygulamasının ☐ ☐ ☐

olduğunu düşünüyor musunuz?

14. Bankanızda işlerin cinsiyete göre
farklılaşması söz konusu mu?

☐ ☐ ☐

15. Bankanızda eğitimlere katılma
konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık
olduğunu düşünüyor musunuz?

☐ ☐ ☐

16. Bayan olmanız işe alınırken tercih
nedeni oldu mu?

☐ ☐ ☐

17. Bayanların sırf cinsiyetinden dolayı kolay
iş bulabildikleri ve daha kolay terfi
edebildikleri düşüncesine katılıyor musunuz?

☐ ☐ ☐

EVET HAYIR BAZEN

18. Bankanızda cinsiyetinizden dolayı
ezildiğiniz ya da kendinizi baskı altında
hissettiğiniz oldunuz mu?

☐ ☐ ☐

19. Bayan çalışanların daha fazla izin ve
rapor aldığı düşüncesine katılıyor musunuz?

☐ ☐ ☐

20. Herhangi bir probleminiz olduğunda bunu kime iletiyorsunuz?

Bu kişinin bayan mı yoksa erkek mi olmasını tercih edersiniz?.....

Neden?.....

.....

EVET

HAYIR FARKETMEZ

21. Amirinizin bayan olmasını tercih eder misiniz?

☐☐☐

22. Kızınızın (Varsa) aynı meslekte olmasını ister misiniz?

☐☐☐

23. Bayan olmanızın daha iyi iletişim kurmanızda etkisi oluyor mu?

☐☐☐

Teşekkür Ederiz....



ÖZGEÇMİŞ

Gülay SAKA, Sakarya’da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Mithatpaşa Okulunda tamamladıktan sonra, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi İSTATİSTİK Bölümünü bölüm üçüncüsü olarak tamamladı. Şu anda Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Master programı öğrencisidir.

