

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜ SORUNLARI
VE
ÖRGÜTLENME EĞİLİMLERİ**

Canan KAYA

Danışman
Doç. Dr. Faruk SAPANCALI

2009

Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Adı SOYADI

İmza

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı ve Soyadı : Canan Kaya
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tez Konusu : Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri
Sınav Tarihi ve Saati :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliği'nin 18. maddesi gereğince yüksek lisans tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI OLDUĞUNA OY BİRLİĞİ O
DÜZELTİLMESİNE O* OY ÇOKLUĞU O
REDDİNE O**

ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. O***
Öğrenci sınava gelmemiştir. O**

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.
** Bu halde adayın kaydı silinir.
*** Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

Tez burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fulbright vb.) aday olabilir.	<input type="radio"/> O	Evet
Tez mevcut hali ile basılabilir.	<input type="radio"/> O	Tez
gözden geçirildikten sonra basılabilir.	<input type="radio"/> O	
Tezin basımı gerekliliği yoktur.	<input type="radio"/> O	

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red
.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red
.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri

Canan Kaya

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Dünyada kadın işgücü istihdamı artmaktadır. Toplumsal değişim, eğitim seviyesinin yükselmesi, yasal düzenlemeler ve yeni çalışma biçimleri daha çok kadının işgücü piyasasında yer almasını sağlamıştır. Bu tüm toplumlar için olumlu bir gelişmedir. Ancak, kadınlar çalışma yaşamında, cinsiyet ayrımcılığının bir sonucu olarak, erkek işgücüne nazaran daha düşük ücret seviyesi, işyerinde cinsel taciz, işe alma, işe yerleştirme ve yükselme süreçlerindeki eşitsizlik gibi birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunları çözümlenmek ve toplumda sosyal adaleti, sosyal refahı sağlamak için uluslararası örgütler, hükümetler, sendikalar politikalar geliştirmişlerdir. Günümüzde de çalışmalarına devam etmektedirler.

Bu çalışmada, çalışma yaşamında kadın işgücü sorunları incelenmiş olup, sorunları çözümlenmeye yönelik geliştirilen politikalara yer verilmiştir. Aynı zamanda kadın işgücünün, haklarını ve menfaatlerini savunacak olan sendikalara karşı eğilimleri de değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İşgücü, Kadın İşgücü Sorunları, Politikalar, Sendikalar.

ABSTRACT

Masters Thesis

Female Labour Problems in Working Life and Organization Trends

Canan Kaya

Dokuz Eylül University

Institute of Social Sciences

Department of Labour Economy and Industrial Relations

Labour Economy and Industrial Relations Program

Female labour employment is gathering all over the world. Social changes, uprising level of education, legal arrangements and new labour forms, achieved more women to take place in the labour market. This is an affirmative development for all societies. Solely, in the working life, as a result of gender division, women are faced with many problems such as lower wage level in consideration to male labour, sexual harrasment at work, unequalities on employment, placement and promotion processes...etc. The international organizations, governments and trade unions improved policies. In order to solve the problems, and to obtain social justice, social welfare in the society . At the present day, they continue their improvements.

In this study, female labour problems are examined where developed policies regarding with solutions of the problems are given. At the same time trends of female labour against trade unions which will defend their rights and benefits are evaluated.

Key Words: Female Labour, Female Labour Problems, Policies, Trade Unions.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜ SORUNLARI
VE
ÖRGÜTLENME EĞİLİMLERİ

YEMİN METNİ.....	ii
TUTANAK.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR.....	ix
TABLO LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM
KADIN İŞGÜCÜ KAVRAMI VE TARİHSEL SÜREÇ
İÇERSİNDEKİ KONUMU

I. ÇALIŞMA VE KADIN İŞGÜCÜ KAVRAMLARI.....	3
A. Çalışma Kavramı.....	3
B. Kadın İşgücü Kavramı.....	5
II. KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL SÜREÇ İÇERSİNDEKİ KONUMU.....	8
A. Sanayi Devrimi Öncesi Kadının Konumu.....	8
1. İlkel Toplum Düzeninde.....	8
2. Köleci Toplum Düzeninde.....	11
3. Feodal Toplum Düzeninde.....	12
B. Sanayi Devriminden Günümüze Kadar Kadının Konumu.....	16
1. 1970’li Yıllara Kadar Kadının Konumu.....	16
2. 1970’li Yıllardan Günümüze Kadar Kadının Konumu.....	24

İKİNCİ BÖLÜM
KADIN İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ KONUMU

I. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILMA GEREKÇELERİ.....	32
A. Ekonomik Gerekçeler.....	32
B. Sosyal ve Kültürel Gerekçeler.....	35
C. Hukuki Gerekçeler.....	38
II. KADIN İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILMA BİÇİMLERİ.....	43
A. Kısmi Süreli Çalışma.....	44
B. Tele Çalışma.....	46
C. Evde Çalışma.....	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜNÜN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR
VE GELİŞTİRİLEN POLİTİKALAR

I. CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK VE KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR.....	51
A. Ücretlendirmede Eşitsizlik.....	52
B. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik.....	56
C. İşyerinde Cinsel ve Duygusal Taciz.....	62
D. İşe Alma, Yerleştirme ve Yükselme Sürecinde Eşitsizlik.....	66
E. Sosyal Haklardan Yararlanamama.....	69
II. AİLE YAŞAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR.....	71
A. Ev İşleri ve Çocuk Bakımı.....	71
B. İş ve Aile Yaşamının Birlikte Yürütülmesi.....	72
III. POLİTİKALAR.....	74
A. Ücret Eşitliğini Sağlama.....	74
B. Eğitim Seviyesinin Yükseltilmesi ve Mesleki Eğitimi Arttırma.....	77
C. İşyerinde Cinsel ve Duygusal Tacizi Önleme.....	80
D. İşe Alma, Yerleştirme ve Yükselme Sürecinde İşlem Eşitliği.....	83
E. Sosyal Haklardan Yararlandırma.....	85
F. Kadınların İş ve Aile Rollerinin Uyumlaştırılması.....	87

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
KADIN İŞGÜCÜNÜN ÖRGÜTLENME EĞİLİMLERİ

I. KADIN İŞGÜCÜNÜN SENDİKAL FAALİYETLERE KATILIMI.....	92
A. Sendikaya Üyelik.....	93
B. Sendikada Aktif Olarak Görev Alma.....	95
II. KADIN İŞGÜCÜNÜN SENDİKALAŞMADA VE SENDİKAL FAALİYETLERE KATILMADA KARŞILAŞTIĞI ENGELLER VE GELİŞTİRİLEN POLİTİKALAR.....	100
A. Kadın İşgücünün Sendikalaşmada ve Sendikal Faaliyetlere Katılmada Karşılaştığı Engeller.....	101
1. Kadın İstihdamının Yapısı.....	101
2. Kadın İşgücünün İlgisizliği.....	103
3. Aile Sorumlulukları.....	105
4. Sendikal İmaj.....	106
5. Değer Yargıları.....	106
B. Politikalar.....	107
1. Eğitim.....	108
2. Toplantı Saatleri ve Yeri.....	109
3. Örgütlenme Kampanyaları.....	110
4. Nispi Temsil ve Kota.....	112
5. Diğer.....	113
III. SENDİKALARDA KADIN POLİTİKASI.....	115
A. Dünya Sendikalarında Kadın Politikası.....	115
B. Türkiye Sendikalarında Kadın Politikası.....	119
SONUÇ.....	123
KAYNAKLAR.....	128

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ACTU	Australian Council of Trade Unions (Avustralya İşçi Sendikaları Konseyi)
AFPA	Association de Formation Professionnelle des Adultes (Yetişkin Mesleki Eğitim Ulusal Kuruluşu)
AFSCME	American Federation of State, Country and Municipal Employees (Amerikan Eyalet, İlçe ve Belediye Çalışanları Federasyonu)
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Committee for The Elimination Of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)
CEDEFOP	Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi)
CEO	Chief Executive Officer (Üst Yönetici)
CFO	Chief Financial Officer (Mali İşlemler Müdürü)
CGIL	Confederazione Generale Italiana Del Lavoro (İtalya Genel İş Konfederasyonu)
CGT	Confédération Général du Travail (Genel Emek Konfederasyonu, Fransa)
CLC	Canadian Labour Congress (Kanada Emek Kongresi)
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
EĞİTİM-SEN	Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
EOWA	Equal Opportunity For Women in the Workplace Agency (İşyerinde Kadınlar İçin Fırsat Eşitliği Acentesi)
ETUC	European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)

FGTB	Fédération Générale du Travail de Belgique (Belçika Genel Emek Konfederasyonu)
FTUC	Fiji Trades Union Congress (Fiji Sendikalar Kongresi)
GAO	General Accounting Office (Genel Muhasebe Ofisi)
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions (Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
ITUC	Interregional Trade Union Council (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu)
KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
LO	Landsorganisationen i Sverige (İsveç Sendikalar Konfederasyonu)
NCVQ	National Council of Women Of Queensland Inc (Ulusal Mesleki Yeterlilik Konseyi)
OECD	Queensland Inc Organisation for Economic Cooperation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (Fin Sendikaları Merkez Örgütü)
SEWA	Self Employed Women's Association (Serbest Çalışan Kadınlar Örgütü)
SIBTTA	Sindicato Dos Trabalhadores Da Industria De Bordados, Tapeçaras, Testeise Artesanato Da Ram Nakış İşçileri Sendikası
TUC	Trade Union Congress (Sendikalar Kongresi, İngiltere)
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UGT	Union General de Trabajadores (Genel İşçi Sendikası, İspanya)

UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim ve Kültür Örgütü)
UNICEF	United Nations Children's Fund (Birleşmiş Milletler Çocuk Fonu)
YAPI-YOL SEN	Yapı, Yol, Altyapı, Bayındırlık, Tapu ve Kadastro Kamu Emekçileri Sendikası

TABLO LİSTESİ

- Tablo 1: OECD'ye Üye Bazı Ülkelerde (16) Kısmi Süreli Çalışan Kadın ve Erkek İşgücü Oranları s. 45
- Tablo 2: Cinsiyetler Arası Ücret Farklılıkları (Tam Zamanlı Çalışanlar Açısından Ortalama Ücretlerde Cinsiyet Farkı)% s. 55
- Tablo 3: 2007/2008 Yılı İnsani Gelişme Raporuna Göre Eğitimde Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik Göstergeleri s. 58
- Tablo 4: Öğretim Yılı ve Eğitim (8 Yıllık Zorunlu Eğitim Seviyesine Göre Okullaşma Oranı, Türkiye s. 59
- Tablo 5: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (%) s. 61
- Tablo 6: Türkiye'de İşçi Konfederasyonlarının Zorunlu Organlarında Görev Alan Yöneticilerin Cinsiyet İtibariyle Dağılımı, 2008 s. 96
- Tablo 7: İşçi Sendikalarının Zorunlu Organlarında Görev Alan Yöneticilerin Cinsiyet ve İşkolları İtibariyle Dağılımı, 2008 s. 97
- Tablo 8: İşveren Sendikalarının Zorunlu Organlarında Görev Alan Yöneticilerin Cinsiyet ve İşkolları İtibariyle Dağılımı, 2008 s. 99
- Tablo 9: Kadınların Sendika Toplantılarına Katılmama Nedenleri s. 104

GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde yaşanan ekonomik, sosyal ve kültürel değişimler toplumları derinden etkileyebilmektedir. Bireylerin, aile yapılarından başlayarak yaşamının farklı alanlarında etkisini gördüğü bu değişimlerden en fazla etkilenen kesim ise kadınlar olmuştur. Kadınlar, toplumsal yaşamda ev işleri, çocuk bakımı gibi kendisine atfedilmiş sorumlulukları tarihin her döneminde üstlenmekle birlikte yeni statü ve rollerde de yer almışlardır. Özellikle de gelişmemiş toplumlarda, kadının toplumsal yaşamdaki yeri ev işleri ve çocuk bakımından ibaret sayılsa da ülke ekonomisinde ve dünya ekonomisinde gerçekleşen hareketlenmeler kadını evinden çıkarıp, çalışma hayatında iktisadi faaliyetlerde bulunmasını sağlamıştır.

Kadının evinden çıkıp, çalışma hayatına girmesindeki temel gerekçe ekonomik yaşamdaki zorunluluklar kaynaklanmaktadır. Sadece erkeğin çalışması asgari bir yaşam için yeterli olmamaya başlayınca, kadın da çalışma hayatına katılmış, ancak karşı cinsi ile aynı çalışma koşullarında çalışması çoğu zaman mümkün olmamıştır. İşgücü piyasalarında ikincil işgücü ya da yedek işgücü olarak değerlendirilen kadın çalışanlar, çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığına dayalı birçok sorunla karşı karşıya kalmışlardır.

Kadın işgücünün çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar, 1970'lerde küreselleşme olgusunun ve yeni liberal politikaların etkisiyle birlikte hız kazanmıştır. Çokuluslu işletmelerin, işgücü maliyetlerini azaltmak amacıyla, çalışma hayatını kurlsızlaştırma ve esnekleştirme çalışmaları en çok kadın işgücünü etkilemiştir. Genellikle kadınların aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla çalışma yaşamına katılması ve aile içi sorumluluklarından dolayı çalışmayı geçici olarak görmesi, çokuluslu işletmeler tarafından fırsat bilinmiş, ucuz işgücü olarak değerlendirilmiştir.

Kadın işgücü sorunlarının gün geçtikçe daha ciddi boyutlara taşınması, başta uluslararası örgütler olmak üzere, hükümetleri, sendikaları ve sivil toplum

kuruluşlarını harekete geçirmiştir. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar da birçok araştırmaya konu olmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde çalışma ve kadın işgücü kavramlarına yer verilmiş olup, kadın işgücünün tarihsel süreç içerisindeki konumuna değinilmiştir. İkinci bölümde ise kadın işgücünün çalışma yaşamına katılma gerekçelerine ve çalışma yaşamına katılma biçimlerine yer verilirken, üçüncü bölümde çalışma ve aile yaşamında karşılaştığı sorunlar ve bu sorunlara yönelik geliştirilen politikalar incelenmiştir. Dördüncü ve son bölümde de kadın işgücünün örgütlenme eğilimleri ile sendikaların kadın politikaları konuları üzerinde durulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜ KAVRAMI VE TARİHSEL SÜREÇ İÇERSİNDEKİ KONUMU

I. ÇALIŞMA VE KADIN İŞGÜCÜ KAVRAMLARI

A. Çalışma Kavramı

Çalışma kavramı yüzyıllar içinde farklı anlamlar taşımıştır. Somut üretici insan faaliyetine gönderme yapan çalışma, 19.yüzyılda Hıristiyan felsefesi, hümanist felsefe ve Marksist felsefe tarafından farklı anlamlarıyla incelenmiştir. Çalışmanın antropolojik kökenine dair farklı düşünce akımları içinde Hıristiyan felsefesi, hümanist felsefe ve Marksist felsefe insan özü olarak tanımladığı çalışmayı “toplumsal bağ” olarak ele almaktadır. Püritenizm anlayışı, çalışmanın erdemlerinden ve erdemli insanın çalışma anlayışından oluşan kurallar bütünü olarak ifade ederken, Protestan ahlakı çalışmayı birlikte var olma kipi, topluluk değerlerinin taşıyıcısı ve yeni düzeninin toplumsal inşasının temeli olarak görmektedir. Hümanist düşünce ise, özellikle işyerinde çalışmanın toplumsal özelliğine atıfta bulunarak, birlikte çalışmanın bireysel ve kolektif kimliğin oluşumunu inşa eden süreç olduğunu vurgulamaktadır. Marksist düşünceye göre ise çalışma, temel toplumsal ilişkidir. Bu ilişki üretimle sonlanan bir faaliyet olarak çalışmayı ele alır ve çalışmanın yabancılaştırıcı etkilerine değinir. Marks'ta çalışma, bireyin kendini yeniden ürettiği, bireyi toplumsallaştıran ve dünyayı dönüştürmesine aracılık eden yönleriyle ele alınmıştır¹.

Marks gerçek çalışmayı, yabancılaşmış bir çalışma olarak tanımlamaktadır. Gerçek çalışma içerikten yoksun bir soyutlamadır, hedefi de kendi dışındadır. Kapitalist endüstriyel toplumda çalışma, her zaman yabancılaşmıştır². Kapitalist üretim biçimi kar amaçlı üretimi dayatır ve kar amaçlı üretim faaliyeti çalışmanı doğal yeteneklerinden ve amaçlarından kopararak, üretici ile ürün arasındaki dolaysız

¹ Başak Ergüder, Türkiye’de Kadın Emegi’nin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emegi ve Kadın Emegine Talep, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul, 2006, s.60.

² Dominique Meda, **Emek, Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2004, s.107.

yararlanma ve kişisel ihtiyaç ilişkisini ortadan kaldırır³. Çalışma, Marks'ın insana attığı hedefe- insanlığı geliştirmek, doğayı insanileştirmek- erişmesini engellediği ölçüde insanı yabancılaştırmıştır. Çalışma gerçek hedefinden sapmıştır. Bu da insanlığı metalaştırmıştır. Bilinçli, gönüllü ve yaşamsal bir faaliyet olmak yerine çalışma araçsallaştırılmıştır⁴.

Çalışmanın yabancılaşması iki şekilde gerçekleşmektedir. Birincisi, işçinin kendi ürünüyle ilişkisinde ortaya çıkmaktadır. İşçi, kendi çalışmasının ürünü, karşısında, yabancı bir nesneyle aynı ilişki içinde bulunur. Çoğu zaman yaşamasını sağlamayan bir ücret için, bu ücreti ona ödeyecek biri ile çalışır. İkincisi, işçinin üretimle ilişkisidir. İşçi, çalışmasında kendini gerçekleştirmez, gönüllü değil, zorunluluk esasına dayanarak çalışmaktadır. Marks, çalışmanın bu bozulmasının kökenini özel mülkiyetin varlığına götürür. Özel mülkiyetle ve çalışmanın metalaştırılmasıyla birlikte insan ilişkileri bozulur. Çalışmayı daha verimli kılmaya yönelik işbölümü, karı yükseltmek için ücretlerin düşürülmesi ve çalışma sürelerinin arttırılması eğilimi ve genel olarak her şeyin sermayenin kendini koruması ve kendini değerlendirme sürecine tabi olması da durumu daha da kötüleştirmektedir⁵.

Çalışma kavramı, toplumsal bir bağ olarak ele alındığında insan ilişkileri açısından her ne kadar olumlu bir anlam taşısa da modern çağa kadar olumlu anlam içerikleri atfedilmiş bir kavram değildir. Örneğin Antik Yunan kültüründe emek sarf etmek, çalışmak kölelere özgü bir faaliyet sayılmış insanın ayırt edeceği bir vasfi olarak değil de, diğer canlılarla ortak olan zorunlu ihtiyaçlarının bir sonucu olarak görülmüştür⁶. Oysa günümüz bakış açısından çalışmak farklı ideolojilerde bile olumlu anlamlar içermektedir. Bu kadar olumlu anlam yüklemenin iki temel gerekçesi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, insanların çalışma yeteneklerini sunmak zorunda oldukları, yaşamlarını bu yetenekleri sunarak ve karşılığında hak ettiklerini alarak sürdürmelerinin bir ödül sayılması ve bunun da tüm insanların

³ Ergüder, s. 61.

⁴ Meda, s. 108.

⁵ Meda, s. 108.

⁶ Derda Küçükalp, "Anlamlandırılan Bir Varlık Olarak İnsan", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&cilt=1&ex=88&inc=arc&sayi=1&year=2003 (03.11.07).

normal durumunu ifade ettiği varsayımdır. Diğeri ise, çalışmanın maaş ve ücret karşılığı sunulan bir emeğe tekabül etmesi, takdir edildiği ve aynı zamanda ahlaki bir yönünün bulunduğu şekildeki gerekçedir⁷.

Gerek farklı çağlarda, gerekse farklı ideolojilerde incelen çalışma kavramı her zaman yaşamın içinde var olmuştur. Yaşamak için insanlar çalışmak zorundadır. Bu zorunluluk kimi zaman olumlu getirileriyle birlikte zevkle yapılan bir işe dönüşmektedir. Sadece maddi açıdan değil manevi açıdan getirileriyle birlikte sosyalleşen insan, toplum içinde bir birey olmanın, saygı duyulmanın ne kadar da önemli olduğunun farkına varmaktadır. Belki de hayatına yön verecek en önemli adımları da çalışma yaşamında atmaktadır.

B. Kadın İşgücü Kavramı

Kadın işgücü kavramı, cinsiyet temelli feminist yaklaşımında ve ekonomik temelli işgücü piyasası kuramlarında farklı anlamlar kazanmaktadır. Feminist yaklaşımlar, kadının işgücü piyasasındaki yerini cinsel kimlik üzerinden tanımlarken, evrensel bir yaklaşım olarak, kadın erkek eşitsizliğinin üretim alanında yeniden üretildiğini, eşitsizliğin ortadan kaldırılması ile üretimde kadın emeğinin olumsuz yönlerinin ortadan kalkacağını öne sürmektedir. Feminist yaklaşım, üretim süreçlerini ve işgücü piyasasının değişen yapısını sabit bir veri olarak ele almakta, evrensel bir yaklaşım oluşturmada cinsiyeti ön plana ıkarmaktadır⁸. Yapılan araştırmalara göre, kadın mesleklerinin genelde ev kadınlığının, anneliğin bir uzantısı olan öğretmenlik, hemşirelik, temizlik işleri ve ocuk bakıcılığı gibi işler olduğunu ve çoğu toplumda kadınların yaptıkları bu işlerin hafife alındığı görülmüştür. Bazı kadınların yaptıkları işler çoğu zaman, yüksek ücret alan erkeklerin yaptıkları işlerden daha fazla yetenek ve deneyim gerektiren işler olsa da sırf kadın işi olarak görüldüğu için daha az ücret almaktadırlar⁹.

⁷ Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan ve Mete Törüner, **alışma İktisadı**, 3. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1999, s. 3.

⁸ Ergüder, s. 62.

⁹ Serap Palaz, "Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşıma Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri", **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, s.99, <http://sbe.balikesir.edu.tr/dergi/edergi/c6s9/makale/c6s9m5.pdf> (30.10.08).

Ekonomik temelli işgücü piyasası kuramı olan Neo-klasik iktisat kuramı, rekabetçi bir piyasa ortamında ücretler, işgücünün, marjinal ürün verimliliğine eşittir ve eşit üretkenliğe sahip işçilerin, en azından uzun dönemde eşit ücret alması gerektiğini belirtir. Karını maksimize etmek isteyen işverenlerin bulunduğu rekabetçi bir piyasa ortamında ücret ayrımcılığının uzun dönemde var olabilmemesinin mümkün olmadığını söylemektedir. Eğer kadın çalışanlar erkeklerle eşit üretkenliğe sahip olduğu halde onlardan daha az ücret alıyor ise bu kadın işgücünün işverene maliyetinin tercih edilen erkek işgücünden daha az olduğunu gösterir. Bunun sonucunda karını maksimize etmek isteyen işverenler tercihini daha az maliyetli kadın işgücünden yana kullanırlar ve serbest piyasa süreci, ayrımcılığın ortadan kalkmasına yardımcı olur. Ters durumda, işveren serbest piyasada ayrımcılığa devam ederse, bunun sonuçlarına katlanmak zorunda kalır, kazançları ve satışları azalır. Kısacası, rekabetçi bir piyasanın normal işleyişinde, işe ilgili, eşit özelliklere ve verimliliğe sahip kişiler arasında, ücret ayrımcılığının uzun dönemde devam edemeyeceği belirtilmektedir. Ancak birçok ülkede kadın çalışanlarla, erkek çalışanlar arasında, süreklilik gösteren bir ücret ayrımcılığının olduğu bilinmektedir¹⁰.

Diğer taraftan, Neo-klasik iktisat kuramı, işbölümünde ihtisaslaşmayı ve rasyonelliği temel varsayım olarak kabul ederek, kadının hane içi ve hane dışı çalışması durumunda bunun rasyonel olmayacağını kabullenmektedir. Başka bir ifade ile kadına sadece analık ve ev hanımlığı görevini biçmektedir ve cinsiyet ayrımcılığını desteklemektedir. Bu yaklaşım, kadınların ev dışı işlere katılmalarının aslında ne kadar yanlış bir girişimmiş gibi olduğunu ispatladığı gibi, erkeklere göre daha aşağı konumlarda istihdam edilmelerinin ve daha düşük ücret almalarının da nedenini açıklamış olmaktadır¹¹.

Marksist kuramda kadının çalışması, mülkiyet temelli bir yaklaşımla ele alınmakta, emeğin Neo-klasik iktisat kuramında meta kategorisinde ele alınması eleştirilmekte, emeğin metalaşmasının, girişimci tarafından talep edildiği koşullarda

¹⁰ Palaz, s.90.

¹¹Funda Rana Özbey, “Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları”, <http://www.econturk.org/Turkiyeekonomisi.kadın.doc> (21.10.07).

oluştugu öne sürülmekte, emeğe yapılan ödemelerin ise emeğin katkısıyla oluşan artı-değerin özel mülkiyet tarafından kullanılmasıyla oluşturduğu öne sürülmektedir¹².

Marksist kuram kadın işgücünü ev içi ve ev dışı alanda ele almaktadır. Ev içi kadın emeğinin görünmezliği, emeğin mübadele ilişkileri içinde, ücret ile değişim değeri kazanması ile açıklanmaktadır. Ev içi üretim, bu anlamda metalaşmamış, karşılıksız emek kategorisinde yer almaktadır. Kadının ev dışı etkinliği ise, ücretli emek olarak kadın işgücünün, ev içi emeğin, karşılıksız ve görünmez niteliğinden etkilenmektedir¹³.

Çeşitli bakış açılarından kadın işgücü kavramı farklı yorumlansa da bütün bu yaklaşımların temelinde, kadının ekonomik ve ekonomik olmayan faaliyetlerinin değerlendirildiği görülmektedir. Ekonomik olmayan faaliyetleri arasında ev işleri ve çocuk yetiştirme yer almaktadır. Ev işlerinin, işgücü piyasasında değerlendirilmedikçe gelir getirici olmaması ekonomik olmayan bir faaliyet olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır. Kadının evde çocuk yetiştirmekle geçireceği zaman ve emek ise, bir ev ürünü olarak karşımıza çıkmakta ve kadınların böyle bir faaliyeti ekonomik olarak değerlendirilmemektedir. Ekonomik faaliyetlerin kapsamı içinde ise çalışma yaşamında emeklerini arz etmeleri karşısında bir gelir etmeleri söz konusu olmaktadır¹⁴.

Sanayileşmiş ve sanayi öncesi tüm toplumlarda kadınlar, işgücü piyasasında ekonomik faaliyetler içersinde yer almışlardır. Kimi dönemlerde kutsallaştırılan kadın emeği, çoğu zamanlarda ise küçük görülmüş ve değersizleştirilmiştir. Modern çağlarda ekonomik özgürlüğüne kavuşarak, kendini gerçekleştirebilmek, toplumda ve aile içersinde saygın bir statüye ulaşabilmek adına gün geçtikçe işgücü piyasasında sayısı artan kadınlar, çalışma yaşamında birtakım sorunlara da maruz kalmışlardır. Bu noktaya nasıl gelindiği, günümüzde ne tür sorunlarla karşılaştığı ve bu sorunları çözebilmek adına uluslararası kuruluşların, hükümetlerin, sendikaların

¹² Ergüder, s.63.

¹³ Ergüder, s.64.

¹⁴ Erdem Cam, Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar, **Çelik İş Sendikası Yayın Organı**, Yıl:3, Sayı:11, s. 2.

ne tür faaliyetlerde buldukları daha sonraki bölümlerde ayrı başlıklar altında değerlendirilecektir.

II. KADIN İŞGÜCÜNÜN TARİHSEL SÜREÇ İÇERSİNDEKİ KONUMU

Kadın işgücü tarihsel süreç içerisinde farklı konumlarda yer almıştır. Toplumun değişen yapısına ve ekonomik faktörlere bağlı olarak meydana gelen değişimler çalışma yaşamını da derinden etkilemiştir. Olumlu ve olumsuz yanları ile birlikte bu değişimlerin nasıl ortaya çıktığını anlayabilmek için başlangıç noktasına bakmak gerekir. İkel toplum düzeninden günümüze kadar incelenen bu geniş zaman dilimi içerisinde kadının statüsünde ve rolünde gerçekleşen farklılaşmalar ve çalışma yaşamına katılımı bu bölümde değerlendirilecektir.

A. Sanayi Devrimi Öncesi Kadının Konumu

1. İkel Toplum Düzeninde

İkel toplumlarda insanlar göçebe bir yaşam tarzı içerisinde avcılık ve toplayıcılık yaparak yaşamlarını sürdürmüşlerdir. Erkek çoğunlukla, yaşanan alandan uzakta avcılıkla uğraşırken, kadın ise bitki toplayıcılığı ile çocukların bakımı, beslenmesi, soğuğa, sıcağa ve yırtıcı hayvanlara karşı korunmasıyla uğraşmıştır¹⁵. Erkeklerin avda kadınların besin toplama ve evin bakımında uzlaşması çalışmaların üretkenliğini arttırmıştır¹⁶. Ancak bu dönemdeki üretici güçlere baktığımızda ise oldukça geride olduklarını söylemek yerinde olacaktır. Diğer bir ifadeyle insanların ellerindeki üretim araçları ikeldi. Birkaç balta ya da ucu sivriltilmiş taş, avlanmada kullanılan silahlardı. Üretim araçlarının bu geriliği ve azlığı insanın bilgi düzeyinin (üretim için gerekli bilgi düzeyi) düşüklüğü, emeğin

¹⁵ Serpil Aytaç, Mustafa Sevüktekin, Özlem Işığışık, Nuran Bayram, Selver Yıldız ve Yasin Eryiğit, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002, s. 17.

¹⁶ Hülya Karataş, İktisadi Hayatta Kadın ve Sorunları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1989, s.27.

üretkenliğini sınırlamaktaydı. Bunun sonucunda, elde edilen pek az ürün kısa zamanda tüketiliyordu, biriktirilecek bir ürün fazlası oluşmamaktaydı¹⁷.

İnsanoğlunun sadece günlük ihtiyaçlarını karşılayabildiği ya da karşılamaya çalıştığı böyle bir toplum düzeninde, kadınların, her bakımdan üstün bir statü ve saygınlığa sahip oldukları görülmektedir. Bu nedenle, avcı-toplayıcı toplumlarda anaerkil bir aile yapısının hâkim olduğu söylenmektedir. 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 yansıtıran, kadın ile erkeğin aile ve toplumsal rol paylaşımının da daha tarihin ilk çağlarında şekillendiğini göstermektedir¹⁸. Diğer bir açıdan değerlendirecek olursak, eski üretimin yorucu ve zaman alıcı olması, kadının bütün güç ve zamanını, ailenin geçimi için gerekli olan ihtiyaç maddelerinin üretimine ayırmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, kamuoyundaki haktan yoksun konumuna rağmen, iyi bir ev kadınına gösterilen saygı iktisadi sebeplerden kaynaklanıyordu. Ailenin mükemmel, vazgeçilmez bir unsuru olması kadını saygın kılıyordu¹⁹. Aynı zamanda soyun devamı için kadının rolü biliniyor ve kadına daha yüksek bir toplumsal değer atfediliyordu²⁰. Kadının doğurganlığı kutsal bir özellik olarak sayılıyor ve bu da onları tanrıça mertebesine yükseltiyordu²¹.

Zaman içerisinde insanoğlu göçebe yaşam tarzından yerleşik düzene geçmiştir. Hayvanların evcilleştirilmesi, hayvan gücünden tarımda yararlanılması ve böylece tarımda meydana gelen gelişmeyle yerleşik yaşama geçiş, madencilik, balıkçılık gibi yeni uğraş alanlarının açılması, toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında önemli değişmelere yol açmıştır²². Olumlu gelişmelerin yanı sıra

¹⁷ Tevfik Çavdar, **Türkiye İşçi Sınıfı Tarihinden Kesitler**, Nazım Kitaplığı:29, 1.Baskı, İstanbul, Ağustos 2005, s.11.

¹⁸ Aytac, Sevuğtekin, Işığışık, Bayram, Yıldız ve Eryiğit, s.18.

¹⁹ Clara Zetkin, **Kadın Sorunu Üzerine Seçme Yazılar**, Çev. İsmail Yarkin, İnter Yayınları, 3. Basım, 1996, s. 12.

²⁰ Tamer Soysal, Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler, **Kamu-İş Dergisi**, C: 8, S: 4/2006, s. 2.

²¹ Solmaz Çoşkun, İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni Bir İş Kanunu Sempozyumu, **TİSK Yayınları**, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1100> (17.03.07).

²² F.Bilal Yarkin, Çalışma Hayatında Kadınlar ve Çalışan Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul, 1989, s. 9.

insanoğlunun doğaya ve hemcinslerine karşı mücadelesi ve egemen olma çabaları bu dönemde 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 yaratmıştır²³. Daha önce toplumun refahı için son derece etkin olan kadın, bu dönemde pasif (ikincil) bir statüye düşmüştür. Erkeğin üretimdeki rolünün artması beraberinde genel refahı erkek egemenliğine bağlı kılmıştır²⁴. Tarımda sabanın icadı ve tekerleğin tarım alanındaki faaliyetlerde kullanılmaya başlanması geçmişte ortak yapılan tarım faaliyetini “erkek işi” haline getirmiştir²⁵. Kadınlar ise yemek, temizlik, çocuk bakımı, dikiş-nakış gibi geleneksel ev ile ilgili işlerle uğraşarak, aktif üretim süreçlerinden hızla evlerine çekilmişlerdir. Böylece ataerkil aile düzeni ortaya çıkmıştır. Ataerkil düzeninin ortaya çıkması, aile ve toplum yaşamında cinsiyete dayalı yeni bir işbölümü ile birlikte yerleşik düzene geçişin en önemli sonuçlarından biri olmuştur²⁶.

Yerleşik düzene geçiş ile birlikte toplumsal bir yaşamdan aile yaşamına geçiş yaşanmıştır. Daha öncede belirttiğimiz gibi bu düzen kadınları evlerine yönlendirmiştir. Toplumsal hayattan soyutlanmaya çalışılmıştır. Hatta kutsal mekanlara bile ya hiç sokulmamışlar ya da belirli bölümlerine girmelerine izin verilmiştir²⁷. Kiliselerin katı tutumu, kadınların çalışma yaşamına girmesini engellemiştir. Kilise, toprakların yönetiminde kadınlara görev verilmesine karşı çıkmıştır²⁸. Görülüyor ki erkeğin fiziksel gücünün yanı sıra dini kurumların baskısı da kadının ikincil bir statüye düşmesinde etkili olmuştur.

Kadın ile erkeğin toplumsal statü ve rollerinde belirlenen bu farklılaşmalar zamanla toplumda süregelen değerler sistemini de değiştirerek, hukuk, siyaset,

²³ Aytaç, Seväktekin, Işığışok, Bayram, Yıldız ve Eryiğit, s.18.

²⁴ Karataş, s. 28.

²⁵Şenol Yaprak, Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Eko. Ve End. İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul, 2003, s. 29.

²⁶Aytaç, Seväktekin, Işığışok, Bayram, Yıldız ve Eryiğit, s. 18.

²⁷ Çoşkun, İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni Bir İş Kanunu Sempozyumu.

²⁸ Soysal, s. 3.

mülkiyet, din v.b. gibi toplumun kültür öğelerine biçim vererek yerleşmiş eğitim ve sosyal koşullandırma yolu ile kuşaktan kuşağa aktararak süreklilik kazanmıştır²⁹.

2. Köleci Toplum Düzeninde

Yerleşik düzene geçişten X.yüzyıla kadar süren dönem kölelik düzeni olarak nitelendirilmektedir. Bu dönemin özelliği işgücünün aile bireyleri ve köleler tarafından karşılanması ve her iki durumda da bir ücretin söz konusu olmamasıdır³⁰. İlkel toplum yapısındaki topluluk mülkiyetinden bireysel mülkiyete geçiş yaşanmıştır. Bu geçiş üretim ilişkilerini de etkileyerek başlangıçtan daha farklı bir çerçeveye oturtmuştur. Birikimin merkezileşmemesi, mülkiyet ilişkilerinin sertleşmesi, toplum içindeki paylaşım ilişkilerinin eşitsiz hale gelişi toplumsal farklılığı ve köle emeğini ortaya çıkarmıştır³¹.

Köle emeğine dayalı üretimin gelişmesi, Roma İmparatorluğu döneminde altın çağını yaşamıştır. Eski Yunan devletlerinde köle emeğine dayalı üretim biçimi sınırlı bir gelişme içinde görülmektedir. Köle emeğinin kullanımı daha çok madencilik ve sanat alanında yaygınlık kazanmıştır. Toprakların tarıma elverişliliğinin sınırlı ve Pazar için üretim mekanizmasının henüz gelişmemiş oluşu, köle emeğinin bir mülk olarak, fakat yaygın bir üretim sürecine dahil olmadan kullanılmasına yol açmıştır. Köle emeği, Aristo'nun belirttiği gibi özgür insanlar için maddi zahmetin giderilmesinde kullanılan canlı aletlerdir. Ancak özgür insanlara itaat edebilecek kadar akılları bulunmaktadır³².

Kölelerin büyük bir kısmını kadınlar oluşturmaktaydı. Ataerkil aile düzeninin egemen olduğu bu yıllarda, ailenin reisi olan erkek, aile bireylerinin olduğu gibi, aynı zamanda kölelerin de mutlak hâkimiydi. Ancak kadın kölelerin de, erkek köleler ile birlikte aynı oranda güç ve performans göstermek suretiyle üretime olumlu

²⁹ Yankın, s. 10.

³⁰ Yaprak, s. 30.

³¹ Lordoğlu, Özkaplan ve Törüner, s. 11.

³² Lordoğlu, Özkaplan ve Törüner, s. 11.

katkılarında bulunmaları nedeniyle, kadın ve erkek köleler arasında bir ayrım yapılmamaktaydı³³.

Tarihte kadın ve erkeğin çalışma hayatında eşit olduğu tek dönem kölelik dönemidir. Yapılan işin karşılığının ödenmemesi, kariyer farklılığının olmaması ve hatta köle sahipleri tarafından uygulanan kötü muameleler açısından herhangi bir farklılığın yaşanmaması böyle bir eşitliği ortaya çıkarmıştır³⁴.

3. Feodal Toplum Düzeninde

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 gerçekleştirilmekteydi³⁵.

Feodal toplum düzeninde serfler, işledikleri toprak ve üretim araçları üzerinde mülkiyet değil sadece kullanma hakkına sahip olduğundan kadınlar da doğrudan çalışma faaliyetine dahil olmuşlardır. Ancak kadınların çalışma koşulları erkeklerinkinden çok daha zordu. Ev içi işlerde, atölye ve madenlerde, balıkhanelerde, tarlada, çiftlik atölyelerinde her türlü işte çalışmaktaydılar. Aldıkları ücret de erkeklerden çok düşüktü. Gün doğumundan gün batımına kadar devam eden çalışma saatleri de çalışma koşullarını daha da ağırlaştırıyordu. Kadınların bu şekilde çalışmaya razı olmalarının altında ekonomik nedenler yatmaktaydı. Yoğun bir çalışma gününün sonrasında sadece karınlarını doyurabilmek bile onlara yetmekteydi³⁶.

³³ Aytaç, Sevüktekin, Işığışık, Bayram, Yıldız ve Eryiğit, s.18.

³⁴ Çoşkun, İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni Bir İş Kanunu Sempozyumu.

³⁵ Aytaç, Sevüktekin, Işığışık, Bayram, Yıldız ve Eryiğit, s.19.

³⁶ Yaprak, s. 30.

Kırsal alanlar ücretli emeğe kentlerden daha az olanak sunmasına rağmen, kadınların çoğunluğu tarım sektöründe çalışmaktaydı. Yaptıkları işler çoğunlukla mevsimlikti ve esnek, göçer bir işgücüne artan taleple bağlantılıydı. Genişleyen tahıl üretiminde, şaraplık üzüm bağlarında ve kentsel dokuma sanayi için gerekli hale gelen ürünlerin (kızıl kök ve çivit gibi kumaş boyamada kullanılan keten ve bitkiler) hasadında ve hazırlanmasında kadınlara ihtiyaç duyulmaktaydı³⁷.

Avrupa'nın bazı kırsal bölgelerinde, hayvanlarının bakımı, mandıracılık, koyun kırpması, bahçe bakımı, ot toplama, ot biçme, çamaşır yıkama ve ekmek pişirmeye yardım etmek için kadın gündelikçiler tutulmaktaydı. Bu işlerin birçoğunu, kırsal alanda statülerini evlendiklerinde sona erecek geçici bir statü olarak görme eğiliminde olan hizmetçi kızlar yapmaktaydı. Kırsal bölgelerdeki aileler; daha fazla hizmetçi nüfus dalgalanmasına tanık olmaktaydı; kentlerdeki hizmetçi sınıfı bir bakıma daha kalıcıydı³⁸. Gündelikçiliğin yanı sıra yatılı çiftlik hizmetçiliğinin de çalışma talebi çok yüksekti, arzın çok üstündeydi. Tarım sektöründe kadınlar için yatılı iş, büyük kuruluşlarla, özellikle süt sağmanın, peynir ve tereyağı yapmanın kadınların işi olduğu mandıralarla sınırlıydı. Hizmetçi kızlara ailelerine yakın kalma ve yaşam tarzında ani bir değişiklikten korunma şansı sunduğu için, çiftlik işlerine yönelik büyük bir rekabet vardı. Ancak bu işler uzun süreli olmuyordu, bazen sadece yıllık, bazen de yılın bir bölümü için yardımcı tutuluyordu³⁹.

Kırsal alanda kadın sadece tarım ve ev işleriyle sınırlıyken, kentlerde ticaret hacminin artmasıyla birlikte kentli kadınlar farklı iş kollarında yerlerini almışlardır. Kadınlar kendi ürettikleri malları ya da satın aldıkları veya ithal ettikleri malların tüccarları olarak ticarete aktif olarak rol almışlardır⁴⁰. Ticareti yapılan mallar lüks malları ve günlük yaşamda ihtiyaç duyulan her türlü malzemeyi kapsamaktaydı. Fiyatlar bir ölçüde piyasa tarafından belirlendiği halde, hem kent hem lonca örgütleri ithal malların kalitesini kontrol ederek, ticaret hacmine ve karlara sınırlamalar

³⁷ Claudia Opitz, "Geç Ortaçağ'da Yaşam", **Kadınlarmın Tarihi**, Çev.Ahmet Fethi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Cilt:2, İstanbul, 2005, s.279.

³⁸ Opitz, s.280.

³⁹ Olwen Hufton, "Kadınlar, İş ve Aile", **Kadınlarmın Tarihi**, Çev.Ahmet Fethi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Cilt:3, İstanbul, 2005, s. 27.

⁴⁰ Opitz, s.280.

koyarak ticareti yakından denetlemekteydiler. XIV. ve XV. yüzyıllarda Avrupa’da uzak bölgelerle ticaret yapan kadınlar servetler kazanırlarken, bunun bir istisnası olarak kentlerde ve küçük kasabalardaki tipik görüntü, bir yan iş olarak genellikle evde yetiştirilen meyve ve sebzeden ya da diğer küçük kullanım malzemelerinden oluşan malları satan pazarcı kadın ya da seyyar satıcılardı. Bu ticaret biçimi örgütlü olmadığı, ya da herhangi bir lonca tarafından resmen denetlenmediği için rekabet büyüktü ve fiyatlar yerel piyasa tarafından belirlenirdi. Dolayısıyla kar olanakları azdı⁴¹.

Meslek loncalarında örgütlenen kadınlarla yerel tüccarları karşılaştığımızda, loncalara üye olan kadınların daha fazla kar elde etmelerinin yanı sıra daha üstün bir eğitime sahip olduklarını söyleyebiliriz. Bazen büyük paraların döndüğü karışık ticari işlemler en azından temel düzeyde okuma, yazma ve matematik becerileri gerektirmekteydi; basit bir seyyar satıcı ya da pazarcı kadın bu bilgi olmadan da yapabiliirdi⁴².

Bu dönemde kadınlara özgü bazı işkollarının doğduğu da gözlenmektedir. XV. yüzyılda sırf kadınlara ayrılan mesleklerin başında çamaşırcılık gelmekteydi⁴³. En aktif olarak çalıştıkları işkolları arasında ise terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık yer almaktaydı⁴⁴. Fiziksel güç gerektiren metal işleme ve inşaatçılık gibi bugün tipik erkek işi sayılan işlerde de çalıştıkları belirtilmektedir. Almanya’nın Köln ve Frankfurt gibi büyük kentlerinde inşaat işinde kadınlar sıvacı ve marangoz loncaları olarak ortaya çıkarlar; fakat bunların kendi başlarına usta olmaktan çok, erkek ustaların eşleri ya da akrabaları olarak loncaya alınmış oldukları belirtilmektedir. Erkekler kadınlardan daha fazla ücret aldıkları için kadın çalışan sayısı daha fazlaydı⁴⁵.

Ortaçağın sonuna doğru gelindiğinde ise özellikle lonca nizamnamelerinde kadınları dışlamaya yönelik bazı düzenlemelerin (kadınların kendi atölyelerinde kız

⁴¹ Opitz, s.281.

⁴² Opitz, s.282.

⁴³ Yankın, s. 18.

⁴⁴ Aytaç, Sevüktekin, Işığışık, Bayram, Yıldız ve Eryiğit, s.19.

⁴⁵ Opitz, s.285.

işçi çalıştırmalarının yasaklanması, daha sonraları çırak çalıştırmalarının yasaklanması vb.) yer aldığı işaret edilmektedir. Kadınları mesleki yaşamdan dışlamaya yönelik olan bu çabalara karşı kadınlar her ne kadar savaşılsa da bu çoğunlukla kaybedilen bir savaş oldu. Avrupa'nın birçok bölgesinde kadınlar zanaatlardan ve ticaretten dışlandılar. Bu sert rekabetin başlıca nedeni ise para olarak gösteriliyordu. Çünkü lonca içersindeki çıraklar her ne kadar az kazansalar da kadın ustalar erkek ustalar gibi çok para kazanabiliyorlardı⁴⁶.

Çalışma yaşamındaki rolünün yanı sıra Ortaçağ'da bir kadının statüsü ya da serveti ne olursa olsun, öncelikli rolü mensubu olduğu aileye bakmaktı. Aile üyelerine bakmak sonsuz kez tekrarlanan birçok işi gerektirmekteydi. Çocuk doğuran anneler, kendi çocuklarını ya tek başına kendileri ya da eğer güçleri yetiyorsa bir dadının yardımıyla büyütürlerdi. Ayrıca ateş yakmak ve yanar durumda tutmak da evin kadınlarına ayrılan işlerdi. Ortaçağ'ın sonunda pek çok kırsal evin ve en yoksul kent meskenlerinin hala bacasız açık ocakları vardı. Şöminelerin ilk önce manastırlarda ve şatolarda ortaya çıktığı; buradan daha küçük aristokrat ve burjuva meskenlerine geçtiği belirtilmektedir. Bu tür işlerin yanı sıra sebze pişirmek, içmek için gerekli suyu taşımak, çamaşır yıkamak, ekme pişirmek de kadının yaptığı işler arasında yer almaktaydı⁴⁷. Sonuç olarak aile bütçesine az da olsa bir katkıda bulunabilmek için zor şartlar altında çalışan kadınların evlerinde yerine getirmek zorunda oldukları işlerle birlikte üzerlerindeki yük daha da ağırlaşmaktaydı.

⁴⁶ Opitz, s.286.

⁴⁷ Françoise Piponnier, "Kadınların Dünyası", **Kadınların Tarihi**, Çev.Ahmet Fethi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Cilt:2, İstanbul, 2005, s. 310.

B. Sanayi Devriminden Günümüze Kadar Kadının Konumu

1. 1970'li Yıllara Kadar Kadının Konumu

XVIII. yüzyılın ikinci çeyreğinden sonra hızlanan teknolojik gelişmeler üretim sürecinde de ciddi değişimlere yol açmıştır. Teknolojik gelişmeye paralel olarak, sanayi yatırımlarına ağırlık verilmesi ev içinde ve kendi işinde çalışanların fabrikalara yönelmelerine neden olmuştur. Birçok ülke ekonomisi açısından büyük bir dönüşümü ifade eden bu olgu “sanayi devrimi” olarak adlandırılmıştır⁴⁸.

Teknolojinin gelişmesiyle beraber ortaya çıkan makinelerin fabrikalarda toplu üretimde kullanılması önce dokuma sanayisinde gerçekleştirilmiştir. İngiliz dokuma sanayisi, buharın çevirici güç olarak bu işkoluna girmesiyle hızlı bir biçimde gelişmiştir. Bu gelişme sonucu 1830'larda dünya pamuklu dokuma tüketiminin %60'ı İngiltere tarafından karşılanmaktaydı⁴⁹.

Sanayi Devriminin en etkin buluşu, buharın çevirici güç olarak kullanılmasıdır. O zamana kadar insan gücü, hayvan gücü, su gücü ve yel gücü çeviri güç olarak kullanılmaktaydı. Buhar makinesindeki temel ilkelerin J.Watt tarafından bulunmasından sonra bu makine ilk olarak maden ocaklarında hava ve su pompalanmasında kullanıldı. Sonra 1785 yılında tekstil sanayisinde kullanıldı⁵⁰.

Makineleşmeyle birlikte yoğun bir emek ve sermaye kullanımına yol açan sanayileşme, başta İngiltere olmak üzere, o güne dek tarım ve ticaret yoluyla sermaye birikimine ulaşmış ülkelerde kapitalist bir ekonomik düzen yaratmıştır. Özel mülkiyet, girişim özgürlüğü, serbest rekabet ve kar güdüsüne dayalı kapitalizm, kendi gelişimini sağlayacak düşünce sistemini Liberalizmde bulmuştur. Liberal düşünce, devletin her türlü ekonomik müdahalesine karşı çıkararak, serbest piyasa mekanizması ve serbest rekabetin kendi doğal işleyişi içinde toplum için de en iyi

⁴⁸ Ömer Faruk Çolak ve Cem Kılıç, **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği**, Türk İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul, 2001, s.30.

⁴⁹ Çavdar, s. 39.

⁵⁰ Çavdar, s. 39.

sonuçların alınacağı düşüncesini içermektedir. Liberal düşünce içinde devletin görevi ekonomik yasaların işleyişine karışmamak, bireylere tam bir ekonomik özgürlük tanımaktır. Ancak, birey açısından özünde ilerici bir yaklaşım olan liberal düşünceler, ekonomik ve sosyal eşitsizlikler karşısında gerçekçi bir yaklaşım olmaktan uzak kalmışlardır. Başta çalışma yaşamında olmak üzere bireyin çalışma ve yaşama koşulları daha da ağırlaşmış, zenginleşen kapitalist bir ekonomi yanında giderek yoksullaşan bir toplum yapısı ortaya çıkmıştır⁵¹. Ortaya çıkan sosyal sorundan en fazla kadınlar ve çocuklar etkilenmişlerdir. Sanayi devrimi ile birlikte statüsü ve rolü farklılaşan kadın, liberalizmin etkisi ve ekonomiye kapitalizmin hâkim oluşu ile çalışma yaşamında önemli değişimlere neden olmuştur.

Daha önceki toplum düzenlerinde belirtildiği gibi kadın, tarihsel süreç içerisinde her dönemin getirmiş olduğu değişik ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Ancak, Sanayi Devrimi, kadının çalışma yaşamına katılmasında ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü kadın ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte, ekonomik anlamda bir ücret karşılığı çalışmaya başlamıştır. Bu nedenle Sanayi Devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir⁵².

Bu dönemde işbölümü ve uzmanlaşmanın yaygınlaşmasıyla birlikte üretim aile dışında yapılmaya ve ihtiyaç duyulan ürünler pazarlardan temin edilmeye başlanmıştır. Ev içi ve ev dışı üretim belirgin bir şekilde farklılaşmıştır. Ev içinde kendi üretimini gerçekleştiremeyen aile üyelerinin gelir elde etmek amacıyla dışarıda gelir getirici bir işte çalışmaları zorunlu hale gelmiştir. Sanayi devrimi, kadının çalışmasına imkan vermesinin yanında, ailenin ekonomik birim olarak değerinin azalmasına ve bu bağlamda kadının rolünün farklılaşmasına yol açmıştır. Kadınların tarımda yiyecek üretiminde, ev işlerinde çalışarak oluşturdukları kayıt dışı üretimin değeri yaşanan değişimle birlikte azalmıştır. Böylece sanayi devrimi öncesi üretim

⁵¹ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi Yayınları Bursa, 2000, s. 50.

⁵² Faruk Kocacık ve Veda B.Gökkaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, 2005, s. 197.

biçiminde üretken kabul edilen kadın emeği yeni üretim biçimiyle birlikte değersizleşmiştir⁵³.

Kadınların ücretli işçi olarak işgücü piyasasına katılmalarının birinci nedeni ekonomikti. XIX. yy' da işçilere ödenen sefalet ücretleri aile reisinin gelirin yetersiz olmasına ve kadınların aile geçimine yardımcı olmak üzere çalışma hayatına girmesine neden oldu. İşverenler de birçok işlerde düşük ücretlerle çalışmaya razı olan kadınları istihdam etmeyi tercih ettiler⁵⁴. Diğer taraftan, o dönemde hâkim 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 açmıştır⁵⁵. Bu bakımdan bu dönem kadın işgücünün düşük ücretlerle ağır çalışma koşulları altında çalışmaya maruz kalması açısından kadın işgücü sorununun ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Kadınların ücretli işçi olarak işgücü piyasasına katılmalarının ikinci nedeni ise teknik gelişmeler ve işbölümüdür. İşverenler işgücü maliyetlerini düşürmek için çeşitli stratejiler geliştirdiler. Makineler kurdular, imalat sürecindeki görevleri bölüp basitleştirdiler, işler için gerekli olan beceri (ve/veya eğitim) düzeyini düşürdüler, üretimi hızlandırdılar ve ücretleri düşürdüler⁵⁶. Böylece işçilerin işlerini daha basite indirgemesi küçük sanayideki gibi uzun süren çıraklık ve kalfalık dönemlerini geçirmeden özel bir eğitime tabi tutulmadan gerektiğinde belli makineleri kullanmasını işbaşında öğrenmek suretiyle vasıfsız kadınlar da üretim faaliyetlerine işçi statüsü ile girdiler⁵⁷.

İşverenler işlerini aslen toplumsal cinsiyet nitelikleri taşıyan işler olarak tarif ettiler. İnce ve kıvrak parmakları, sabır ve dayanıklılığı gerektiren görevler kadını olarak belirlenirken, kas gücü, hız ve beceri erkeksi işler olarak gösterilmekteydi⁵⁸.

⁵³ Fatma Fidan, “Kapitalizmin Gelişme Sürecinde Kadının Çok Yönlü Konumu (Medya Örneği)”, <http://www.bilgi.8k.com/2000/fidan.pdf> (30.09.07).

⁵⁴ Karataş, s. 30.

⁵⁵ Aytaç, Sevuğtekin, Işığışık, Bayram, Yıldız ve Eryiğit, s. 20.

⁵⁶ Joan W.Scott, “Kadın İşçi”, **Kadınların Tarihi**, Çev.Ahmet Fethi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Cilt:4, İstanbul, 2005, s. 386.

⁵⁷ Karataş, s. 30.

⁵⁸ Scott, s. 386.

Kadınların yoğun olarak çalıştıkları sektörlerin başında tekstil sektörü gelmekteydi. Yeni tekstil fabrikalarında çoğunlukla kadınlar çalıştırmaktaydılar. Vasıfsız dokuma ve eğirme işlerinin yapıldığı fabrikalarda çalışanların yarısını kadınlar oluşturmaktaydı. Vasıflı işlerse erkeklere ayrılmıştı. Kadın işçiler ağır çalışma koşulları altında çalışmak zorunda kalıyorlardı⁵⁹.

Pamuk ve keten iplikhanelerinin birçok bölümünde lifli toz bulutu havayı sarmaktaydı ve bu toz özellikle taraklama bölümlerinde çalışanların göğüs ağrılarına neden oluyordu. Bazı bedenler buna dayanırken bazıları ise dayanamamaktaydı. Solukla alınan bu tozun en çok bilinen sonuçları kan tükürmek, güçlük ve hırılayarak solumak, göğüs ağrıları, öksürük, uykusuzluk, kısacası astımın had safhada veremle sonuçlanan bütün belirtileridir. Keten ipliği bükmenin başka bir etkisi de, omuzun kendine özgü çarpıkları, özellikle işi doğası dolayısıyla, sağ kürek kemiğinin çıkıntı yapmasıdır. Pamuğun bu yoldan iplik haline getirilmesi ve çıkırıla ip bükme, kopan ipliklerin bağlanması sırasında iğnin tutulması için kullanılan diz kapağında sık sık hastalıklar ortaya çıkmaktaydı⁶⁰.

Anne olan kadınlar için ise çalışma koşulları biraz daha ağırlaşıyordu. İşlerini kaybetmekten korkan anneler doğumdan üç hafta sonra fabrikaya dönüyordu ve bazen bebekler fabrikalara getiriliyor, anne ancak mola verebildiğinde bebeğini emzirmek zorunda kalıyordu. Bazı kadınlar orada doğum yapıncaya kadar fabrikalarda çalışıyorlardı ve evde kalan daha büyük yaştaki çocuklara rahat durmaları için afyon verebiliyorlardı⁶¹.

İşverenler, kadın çalışanların sadece çalışma yaşamlarını değil, günlük yaşamlarını, davranışlarını ve kimliklerini de denetleyerek hayatlarını zorlaştırmaktaydılar. Örneğin Paris'in büyük mağazalarındaki satıcı kızlardan bekar kalmaları istenirdi, evlilik işten atılma nedenini oluşturmaktaydı. Avrupa'nın birçok kesiminde de durum aynıydı. Bohemya'da⁶² kadın öğretmenlerin ve memurların

⁵⁹ Barbara Humphries, "Kadın ve Kapitalizm", <http://www.sendikanet.org/sendikanet-yazilar/htm> (30.09.07).

⁶⁰ Marx, Engels ve Lenin, **Kadın ve Aile**, Çev.Arif Gelen, Sol Yayınları, Ankara, 2002, s. 38.

⁶¹ Humphries, "Kadın ve Kapitalizm".

⁶² Çekoslovakya, Slovakya, ve Çek Cumhuriyeti'nin ayrılmadan önceki ismidir.

1919'a kadar evlenmeleri yasaktı. Özel sektörde kadın santral memurları, daktilocular, satıcılar ve garsonlar evlendiklerinde işten ayrılmak zorundaydılar. Belli bürokrasiler evlilik kotaları dayatmış, erkek çalışanların evlenmeden önce yönetimden izin almaları da şart koşulmuştur⁶³.

Yaşanan olumsuz gelişmeler, sanayi devriminin yarattığı kadın işgücü sorununu daha da derinleştirmekteydi. Aslında bu durumu sadece kadın işgücü sorunu olarak değerlendirmek de yanlış olacaktı. Gün geçtikçe artan kadın işgücü sorunu, toplumsal bir soruna dönüşmekteydi. Bu nedenle sorunu çözülemeye yönelik ciddi müdahalelere ihtiyaç duyulmaktaydı. Bu doğrultuda, gerek sendikal bir örgütlenmeyle gerekse devletin müdahalesiyle çalışma yaşamına getirilecek sınırlandırmalar daha büyük sorunların çıkmaması adına gündeme gelecekti.

Tekstil, giyim, tütün ve ayakkabı sektörleri gibi kadın işgücünün oluşturduğu önemli sektörlerde sendikalar kuruldu. Yerel sendikaların yanı sıra ulusal kadın sendikaları da kurularak, geniş bir meslek yelpazesinden kadın işçiler sendikalara üye oldular. Fakat hangi biçimi alırsa alsın, faaliyetleri çoğunlukla kadın faaliyetleri olarak tanımlandı; hangi özgül işi yaparlarsa yapsınlar, özgül bir işçi kategorisindeydiler ve genellikle ayrı gruplar halinde ya da kadın meclisleri biçiminde örgütlendiler⁶⁴.

Erkek sendikacıların büyük bir bölümü kadınları sektörün ve uzun erimde işgücü piyasasının dışında tutarak işlerini ve ücretlerini korumaya çalıştı. Kadınların ücretinin erkeklerinkinden düşüklüğünün kaçınılmazlığını kabul ettiler. Kadının fiziksel yapısının onun anne ve ev kadını olarak sosyal kaderini belirlediğini ve dolayısıyla ne üretken bir işçi, ne iyi bir sendikacı olabileceğini genel terimlerle ileri sürerek kadınları belirli sektörlerin dışında tutma girişimlerini haklı gösterdiler. 1877'de İngiliz Sendikalar Kongresi'nde, "kadınların geçim parası için dünyanın güçlü ve büyük erkeklerine karşı rekabete sürüklenmek yerine kadınların evdeki uygun yerlerinde kalmalarını sağlayacak koşulları yaratmak için ellerinden geleni yapmaları"nın gerekli olduğu sendika üyelerine duyurulmaktaydı. Bir kadının doğru

⁶³ Scott, s. 405.

⁶⁴ Scott, s. 391.

yerinin atölyede ya da fabrikada değil, evde, ailenin içinde olduğu görüşü benimsetilmeye çalışılıyordu⁶⁵.

Erkeklerin, çalışan kadınlara yönelik bu tutumuna karşılık kadınlar, çalışma hayatına yönelik sorunlarını dile getirmeye devam etmişlerdir. Daha öncede belirtildiği gibi sanayi devrimi ile birlikte ücretli birer çalışan konumuna gelen kadınlar fabrikalarda ağır çalışma koşulları altında çalışıyorlardı. Kimi zaman kendilerini aşan işlerde çalışmaları, birçok kadının yaşam süresini kısaltıyordu. Böyle bir çalışma yaşamının içine dahil olmak elbette ki tüm kadınlar için üzücü bir durumdu. Ancak hem kendilerini hem de ailelerini yaşatabilmek adına çalışmak zorunda olan kadınlar, bu ortamdan çekilmek yerine mücadele etmeye karar verdiler ve seslerini duyurabilmek için grevler düzenlediler.

Kadınların yer aldığı grevlerin en ünlüsü kibritçi kızlar greviydi. Kibritçi kızlar ve kadınlar, East End'deki Bryant ve May fabrikalarında en kötü çalışma koşulları altında çalışmaktaydı. Çoğu, beyaz fosforla çalışmanın bir sonucu olarak çene kemiği hastalıklarına yakalanmaktaydı. Çene kemikleri çürüyor ve yemek yiyemiyorlardı. Çalışma koşullarının düzeltilmesi için yaptıkları grev kitlesel bir destek gördü. 1908'de "beyaz fosfor" maddesi, sendikal hareket sayesinde yasaklandı⁶⁶.

Kadın işçiler, 1890'larda Bradford'daki Manningham Fabrikaları grevine de katıldılar. Ev Hizmetçileri Sendikası kuruldu ve 1897'de Sendikalar Kongresi'ne (TUC) katıldı. 70 saatlik çalışma haftası ve daha uzun yemek arası için mücadele yürüttü. 1886'da Birleşik Tarakçılar ve Hallaçlar Sendikasının kurulmasıyla, sendikalar sonunda tekstil fabrikalarına da girdiler. Bu sektörde üyelerin dörtte üçü kadınlardan oluşmaktaydı. Kadın işçileri içeren diğer birlikler, Ulusal Birleşik Tezgâhtarlar birliğiydi. Büro işçileri, Kadın Büro İşçileri ve Sekreterleri Birliği'nde örgütlendiler ve daktilocular bölümü kuruldu⁶⁷.

⁶⁵ Scott, s.390.

⁶⁶ Humphries, "Kadın ve Kapitalizm".

⁶⁷ Humphries, "Kadın ve Kapitalizm".

Kadınların sendikal mücadelesinin yanı sıra devlet de çalışma hayatına müdahale gereksinimi duymuştur. Kadın işçilerin çalışma hayatında korunmasına ilişkin ilk yasal düzenlemeler Sanayi Devriminin doğup geliştiği İngiltere’de alınmıştır. 1842 yılında kabul edilen “Madenler Kanunu” 10 yaşından küçük çocuklarla her yaştaki kadınların maden işlerinde çalışmaları yasaklanmıştır. 1844 yılında çıkarılan bir yasa ile kadın işçilerin günlük çalışma süreleri 12 saat ile sınırlandırılmış, giysilerin (uzun etekli) yol açabileceği sakıncalar nedeniyle, makinelerin yakınında kadın işçilerin çalıştırılması ve makinelerin bakım ve temizliğinin kadın işçilere yaptırılması yasaklanmıştır. 1845 yılında yürürlüğe giren (Basın İş Kanunu), kadın işçilerin bu iş kolunda gece çalıştırılmasını yasaklamıştır. 8 Haziran 1847 tarihli “Fabrikalar Yasası” da dokuma sanayinde çalışan işçilerin günlük çalışma sürelerini 11, 1 Mayıs 1848’de ise 10 saate indiriyordu. 1874 yasası ile İngiltere’de koruyucu önlemlerin kapsam ve içeriği her yaş ve cinsiyetteki tüm işçileri kapsayacak şekilde genişletilmiş, 1895’de “Fabrikalar Yasası” ise, kadın işçilerin, haftalık çalışma sürelerini 60 saat ile sınırlandırmıştır⁶⁸.

Kadın işgücünü korumaya yönelik bu müdahaleler sadece İngiltere’de gerçekleşmemektedir. Diğer sanayileşen ülkelerde de bu tür yasal düzenlemelere yer verilmektedir.

İngiltere’de 1842 yılında kabul edilen Madenler Yasası, Fransa’da 1874’de uygulanmaya başlandı. 1892 yılında günlük iş sürelerine 11 saatlik sınırlama getirildi⁶⁹. İsviçre’de 1877 tarihli “Fabrikalarda Çalıştırılmaya Ait Federal Kanun” kadınların gece çalıştırılmasını yasaklamış ve kadın işçilere doğum sonrasında 8 haftalık bir izin hakkı tanımıştır. Almanya’da 1891 yılında çıkarılan “Fabrika Yasası” çalışan yaşlı ve evli kadınların 11 saatten fazla çalışmasını ve gece çalıştırılmalarını yasaklarken, bazı zamanlarda iş saatlerinin uzatılmasını ve gece işini istisna olarak kabul etmiştir⁷⁰.

⁶⁸ Yankın, s. 28.

⁶⁹ Yaprak, s. 32.

⁷⁰ Yankın, s. 29.

Çalışma hayatını düzenlemeye yönelik çıkarılan bu yasalar, genel terimlerle kadınlardan (ve çocuklardan) söz etmelerine ve onlara daha iyi bir çalışma ortamı yaratabilmek adına çıkartılsaydı da, belli bir çerçeveye sınırlandırılmışlardı. Kadınların iş saatlerini sınırlayan ve gece işini tamamen yasaklayan yasalar genellikle sadece fabrika işi ve erkeklerin ağırlıkta olduğu sektörler için geçerliydi. Birçok iş alanı yasaların kapsamı dışında tutuldu; tarım, ev hizmetçiliği, perakende iş yapan kuruluşlar, aile dükkanları bu alanlar arasında yer almaktaydı⁷¹.

XIX. yüzyılın sonlarına doğru gelindiğinde ise metalürji, 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 sanayinde silah altında bulunan erkek işgücünün yerini aldığına tanık olunmaktadır⁷².

Sanayi Devriminden sonra çalışma hayatında kadın işgücü için ikinci dönüm noktası olan I. Dünya Savaşı ile birlikte kadınlar daha önce çalışmadıkları iş alanlarına girmiştir. Tramvay veya taksi sürücülüğü, sayaç okuyuculuğu, asansörcülük gibi işlerde çalışmışlardır. 1914–1918 tarihleri arasında İngiltere’de 1.345,00 kadının çalışma hayatına girdiği belirtilmiştir. Toplam işgücü içerisindeki sayıları da 5.966,00’den 7.311,00’e yükselmiştir. 1921–1931 döneminde çalışma hayatına giren kadınların ise daha çok elektrikli aletler, yiyecek, sentetik, iplik gibi sektörlerde ve özellikle ticaret kesimine girdikleri görülmüştür. 1929 yılında yaşanan ekonomik krizle birlikte kadın işgücü sayısı düşmeye başladıysa da II. Dünya Savaşı sırasında tekrar bir artış yaşanmıştır⁷³. 1950’de 15–64 yaş arasındaki kadın nüfusunun gelişmekte olan ülkelerde %50’si, gelişmiş ülkelerde %47’si aktif olarak çalışma hayatında yer almışlardır⁷⁴.

⁷¹ Scott, s. 393.

⁷² Aytaç, Sevüktekin, Işığışık, Bayram, Yıldız ve Eryiğit, s. 20.

⁷³ Karataş, s. 36.

⁷⁴ Koray, s. 213.

Çalışma hayatının en önemli evresi olan Sanayi Devrimi ile başlayan ücretli kadın işgücü istihdamı, yaşanan ekonomik buhranlardan ve savaşlardan önemli ölçüde etkilenmiştir. Devletin çalışma hayatına müdahalesiyle getirilen yasal düzenlemelerle birlikte daha iyi koşullar altında çalışma imkanı bulurken, ilerleyen zamanlarda yeni liberal düşüncenin ilgi odağı olup çeşitli ayrımcılıklara maruz kalmaktan kurtulamayacaktır.

2. 1970’li Yıllardan Günümüze Kadar Kadının Konumu

XVIII. yüzyılda başlayıp XIX. yüzyılı içine alan sanayi devrimi sadece yeni buluşlar ve üretimin artmasını sağlamamış aynı zamanda kapitalizmin kurumsallaşmasını da sağlamıştır. Kapitalizmin XX. yüzyıldaki ilerleyişi çok hızlı olmuş ve dünya ekonomisi, hiçbir yüzyılda görülmemiş bir değişimi yaşamıştır⁷⁵. 1970’lere kadar devletin ekonomiye müdahale etmesiyle uygulanan iktisat politikaları 1973 ekonomik kriziyle birlikte uygulanamaz hale gelmiş ve küreselleşmenin getirdiği yeni liberal politikalar benimsenmeye başlanmıştır. Bu politikaların etkisi her alanda görülmüş ve görülmekte olup, işgücü piyasası üzerinde göz ardı edilemez bir boyuta ulaşmıştır.

Küreselleşmenin işgücü piyasası üzerine etkisi öncelikle üretim sistemindeki dönüşüm ile ortaya çıkmıştır. Gelişmiş ülkelerde kar oranlarının düşmesi ve teknolojik gelişmeleri üretime hızla içerilmesi zorunluluğunun doğması, bunun yanında ürün farklılaşmasının öne çıkması üretim sistemini 1973 krizi ile birlikte çıkmaza sokmuştur. Özellikle Japonya’da uygulanan esnek üretim biçiminin sağladığı başarı diğer ülkelerde dönüşümü adeta zorunlu bir hale getirmiştir. Teknolojik gelişmeler üretimde mavi yakalıların gücünü zayıflatırken, beyaz yakalıların önemi artırmıştır. Bu gelişimi bir anlamda “İkinci Sanayi Devrimi” olarak ele almak mümkündür. Üretim sistemindeki bu dönüşüm kitlesel üretim piyasalarının doyuma ulaştığı, kitlesel üretim teknolojilerinin gelişim potansiyelini tükettiği, çevresel değişikliklere aşırı duyarlı olan kitlesel üretim teknolojilerinin 1970’lerdeki artan belirsizlik ortamında maliyetleri düşüremediği, gelir düzeyi yükselen gelişmiş

⁷⁵ Çolak ve Kılıç, s. 32.

ülkelerde tüketicilerin artık farklılaştırılmış mallar talep ettiği ve artan uluslararası rekabet ortamında ürün farklılaştırılması ve ürün yeniliklerinin rekabet gücünün temelini oluşturduğu, bu nedenle hızla gelişen ve yeni ürünler yoluyla değiştirilmesi gereken piyasa koşullarında üretim sistemlerinin esnek bir yapıya sahip olma zorunluluğundan kaynaklanmaktaydı⁷⁶.

Esnek üretim, “tam zamanında”, “sıfır stok”, “sıfır hata” deyimleriyle nitelendirilebilecek “yalın üretim modeli” olarak açıklanabilir. Bu üretim biçimi, rekabette hız faktörünün etkinleşmesinin bir sonucu olup, stokları kaldırmak, üretim hızında ölü zamanı yok etme, merkez birim çevresinde üretim hızı önceden programlanmış birimleri (taşeron işletmeleri) toplayarak, bir partner stratejisi oluşturmak esastır. Bunun yanı sıra “toplam kalite” yönetiminin yaşama geçirilerek, kalitenin yukarıdan değil aşağıdan, henüz üretim aşamasında denetlenerek, hataların daha başlangıçta ortaya çıkarılması amaçlanmıştır⁷⁷.

Üretim sürecindeki esneklik gereksinimi çalışma hayatına da yansımış ve geleneksel kurum ve kurallar yerine yenilerinin konulmasına yol açmıştır. Bu amaçla, pek çok ülkede kuralsızlaştırılmaya başvurulmuş ve çalışma yasalarında köklü değişikliklere gidilmiştir. Esneklik arayışları çerçevesinde biçimlenen yeni çalışma ilişkileri sosyal haklardan yararlanmada eşitsizliği getirmiştir⁷⁸.

Yeni çalışma biçimleri, gerek çalışmanın türleri, gerekse çalışanların sayısı bakımından büyük gelişme göstermiştir. Bunlar, belirli süreli çalışma, geçici çalışma, kısmi süreli çalışma, evde çalışma, ödünç iş ilişkisi, tele-çalışma, iş paylaşımı olarak sayılabilir. Yeni çalışma biçimlerinin ortak özelliği, klasik istihdam modelinin öngördüğü işverene ait işyerinde, belirsiz hizmet sözleşmesi temelinde, tam gün süre ile çalışarak işyeri ve işçi topluluğu ile bütünleşme esasının dışına çıkmalarıdır. Çalışanların birbirinden soyutlanması, belirli ve kısa süreli çalışmalarını örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi haklarını olumsuz etkilemektedir. Yine aynı nedenlerle, kıdem

⁷⁶ Çolak ve Kılıç, s. 35.

⁷⁷ Serkan Odaman ve Erdem Erdenk, “Küreselleşme ve Rekabet Açısından Toplu Çalışma İlişkileri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:17, Sayı:3, Şubat-2002, s. 49.

⁷⁸ Tijen Erdut, “Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:18, Sayı:4, Kasım 2003, s. 8.

tazminatı, yıllık ücretli izin gibi kıdeme bağlı haklardan yararlanmaları mümkün olmamaktadır⁷⁹.

İşletmelerin tam zamanlı çalışan oranlarını düşürerek, giderek daha fazla sayıda kısmi-zamanlı ve geçici personel istihdam ettiği ve/veya fason çalışma birimlerine kaydığı tespit edilmiştir. Bu aşamada kadın istihdamı da önemli bir rol oynamaktadır⁸⁰.

Küreselleşmeyle birlikte, ulusal sınırların piyasa açısından önemsizleşmesi, malların bütün dünyada serbestçe dolaşabilir hale gelmesi, bütün ülkeler için dış pazara yönelmeyi, oradaki rekabet koşullarına uyum sağlayabilmeyi zorunlu kılmıştır. Bu nedenle dünya piyasalarında satılacak malların fiyat rekabeti de önem kazanmıştır. Fiyatları düşürebilmek, emek yoğun teknolojiler kullanan ülkelerde büyük ölçüde işgücü maliyetlerinin düşürülmesine bağlı olacağından, ucuz emek sayılan kadın işgücü istihdamı artış göstermiştir. Birçok ülkede (Endonezya, Filipinler, Kore, Tayvan, Çin, Tunus gibi) özellikle ihracata yönelik üretim alanlarında kadın işgücü sayısı oldukça yüksektir⁸¹.

Küresel pazarlar, yeni büyüme stratejileri kadınları gelişme politikalarının kurbanları yapmıştır. Birçok gelişen ülkede kadınlar, bu politikaların sonucu olarak giderek daha yoksullaşmakta, hanelerinin yaşam standartları düşmekte ve pek çok ülkede açlıkla karşı karşıya kalmaktadır. Örneğin gelişen ülkelerde, 1965’le 1998 yılları arasında erkeklerin yoksullukla yüz yüze gelişleri %41 oranında bir artışla büyürken, yoksul kadınların sayısı aynı dönemde %51 artmıştır. Kadınlar küreselleşme ile birlikte daha fazla işgücünde yer alsalar da daha çok sayı da işi üstlenseler de, kadınlarca yapılan işlerin büyük bir bölümü düşük ücretli, iş

⁷⁹ Nesrin Cevgin Göç, Küreselleşme Bağlamında Devletin Değişen Rolü ve Çalışma Hayatına Etkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, , İzmir, 2004, s. 112-113.

⁸⁰ Cevgin Göç, s. 113.

⁸¹ Gülay Toksöz, Alev Özkazanç ve Bedriye Poyraz, “Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet”, **Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi**, Ankara, 2001, s. 16. <http://kasaum.ankara.edu.tr/gorsel/dosya/1095679034kal.doc> (02.12.07).

güvencesinden yoksun, herhangi bir yasal koruma içermeyen düzenli olmayan, sayılmayan işlerdir⁸².

Kadın işgücünün geleneksel, kültürel değerler içinde kazandığı el becerileri küresel pazarlar açısından önemlidir. Bu el becerilerini tamamlayan, kadınların; monoton, sıkıcı, tekrarlı işler karşısında gösterdiği sabır ve olumsuz şartlara boyun eğmesini, kabullenmesini sağlayan uysal yapının, kadın işgücüne olan talebi de etkilediği bilinmektedir. Güney Çin’de oyuncak sektörü, 4 binden fazla fabrikada 1 milyon kadın istihdam etmektedir. Kadınların çok çaba sarf ederek üretim yaptıkları fabrikalarda, makine ve teçhizat donanımının eskiliği ve eksikliği pek çok kadın işçi için hayati tehlike arz etmektedir⁸³.

Kadın emeğinin az gelişmiş ülkelerdeki istihdam koşulları, bu ülkelerin çalışma hayatını düzenleyen yasal mevzuatın eksikliğinden, ekonomik büyüme oranlarının düşüklüğünden, sosyal refah düzeyinin aşağılarda seyretmesinden ve benzeri nedenlerden kaynaklı olduğu düşünülebilir. Azgelişmiş ülkeler, küresel pazarda yer edinmek için emek yoğun sektörlerde uzmanlaşmakta ve üretim maliyetleri ücretlerin baskılanması ile aşağı çekilmektedir. Tüm bu nedenlerin yeterli bir açıklama olması, azgelişmiş ülkelerde görülmemesi halinde açıklayıcılığı bulunmaktadır. Küresel üretim ve işgücü piyasalarının küreselleştiği tezini doğrulayan, Avrupa ülkelerinde kadın emeğinin istihdam koşullarının azgelişmiş ülkelerdeki kadın istihdamına benzer özellikler taşımasıdır⁸⁴.

Küreselleşme olgusu ile birlikte tüm dünyada gözlemlenen kadın emeğinin ortak nitelikleri şu şekilde sıralanmıştır⁸⁵:

1. Kadınlar, işgücü piyasasında ucuz ve bu piyasaya kolayca çekilebilecek bir emek kaynağı oluşturmaktadırlar.

⁸²Belkıs Kümbetoğlu ve Nilgün Çağa, “Çalışan kadınlar ve küreselleşme”, Eylül 2000, s. 60
<http://www.tusiad.org/yayin/gorus/44/17.pdf> (02.12.2007).

⁸³ Ergüder, s. 71.

⁸⁴ Ergüder, s. 72.

⁸⁵ Yıldız Ecevit, “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeği’nin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, T.İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, Ekim 1998, s. 268.

2. Ücretli kadın emeği, değeri düşük emektir. İşkollarına ve yapılan işe göre değışmekle birlikte, kadınlar genellikle erkeklerinin ücretlerinin yarısı ile dörtte üçü arasında ücret almaktadırlar.

3. Ücretli kadın emeği uzun dönemli güvenceden yoksun, vazgeçilmesi kolay, piyasa dışına atılma olasılığı yüksek emektir.

4. Kadınlar, işgücü piyasasına girerken, işlerin toplumsal cinsiyete göre ayrıştığı bu piyasada, kendi arzu ettikleri değil, kendileri için önceden belirlenmiş işler arasından seçim yapmak durumundadırlar. İşgücü piyasasında kadınların alınması uygun olan sektörler, işkolları ve meslekler önceden belirlenmiş ve ilgili normlar saptanmıştır. Sanayi sektörü özelinde bu ayrışma, sektörler arası eşitsiz dağılımı ve bazı sektörlerde yoğunlaşmayı getirmektedir. Bu sektörler emek yoğun, ekonomik dalgalanmalardan daha çabuk etkilenen, düşük ücret ödenen, vasıfsız işçi kullanımına dayanan sektörlerdir.

5. Toplumsal cinsiyet temelli ayrışma ve ayrımcılığın ikinci aşaması işyerinde gerçekleşmektedir. Her iki cinsten de çalışanın bulunduğu işyerlerindeki işbölümünde, kadınların düşük statülü işlerde yoğunlaştığı, vasıfsız oldukları, yönetici görevlerde çok seyrek buldukları görülmektedir. Ayrıca işe alma sırasında, işyerinde görev ve sorumluluklar dağıtılırken, iş eğilimi ve yükselme fırsatlarını kullanabilmede, otorite, denetim ve kontrole tabi oluştta, üretim faaliyetinde çalışma biçim ve koşulları saptanırken ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar.

6. Kadınların ücretli işçiler olarak kolektif örgütlenmeleri güçlü bir şekilde gelişmemiştir. Sendikalarda örgütlendikleri durumlarda da yönetime katılmaları zayıf, sendikaların karar alıcı ve politika saptayıcı birimlerde sayıları azdır. Tüm sendikalı işçileri değil, özel olarak kadınları ilgilendiren sorunlar sendika politikalarına yansımamaktadır.

Ulus devletlerin doğrudan yabancı yatırımları çekmek amacıyla başvurdukları finansal serbestleşme, kuralsızlaştırma ve serbest bölgelerdeki uygulamaları, kendi

ekonomilerinin ve giderek işgücü piyasalarının enformelleşme süreci içine girmesiyle sonuçlanmaktadır. Serbest bölgelerde çokuluslu işletmeler ulusal iş yasaları karşısında muafiyetlerden yararlanma veya uygulamada hakların kullanımına engel olma yanında, ulusal vergi, sübvansiyon ve sosyal güvenlik politikalarına da zarar vermektedir⁸⁶.

Dünyada kadınların enformel sektöre katılımı erkeklerinkinden daha fazla artmaktadır. Kadınları enformel ekonomide çalışmaya zorlayan başlıca etkenlerden biri, yaşamak ve geçinmek için gerekli gelirden yoksunluktur. Gerçekten hem düşük düzeyde ve düzensiz de olsa gelir elde etmeye muhtaç olduklarından, hem de çalışılacak alan bakımından başka seçenekleri olmadığından giderek daha çok kadın enformel işgücüne katılmaktadır. Bu iki temel baskı, gerek formel veya enformel ekonomide istihdam fırsatı yaratılmasını, gerekse kadınların ücret düzeyi yüksek ve güvenceli istihdam biçimlerine erişimini engellemektedir⁸⁷.

Küreselleşme, ihracata dayalı endüstrileşmeye geçiş ve endüstrilerin gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan ülkelere doğru yerleştirilmesi enformel istihdamın artmasına yol açarken, ucuz ve esnek işgücü olarak çoğu zaman kadınlar tercih edilmektedir. Serbest bölgelerde faaliyet gösteren çokuluslu işletmelerin çoğu genç ve niteliksiz kadın işçileri istihdam etmekte, pek az mesleki eğitim vermekte ve göreceli olarak daha sık iş değiştirmeye tabi tutmaktadır. Çoğunluğunu kadınların oluşturduğu evde çalışanlar küçük ve ücra köylerde çalışsalar bile, ücret ve diğer çalışma koşulları dolaylı olarak çokuluslu işletmeler tarafından belirlenmektedir⁸⁸.

Küreselleşmenin işgücü piyasalarına olan diğer bir etkisi ise işgücünün hareketliliği hususunda olmuştur. Küreselleşme ile birlikte artan sermaye hareketleri uluslararası göçleri de arttırmıştır. Daha iyi bir yaşam için bir yerden başka bir yere göç eden insanlar, gittikleri yerlerde birtakım sorunlarla ve risklerle karşı karşıya

⁸⁶ Tijen Erdut, “İşgücü Piyasasında **Enformelleşme** ve Kadın İşgücü”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:6, Cilt:3, 2005, s. 31.

⁸⁷ Erdut, **Enformelleşme**, s. 33.

⁸⁸ Erdut, **Enformelleşme**, s. 33.

kalmışlardır. Bu durumdan en fazla etkilen işgücü kesimi erkeklerden çok kadınlar olmuştur.

Kadın işçilerin daha uysal, daha az sendikalaşma özelliklerine bağlı olarak dünyada kadın işgücü hareketliliği artış göstermektedir. Bu artışın özellikle Latin Amerika ülkelerinde yoğunlaştığı belirtilmektedir. Hizmet sektöründe kadınlara yönelik işlerden ev hizmetleri, çocuk bakıcılığı gibi işlerin göçmen kadın işçiler tarafından yapılması talebi bu artışı diğer bir taraftan etkilemektedir. Çokuluslu işletmelerin ağırları 1980'lerde bu bölgeleri düşük ücretli ve kanaatkâr kadın işgücünü bütünleştirmek üzere Doğu ve Güney Doğu Asya ülkelerine doğru yayılmasını sürdürmüştür. Emek yoğun imalat faaliyetleri dünya ekonomisinin çevre bölgelerine kaydırılırken, ürün ve üretim yönetimi, araştırma ve geliştirme, reklam, pazarlama, finansman, dağıtım faaliyetleri merkez bölgelerde kalmıştır⁸⁹.

Toplumsal cinsiyet temelinde yapılan göç araştırmaları, göçmen işçi kadınların göçmen olarak yerli kadın işçi karşısında, kadın olarak göçmen erkek işçi karşısında, göçmen işçi olarak vasıflı göçmen işçi karşısında dezavantajlı konumda bulunduğunu göstermektedir. Genel olarak, göçmen kadınların, çalışma yaşamında karşılaştığı ve olumsuz sonuçlar doğuran riskleri şu şekilde sıralamak olanaklıdır⁹⁰:

- İmalat sanayisinde, vasıfsız işgücü olarak istihdam edilen göçmen kadınların, bu sektördeki yeniden yapılanmaya bağlı olarak işsiz kalması,
- İşsiz kalan kadınların, enformel sektör faaliyetlerine (evlerde temizlik, yemek pişirme, dikiş gibi) yönelmesi,
- Eğitim olanaklarından büyük ölçüde yararlanmamaları sonucu işsizlik riski yüksek işlere yönelmeleri,
- Ailesi ve yakın sosyal çevrenin baskısı sonucu, sosyal yaşama ve çalışma yaşamına uyum sağlayamamanın yarattığı sorunlar,

⁸⁹ Songül Aktürk, "İşgücünün Küreselleşmesi", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=65&inc=arc&cilt=3&sayi=2&year=2001 (16.12.07).

⁹⁰ Şenay Gökbayrak, "Uluslararası Göçler ve Kadın Emeği", **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı:86, 2006, <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=34> (21.12.07).

- Gelişmiş ülkelerde, yerli kadınların işgücüne katılımının artması ve kamusal nitelikli sosyal bakım hizmetlerinin (çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi) azalması doğrultusunda, öncelikle ev içi hizmetlerinde göçmen kadınlara talep artışı karşısında, geleneksel kadın işlerine yoğunlaşma,
- Özellikle, izinsiz ve kayıt dışı yollarla ülkeye giriş yapılmışsa, uzun çalışma saatleri ve düşük ücret olmak üzere, çeşitli sömürü ve istismara maruz kalınması.

İlkel zamanlardan günümüze kadar incelediğimiz bu geniş zaman diliminde özellikle ekonomik koşullara bağlı olarak çalışma yaşamındaki statüsü ve rolü farklılık gösteren kadın emeğinin, gerek toplumsal hayatta gerekse işgücü piyasalarında değersizleştirilmesi göze çarpmıştır. Kendilerinin ve ailelerinin temel gereksinimlerini karşılamak adına ağır çalışma koşullarına karşı çaba gösteren kadınlar, kimi zaman bu düzeni iyileştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunsalar da bu çalışmalar kısmi bir iyileştirmenin ötesine gidememiştir. Refah devletinin gerilemesi, yeni liberal politikaların gündeme gelmesiyle büyük sermaye sahiplerinin işgücü piyasalarında daha fazla rol oynaması gidişatı kötüleştirmiştir. Çalışmak için farklı ülkelere göç etseler bile benzer sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Gerek aile içinde gerekse çalışma yaşamında yaşadıkları sorunlar birçok kez onların birer insan olarak değil de birer kadın olarak değerlendirilmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmış ve süreklilik kazanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ KONUMU

I. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILMA GEREKÇELERİ

Tüm Dünya ülkelerinde kadın işgücü sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Zaman içerisinde yaşanan ekonomik ve sosyal değişimlerle daha çok kadın, çalışma yaşamına girmekte buna bağlı olarak da istihdam yapıları yeniden şekillenmektedir. Yaşanan değişimler her toplumda eş zamanlı gerçekleşmemekle birlikte sonuçları bakımından benzer özellikler taşımaktadırlar. Küresel çapta artan kadın işgücü istihdamında, kadınların çalışma yaşamına katılmasını etkileyen pek çok gerekçe bulunmaktadır. Bu gerekçeleri üç temel başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar; ekonomik gerekçeler, sosyal ve kültürel gerekçeler ve hukuki gerekçelerdir.

A. Ekonomik Gerekçeler

Ailenin geçimine katkıda bulunma zorunluluğu olduğunda, ilk akla gelen kadınların çalışma yaşamına katılmalarıdır. Bu çalışma da çoğunlukla, ya kayıt dışı çalışma veya kısmi süreli geçici işler olmakta, ya da evde çalışma olarak gerçekleşmektedir⁹¹.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, henüz aileler gereksinimlerini karşılayacak düzeyde dayanıklı tüketim malı edinemediklerinden, dayanıklı tüketim malları satın alma arzusunda olan kadınlar, çalışana sağlanan kredi olanaklarından yararlanabilmek için çalışmak istemektedirler. Son yıllarda yaygınlaşan taksitli satış kampanyaları, hem tüketimi kamçulamakta, hem de çalışma eğilimini arttırmaktadır⁹².

⁹¹ Aybike Elif Bolcan, Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2006, s. 93.

⁹² Bolcan, s. 93.

Aynı zamanda, ailenin üretici olmaktan çıkıp, tüketici bir birim haline gelmesinin bir sonucu olarak, ailede bireyler, özellikle basın ve televizyonun özendirici etkisiyle lüks tüketim mallarına yönelmiştir. Ailenin kentte gerek bir tüketim durumuna gelmesi, gerekse tüketim ihtiyaçlarını dışarıda karşılamak zorunda olması, aile bireylerini bunları satın alabilecekleri parayı kazanma zorunluluğu ile karşı karşıya bırakmıştır. Tüketim ihtiyaçlarının artışı kadının da ev dışında çalışmasını gerektiren önemli bir neden olarak ortaya çıkarken, aynı zamanda aile geliri üzerindeki etkinliğinin de artmasına yol açan bir faktör olmuştur⁹³.

Kadınların aile bütçesine katkıda bulunmalarının dışında, ekonomik gerekçe ile çalışma yaşamına katılmalarının bir diğer nedeni ise, ekonomik bağımsızlık istemidir. Yüzyıllar boyu kadın eviyle, özel yaşamıyla sınırlanmış, üretimden uzak kaldığı gibi, ekonomik yönden erkeğe tümüyle bağımlı bir ilişki içinde olmuştur. Bu 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 itilmektedir⁹⁴. Kadının evde, ailede, toplumda bir birey olarak güçlenmesinin yolu, büyük ölçüde eğitimin yanı sıra ekonomik gücünden geçmektedir. Kadın, ücret geliri sağlayan bir işte çalışmasıyla bir yandan ekonomik bir gelir elde edecek bir yandan da özgüvenini geliştirip kuvvetlendirecek ve böylelikle aile ve toplum içindeki konumu güçlenecektir⁹⁵.

Son yıllarda özellikle annelerin kız çocuklarını, ekonomik özgürlüklerini kazanmaları ve bağımlı olmamaları için eğitime teşvik ettikleri görülmektedir. Çünkü gelişen sanayi, işgücünün yüksek vasıf ve mesleki bilgi sahibi olmalarını

⁹³ Meryem Koray, Sevda Demirbilek ve Tunç Demirbilek, **Gıda İşkollarında Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Aralık 1999, s. 12.

⁹⁴ Meryem Koray, “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:25, Sayı:1, Mart 1992’den Ayrı Bası, s. 95.

⁹⁵ Koray, S. Demirbilek, T. Demirbilek, s. 22.

gerektirmektedir. İşgücünü yüksek vasıflı ve mesleki bilgi sahibi yapmanın yolu ise eğitimle mümkündür. Eğitim, toplumun varlığını ve ilerleyişini güvenceye almak amacıyla bireylere gerekli bilgi, beceri, düşünce ve davranış kalıplarının aktarılması sürecidir⁹⁶. Eğitim, toplumsal gelişimi hızlandırma, yetenekleri ortaya çıkarma ve kullanmayı öğretme, insanları güçlendirme ve haklarını koruma bakımından büyük bir kapasiteye sahiptir. Bu yüzden de özellikle temel eğitiminin yaygınlaştırılması, gelişmekte olan ülkelerde siyasetin ana hedeflerinden biri durumundadır. Toplumsal gelişme, kalkınma, refah ve demokrasi için bu kadar önemli olan eğitim konusunda kadın ve kız çocuklarının eğitimi ayrı bir öneme sahiptir⁹⁷.

Kadının sosyal statüsü ile eğitim düzeyi, üretim sürecine katılımı ve elde ettiği gelir arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Kadınlara beceri kazandırılması ve bunun sonucunda ürettikleri ürünlerden gelir elde etmeleri; onların ekonomik yaşama daha fazla katılmalarını, kalkınma ve büyümeden daha fazla pay almalarına ve aile içindeki konumlarının iyileşmesine neden olmaktadır. Diğer bir ifade ile kadına eğitimle beceri kazandırılması ile üretime katılması eş anlamlıdır⁹⁸.

Daha iyi eğitim olanaklarına kavuşmaları sayesinde kadınlar, geleneksel ev kadınlığı rollerinin dışında, erkekler gibi bir meslek edinip ekonomik faaliyetlere katılma olanağı bulmaktadırlar. Başlangıçta aile gelirine katkıda bulunma zorunluluğu ile çalışma yaşamına katılan kadınlar, belirli bir eğitim düzeyine ulaşmış meslek sahibi olduktan sonra, mesleklerini yapabilmeyen mutluluğunu duymak ve mesleki statü kazanmak için de çalışma isteği içine girmişlerdir⁹⁹.

⁹⁶Aysel Gökdemir, Türkiye’de Kadın İşgücü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul, 1992, s. 43.

⁹⁷KA-DER, **Kadın Sorunlarına Çözüm Arayışı Kurultayı**, İstanbul, 2004, s. 35.

⁹⁸ T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı**, Ağustos 1999, s. 4.

⁹⁹ Koray, S. Demirbilek, T. Demirbilek, s. 11.

B. Sosyal ve Kültürel Gerekçeler

Kadınların, çalışma yaşamına katılmalarındaki sosyal ve kültürel gerekçelerde toplumsal değişimlerin önemli bir yeri vardır. Kadınlar da yaşadıkları toplumların birer bireyleridir ve yaşanan değişimlerden doğrudan etkilenmektedirler.

Değişimin gerçekleşmediği bir toplum düşünmek mümkün değildir. Hiçbir toplumu durgun, hareketsiz, statik olarak değerlendiremeyiz. Genel olarak toplumsal değişmeyi, toplumun yapısını oluşturan toplumsal ilişkiler ağının ve bunları belirleyen toplumsal kurumların değişmesi olarak tanımlayabiliriz. Toplumsal yapılar, toplumsal davranış örnekleri, toplumsal sistemler, toplumsal kurallar zaman içerisinde ekonomik, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak sürekli olarak değişen öğelerdir¹⁰⁰.

Kuşkusuz, toplumsal değişme sürecinde kadının statüsü ve sosyal ilişkilerinde de farklılaşmalar olmaktadır. Kadının aile ve toplum içindeki rolü ve konumu en başta eşlik ve annelik görevleriyle bağlantılı olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla kadın açısından toplumsal değişimin önemi, toplumun sosyo-ekonomik ve kültürel koşullarının kadına eşlik ve annelikten doğan geleneksel rol ve görevlerinin ötesindeki rolleri ne ölçüde yerine getirme olanağı tanıdığı konusunda ortaya çıkmaktadır. Kadın statüsünde görülen yetersizlik büyük ölçüde, aslında kadının varlık ve etkinliğinin aile ortamına dayalı ve sınırlı tutulmasına bağlıdır. Bu yüzden, kadının ev-içi alandan çıkabilme derecesi bir bakıma onun bağımsızlık ve statü kazanışının göstergesidir¹⁰¹.

Yapılan çeşitli antropolojik ve kültürlerarası karşılaştırmalar tarım öncesi ve ilkel tarım döneminde daha etkin yer alan kadının toplumda da daha etkin ve bağımsız bir konumu olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle kadının toplumsal statüsünün, önce karmaşıklaşan tarımsal üretimle birlikte azalan, sonra ilerleyen ve daha da karmaşıklaşan sanayileşme ile birlikte yükselen bir eğri izlediği ileri

¹⁰⁰ Mahmut Tezcan, **Sosyolojiye Giriş**, Gelişim Dizgi, 4.Baskı, Ankara, 1995, s. 170.

¹⁰¹ Koray, S. Demirbilek, T. Demirbilek, s. 9-10.

sürülmektedir¹⁰². Ancak başlangıçta olumlu olarak gözlemlenen bu değişimlerin sonrasında kadın istihdamı farklı bir boyut almıştır. Özellikle de gelişmekte olan ülkelerde, istihdamdaki payları artmış olsa da hiç de adil olmayan davranışlara maruz kalmışlardır.

Toplumsal değişimin temel göstergelerinden biri olan sanayileşme sürecinde, yeniden biçimlenen toplumsal yapı daha karmaşık bir işbölümü ve kurumlaşmaya yönelirken, Sanayi Devrimi'nden sonra üretim tarzında meydana gelen değişme, özellikle emek-yoğun üretimden sermaye-yoğun üretime geçiş, nüfusun coğrafik dağılımını da etkilemiştir. Nüfus, kırdan kente doğru bir akıma uğramıştır. Dolayısıyla, Sanayi Devrimi'nin toplumlarda yapısal olarak yarattığı, en önemli değişiklik, kente göç ve kentleşme olgusu olmuştur. Kentleşme sürecinde işgücünün tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne kayışı, toplumsal değişmeye yeni boyutlar kazandırmıştır. Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kentlerde ücretli işçi konumuna dönüşmüştür. Daha fazla kadının çalışma yaşamına katılımı bu değişimin olumlu bir yönünü oluştursa da kadın işgücü, çalışma koşullarının ağırlığı ve olumsuzluğundan en fazla etkilenen kesimi olmaktan kurtulamamıştır¹⁰³.

Kente göç, işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere ve donanımına sahip olmayan kadını ya ücretsiz aile işçisi olma statüsünden çıkarıp ev kadınlığı statüsüne ya da kayıt dışı sektöre itmiştir ve kentlerde nitelikli işgücü arasında yer alamamalarına sebep olmuştur¹⁰⁴. Aynı zamanda köyden kente göçle şehir yaşamına katılan genç kızlardan bazıları için fabrika yaşamının, evden dışarı çıkmanın bir aracı olarak görülüp istihdama katılmak istemeleri sonucunda düşük ücretli, düzensiz ve güvencesiz çalışma ortamlarında yer almaları söz konusu olmuştur¹⁰⁵.

Sanayileşme ve kentleşme aile yapısında, toplumsal tutum ve yönelimler ile değer yargılarında da değişimler ortaya çıkarmıştır. Ailede meydana gelen ilk

¹⁰² Koray, **Çalışma**, s. 95.

¹⁰³ Koray, S. Demirbilek, T. Demirbilek, s. 10.

¹⁰⁴ Gülden Türktan, , "II. Oturum AB ve Türkiye'de Kadın İstihdamının Önündeki Engeller ve Çözüm Önerileri", **Kadın İstihdamı Zirvesi**, TİSK Yayınları, İstanbul, 10-11 Şubat 2006, s. 77.

¹⁰⁵ Yaprak, s. 93.

değişme, aile büyüklüğünün azalması, diğer bir ifade ile ailenin küçülmesidir. Toplumsal ve kültürel yapıdaki değişimler, aileyi ve ailenin fonksiyonlarını ortadan kaldırmamış, sadece ailenin yapısında değişimler meydana getirmiştir. Bunun sonucunda, geleneksel geniş aile tipinin yerini çekirdek aile almıştır¹⁰⁶. Böylece kadının bakmakla yükümlü olduğu sayı azalmıştır ve daha çok kadın işgücü piyasalarında yer alabilmiştir.

Kadın ev dışına çıktıkça, gelir getiren bir işte çalıştıkça toplumsal işbölümü de değişmeye zorlanmıştır. Değişen ailede geleneksel kadın ve erkek rollerindeki değişim birçok konuda ortaya çıkmaktadır. Örneğin, kadın ev işleri ve çocuk bakımı gibi geleneksel rollerine ek olarak evin dışında görülecek işleri de üstlenmiş ve çocukların okul sorunları, devlet dairelerine yapılacak başvuruların gerçekleştirilmesi, su, elektrik, telefon makbuzlarının ödenmesi gibi bürokratik işleri de yerine getirmeye başlamıştır. Hatta sinema, tiyatro, konser gibi eğlence yerlerine gidiş konusunda karar vermekte, yapılacak ziyaretleri belirleyebilmektedir. Erkek de ev dışındaki rollerinin yanı sıra, çocuğun bakımı, mutfak ve alışveriş işlerinde yardımcı olma gibi yeni görevler üstlenmiştir¹⁰⁷.

Toplumun kadına bakışı, ona yüklediği görev ve sorumluluklar ve beklentiler zamanla değişse de, yine de günümüzde kadının çalışmasına yönelik olumsuz toplumsal yargılar bulunduğu gözlenmektedir. Kadınlara yönelik olarak toplumun çeşitli kesimlerinde, farklı ön yargılar bulunabilmektedir. Toplumun bir bölümü, kadınların doğrudan kişilik ve davranışları üzerinde yorum yaparken, bir başka bölümü ise kadınların ekonomik yaşamdaki uğraşlarıyla ilgili eleştiri ve yorumlarda bulunabilmektedir. Kadınların çalışma yaşamında yer alması halen kadının bireysel kararının ötesinde, erkeğin izni ve denetimine bağlı olabilmektedir. Evli bir kadının çalışması, bazı aileleri tarafından hoş karşılanmamaktadır. Kadın işgücü arzının bu benzeri şekillerde, cinsiyete dayalı işbölümü üzerinde temellenen sosyo-kültürel engeller tarafından kısıtlanması, kadınların istihdama katılma oranlarının düşmesine

¹⁰⁶ Koray, S. Demirbilek, T. Demirbilek, s. 10.

¹⁰⁷ Koray, S. Demirbilek, T. Demirbilek, s. 20.

neden olabilmektedir¹⁰⁸. Bu nedenle konuyla ilgili olarak tüm aile bireylerinin ve toplumun bilinçlendirilmesi önem arz etmektedir.

C. Hukuki Gerekçeler

Sanayileşme ile birlikte kadınların son derece elverişsiz koşullarda ve uzun süreli çalışmaların, onların yeniden üreticilik rollerini tehlikeye düşürdüğü anlaşıldığında, işçi sınıfının kendini yenileyemeyeceği endişesi ile önce İngiltere’de olmak üzere, birçok Avrupa ülkesinde kadın işçileri korumak için yasal önlemler alınmıştır. Ardı ardına çıkarılan yasalarla kadın işçilerin çalışabilecekleri iş alanları, çalışma saatleri, gebelik ve analık durumlarına yönelik çalışma biçimleri düzenlenmiştir¹⁰⁹. Çalışan kadınlara yönelik düzenlenen bu yasal düzenlemeler sayesinde daha çok kadın, çalışma yaşamında yer almaya başlamıştır.

Dünyada çalışan kadınlara ilişkin uluslararası düzenlemeleri; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Eğitim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi kuruluşların yasaları, birçok ülke tarafından imzalanan sözleşmeler, almış oldukları kararlar, yayınladıkları bildirimler, Avrupa Birliği (AB) tüzük ve yönergeleri ile tavsiye karar ve görüşleri oluşturmaktadır¹¹⁰.

Çalışma hayatında kadınları korumaya yönelik özel hükümlerden önce insan hakları ile ilgili temel metinlerde eşitliğe ilişkin maddelere bakılması gerekmektedir. 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 2.maddesinde “herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka herhangi bir düşünce, ulusal ya da toplumsal köken, servet, doğuş veya başka herhangi bakımdan ayırım gözetilmeksizin bu

¹⁰⁸ Bolcan, s. 95.

¹⁰⁹ Yıldız Ecevit, “Türkiye Sanayinde Kadın İşgücü: Saptamalar ve Öneriler”, **Kadın ve Sosyal Ekonomik Gelişme**, T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1992, s. 34.

¹¹⁰ Fatma Elif Adakale Demirhan ve Münir Ekonomi, “Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler”, **İTÜ Dergisi/d Mühendislik**, Cilt:4, Sayı:5, Ekim 2005, s. 57.

Bildiride ilan olunan tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanabilir.” Hükmü yer almaktadır¹¹¹. Yine aynı sözleşmenin 23.maddesinde¹¹²:

1. Herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma koşullarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.
2. Herkesi, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.
3. Çalışan herkesin kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yollarıyla da desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
4. Herkesin, çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.

demek suretiyle kadın ile erkeğin çalışma yaşamında eşit şekilde yer almaları gereğine dayalı olarak çalışan kadınları korumaya yönelik düzenlemelere yer vermiştir.

Diğer bir taraftan BM tarafından 1979 yılında kabul edilen ve 03.09.1981 tarihinde yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ise çalışma hayatında kadınların durumu ile ilgili en ayrıntılı düzenlemeler yapan sözleşme olmuştur¹¹³.

CEDAW, kadınlara, sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal alanda fırsat ve davranış eşitliği sağlanması konusunda hedefler koyan ve tavsiyelerde bulunan temel bir belgedir. Sözleşme Bölüm 1 madde 1’de kadınlara karşı ayrımcılık tanımlanmış ve taraf devletlerin kadınlara karşı her türlü ayırımı yasaklayan ve gerekli yerlerde yaptırım da içeren yasal ve diğer uygun önlemleri almayı taahhüt ettiği hükme

¹¹¹ Soysal, s. 9.

¹¹² İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, http://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html (17.02.08).

¹¹³ Soysal, s. 11.

bağlanmıştır. (madde 2/2) Sözleşmenin 4.maddesi uyarınca “kadınlara karşı ayrımcılık” tanımından “analığı korumayı amaçlayan ve bazıları bu Sözleşmede yer alan özel koruma önlemleri” hariç tutulacak (madde 4) ve taraf devletler gerçek eşitliğin sağlanması için her türlü önlemi alacaklardır (madde5/a). Eğitimin tüm kademelerindeki eğitim ve öğretim yöntemleri fırsat ve davranış eşitliğinin sağlanması hizmetine göre düzenlenecektir (madde10). Sözleşme madde 11/1’de taraf devletlerin, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak amacı ile önlem almaları gereken konular sıralanmıştır. Bunlar hamilelik ve analık izni sebebi ile veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarmayı yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak (madde11/2a), ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek (madde11/2b), çocuk bakımevleri ağının kurulması ve geliştirilmesi gibi çocuk bakım kolaylıklarının geliştirilmesi ve diğer destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek (madde 11/2c), hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak (madde 11/2d)’dir. Bu maddelerde yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar bilimsel ve teknik bilgiler ışığı altında yeniden gözden geçirilecek, gerekirse değiştirilecek, kaldırılacak veya genişletilecektir (madde 11/3)¹¹⁴.

Kadın istihdamını korumaya yönelik oluşturulan yasal düzenlemeler içinde birçok ülkenin de ulusal mevzuatına katkıda bulunan ILO sözleşmeleri ve tavsiyeleri ayrı bir öneme sahiptir. ILO’nun 1935 tarihli ve 97 üye devletin onayladığı 45 sayılı Sözleşme ile kadınların her türlü yeraltı işlerinde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ayrıca kadınların gece çalışması 1919 tarihli 58 üye devletin onayladığı 4 sayılı, 1934 tarihli ve 11 üye devletçe onaylanmış olan 34 sayılı ve 1948 tarihli ve 65 üye devletin onayladığı 89 sayılı sözleşmelerle yasaklanmış olup, “gece” sözcüğü aralıksız 11 saatlik bir süre olarak tanımlanmıştır¹¹⁵.

Yine “Analığın Korunması” hakkında 1919 tarihli ve 33 üye devlet tarafından onaylanmış olan 3 sayılı ve 1952 tarihli 40 üye devletçe onaylanmış 103

¹¹⁴ Adakale Demirhan ve Ekonomi, s. 58.

¹¹⁵ Zeki Erdut, **Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye**, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, 2003, s. 68.

sayılı Sözleşmelerle kadın çalışanların doğum yapması durumunda mali ve tıbbi yardımlarda bulunulması güvence altına alınmıştır. Ayrıca 12 haftadan az olmamak üzere doğum izni verilmesi hükme bağlanmıştır. Sadece sanayide uygulanan 3 sayılı Sözleşmede doğum öncesinde ve sonrasında altışar haftalık izin verilmesi düzenlenmiş, genel uygulama alanına ilişkin 103 sayılı Sözleşmede bu ilke yinelenmiştir. Bu iki sözleşmede ayrıca, kadın çalışanın doğum izni sırasında işten çıkarılmayacağı da hükme bağlanmıştır¹¹⁶.

Diğer taraftan 1965 tarihli ve 41 üye devletçe onaylanmış 123 sayılı Sözleşmeye göre, yetkili makamlar aile sorumluluğu olan kadınların aile ve mesleki sorumluluklarını uzlaştırmaya yardım etmek durumundadır. Bunun için kadınların yararlanması amacıyla çocuk bakım hizmetleri ve yerleri sağlayacaklar ve aile sorumluluğu nedeniyle işten ayrılan kadınların işe dönmeleri durumunda yardımcı olacaklardır¹¹⁷.

BM ve ILO'nun düzenlemiş olduğu sözleşmeler AB düzenlemelerine yol gösterici nitelikte olmuştur. AB'nin temel hukuki kaynağını oluşturan Roma Antlaşması'nda sosyal politikaya ilişkin çeşitli konulara yer verilmekle birlikte, kadın-erkek eşitliği konusundaki düzenlemeler ücret eşitliği ile sınırlı kalmıştır. Anlaşmanın 119.maddesinde kadın ve erkek için eşit işe eşit ücretten söz edilmiştir.

Roma Antlaşmasının ardından AB ülkeleri sosyal sorunların çözümü için daha belirleyici politikalar uygulamayı amaçlamışlardır. Bu doğrultuda 1961 yılında üye ülkeler, Avrupa Sosyal Şartı'nı onaylayarak sosyal haklara ilişkin yükümlülüklerin detaylı olarak düzenlenmesini öngörmüşlerdir. Avrupa Sosyal Şartı, cinsiyetler arasında eşit davranma konusunda daha kapsamlı düzenlemeler içermektedir. Madde 1'de çalışma hakkı, madde 2-4'de adil, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakları, madde 5-6'da sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları, madde 7-8'de çocuk, genç ve kadın gibi işçi gruplarının korunmaları, madde 10'da herkesin mesleki eğitim için uygun mesleki yönlendirme kolaylıklarından

¹¹⁶ Z. Erdut, s. 68.

¹¹⁷ Z. Erdut, s. 69.

yararlanma hakkı ve madde 17’de medeni hallerine ve aile ilişkilerine bakılmaksızın anneler ve çocuklar için uygun sosyal ve ekonomik korunma hakkı düzenlenmiştir¹¹⁸.

Çalışma hayatını düzenlemek ve iyileştirmek amacıyla oluşturulan bu sözleşmelerin yanı sıra çıkartılan yönergelerle birlikte özellikle kadın işçilere yönelik önemli düzenlemelere yer verilmiştir. Bu yönergelerden bazıları ise şu şekildedir¹¹⁹:

75/117 Sayılı Kadın ve Erkekler İçin Ücret Eşitliği Yönergesi (10.02.1975), 76/207 Sayılı İşe Alma, Mesleki Eğitim ve İlerleme ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi (09.02.1976), 79/7 Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi (19.12.1978), 86/378 Sayılı İşyerinde Uygulanan Sosyal Güvenlik Sigortalarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma Yönergesi (24.07.1986), 86/613 Sayılı Serbest Faaliyet ve Tarım Alanında Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Davranılması, Kadının Hamilelik ve Loğusalık Halinde Korunması Hakkında Yönerge (11.12.1986), 92/85 Sayılı Hamile, Loğusa ve Emzikli Kadınların İşyerlerinde İş Güvenliğinin ve Sağlığının Korunması Hakkında Yönerge, 96/34 Sayılı Ebeveyn İzni Hakkında Çerçeve Anlaşma Yönergesi (19.06.1996).

¹¹⁸ Adakale Demirhan ve Ekonomi, s. 58.

¹¹⁹ Adakale Demirhan ve Ekonomi, s. 60.

II. KADIN İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILMA BİÇİMLERİ

1970’lerde hızlanan ve 1980’lerde yoğunlaşarak süren bilimsel-teknolojik değişimler, yaşamın bütün alanları ile birlikte mal ve hizmet üretim sürecini, çalışma yaşamını ve dolayısıyla çalışanları etkilemiştir. Üretim biçiminde yaşanan değişiklikler, iş görenlerin istihdam edilme biçimlerine de yansımıştır. Değişen ve farklılaşan üretim ve rekabet koşulları, işletim faaliyetlerini piyasada karşılaştıkları belirsizlik ve risk ortamında gerçekleştirebilmek amacıyla işletmeleri esnek örgütlenmelere ve çalışma biçimlerine yöneltmiştir¹²⁰.

Esnek çalışma biçimleri olarak adlandırılan çalışma biçimleri çalışanların ailevi sorumlulukları ile iş sorumlulukları arasında bir denge kurmaya yardımcı olmaktadır. Yapılan araştırmalarda çalışanların birçoğu, ailesi ile daha fazla zaman geçirmenin, ailevi sorumlulukları yerine getirmenin, kendilerine zaman ayırmak istemelerinin, esnek çalışma kararlarında etkili faktörler olduğunu belirtmişlerdir. Aile yaşamı, özel yaşam ve iş yaşamı arasındaki dengeyi kurmada en çok baskı hisseden ve zorlanan kadınlar için esnek çalışma biçimleri daha cazip olmakta ve genellikle çalışma yaşamına katılma biçimleri de bu şekilde olmaktadır¹²¹.

Aile yapısının değişmesiyle birlikte genellikle gelişmiş toplumlarda tek ebeveynli aileler, diğer bir ifade ile tek başına çocuk yetiştirmek zorunda olan insanlar bulunmaktadır. OECD’nin 2004 yılı işgücü raporuna göre, esnek çalışma biçimlerini, evli olmayan ve çocuğu olan kadınlar gelir elde etmek için, evli ve çocuğu olan kadınlar ise çocuğuna en iyi bakımı sağlamak için tercih etmektedirler. Esnek çalışma biçimleri ile anneler kendi diledikleri ile nitelikleri doğrultusunda bir işte çalışabilme olanağı bulabilmektedirler¹²².

¹²⁰ İhsan Yüksel, “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi”, **Doğu Üniversitesi Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, 2004, s. 49.

¹²¹ Özlem Çakır, “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, http://www.isgucdergi.org/index.php?p=arc_view&ex=95&inc=arc&cilt=3&sayi=1&year=2003 (23.02.2008).

¹²² Aysel Kuşaksız, “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:13, Sayı:2, 2006, s. 23.

Kısmi süreli çalışma, tele çalışma ve evde çalışma, kadın işgücünün çalışma yaşamına katılma biçimleri arasında en çok gözlemlenen çalışma biçimleridir. Ancak kısmi süreli çalışmanın diğer çalışma biçimlerine oranla daha yaygın olduğu söz konusu olmaktadır.

A. Kısmi Süreli Çalışma

İşyerinde normal çalışma saatlerinden daha kısa süre ile çalışmaya kısmi süreli çalışma denir. Kısmi süreli çalışmanın temel özelliği normal çalışma süresinden kısa olması, düzenli olması ve isteğe bağlı olmasıdır¹²³. Bu çalışma biçimi uluslararası örgütlerin düzenlemelerinde ve ulusal düzenlemelerde yer almıştır.

ILO, kısmi süreli çalışmayı işçi ve işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma olarak tanımlamaktadır¹²⁴. OECD ise, kısmi süreli çalışmayı ve kısmi süreli çalışan işçiyi tanımlamıştır. Buna göre; kısmi süreli çalışma, “Gönüllü olarak kabul edilen ve tam süreli çalışma biçiminin çalışma süresinden kısa olan çalışma biçimidir”. Kısmi süreli çalışan işçi de; “Genellikle işinde haftada 30 saatin altında çalışan işçidir”¹²⁵.

Ülkemizde İş Kanununda kısmi süreli çalışma düzenlenmiştir. İş sözleşmesi tanımı üzerinden kısmi süreli çalışmaya yer verilmiştir. İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi sürelidir. Bu tanıma göre kısmi süreli çalışmanın, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre kısa belirlendiği çalışma biçimi olduğu anlaşılmaktadır¹²⁶.

¹²³ İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, TİSK Yayınları, Yayın No:231, Nisan 2003, http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=37 (20.11.2008).

¹²⁴ TİSK Yayınları, “İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları”.

¹²⁵ Kuşaksız, s. 20.

¹²⁶ Kuşaksız, s. 20.

Günümüzde gelişmemiş ülkelerde sınırlı bir uygulama alanına sahip olan kısmi süreli çalışma, işsizliği önlemek ve esnekliği sağlamak amacıyla gelişmiş ülkelerin büyük bir bölümünde yaygın olarak uygulanmaktadır¹²⁷.

Tablo 1: OECD'ye üye bazı ülkelerde (16) kısmi süreli çalışan kadın ve erkek işgücü oranları

Ülkeler	Cinsiyet	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Almanya	Erkek	4,8	5,1	5,5	5,9	6,3	7,4	7,6
	Kadın	33,9	35	35,3	36,3	37	39,4	39,2
Avusturya	Erkek	2,6	2,7	3,1	3,2	3,7	4,6	5,4
	Kadın	24,4	24,8	26,4	26,2	29,4	49,4	31,4
Belçika	Erkek	7,1	5,7	6,3	5,9	6,3	6,2	6,7
	Kadın	34,5	32,5	33	33,6	34,5	33,4	34,7
Danimarka	Erkek	9,3	9,3	10,2	10,4	11,5	11,8	11,4
	Kadın	24	21	22,6	21,8	24	24,4	25,6
Finlandiya	Erkek	7,1	7,3	7,5	8	8	7,9	8,1
	Kadın	13,9	14	14,8	15	14,9	14,8	14,9
Fransa	Erkek	5,5	5,1	5,1	4,6	4,6	5,2	5,1
	Kadın	24,9	24,4	23,6	22,6	23,5	23,2	22,9
Hollanda	Erkek	13,4	13,8	14,7	14,8	15,1	15,3	15,8
	Kadın	57,2	58,1	58,8	59,7	60,2	60,9	59,7
İngiltere	Erkek	8,6	8,3	8,9	9,7	9,7	9,8	9,9
	Kadın	40,8	40,3	39,9	40	40,3	39,1	38,8
İrlanda	Erkek	7,8	7,1	7	7,5	6,9	7,1	7,7
	Kadın	33	33,4	32,9	33,9	34,7	35	34,9
İspanya	Erkek	2,6	2,6	2,5	2,5	2,7	4	3,9
	Kadın	16,5	16,6	16,4	16,8	17,6	22,1	21,4
İsveç	Erkek	7,3	7,3	7,5	7,9	8,5	8,5	8,4
	Kadın	21,4	21	20,6	20,6	20,8	19	19
İtalya	Erkek	5,7	5,4	4,9	4,9	5,6	5,1	5,3
	Kadın	23,4	23,7	23,5	23,6	28,7	29,2	29,4
Lüksemburg	Erkek	2,0	2,0	2,2	1,7	1,8	1,6	1,5
	Kadın	28,4	30,1	27,7	30,2	29,6	30,7	27,2
Portekiz	Erkek	4,9	5,1	5,8	5,9	5,8	5,9	5,9
	Kadın	14,9	14,3	14,5	14,9	14	14,4	13,2
Türkiye	Erkek	5,7	3,2	3,8	3,6	3,7	3,2	4,4
	Kadın	19,3	14	13,5	12,3	14,8	13,4	17,8
Yunanistan	Erkek	3	2,6	2,9	2,8	3	3	4
	Kadın	9,5	8,5	10	10,2	10,8	11,1	12,9

Kaynak: <http://stats.oecd.org/WBOS/index.aspx> (23.02.2008).

¹²⁷ TİSK Yayınları, "İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları".

Görüldüğü gibi kısmi süreli çalışma oranları ülkeden ülkeye farklılıklar gösterse bile kısmi süreli çalışmanın çalışanlar tarafından bir istihdam şekli olarak görülmesi yaygınlık kazanmıştır. Özellikle erkeklere oranla kadın çalışanların bu çalışma şeklini daha fazla tercih etmesi tabloda dikkat edilmesi gereken bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kısmi süreli çalışmanın tercih edilmesindeki birinci nedeni tam süreli çalışmayı istememe oluşturmaktadır. Günümüzde değerler ve beklentiler giderek değişmektedir. Kısmi süreli çalışmada çalışan, kendi çalışma programını belirleyebildiği için hafta içinde özel işlerini yapabilmektedir. Bu durum çalışana sosyal faaliyetlere katılma imkanı da sağlamaktadır. Dolayısıyla çalışan kendine serbest zaman yaratabilmek adına bu tür bir çalışmayı tercih etmektedir. İkinci sıradaki temel gerekçe ise çocuk ve yaşlıların bakımındır¹²⁸. Kadınlara göre çalışmak geleneksel rollerinden soyutlanma anlamını taşımamaktadır. Gelişmiş ülkelerde dahi aile ve evi içi sorumlulukların çoğu kadına aittir. Evli kadınlar aileye ekonomik katkıda bulunmak ya da kendi ekonomik bağımsızlığını kazanmak için çalışmak istemekte, ancak ev işleri nedeniyle tam gün işte çalışması zor olduğundan kısmi süreli işte çalışmayı tercih etmektedirler¹²⁹.

B. Tele Çalışma

Son yıllarda kısmi süreli çalışmanın yanı sıra kadının iş ve ailesi arasındaki zamanlamasında yaşam kalitesini artırıcı esnek çalışma biçimlerinden tele çalışmanın da giderek yaygınlaştığı görülmektedir. Bu çalışma biçiminde geleneksel çalışma ilişkisinin dışına çıkıldığından, hem zamanda hem de mekanda esneklik söz konusudur. Bu sistemde çalışanlar, işyerleri ile olan iletişimlerini, daha çok telefon, bilgisayar modemleri, elektronik ve sesli elektronik postaları kullanarak

¹²⁸ Kuşaksız, s. 22-23.

¹²⁹ Sabahattin Şen, "Esnek Üretim ve Esnek Çalışma", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kasım 1999-Şubat 2000, s. 46.

sağlamaktadırlar. Bu nedenle de daha çok vasıflı ve eğitim düzeyi yüksek nitelikli kadın işçiler tarafından tercih edilmektedir¹³⁰.

Tele çalışma işverenler tarafından daha kolay, vasıflı işçi temin etme, geniş bir emek piyasasından yararlanma, verimliliği arttırma, işe devamsızlığı azaltma, artan müşteri memnuniyeti, şirket imajını yenileme, işyeri mekanlarından daha etkin biçimde yararlanma, kira, ulaşım giderleri gibi bazı giderlerin azalması sonucu maliyetlerde düşüş, esneklik ve artan işçi mutluluğu olarak görülmektedir. İşçiler açısından ulaşım ve giyim maliyetlerinde azalma, zaman tasarrufu, işle ilgili strese azalma, işyerinden uzakta bağımsız çalışabilme, iş ve aile sorumluluklarını dengeleyebilme olanağı olarak algılanmaktadır¹³¹.

Olumlu yönlerinin yanı sıra tele çalışmanın işletme yönetimi, işgücünün niteliği, kariyer fırsatları, ayrımcılık, iş yoğunluğu, iş sağlığı ve güvenliği üzerine etkileri konusunda olumsuz yönlerinin olduğunu belirten görüşler de bulunmaktadır. Tele çalışma bazılarına göre işletme yönetim sistemini etkisizleştirmekte, orta yönetim kademesinde krize yol açmakta, denetim güçlükleri yaratmakta, işçilerin işletmeye bağlılığını zayıflatmaktadır. İşçiler açısından bakıldığında bazılarına göre çoklu vasıf yaratarak işgücünün vasfını arttırmakta bazılarına göre vasıf kaybına yol açmaktadır. Ayrıca tele çalışmanın kadınları geleneksel işyerlerinden uzaklaştırarak ayrımcılığa yol açtığı ileri sürülmektedir. Özellikle evde tele çalışmanın kadının yükünü arttırdığı, gelir düşüklüğü ve sosyal izolasyona yol açtığı, kariyer fırsatlarını yok ederek, bugüne kadar elde ettiği kazanımları ortadan kaldırdığı belirtilmektedir. Diğer taraftan tele çalışmanın gelişmesinin erkeklerin boş zamanlarında bile aileden yalıtılmış olarak çalışmalarına olanak sağladığı buna karşılık kadınların iş ve aile etkinliklerini çalışma saatlerinde de bütünleştirmelerine yol açtığı ve cinsiyet ayrımcılığını evde de güçlendirdiği ileri sürülmektedir¹³².

¹³⁰ Bünyamin Bacak ve Levent Şahin, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler"

<http://www.iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/18.pdf> (09.03.2008).

¹³¹ Aysen Tokol, "Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?", **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, Sıra:1, No:18, Yıl:2003,

<http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003> (21.12.2008).

¹³² **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, "Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?"

C. Evde Çalışma

Evde çalışma olarak adlandırılan esnek çalışma biçiminde çalışma, işverenin denetimi ve gözetimi altında bulunmadan evde gerçekleştirilmektedir. Çalışma zaman esasına göre değil, parça başına yapılmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde geçmişten beri uygulanan bu çalışma şekli, gelişmiş ülkelerde de yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Almanya, Yunanistan, İtalya, Hollanda, İspanya ve İngiltere evde çalışmanın önem kazandığı ülkeler arasındadır. Avrupa Konseyi'nin bir araştırmasına göre, Almanya, Hollanda, İrlanda, İtalya ve Yunanistan'da evde çalışanların %90-95'ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran Fransa'da %84, İspanya'da %75, İngiltere'de ise %70 bulmaktadır¹³³.

Türkiye'de ise 270 bin kişi evde çalışmaktadır. Evde çalışanların %71'i kentsel kesimdedir. Bu sayı giderek artmaktadır. Evde çalışma geleneksel kadın emeğinin ötesinde esnek çalışmanın bir biçimi olarak gelişmektedir. Kentsel yerlerde evde çalışanların %92'si kadındır. Bu kadınlar sanayide, konfeksiyon, nakış işlemeciliği, halıcılık, deri, cam işlemeciliği, kalem montajı, çinicilik, seramik, konservecilik gibi emek yoğun işkollarında çalışmaktadırlar. Ayrıca ayıklama, paketlenme işlerinde, elektronik, elektik dallarında da eve iş verme sistemi mevcuttur. Hizmet sektöründe daktilo, faturalama, çeviri, çamaşır yıkama ve benzeri alanlarda ev işçiliği vardır¹³⁴.

Kadınlar ve evli olan çalışanlar, erkek ve bekar olan çalışanlara oranla evde çalışmayı daha fazla tercih etmektedirler. Bunun temel nedeni kadın çalışanların iş ve ev sorumluluklarını dengeleme isteği veya kariyer ve aile sorumluluklarını bir arada yerine getirme zorunluluklarıdır. Bu sorumlulukları kadınların işgücüne katılımına ve işgücü hareketliliğine engel oluşturmaktadır. Kadınlar evde çalışma biçimi ile evden fiziki olarak ayrılmadan çalışma imkanına kavuşmanın yanı sıra, evde bulunan ve bakıma ihtiyacı olan bireylerin bakımını daha rahat gerçekleştirebilecek ve en verimli oldukları saatler esnasında çalışacaklardır. Bunun

¹³³ **TİSK Yayınları**, "İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları".

¹³⁴ Seyhan Erdoğan, "2007 Yılında Kadınlar ve Çalışma Yaşamı", Yol-İş Dergisi, Sayı:93, Nisan 2008, http://www.yol-is.org.tr/yayinlar/makale_goster.php?makalekod=543 (17.01.2009).

yanı sıra bu şekilde çalışmanın sağladığı yetki ve özgürlükte artma, esneklik ve rahatlık gibi koşullar nedeniyle kadınların evde çalışmaya olan istekleri de artmaktadır¹³⁵.

Evde çalışan kadınlar, işgücü piyasası istatistiklerinde genellikle “ev kadını” ya da “işsiz” olarak sayılırlar, çalışan insan olarak görülmez ve kabul edilmezler. Aynı zamanda evde çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu da kendisini çalışan insan olarak görmemektedirler. Çünkü genellikle somut ve belirli süreli bir ihtiyacı gidermek için (örneğin yeni alınan halının 3–4 taksitini ödemek, dikiş ya da nakış makinesinin taksitlerini ödemek için), kısa bir süre için bu işi yaparak ek bir gelir sağladıklarını, sonra da bu işi bırakmayı düşünürler. Her işin bir diğerinden kopuk ya da farklı olması, hiçbir işin süreklilik göstermemesi, kadınların kendilerini “çalışan insan” olarak görmemelerini kolaylaştırmaktadır. Evde çalışmada kadının evde kalmaya devam etmesi, örneğin ev işlerini ve çocuklarının bakımını işyerinde çalışan kadınlardan farklı biçimde düzenlemesi, hem kendisinin, hem eşinin ve ailesinin, hem de çevrenin onu “ev kadını” olarak görmeye devam etmesine de neden olabilmektedir¹³⁶.

¹³⁵ Atılhan Naktiyok ve Ömer Faruk İşcan, “İşgörenlerin Evde Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı:6, 2003, s. 58.

¹³⁶ DİSK Birleşik Metal İşçileri Sendikası, **Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri**, Birleşik Metal-İş Yayınları, No:01/2003, İstanbul, Mart 2003, s. 20.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜNÜN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE GELİŞTİRİLEN POLİTİKALAR

Zaman içersinde ekonomik ve sosyal faktörlere bağlı olarak aile ve toplumda yaşanan değişimler bununla birlikte eğitim seviyesinin yükselmesi, uluslararası yasal düzenlemelerle kadın işgücünün koruma altına alınması ve esnek çalışma biçimleri gibi gelişmelere karşılık, yine de kadınların gelişmiş ve gelişmekte olan tüm toplumlarda hak ettikleri konumda bulunmadıkları bir gerçektir. Diğer taraftan 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. Kadınların giderek daha çok sayıda ücretli çalışanlar arasına katılması olumlu ve olumsuz yönleri ile birçok 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 nedeni ile çalışma yaşamına katılan kadınlar hem ev kadını olarak, hem anne olarak karşılaştığı sorunlar beraberinde olumsuz çalışma koşullarının ve toplumsal baskıların üzerlerinde bıraktığı etkiler çalışan kadının çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır¹³⁷.

Bu bölümde kadın işgücünün, genellikle cinsiyete dayalı ayrımcılığa dayalı olarak çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlara değinilmekle birlikte aile yaşamında karşılaştığı sorunlara da yer verilecek ve bu sorunları çözümlenmeye yönelik politikalar değerlendirilecektir.

¹³⁷ Aytaç, Sevüktekin, Işığışık, Bayram, Yıldız ve Eryiğit, s. 22.

I. CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK VE KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kişinin bir kadına cinsiyete dayalı olarak, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık) ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi gözükken davranış ve uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanmaktadır¹³⁸.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık farklı biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. Kadınların erkeklere oranla daha düşük ücret almaları, işyerinde cinsel tacize maruz kalmaları, belirli işlere ve mevkilere özellikle erkeklere özgü sayılanlara alınmaması ve/veya engellerle karşılaşmaları, belirli mevkilere gelebilmek için daha fazla çaba göstermek, daha yüksek niteliklere sahip olmak zorunda kalmaları ve sosyal güvence, sendikal örgütlenme gibi sosyal haklardan erkeklere oranla eşit ölçüde yararlanmaması, cinsiyete dayalı ayrımcılığın çalışma yaşamında kadın işgücü üzerindeki başlıca olumsuz etkileridir¹³⁹.

Cinsiyet dayalı ayrımcılığın henüz işgücü ve istihdam içinde bulunmayan kadınların çalışma istek ve yönelimlerini de etkilediği söylenebilmektedir. Nitekim işgücü piyasasındaki geçmiş ayrımcı uygulamalar sonucu genç kızların eğitim dalı seçimini ve eğitim düzeyini etkilediği ileri sürülmektedir. Ayrıca işgücü piyasasının geçmiş ayrımcı tutum ve davranışlarla biçimlenen eşitsiz ve erkek egemen yapısının, işgücü seçim, değerlendirme, terfi, ücret sistem ve uygulamalarına da yansıdığı bununda mevcut koşullarda kadınlar aleyhine olduğu ileri sürülmektedir. Özellikle belirli meslek ve işlerin erkeklerce yapılıyor olmasının personel seçiminde kullanılan iş gereklerinin, performansla ilintisi olmasa da erkeklerde bulunur özellikleri ön plana

¹³⁸ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği**, Aralık 1999, s. 5.

¹³⁹ Ahmet Cevat Acar, Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Personel Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul, 1992, s. 168.

çıkardığı; bununsa kadınlar açısından işe girmede ayrımcı bir etki gösterdiği belirtilmektedir¹⁴⁰.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık genel olarak beş konuda ortaya çıkmaktadır. Bunlar sırasıyla;

- ücretlendirmede,
- eğitim ve mesleki eğitimde,
- işyerinde cinsel tacizde,
- işe alma, yerleştirme ve yükselme sürecinde,
- sosyal haklardan yararlanmada,

A. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Ücret eşitliği ilkesi ulusal kanunlarda ve uluslararası anlaşma veya sözleşmelerde değişik anlatımlarla anlatılmaya çalışılmıştır. Bu belgelerin hemen hepsinde de cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak aynı nitelik ve aynı verimde çalışanlar arasında farklı ücret verilmesi, diğer bir ifade ile bir kadın çalışana kadın olduğu için erkek çalışandan daha az ücret veya bir erkek çalışana erkek olduğu için kadın çalışandan daha çok ücret ödenmesi yasaklanmıştır¹⁴¹. Ancak günümüzde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği sorunu devam etmektedir. Sektöre, işteki statüye, eğitim durumuna göre az ya da çok olmakla birlikte karşımıza çıkabilmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak ücret eşitsizliğinin ortaya çıkmasında birtakım faktörler etkili olmaktadır. Bu faktörlerin başında ise kadının annelik, çocuk ve yaşlı bakımı nedenleri ile aileye daha bağlı olması gelmektedir. İşgücü piyasasını çalışma yaşamının en önemli çağında terk etmektedirler. Coğrafi ve mesleki hareketliliğin kadınlarda daha az olduğu söz konusudur. Erkeklerin işleri temel sayıldığından, kadınların işleri eşlerinin işlerine bağlı olmaktadır. Bir diğer önemli

¹⁴⁰ Acar, s. 168.

¹⁴¹ Nurettin Yıldırak, Bülent Gülçubuk, Sema Gün, Emine Olhan ve Mehmet Kılıç, **Türkiye’de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları**, Tarım-İş, Ankara, Temmuz 2003, s. 31.

faktör ise kadın ve erkeklerin tercihleri arasındaki farklılıktır. Fiziki güç ve yetenek açısından kadınlar erkeklere oranla daha yetersiz olduklarından riski ve tehlikesi az işleri tercih etmektedir. Özellikle de işyerlerinde kadınlara sağlanan çocuk bakım birimleri gibi sosyal birimlerin varlığı ile daha düşük ücretlere çalışabilmektedirler¹⁴².

Kadınların eğitim eksikliği de kadınlarla erkekler arasındaki ücret eşitsizliğine neden olmaktadır. Ücretle eğitim arasında doğru orantı vardır. Eğitim düzeyi arttıkça ücretler de artmakta, aynı zamanda kadınlarla erkekler arasında ücret farklılıkları azalmaktadır¹⁴³. Örneğin; Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2006 Kazanç Yapısı Anketi'nin sonuçlarına göre ülkemizde ilköğretim ve altı düzeyinde eğitim görmüş kadınların aldığı saatlik ortalama ücret 3,2 TL iken aynı eğitim düzeyindeki erkeklerin saatlik ortalama ücreti 3,9 TL'dir. Daha yüksek öğrenim görmüş olanlarda ücret yükselmektedir. Yüksekokul ve üstü eğitim görmüş kadınlarda saatlik ortalama ücret 9,5 TL'ye çıkarken, erkeklerde 11,4 TL olmaktadır¹⁴⁴.

Kadınlar ile erkekler arasındaki ücret eşitsizliğine neden olan bir diğer faktör kadınların belirli mesleklerde yoğunlaşmasıdır. Az talep karşısında arzın çokluğu kadın ücretlerini azaltıcı yönde etki yaratmaktadır. Buna kadın işlerinin genellikle düşük kalitede olmasını eklersek, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin çıkması doğaldır. İşgücü piyasasının bölünmüşlüğü ve kadınların ikincil piyasalarda çalışmaları yaptıkları işlerin düşük kalitede olmasına neden olmaktadır ve dolayısıyla aynı meslek ve işlerde çalışsalar da, meslekte ve işte ilerleyebilme şansları kısıtlı olmaktadır ve aldıkları ücretler de bu doğrultuda düşük kalmaktadır¹⁴⁵.

Kadınların erkeklere göre daha düşük ücret almalarının ve ikincil işgücü piyasasında yer almalarının nedenlerini açıklayan cinsiyet ayrımcılığı teorisinin yanı sıra bir diğer teori ise beşeri sermaye farklılığıdır. Beşeri sermaye, gelecekteki

¹⁴² Tuncer Bulutay, **Kadın İstihdamı, İstihdam ve Eğitim Projesi İşgücü Piyasası Bilgisi**, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, 2000, s. 32.

¹⁴³ Bolcan, s. 35.

¹⁴⁴ **TÜİK 2006 Kazanç Yapısı Anket Sonuçları**, "Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Ortalama Çalışma Süreleri ve Aylık Ortalama Brüt Ücret", http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=27&ust_id=8 (04.01.2009).

¹⁴⁵ Bulutay, s. 33.

ekonomik getirisi düşünülerek bireylerin kendilerine yaptıkları yatırım olarak tanımlanmaktadır. Bu yatırımların en başında ise eğitim gelmektedir. Kadınlar daha düşük seviyede eğitim aldıkları için diğer bir ifade ile daha az beşeri sermaye birikimine sahip oldukları için daha düşük düzeyde yeteneklere ve işle ilgili vasıflara sahip olmaktadır. Kadınların emek değerlerinin daha düşük olmasının diğer bir nedeni daha öncede belirtildiği gibi kadınların çocuk doğurup büyütme için zamanlarının bir kısmını işgücü piyasasından uzak geçirmeleridir. İşverenler de aile ile ilgili sorumlulukları nedeni ile kadınların işlerine bağlılıklarının düşük olacağını düşünerek, daha düzenli ve sürekli çalışacak erkekleri yetiştirmeyi tercih etmektedirler. Bazı iktisatçılara göre kadınların beşeri sermaye donanımını ev içi işbölümü belirlemektedir. Kadınlar beşeri sermayelerine daha fazla yatırım yaptıkları takdirde ücret farklılıkları ya da meslek ayrımı ortadan kalkacaktır. Aile içi işbölümünün kadın emeğinin donanım kazanmasına karşı engelleri aşmak için, toplumsal ayrımcılığın kesinlikle ortadan kaldırılmasının gerekli olduğu vurgulanmaktadır¹⁴⁶.

OECD ülkelerinin tamamında erkeklerin ortalama ücretleri kadınlara göre daha yüksektir. Ortalama fark %15 civarında olup bazı ülkelerde %20'yi geçmektedir. OECD ülkelerinin neredeyse tamamı cinsiyete bakılmaksızın eşit işe eşit ücret verilmesi konusunda gerekli yasal düzenlemeleri yapmıştır. Ancak bu durum cinsiyet farkını kapatmamaktadır. Yasalar uygulanmadığı ya da uygulanmadığı sürece de ayrımcılık devam edecektir¹⁴⁷.

¹⁴⁶ Fuat Ercan ve Şemsa Özar, "Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye'de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış", **Toplum ve Bilim Dergisi**, Sayı:86, 2000, s. 43.

¹⁴⁷ **TİSK Yayınları**, "OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler"
<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=2698> (23.03.2008).

Tablo 2: Cinsiyetler Arası Ücret Farklılıkları (Tam Zamanlı Çalışanlar Açısından Ortalama Ücretlerde Cinsiyet Farkı) %

Yeni Zelanda	5,9	2004
Belçika	9,3	2003
Polonya	11	2002
Yunanistan	11,5	2003
Fransa	11,7	2002
Macaristan	13,2	2000
Danimarka	14,3	2004
Avusturya	14,4	2004
İsveç	14,9	2003
İspanya	17,3	2002
OECD ortalama	18,3	
Çek Cumhuriyeti	18,6	2003
Portekiz	18,9	2003
İrlanda	19,7	2000
İngiltere	20	2003
Finlandiya	20,1	2003
Amerika	21,6	2003
Kanada	22,6	2004
İsviçre	22,6	2003
Almanya	24,1	2002
Japonya	32,0	2003
Kore	39,8	2002

Kaynak: OECD istihdam ve işgücü piyasası istatistikleri, http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=94 (23.03.08).

Görüldüğü gibi cinsiyetler arası ücret farklılıklarında Çek Cumhuriyeti, Portekiz, İrlanda, İngiltere, Finlandiya, Amerika, Kanada, İsviçre, Almanya, Japonya ve Kore OECD ülkeleri arasında genel ortalamanın altında kalarak farkın fazla olduğu ülkeler arasında yer almışlardır. Ortalamanın üstünde kalan ülkeler arasında ise özellikle Yeni Zelanda, Belçika, Polonya, Yunanistan ve Fransa da cinsiyetler arası ücret farklılıkları daha azdır.

Bu konu ile ilgili olarak ülkemizin durumuna baktığımızda ise 2006 Dünya Ekonomik Forumu'na sunulan "Küresel Cinsiyet Eşitliği 2006 Raporu"na dayalı olarak şunları söyleyebiliriz; Türkiye genel sıralamada 115 ülke arasında 105.sırada

yer olarak olumsuz bir görünüm sergilerken, işletmeler, “ücret eşitliği” göstergesinde 54. sıraya çıkarak Avrupa ülkelerinin önemli bir bölümünü geride bırakmıştır. Raporda yer alan göstergeler, kadın erkek eşitliği alanında Türk İşletmelerinin ülkemizdeki genel duruma oranla çok daha iyi bir pozisyonda bulunduğunu, sorunun politik ve kültürel boyutta yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Türkiye’de özel sektör, geleneksel kültürel yapının bir parçası değildir ve Avrupalı işletmeler düzeyinde bir eşitlik politikası izlemektedir¹⁴⁸.

B. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Eğitim sisteminde eşitsizlik, bireylerin cinsiyetleri yüzünden eğitim olanaklarından yoksun kalması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Geçmişte, geleneksel olarak sosyalleşme sürecinde erkek çocukların eğitim alıp, iş sahibi olmaları bir sosyal değer olarak aktarılmışken; kızların evde kalıp ev işleri ile ilgilenmesini teşvik eden eğitim sistemi oluşturulmuştur. Bu doğrultuda, erkekler kızlardan daha iyi ve daha uzun süreli eğitim alabilmişlerdir¹⁴⁹.

Günümüzde, eğitim sisteminde kız ve erkek öğrenciler arasında ayrımcılığın önemli ölçüde giderildiği belirtilmektedir. Kültürel beklentilerin değişmesi ve ayrımcılığa karşı olan yasaların önündeki engellerin aşılması ile büyük gelişmeler sağlanmıştır. Bununla birlikte, uygulamada bu ayrımcılık türünün halen devam ettiği söylenebilmektedir¹⁵⁰.

Eğitim olanaklarından yararlanmada cinsiyet farkı hizmetlerin az olduğu kırsal kesimde daha belirgin bir haldedir. Eğitimde cinsiyet farkı sosyo-ekonomik durumu iyi olan özellikle de kentlerde yaşayan ailelerde yoktur. Ailelerin sosyo-ekonomik durumu bozuldukça cinsiyet ayrımı önemli boyutlara ulaşmaktadır. Bu bir rastlantı değildir. Özellikle sosyo-ekonomik durumu bozuk olan gruplarda kadın ikinci plana itilmektedir. Çünkü kadın yapılan yatırımdan gelecekte beklenen gelir

¹⁴⁸ **TİSK Yayınları**, “OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler”.

¹⁴⁹ Sevda Demirbilek, “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar 2007**, Cilt:44, Sayı:511, s. 21.

¹⁵⁰ S. Demirbilek, s. 21.

düşüktür. Eğitim verilen eğer kadınsa, büyük olasılıkla kadın, eğitim için verilen emeğin karşılığını vermeyecek, öncelikle anne-babasına, daha sonra ise kendi ailesine ekonomik açıdan bir katkıda bulunamayacaktır. Bulunsa bile, bu bir ek gelir niteliğinde olacaktır. Özellikle çocuğu olduktan sonra işinden ayrılacaktır. Ayrıca kadının aile geçindirmek gibi bir sorumluluğu da olmayacaktır. Bu durumda zaten sosyo-ekonomik düzeyi düşük olan aileler tercihlerini erkek çocuk üzerinde kullanmaktadırlar¹⁵¹.

Kadının, toplumsal rolü nedeni ile ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi feminen mesleklere yönelmesine yol açmıştır. Böylece erkeksi ve kadınsı meslek ayrımı ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların iş güvencesi ve sınırlı zaman uygulaması nedeni ile de kamu kesimini tercih ettikleri görülmüştür. Çalışma yaşamında yer alan kadınlar, genellikle hizmet sektöründe, finans, sigortacılık, reklamcılık ve toptan veya perakende satış işlemlerinde erkeklere nazaran çok daha fazla yer almaktadırlar. Endüstri sektöründe kadınların, yönetici pozisyonlara yerleştirilmelerinin risk olduğu kanısı mevcuttur. Görülmektedir ki, bugün kadınlar, az para kazanılan, tekdüze mesleklerde yoğunlaşmaktadırlar. Kadın yöneticilerinin sayısının az olması, büyük ölçüde geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutumlarının eğitim alanına da yansması sonucu, eğitimde fırsat eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi ve bunun doğal sonucu olarak kadınların, işlerinin gerektirdiği bilgi ve beceriyle yeterince donatılmamış olmalarına bağlıdır¹⁵².

¹⁵¹ Gökdemir, s. 47.

¹⁵² Kocacık ve Gökkaya, s.17.

Tablo 3: 2007/2008 yılı İnsani Gelişme Raporuna Göre Eğitimde Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik Göstergeleri

(Brüt) Okullaşma Oranları	İLKÖĞRETİM		ORTAÖĞRETİM		YÜKSEKÖĞRETİM	
	Kadın	Kadın/Erkek	Kadın	Kadın/Erkek	Kadın	Kadın/Erkek
Gelişmekte Olan Ülkeler	104	0,94	58	0,93	16	0,91
Az Gelişmiş Ülkeler	90	0,89	28	0,81	3	0,63
Arap Emirlikleri	88	0,90	65	0,92	21	1,01
Doğu Asya ve Pasifik	110	0,98	72	1,00	21	0,93
Latin Amerika ve Karayipler	115	0,96	91	1,08	32	1,17
Güney Asya	109	0,93	48	0,83	9	0,74
Orta Sahra Afrika	92	0,89	28	0,79	4	0,62
Orta ve Doğu Asya,CIS	107	0,99	90	0,98	63	1,30

Kaynak:http://hdr.undp.org/en/media/HDR_20072008_EN_Complete.pdf
(23.03.08).

Yukarıdaki tabloda 2005 yılına ait verilere dayalı olarak hazırlanan 2007/2008 İnsani Gelişme Raporuna göre kadınların ve kadınların erkeklere oranla brüt okullaşma oranları gösterilmektedir. Hangi bölge olursa olsun eğitimin seviyesi arttıkça oranların düştüğü göze çarpmaktadır. Günümüzde vasıflı çalışanın vasıfsız çalışana oranla iş bulma şansının daha yüksek olduğu söz konusu olmakla birlikte bu bağlamda kadın işgücünün nitelikli işlerde çalışma şansı da eğitim seviyesinin düşüklüğü nedeni ile azalmaktadır. Daha az ücretle daha korumasız ve niteliksiz işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Ülkelerin geleneksel yapılarından dolayı kadınların eğitime bakış açıları her ne kadar bu oranları etkilese de ekonomik açıdan ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin de kadınların eğitim seviyelerindeki düşüklüğünde önemli ölçüde etkili olduğu söz konusu olmaktadır. Örneğin Orta Sahra Afrika ülkelerindeki kadınların yükseköğretimde okullaşma oranlarının diğer bölgelere göre ve erkeklere oranla düşüklüğü bu bölgede eğitim olanaklarının yeterince ulaştırılmadığını akıllara getirmektedir.

Tablo 4: Öğretim yılı ve eğitim (8 yıllık zorunlu eğitim) seviyesine göre okullaşma oranı, Türkiye

		A.Toplam			B.Erkek			C.Kadın		
		Okullaşma Oranı								
Öğretim Yılı		İlköğretim			Ortaöğretim			Yükseköğretim		
		A	B	C	A	B	C	A	B	C
1997/'98 ⁽¹⁾	Brüt	89,51	96,26	82,43	52,79	60,20	44,97	19,52	22,92	15,95
	Net	84,74	90,25	78,97	37,87	41,39	34,16	10,25	11,28	9,17
1998/'99 ⁽¹⁾	Brüt	94,31	100,72	87,60	57,15	64,89	48,99	21,67	25,47	17,68
	Net	89,26	94,48	83,79	38,87	42,34	35,22	10,76	11,81	9,67
1999/'00 ⁽¹⁾	Brüt	97,52	103,31	91,47	58,84	67,10	50,15	21,05	24,55	17,42
	Net	93,54	98,41	88,45	40,38	44,05	36,52	11,62	12,68	10,52
2000/'01 ⁽¹⁾	Brüt	100,93	106,32	95,31	60,97	69,67	51,84	22,25	25,55	18,79
	Net	95,28	99,58	90,79	43,95	48,49	39,18	12,27	13,12	11,38
2001/'02 ⁽¹⁾	Brüt	99,45	104,19	94,51	67,89	76,94	58,38	23,37	26,59	19,99
	Net	92,40	96,20	88,45	48,11	53,01	42,97	12,98	13,75	12,17
2002/'03 ⁽¹⁾	Brüt	96,49	100,89	91,91	80,76	93,36	67,52	27,12	31,00	23,04
	Net	90,98	94,49	87,34	50,57	55,72	45,16	14,65	15,73	13,53
2003/'04 ⁽¹⁾	Brüt	96,30	100,31	92,14	80,97	90,80	70,67	28,15	32,23	23,88
	Net	90,21	93,41	86,89	53,37	58,08	48,43	15,31	16,62	13,93
2004/'05 ⁽¹⁾	Brüt	95,74	99,48	91,85	80,90	89,53	71,88	30,61	34,79	26,63
	Net	89,66	92,58	86,63	54,87	59,05	50,51	16,60	18,03	15,10
2005/'06 ⁽¹⁾	Brüt	95,59	98,83	92,24	85,18	95,07	74,88	34,46	38,78	29,94
	Net	89,77	92,29	87,16	56,63	61,13	51,95	18,85	20,22	17,41
2006/'07 ⁽¹⁾	Brüt	96,34	99,21	93,37	86,64	96,24	76,66	36,59	41,07	31,89
	Net	90,13	92,25	87,93	56,51	60,71	52,16	20,14	21,56	18,66
2007/'08 ⁽²⁾	Brüt	104,54	106,41	102,6	87,55	94,04	80,70	-	-	-
	Net	97,37	98,53	96,14	58,56	61,17	55,81	-	-	-

(1) 1997 ve sonraki yılların okullaşma oranları 2000 Genel Nüfus Sayımı sonuçlarına göre yapılan en son nüfus projeksiyonuna göre hesaplanmıştır.

(2) 2007-2008 öğretim yılına ait okullaşma oranları Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2007 Nüfus Sayımı sonuçlarına göre hesaplanmıştır.

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=14&ust_id=5 (26.03.08).

Türkiye'deki durumda dünyadakinden pek farklı değildir. Eğitimin her seviyesinde kadınların okullaşma oranları erkeklerinkine göre düşüktür. 8 yıllık zorunlu eğitimin gelişi ile birlikte her geçen yıl genel eğitim seviyesinde bir artış yaşanması olumlu bir gelişme olarak karşımıza çıksa da kadın ve erkek arasındaki eğitim farkı kadınların aleyhine sonuçlanmıştır.

Kadın işgücünün ortalama eğitim düzeyinin düşük olması ülkemiz işgücü piyasasında önemli sorunlardan biridir. Eğitim seviyesi düşük kadınlar genelde katma değeri yüksek olmayan işlerde düşük ücretle çalışmaktadırlar. Ücretlerin düşük olması ise kadınların birçoğunun çalışmak yerine ev kadını olarak kalmayı tercih etmelerine sebep olmaktadır. 2000 yılında kentsel yerlerde işgücüne dahil olmayan 11.439.000 kadından 8.412.000'i (%73.54) işgücüne dahil olmamasının nedenini ev işleriyle meşgul olması olarak belirtmişken; 2006 yılında 13.028.000 kadından 8.783.000'i (%67.41) ev işleriyle meşgul olmasını işgücüne dahil olmamasının nedeni olarak belirtmiştir¹⁵³.

¹⁵³ T.C.Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, **Politika Dokümanı Kadın ve Ekonomi**, Ankara, 2008, s. 11, <http://www.ksgm.gov.tr/politika%20dokumanlari/ekonomi.pdf> (08.01.2009).

Tablo 5: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	(15+yaş) 2006
TOPLAM							
Okuryazar olmayanlar	31,5	30,3	28,8	28,2	24,4	21,9	20,3
Lise altı eğitilmişler	50,1	49,9	49,2	47,5	48,2	47,4	46,9
Lise ve dengi meslek	55,3	56	55,1	53,3	56,6	57,1	57,0
Yüksekokul ve fakülte	78,2	79,2	79,5	77,7	80,0	79,1	78,5
ERKEK							
Okuryazar olmayanlar	56,7	52,5	48,1	48,7	46,8	43,5	40,4
Lise altı eğitilmişler	74,90	73,7	72,3	70,7	72,3	71,8	70,8
Lise ve dengi meslek	70,8	71,6	69,7	69,00	73,3	73,8	73,6
Yüksekokul ve fakülte	83,2	84,3	84,5	82,7	85,3	84,7	84,1
KADIN							
Okuryazar olmayanlar	25,2	24,8	24,4	23,6	19,3	17,5	16,2
Lise altı eğitilmişler	23,0	24,2	24,9	23,4	22,8	21,8	21,8
Lise ve dengi meslek	31,8	31,1	31,9	28,9	30,6	30,9	31,4
Yüksekokul ve fakülte	70,1	70,8	71,5	69,5	71,3	70,0	69,8

Kaynak: T.C.Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Politika Dokümanı Kadın ve Ekonomi, Ankara, 2008, s.12, <http://www.ksgm.gov.tr/politika%20dokumanlari/ekonomi.pdf> (08.01.2009).

Eğitim düzeyi kadınların ve erkeklerin işgücüne katılma oranlarını ileri düzeyde etkilemektedir ve daha da önemlisi, eğitim kadınların ücretli bir işte çalışma kararlarını vermedeki belirleyici rolü, erkeklerle kıyaslandığında daha güçlü olmaktadır. Kadınlarda eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranına baktığımızda 2000 yılında okuma yazma bilmeyenler için bu oran %25,2; lise altı eğitilmişler için %23,0; lise ve dengi meslek lisesi mezunları için %31,8 ve yükseköğretim mezunları için %70,1 iken; 2006 yılında bu oran sırasıyla %16,2; %21,8; %31,4; %69,8'dir. Oranlardan da anlaşılacağı üzere kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranları da artmaktadır¹⁵⁴.

¹⁵⁴ T.C.Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, **Politika Dokümanı Kadın ve Ekonomi**, s.12.

C. İşyerinde Cinsel ve Duygusal Taciz

Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Kadın Komitesi'nin "işyerindekiler tarafından, tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleriyle ve jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her beyan, cinsel ayırım güden her söz" olarak tanımladığı cinsel taciz, tüm ülkelerde son derece yaygın ve ciddi bir sorundur ve mağdurları genellikle kadınlardır. Mağdurların, fiziksel ve psikolojik sağlığı, toplumsal ve ekonomik yaşamı, işteki verimliliği, yükselmesi üzerinde son derece yıkıcı etkileri olan cinsel taciz, hukuksal olarak da mağdurların kişilik haklarının elverişli koşullarda, elverişli bir ortamda çalışma haklarının ihlalidir¹⁵⁵.

Sanayileşmiş ülkelerde mevzuat, uluslararası ve bölgesel belgeler incelendiğinde, işyerinde cinsel tacizin, kültürel yaklaşımlara ve hukuksal geleneklere bağlı olarak farklı hukuksal temellere oturtulduğu görülmektedir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, İngiltere, İrlanda, İsviçre, BM, ILO ve AB işyerinde cinsel tacizi "cinsiyet ayrımcılığı" olarak, Almanya, İtalya ve Fransa "cinsel çıkar sağlamak amacı ile yetkinin (otoritenin) kötüye kullanılması" olarak kabul etmektedir¹⁵⁶.

İşyerinde cinsel tacizin, bir otorite ve güç gösterisi olarak değerlendirilmesi de mümkündür. Bu güç gösterisini de özellikle taraflardan birinin yönetici (genellikle erkek) diğersinin de çalışan (genellikle kadın) pozisyonunda olduğu durumlarda, yöneticinin ödüllendirme ve cezalandırma yetkisine sahip olmasının getirdiği gücün bir ürünü olarak değerlendirmek mümkündür. İş arkadaşlarının da, mağdurun ihtiyacı olan bilgilere sahip olmalarından, özellikle takım çalışması sürecinde birlikte çalışma zorunluluğunun getirdiği bağımlılıktan ya da performans değerlendirmesi sürecinde

¹⁵⁵ Başar Baypınar, "İşyerinde Cinsel Taciz", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:5, Sayı:2, http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=137&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003 (20.04.2008).

¹⁵⁶ Baypınar, "İşyerinde Cinsel Taciz".

onları değerlendirecek olmaları gibi etkenlerden kaynaklanan bir güce sahip oldukları söylenebilir¹⁵⁷.

Cinsel taciz, kadınlar arasında işgücü devrinin yüksek olmasına yol açan faktörlerin başında gelmektedir. Çünkü böyle bir durumdan kurtulmak, çoğunlukla işten ayrılmayı gerektirmektedir¹⁵⁸. Eğer bir işletmede cinsel taciz başarılı bir çalışanın işyerinden ayrılmasına neden olmuş ise, bu durum işletmenin rekabet gücünü düşürecektir. Cinsel taciz sadece taciz yapılan üzerinde etki yaratmamakta aynı zamanda diğer çalışanları da etkileyebilmektedir. Sıranın ne zaman kendisine geleceğini veya kendisinin de cinsel tacize uğrayabileceğini düşünen çalışanlarda da verim düşüklüğü söz konusunu olabilmektedir¹⁵⁹.

Cinsel tacizin tanımında da yer aldığı gibi taciz, mağdurların sadece işteki verimliliğini değil fizyolojik ve psikolojik sağlıklarını da etkilemektedir. Cinsel taciz mağdurları, gerilim, kızgınlık ve endişenin rahatsızlığını çekerler. Bunlar çoğu zaman depresyon, uykusuzluk ve stres ile bağlantısı olan diğer sağlık sorunlarına giren baş ağrısı, cilt sorunları, hazımsızlık, sistit ve benzeri rahatsızlıklar biçiminde kendini göstermektedir. Araştırmacılar, cinsel tacizin kadınlarda yarattığı duygusal reaksiyonları faktör analizine tabi tuttuklarında, üç faktör saptamışlardır. Faktörlerden birincisi güvensizlik, üzüntü, depresyon gibi kendine yönelik duygusal tepkiler; ikincisi kızgınlık ve tiksinti gibi dışa yöneltilen duygusal tepkiler; üçüncüsü erkekleri bu yönde etkiledikleri için kendilerine suçlama ve utanma duygularından kaygıyı içermektedir¹⁶⁰.

Cinsel tacize gösterilen en belirgin tepki, tacizden uzak durmaya çalışmak ve onunla yüz yüze gelmeden olayı bastırmaktır. Bunu, iş arkadaşlarından ya da yönetimden destek istemek gibi faktörler izlemektedir. En yaygın tepkiler, taciz

¹⁵⁷ Tarık Solmuş, “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (MOBBING), **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=245&inc=arc&cilt=7&sayi=2&year=2005 (20.04.2008).

¹⁵⁸ Acar, s. 172.

¹⁵⁹ Mehmet Yeşiltaş, “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz, **Sosyal Bilimler Dergisi**, s.150, <http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd13/sbd-13-14.pdf> (26.04.2008).

¹⁶⁰ Fatma Yıldırım, “İşyerinde Cinsel Taciz”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, Cilt:21, Sayı:201, s. 66.

yaşantısı ile ilgili duygu ya da bilişleri reddetmek, tacize karşı tolerans göstermek, tacizi ve etkilerini inkar etmek, unutmaya çalışmak ya da kendini suçlamaktır. Bir araştırmada, mağdurların, tacizle, saldırgandan kaçınarak başa çıkmayı çabaladıkları ancak aynı proje ekibinde ya da takımda yer alındığı durumlarda bunu gerçekleştirmenin güç olduğu görülmüştür. Birlikte çalışma zorunluluğunun olması, hem mağdurların olaya tepki göstermesini güçleştirmekte hem de gerek kendileri gerekse örgüt üzerinde olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Tacize uğrayan kadın çalışanların büyük bir bölümünün bu olaydan kimseye bahsetmedikleri ve yasal olarak da şikayetçi olmadıkları görülmektedir. Bir çalışmada, cinsel tacize uğrayan kadın çalışanların yalnızca %10'unun bu olayı yasal makamlara bildirdikleri görülmüştür. Kuşkusuz, bunun en önemli nedenleri, kadınların, bu yaşantılarını dile getirdiklerinde sosyal açıdan dışlanabileceklerine, dile getirmenin hiçbir şeyi değiştirmeyeceğine, hatta işyerinde boş yere huzursuzluk yarattıkları gerekçesiyle işlerinden bile çıkarılabileceklerine olan inançlarıdır¹⁶¹.

İşyerinde cinsel tacize maruz kalan kadın çalışanları, genellikle, genç, evli olmayan, düşük eğitim düzeyine sahip, örgüt içersinde alt kademelerde yer alan ya da geçici bir süreyle işe alınan kadınlar oluşturmaktadır. Meslek grupları açısından bakıldığında da polislerin, otobüs-taksi şoförlerinin, garsonların, hemşirelerin ve tezgahtarların en yoğun olarak cinsel tacize maruz kalan grupları oluşturdukları belirlenmiştir¹⁶².

İşyerinde cinsel tacizin yanı sıra duygusal tacize de rastlanılmaktadır. Modern iş yaşamında mobbing diye adlandırılan duygusal taciz çalışma yaşamının çok önemli sorunlarından biridir. Mobbing ya da işyerinde duygusal taciz, bireyin işyerinde psikolojik sağlığını olumsuz bir biçimde etkileyen kendisini baskı ve tehdit altında hissetmesine neden olan tutum ve davranışlara maruz kalmasıdır. Diğer bir ifade ile işyerinde duygusal taciz, herhangi bir çalışanın işini terk etmesinin sağlanması, saf dışı bırakılması amacıyla çalışma arkadaşları, yöneticileri veya

¹⁶¹ Solmuş, s. 5.

¹⁶² Solmuş, s. 4.

işvereni tarafından psikolojik baskı uygulanmasıdır¹⁶³. Cinsel tacizde olduğu gibi duygusal tacize en çok maruz kalan kesimi kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Kadınların erkeklere oranla daha duygusal olmaları, onların bu tarz davranışlardan daha fazla etkilenmelerine sebep olmaktadır.

Çalışanı yeterince çaba göstermediği için suçlamak, işlerin gerçekleştirilmesi mümkün olmayan tarihlerde bitirilmesini istemek, çalışanlara sürekli olarak yaptığı hataları hatırlatmak, çalışma arkadaşlarının ya da müşterilerin önünde küçük düşürmek, çalışanı işten atmakla tehdit etmek, çalışana aşırı iş yükü vermek, çalışanı yaşını temel alarak deneyimsiz olduğu gerekçesiyle aşağılamak gibi davranışlar işyerinde duygusal tacize örnek teşkil etmektedir¹⁶⁴.

1998 ILO Raporuna göre 1996 yılında AB'nin 15 üye ülkesinde gerçekleştirilen 15800 görüşmenin sonuçları; Bir önceki yıl içinde çalışanların, %4'ünün (6 milyon çalışan) fiziksel şiddete, %2'sinin (3 milyon çalışan) cinsel tacize ve %8'inin (12 milyon çalışan) duygusal tacize maruz kaldığı doğrultusundadır. İngiltere'de yapılan araştırma sonuçlarına göre çalışanların %53'ü duygusal tacize maruz kalmış ve %78'i de bu olaylara tanıklık etmiştir. İsveç'te yapılan istatistiksel bir araştırmanın bulgularına göre ise bir yıl içinde gerçekleşen intiharların %10-15'inin nedeni duygusal tacizdir. İsveç ve Almanya'da yüz binlerce duygusal taciz mağdurunun erken emekli oldukları veya psikiyatri kliniklerinde yatarak tedavi edildikleri kayıtlarda yer almaktadır. İtalya'da 1 milyondan fazla çalışanın duygusal taciz kurbanı olduğu bilinmektedir. Uluslararası alanda yapılan tüm araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta, duygusal taciz mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda oldukları doğrultusundadır¹⁶⁵.

Birçok araştırmada işyerindeki duygusal tacizin, tüm stres kaynaklarından daha yoğun ve yıkıcı bir etki yaptığına dair bulgular elde edilmiştir. Araştırmalar, duygusal tacize maruz kalan çalışanların uykusuzluk, öfke, konsantrasyon

¹⁶³ Sema Özçer, "İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)", **TİSK İşveren Dergisi**, Mayıs 2007, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1730 (01.01.2009).

¹⁶⁴ Solmuş, s. 6.

¹⁶⁵ Pınar Tınaz, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:11, 2006/4, s. 14.

bozukluğu, depresyon, işe yabancılaşma, iş arkadaşlarıyla uyumun ve üretkenliğinin düşmesi, sürekli gerginlik, kaygı, iş arkadaşlarına ya da yöneticilerine karşı güvensizlik, işten ayrılma eğilimi gibi sorunlar yaşadıklarını göstermektedir¹⁶⁶.

İşyerinde duygusal taciz, birey ve örgüt açısından çalışma ilişkilerinin bozulmasından, performansın düşmesine ve maliyetlerin artmasına kadar ağır ve onarılamaz ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçları beraberinde getirmektedir. İşyerindeki uygulamaların sistem ve kurallara uygun olarak yürütülmesi, çalışanların özellikle geleceğini ilgilendiren konularda objektif kriterlerin oluşturulması ve uygulanması, alınan kararların, ulaşılan sonuçların ve iletişimin şeffaflaştırılması, bir anlamda kişiye özel, ayrımcılık temelindeki uygulamaların kaldırılması, yasal koruma sağlanması, çalışanların ve yöneticilerin konuya ilişkin bilinç düzeylerinin geliştirilmesi sorunun çözümünde etkili olabilecek önemli adımlar olacaktır¹⁶⁷.

D. İşe Alma, Yerleştirme ve Yükselme Sürecinde Eşitsizlik

Örgütler, toplumun değer yargılarından bağımsız, ayrı yapılar değillerdir. Örgütler de o toplumun bir parçasıdır ve içinde bulunduğu toplumun değer yargılarından etkilenmektedir. Toplum da kadına karşı var olan önyargılar, işe alınmada ve yükselmede kadınların karşısına çıkmaktadır. Toplumsal anlayışa göre kadınlar duygusaldır, erkeklere göre daha az yeteneklidir, rekabetçi ve mücadeleci değillerdir. Birçok toplumda iyi bir yöneticide bulunması gereken özelliklere kadınların sahip olmadığı düşünülmektedir ve bu düşünce yapısı, aynı toplum içersindeki örgütlerin kadınlara bakış açısını da etkilemektedir¹⁶⁸. Gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda işletmelerin, kadınların fizyolojik ve psikolojik özelliklerini ön planda tutarak, işe alma ve yerleştirme süreçlerinde değerlendiklerini ve çoğu zaman cinsiyet ayrımcılığına dayanarak kariyer yollarında bir engel teşkil ettiklerini söyleyebilmek mümkündür.

¹⁶⁶ Solmuş, s. 10.

¹⁶⁷ Özçer, "İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)".

¹⁶⁸ Duygu Gürdal, Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana, 2006, s. 61.

Kariyer, kişinin çalıştığı kurum içindeki yerini belirten ve bireyin meslek veya kurum içindeki gelişmesini, yükselen başarısını anlatan bir kavram olarak ifade edilmektedir. Kariyer, insanın iş hayatı boyunca yer aldığı basamaklı mevkiler ve yaptığı işler, bulunduğu konular ile ilgili tutum ve davranışları kapsayan bir süreçtir¹⁶⁹. Kadınların çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları, üst yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engeldir. Kadınlar genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışı içindedirler. Böylece, üst yönetim için gerekli zamanı ayıramazlar. Çalışma hayatındaki bir kadının başlangıçta çok yüksek bir motivasyonu ve ailesinin, çalışması yönündeki desteğine rağmen aile içindeki rolü ve sorumlulukları yüzünden üzerinde hissettiği baskı kariyerindeki standart bir performans azalmasına sebep olabilmektedir¹⁷⁰.

Kadınların kariyer süreçleri boyunca karşılaşılabilecekleri ve üst yönetim düzeylerine ilerlemelerini durdurabilecek kadar etkili olabilecek bu tür engeller şeffaf tavan olarak adlandırılmıştır. Şeffaf tavan kavramı, ilk kez 1986'da Wall Street Journal'ın "İş yaşamında Kadın" konulu bir haberinde Hymovitz ve Schelhardt tarafından, devlette, şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek mevkilere gelmeyi arzulayan ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engeller olarak tanımlanmıştır¹⁷¹.

1984'de yapılan bir araştırma sonunda geliştirilen bir teoriye göre ise, yöneticiler çalışan seçme ve istihdam kararlarını kendi çıkarları doğrultusunda gerçekleştirmekte ve bu konuda kendi pozisyonlarını geliştirecek veya bu pozisyonlar için tehlike oluşturmayacak şekilde karar almaktadırlar. Aynı zamanda yöneticiler kararlarında, destekleri ve sağladıkları kaynaklar açısından bağımlı oldukları üstleri ve müşterileri tarafından kadınların kabul görmesi olasılığını da değerlendirmektedirler. Eğer kadınlar için bir ayrımcılık baskısı söz konusu ise ve seçimi yapan yönetici kadın çalışanın kabul görmeyeceğini hissederse; seçimini

¹⁶⁹ Kocacık ve Gökçaya, s. 18.

¹⁷⁰ Ceyhan Aldemir, Alpay Ataol ve Gönül Budak, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, 4.Baskı, İzmir, 2001, s. 209.

¹⁷¹ Gizem Uzun, Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Uygulama, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana, 2005, s. 33.

kadın çalışandan yana olumlu kullanabilmesi için ya kadın çalışanın özelliklerinin aynı iş için erkek adaydan daha iyi olması ya da önerilen işten talep edilenlerin düşürülmesi gerekmektedir. Daha fazla çalışma ve daha az talep erkek yöneticinin kadın çalışanı meslektaşların ve diğer dış çıkar sahiplerinin önyargılarına karşı savunabilmesi için gerekli görülebilmektedir. Yine yapılan başka bir araştırmada, bir danışmanlık şirketi üst düzey yöneticilerinin, müşterilerinin erkek danışmanları tercih etmesi ve kadınları daha az güvenilir bulması sebebi ile kadın danışmanları işe almak istemediği saptanmıştır¹⁷².

İlerleme şansları olmayan kariyer yollarına yönlendirilen ve üst düzey yöneticilik aday havuzuna dahi alınmayan kadınların yöneticilik kariyerleri görüldüğü gibi baştan ölü doğmaktadır. Yatay ve dikey ilerleme olasılıklarının çok az olduğu durumlarda kadın çalışanlar genellikle 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 konusu olmaktadır¹⁷³.

ABD’de Genel Muhasebe Ofisi (GAO) tarafından 2002’de yayımlanan bir çalışmaya göre; ABD’de kadınlar işgücünün yaklaşık %47’sini oluştururken, bunların sadece %12’si yönetim kademelerinde yer almaktadırlar. Yönetim kademelerindeki kadınların %60’dan fazlası ise medikal hizmetler, hastaneler ve eğitim sektöründe çalışmaktadırlar. Erkek yöneticiler reklamcılık, pazarlama ve satış sektörlerinde yoğunlaşırken kadın yöneticiler daha çok şirketlerin insan kaynakları departmanlarında görev yapmaktadırlar. 2001 yılında Kanada’da, yönetim pozisyonunda bulunan kadınların oranı %35’tir ve bu oran 1987’den itibaren %6 artış göstermiştir. Üst düzey yönetim kademelerinde ise kadınların oranı çok daha düşüktür (%23). Tayland’da 2000 yılında, yönetici konumundaki kadınların oranı %28,7’dir. Latin Amerika ülkelerinde yönetim kademelerinde kadınların oranı %48’dir. Japonya’da özellikle üst düzey yönetim kademelerinde kadınlar yeterince

¹⁷² N.Aylin Atalay, “Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri”, **20.Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Editör Oya Çiftçi, Yayın No: 285, 1.Basım, Kasım 1998, s. 247.

¹⁷³ Serpil Aytaç, “Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu”, **Prof.Dr.Nusret Ekin’e Armağan**, s.910, www.iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretein/5/02.pdf (04.05.2008).

temsil edilememektedirler¹⁷⁴. İşyerinde Kadınlar İçin Fırsat Eşitliği Acentesi (EOWA) tarafından 2006 yılında 200 büyük şirket genelinde yapılan çalışmaya göre ise Avustralya’da kadınlar üst düzey yönetim kademelerinin %12’sini oluşturmaktadırlar. Bunun %10’undan daha azı Üst Yönetici (CEO), Mali İşlemler Müdürü (CFO), üretim, strateji, finans pozisyonlarında çalışırken, %25’inden fazlası insan kaynakları, hukuk ve iletişim alanında yönetici olarak çalışmaktadırlar¹⁷⁵.

Avrupa Komisyonu’nca yayınlanan “Karar Alma Süreçlerinde Kadınlar ve Erkekler 2007” başlıklı raporda Avrupa’daki bazı ülkelerde kadın çalışanların, büyük şirketlerin en üst yönetim organlarında yer alma oranları ise şöyledir; İtalya %4, Belçika ve İspanya %6, İzlanda %10, Almanya %11, İngiltere %13, Hollanda %14, Finlandiya %18, İsveç %24 ve Norveç %34’tür. Türkiye ise Avrupa ortalamasını yakalayarak %11’lik bir paya sahip olmuştur. Bu pay az da olsa özel sektör için Avrupa ortalamasına ulaşabilmek açısından güzel bir gelişmedir. Ancak kamu sektöründe ise durum tam tersidir, oran sıfır düzeyindedir. Kamuda hiyerarşinin en üst iki düzeyinde görev yapan memurların (Müsteşar ve Müsteşar Yardımcısı) tamamı erkeklerden oluşmaktadır¹⁷⁶.

E. Sosyal Haklardan Yararlanamama

İnsan haklarının önemli bir boyutunu oluşturan sosyal haklar içinde sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme, grev hakları ve benzeri hakların başta geldiği bilinmektedir¹⁷⁷.

Sosyal haklar içinde yer alan sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücünün erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir. II. Dünya

¹⁷⁴ Edip Örcü, Recep Kılıç ve Taşkın Kılıç, “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonunda Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, **Yönetim ve Ekonomi**, Yıl:2007, Cilt:14, Sayı:2, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., s. 123.

¹⁷⁵ Gender Income Distribution Of Top Earners in Asx200 Companies 2006 Eowa Census Of Women in Leadership, http://www.eowa.gov.au/Australian_Women_In_Leadership_Census/2006_Australian_Women_In_Leadership_Census/Top_Earner_Report/FINAL_REPORT.pdf (17.05.08).

¹⁷⁶ **TİSK Duyurular 07.01.08**, “Kadınların Yönetimdeki Payında Özel Sektör AB’yi Yakaladı, Kamu Sıfır Aldı”, <http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=2715> (17.05.08).

¹⁷⁷ Kocacık ve Gökkaya, s. 212.

Savaşı'ndan sonra kadın işgücü sayısı artarken yasak 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 da söylenebilmektedir¹⁷⁸.

Küreselleşmenin etkisi ile birlikte artan rekabet ortamı içinde daha fazla kar etmek amacıyla işletmelerin işgücü maliyetlerinden kaçınmaları korunmasız bir işgücü kesimini oluşturmuştur. Küreselleşme, daha fazla kadın çalışanın işgücü piyasalarına girmesine neden olmuştur. Dolayısı ile korunmasız kalan işgücünü büyük bir çoğunluğunu da kadınlar oluşturmuştur. Küreselleşmenin doğurduğu enformel sektör içinde, kadın çalışanların sayıca daha çok olmaları yaşamak ve geçinebilmek için gerekli gelirden yoksun olduklarını ve her koşulda çalışmaya razı olduklarını ortaya koymaktadır. Aynı zamanda erkeklere oranla eğitim düzeylerinin düşük oluşu ve niteliksiz işlerde çalışmak zorunda kalışları onları enformel sektöre doğru yöneltmiş ve yöneltmeye de devam etmektedir.

Kadınlar kendi istekleri ile de enformel sektörde çalışmayı tercih etmektedirler. Kadınların enformel sektörü kendi istekleri ile seçmelerinin başlıca nedeni bu sektörün en yaygın biçimi olan evde çalışmanın getirdiği avantajlardır. Dışarıda çalışmasına izin verilmeyen kadın bir gelir elde edebilmek amacıyla evde çalışmayı kabul etmektedir. Bunun yanı sıra kadınlar evde çalışarak hem ev işlerini yürütebilmekte ve çocuklarına bakabilmekte hem de ek bir gelir sağlayabilmektedir¹⁷⁹.

Mecburiyetten ya da isteyerek tercih ettikleri enformel sektörde kadınların karşılaştığı en önemli sorun herhangi bir sosyal güvenlik sisteminden yararlanamamalarıdır. Enformel sektörde bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmaksızın çalışan kadınlar doğum yardımı ve emeklilik gibi temel sosyal güvenlik haklarından yoksundurlar. Bunun yanı sıra bazı hallerde ağır çalışma koşulları, iş

¹⁷⁸ Kocacık ve Gökkaya, s. 212.

¹⁷⁹ Bolcan, s. 40.

güvenliği önlemlerinin alınmamış olması ve iş güvencesizliğiyle de karşı karşıya kalmaktadırlar¹⁸⁰.

2004 yılı verilerine göre Türkiye’de Emekli Sandığı kapsamında bulunan toplam 2.404,91 aktif sigortalıdan 776.352’si kadın, 1.627,739’u ise erkektir. Sosyal Sigortalar Kurumu’nda 6.076,705 çalışandan 1.261,552’si kadın iken 4.815,153’ü erkektir. Bağ-Kur’da ise toplam 3.448,549 aktif sigortalıdan 366,702’si kadın, 3.081,847’si erkektir. Buna bağlı olarak 2004 yılında sosyal güvenlik kapsamı içindeki kadın nüfusun %32,3 Emekli Sandığı’na, %20,8’i Sosyal Sigortalar Kurumu’na ve %16,3’ü de Bağ-Kur’a bağlı olmaktadır¹⁸¹. Görüldüğü gibi sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık rakamları kadınların erkeklere oranla daha az sayıda sosyal güvenceden yararlandıklarını ortaya koymaktadır. Çünkü halen birçok işveren kadınları kaçak işçi olarak enformel sektörde çalıştırmaktadır. Bu nedenle de kadınlar başta sosyal güvence olmak üzere diğer sosyal haklardan da mahrum kalmaktadırlar.

II. AİLE YAŞAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

A. Ev İşleri ve Çocuk Bakımı

Kadın işgücünün çalışma yaşamındaki sorumluluklarının yanı sıra kendisinden yerine getirmesi beklenen aile içi sorumlulukları da bulunmaktadır. Geleneksel bir toplum anlayışında başta çocukların bakımı ve ev işleri olmakla beraber birçok görev kadın işi olarak tanımlanmaktadır. Kadının çalışma yaşamına katılımı ancak bu sorumluluklarını aksatmadığı takdirde kabul görmektedir.

Çeşitli ülkelerde ve çeşitli zamanlarda yapılan çalışmalar, çalışan kadın için ev/aile sorumluluklarının büyük ölçüde değişmediğini göstermektedir. Çalışan kadın için işten sonra evde de ikinci bir işgünü, iş zamanı yaşanmaktadır. Bu konuda zaman zaman kadının ev işlerini kolaylaştıran bazı teknolojik gelişmelerden söz

¹⁸⁰ Bolcan, s. 40.

¹⁸¹ T.C.Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri**, <http://www.ksgm.gov.tr/tcg/3.pdf> (04.01.2009).

edilse de, bugün bu kolaylıkların yanı sıra kadının aile içi sorumluluklarını arttıran gelişmeler de söz konusudur. Örneğin, bugün yemek pişirmeye ayrılan zamanın azaldığı doğrudur; ancak evin bakımı, çocukların eğitime ayrılan zaman artmıştır; çamaşır yıkama kolaylaşmıştır, ancak şimdi eskisinden çok fazla giysi kullanılmakta ve bunlar çok daha sık yıkanıp ütülenmektedir. Bu nedenle, kadın için ev işlerine ayrılan zamanın azaldığını söylemek zordur¹⁸².

Ev işlerinin yanı sıra çocukların bakımından da öncelikli olarak sorumlu olan kadının çalışma yaşamında yer alabilmesi çocukların bakımını paylaşabileceği kişi ya da kurumların varlığına bağlıdır. Doğum izinlerinin kısa olması çalışan ve çocuk sahibi olmaya karar veren kadınları aynı zamanda kendisi çalışırken çocuğa kimin bakacağına karar vermek zorunda bırakır. Bakımın yakın akrabaların üstlenmediği durumlarda kreşler veya bakıcılar tercih edilmektedir. İşyerine bağlı kreşlerin yetersiz oluşu nedeni ile anneler özel kreşlere yönelmektedirler. Bu tercihler de büyük ölçüde kadının ücretine bağlıdır. Kadın ücreti yeterli olduğu takdirde çocuğunu kreşe gönderebilmekte ya da bakıcı tutabilmektedir. Aksi halde çalışma yaşamını terk etmek zorunda kalmaktadır¹⁸³.

B. İş ve Aile Yaşamının Birlikte Yürütülmesi

Çalışma yaşamına giren kadın, bir kefesinde iş yaşamı sorumlulukları öteki kefesinde aile yaşamının getirdiği sorumluluklar olan bir büyük teraziyi dengeleme çabası içerisinde büyük savaşlar vermektedir. Aile yaşamı kefesi lehine denge bozulduğunda, iş yaşamında ikinci sınıf çalışan olma durumunda kalırken, iş yaşamı kefesine ağırlık verdiği için ise kendisinin de benimsediği geleneksel kutsal görevi olan iyi anne, iyi eş olmaktan ödün vermekte, bu da onu ruhsal çöküntüye itmektedir¹⁸⁴. Kariyeri ve ailesi arasında kalan kadın, kendini büyük bir çatışmanın içinde bulmaktadır. İki hayatı da birbirinden ayrı yaşayamayacağı için hem çalışma yaşamında oluşabilecek gerginliklerle hem de aile içinde yaşanabilecek gerginlikler

¹⁸² Koray, S. Demirbilek, T. Demirbilek, s. 31.

¹⁸³ Bolcan, s. 44.

¹⁸⁴ Necla Pur, "Türkiye'de Kadın İşgücü ve Sorunları", **Kadın ve Sosyal Ekonomik Gelişme**, T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1992, s. 27.

arasında büyük sorunlarla karşılaşabilmektedir. Kadınlar bu sorunlara bir çözüm olarak, aile ve çalışma yaşamları arasında denge sağlamak amacı ile esnek zamanlı işleri ve evde çalışmayı tercih etmektedirler. Ayrıca kariyerlerinde belli bir yere geldikten sonra evlenerek ya da az çocuk sahibi olarak da aile ve çalışma yaşamını birlikte yürütmeye çalışmaktadırlar.

Aile içinde kadın aleyhine olan işbölümünü dengelemek amacıyla kadınlar, erkeklerden yardım istediklerinde ise çoğu zaman onların dirençleriyle karşılaşmakta ve işler konusundaki tecrübesizliği ve bilgisizliğiyle baş etmek zorunda kalmaktadırlar. Diğer bir taraftan da kadınlar tek kontrol sahibi oldukları ev üzerindeki denetim güçlerini çok fazla kaybetmek istememektedirler¹⁸⁵.

Erkekler işbölümüne katılsalar bile, bu yardım olarak tanımlanmamakta ve bu işler esas olarak yine de kadının görevi olarak sayılmaktadır. Erkekler iş yaptıkları zaman, arkalarında bir o kadar da yapılması gereken iş bırakmakta, genellikle makinelerle yapılan işleri tercih etmektedirler. Kadınlar ev işleri kadar çocuktan da sorumlu görüldüğü için, eğer erkekler çocuklarla ilgilenirse bu bebek bakıcılığı yapmış olmaları olarak tanımlanabilmekte, kadın çocuğa baktığında ise doğal bir görevi yerine getirmiş olmaktadır. Erkeklerin işbölümü ve sorumluluk paylaşımına dair en büyük korkuları ise toplum içinde komik duruma düşmektir. Ev işleri ve çocuk bakımı için yardım etseler bile, bunun gizli kalması ve görünmemesi için çaba harcamaktadırlar¹⁸⁶.

Ev işleri ve çocuk bakımının yanı sıra, bazı erkekler kadının çalışmasını özellikle eşleri kendilerine nazaran kariyerlerinde daha başarılı ise aile düzenini bozması bakımından bir tehdit olarak görebilmektedirler. Her iki eş de eşitlik idealini kabul etse bile, kariyer çalışmaları hala devam etmektedir. İş ve aile çatışması; rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı fiziksel çaba, hızlı değişim, aşırı iş yükü gibi hususlarla ilgili olup, aile yaşamının kalitesi de etkileyebilmektedir¹⁸⁷.

¹⁸⁵ T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**, Ağustos 1999, s. 20.

¹⁸⁶ T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, s. 20.

¹⁸⁷ Demirbilek, **Ayrımcılığın**, s. 190.

III. KADIN İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLARA YÖNELİK GELİŞTİRİLEN POLİTİKALAR

A. Ücret Eşitliğini Sağlama

Cinsiyet ayrımcılığında sıkça karşılaştığımız bir sorun olan ücret eşitsizliğini gidermeye yönelik birçok çalışma yapılmış ve bu çalışmalar sonucunda alınan kararlar yasallaştırılmıştır. Bu konuyla ilgili AB'nin, BM'nin ve ILO'nun yapmış olduğu çalışmalar ülkemizin de aralarında olduğu pek çok ülkenin hukukunda etkili olmayı başarmıştır. Ancak ulaşılmak istenen eşit işe eşit ücret istemi çalışma yaşamında birtakım iyileştirmeler sağlasa da uygulamada istenilen düzeyde gerçekleşmemiştir.

AB çerçevesinde çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğinin önemli bir parçasını oluşturan ücret eşitliği ilkesi Roma Antlaşması'nın 119.maddesinde yer almıştır. Maddeye göre; “Her üye devlet ilk aşama boyunca, aynı iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi ilkesinin uygulanmasını temin eder ve daha sonra bu uygulamayı sürdürür”. İşbu maddenin amaçları doğrultusunda “ücret”, işçinin yaptığı karşılığında doğrudan doğruya veya dolaylı olarak ve ister nakdi ister aynı olsun işvereninden aldığı temel veya asgari ücret ya da maaş ve herhangi bir başka bedeldir¹⁸⁸.

Cinsiyet farkı gözetilmeksizin işçi ücretlerinin eşitliği ise,

a) Aynı iş için parça başına ödenen ücretin aynı ölçü birimine göre hesaplanması ,

b) Zaman esasına göre ödenen bir işçi ücretinin aynı işler için eşit olması anlamına gelmektedir¹⁸⁹.

¹⁸⁸ Mahmut Yavaş, “Avrupa Birliği'nde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Engellenmesi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kasım 2002/ Şubat 2003, s. 64.

¹⁸⁹ Nihal Çoşkun, “İş Hayatında Kadın Erkek Eşitliği”, **Çelik-İş Sendikası**, http://www.celik-is.org/egitim/dergi/dergi-18/63-72_sayfalar.pdf (07.07.08).

Daha sonraları AB İş Hukukunda kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin temelini oluşturan 119.madde üzerinde AB Anlaşması (Maastricht Anlaşması) ve Amsterdam Anlaşması ile birtakım değişiklikler getirilmiş ve söz konusu madde 141.madde olarak değiştirilmiştir. Bu madde üzerinde yapılan başlıca değişiklik, eski 119.maddedeki “eşit işe eşit ücret” ifadesinin 141.maddenin ilk fıkrasında “eşit işe ve eş değerdeki işe eşit ücret” şeklinde yer almış olmasıdır¹⁹⁰.

Eşit değerde iş kavramının eşit iş kavramının yerini alması, kavramın kapsamının genişlemesi sonucunu doğurmuştur. Böylece salt aynı tür veya aynı sayılabilecek işler dışında iş değerlemesi sonucunda aynı çalışma koşulları altında yapıldığı ve aynı ölçüde beceri, çaba ve sorumluluk gerektirdiği saptanan işleri de kapsar hale gelmiştir¹⁹¹.

AB hukukunun genel yapısıyla uyumlu olarak 141.madde ile Topluluğun kadın- erkek eşitliği konusundaki politikasının temelleri ortaya konmuş, bu temellerin nasıl uygulanacağına ilişkin ayrıntılar ise Konsey tarafından 1970’li yılların ortalarından itibaren çıkarılmaya başlayan yönergelerle belirlenmiştir. Ücret eşitliği konusunda ise 75/117 Sayılı Yönerge ile ayrıntılara yer verilmiştir. Bu yönerge ile getirilen temel hükümler ise şunlardır¹⁹²:

- “Eşit işe eşit ücret” ilkesi ile birlikte “eşit değerde işe eşit ücret” ilkesi de benimsenmekte, ücret eşitliği ilkesi çerçevesinde ücret kapsamına asli ücret ve diğer bütün ödemelerin dahil olduğu, ücretlendirme konu ve şartlarında cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın önleneceği güvence altına alınmaktadır (madde 1/1).
- Ücretin belirlenmesi esnasında erkek ve kadınlar için aynı ölçütler geçerli olacaktır (madde1/2).

¹⁹⁰ Nesrin Demir ve İ.Alper Arısoy, “Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt 7 Sayı:2, 2007, s.724.

¹⁹¹ Kübra Doğan Yenisey, “Kadın Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku’nun Avrupa Birliği Hukuku İle Olası Uyum Sorunları”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:6, Sayı:2, 2002, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/643.pdf> (07.07.08).

¹⁹² Demir ve Arısoy, s.725.

- Üye devletlerin ulusal mevzuatlarında ücret eşitliği ilkesine aykırı uygulamalardan dolayı mağdur olanlar için bu kişilerin şikayetlerini dile getirebilecekleri yasal mekanizmaların oluşturulması öngörülmektedir (madde 2).
- Üye devletler, kanun, tüzük ve idari hükümlerden kaynaklanan ve ücret eşitliği ilkesine aykırı bir biçimde ayrımcılığa yol açan düzenlemeleri ortadan kaldıracaklardır (madde 3).
- Üye devletler, toplu iş sözleşmelerinde, ücret belirleme cetvellerinde ve ücret sözleşmelerinde ücret eşitliği ilkesine aykırı durumdaki hükümleri geçersiz kılmak ya da değiştirmek üzere gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler (madde 4).
- Ücret eşitliği ilkesini ihlal eden bir işverene karşı hukuki yollardan hakkını arayan bir işçinin işini kaybetmemesi için gerekebilecek tedbirler üye devletler tarafından alınacaktır (madde 5).

Ücret eşitliğine ilişkin olarak ILO'nun çalışmaları ise 1951 tarihli 100 Sayılı Sözleşmesinde yer almıştır. Ücret ve eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği ifadelerine açıklık getirilerek, üye devletlerin ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan eşit değerde iş için kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik etmesi öngörülmüştür.

Türk hukukuna baktığımızda, Anayasa'nın 10.maddesindeki genel eşitlik ve 55.maddesindeki adaletli ücret hakkı dışında İş Kanunu'nun 26.maddesinde bir işyerinde aynı nitelikteki işlerde ve eş verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrımcılığı sebebi ile farklı ücret verilemeyeceği hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca 1951 tarihli ve 100 Sayılı Erkek ve Kadınlar İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi'nde ve BM'nin Kadınlara Dair Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde benzer hükümler mevcuttur. Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 2.maddesinde asgari ücretin saptanmasında cinsiyet ayrımcılığı gözetilemeyeceği belirtilmiştir. Toplu sözleşmelere veya hizmet sözleşmelerine aksi yönde konulan hükümler geçersizdir. Kanunda yer alan "aynı nitelikte işler" ibaresinin eşit değerde

işler olarak yorumlanması mümkündür. Ancak bu eşitlik daha verimli çalışan, daha iyi performans gösteren işçiye bu özellikleri dikkate alınarak daha fazla ücret ödenmesini engellemektedir¹⁹³.

B. Eğitim Seviyesinin Yükseltilmesi ve Mesleki Eğitimin Arttırılması

Eğitim seviyesinin yükseltilebilmesi için öncelikle kadın ve kız çocuklarının eğitim ve öğreniminin taşıdığı önemin topluma ve ailelere anlatılması gerekmektedir. Bunun için broşürler, televizyon ve radyo programları hazırlanması, bilgilendirme toplantıları ve seminerleri düzenlenmesi bu konuda fayda sağlayacaktır. Diğer taraftan da okumaz yazmazlıkta bölgesel farklılıkları dikkate alan, kırsal kesim kadınlarına, göçmen ve özürlü kadınlara özel bir önem veren eğitim plan ve programları geliştirmek de önem arz etmektedir bu nedenle birtakım çalışmaların yapılması gerekmektedir¹⁹⁴.

Aynı zamanda eğitime eşit ulaşılabilirlik sağlanmalıdır. Cinsiyet arasındaki eğitim farkı kapatılmalıdır. Kız çocuklarının eğitim alabilmesi ve sürdürebilmesi için gerekirse olumlu ayrımcılık politikaları benimsenmelidir (yoksul ailelere para, giysi, okul malzemesi yardımı, bursların belli oranının kızlara ayrılması gibi). Okuldan alınan kız çocuklarının takibinde de kararlı olmak gerekmektedir. Bu konuda yüksek para cezaları uygulanabilir ya da aileleri ikna edici, gerektirdiğinde caydırıcı önlemler alınabilir¹⁹⁵.

İşgücü piyasalarında kadın istihdamını arttırmak için örgün eğitim kadar mesleki eğitime de önem verilmesi gerekmektedir. Mesleki eğitimin temel işlevi, işgücüne işgücü piyasasının taleplerine uygun mesleki yeterlilik kazandırmak ve işi bir araç olarak kullanarak bireyi çok yönlü geliştirmektir¹⁹⁶. Günümüzde tüm ülkelerde, genç ve yetişkin kadınların istihdama geçişlerinde mesleki eğitim etkili bir araç olarak kullanılmaktadır. Örneğin Fransa'da 1994 yılında uygulamaya konulan

¹⁹³ Yenisey, s. 25.

¹⁹⁴ KA-DER, s. 45.

¹⁹⁵ KA-DER, s. 47.

¹⁹⁶ İlhan Sezgin, "Kadın İstihdamının Arttırılmasında Mesleki Eğitimin Rolü", **TİSK Yayınları**, Ocak 2006, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1357&id=72 (24.05.08).

teşvik politikaları ile işletmelerde karma cinsiyetli bir “işgücü sözleşmesi” çerçevesinde kadın ve genç kızlar 40 ile 1200 saat arasında süren mesleki eğitim kursları sonunda istihdam edilmektedir. Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı’na bağlı Yetişkin Mesleki Eğitim Ulusal Kuruluşu (AFPA) tarafından yönlendirilen bu uygulamada devlet işverenlere maddi bir destek sağlamaktadır. Belçika’da da fırsat eşitliğinin sağlanması, buna ilişkin araçların geliştirilmesi ve yükseltilmesi açısından kadınlara yönelik mesleki eğitim programları uygulanmaktadır. Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP) tarafından da desteklenen, fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik ve kamu bankalarında çalışan kadınların yükselmelerini amaçlayan programlar, rehberlik ve yeniden eğitim programlarının yaygınlaştırılması, işsizlik tehlikesiyle karşı karşıya bulunan kadınların eğitimi, kadınların polis okullarına alınmasına yönelik programlar, küçük ve orta büyüklükteki kuruluşlarda kadın istihdamının artırılması programları ile genelde erkeklerin çalıştığı işlerde kadınların eğitimini sağlayan programlar 1985 yılından beri uygulanmaktadır¹⁹⁷.

İngiltere’de ise 1986 yılında kurulan Ulusal Mesleki Yeterlilik Konseyi (NCVQ) ile kadınlara meslek edinmeyi amaçlayan çeşitli programlar geliştirilmektedir. İngiliz mesleki eğitim sistemi değişik eğitim modellerine açıktır. Bu bakımdan sistem, öğrenme süreçlerinden çok, sürekli ve yetişkin eğitimi esas alan yaşam boyu eğitim felsefesini desteklemektedir. Kadınlara yönelik çeşitli özel programlar, son yıllarda hizmet sektörü ağırlıklı olarak yoğunlaşmıştır. Genç kadınların, mühendislik alanında teknisyen olarak yetiştirilmesi, operatör olarak yetiştirilmesi ve kısmi süreli çalışmak isteyenlerin hizmet sektörlerine girişlerini sağlayıcı eğitim programları CEDEFOP fonlarından da desteklenerek uygulamaya konulmuştur. Almanya’da da genç kadınların endüstri sektöründeki teknik ve sanat işlerine yönelik mesleki eğitim programları, teknik ve sanat vasfı gerektiren endüstriyel işlerde çalışan kadınları terfileri amacıyla uygulanan bölgesel programlar ile teknik, sanat veya vasıf gerektiren endüstri alanındaki işlerde işsiz kadınlara gerekli nitelikleri kazandırmak amacıyla hazırlanan programlar yürütülmektedir. Diğer yandan, belirli bir aradan sonra işlerine yeniden dönmek isteyen kadınların iş

¹⁹⁷ T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı, Ağustos 1999, s. 29-31.

yaşamına katılımlarını kolaylaştırmak için sürdürülen programlar da bulunmaktadır¹⁹⁸.

Dünyanın birçok yerinde, kadınların mesleki eğitimine yönelik çeşitli projeler geliştirilip, uygulamaya konulduğu gibi ülkemizde de birtakım çalışmalar yürütülmektedir. Örneğin Dünya Bankası ile imzalanan antlaşma sonucu ülkemizde 1994 yılında uygulanmaya başlanılan İstihdam ve Eğitim Projesi'nin bir ayağı olarak 1994-2000 yılları arasında Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi geliştirilmiştir. Amacı, geleneksel olarak erkeklerin egemen olduğu iş alanları dahil olmak üzere bütün alanlarda kadınların daha iyi iş ve meslek olanaklarının sunulmasını sağlayacak politikaların üretilmesi için gerekli araştırmaları yapmak ve elde edilen verileri yaygınlaştırmaktır¹⁹⁹.

İşgücü piyasasının nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması amacıyla Türkiye İş Kurumu'nun düzenlediği aktif işgücü programları içerisinde kadınlara yönelik düzenlediği faaliyetler de söz konusu olmaktadır. Bu faaliyetlerden Genç Kız ve Kadınların Eğitimi ve İstihdamı Projesi, Birleşmiş Milletler Çocuk Fonu (UNICEF) işbirliği ile 1991 yılında uygulanmaya başlanmış ve yeterli, ancak mesleki ve beceri yönünden yoksun olanların istihdamının geliştirilememesi, özellikle sanayinin gelişmekte olduğu işgücü piyasasında; ihtiyaç duyulan mesleklerde nitelik ve nicelik açısından yeterli genç kız ve kadın işgücünün bulunmaması gibi sorunlara çözüm amacıyla geliştirilmiştir²⁰⁰.

Yürütülen bu faaliyetlerin yanı sıra, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı'nın kırsal kesimde yaşayan kadınlar için geliştirdiği Ev Ekonomisi Yayın Çalışmaları, El Sanatları Eğitimi, Televizyon Yolu İle Yaygın Çiftçi Eğitim Projesi de söz konusudur. Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı'nın yürüttüğü çalışmaların bir benzeri olarak yalnızca kent ve kır kesimini ayırt etmeksizin tüm kadınlara yönelik olarak, Milli Eğitim Bakanlığı'nın bünyesinde Çıraklık ve Yaygın Eğitim Müdürlüğüne

¹⁹⁸ T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı, s. 32-34.

¹⁹⁹ Bolcan, s. 132.

²⁰⁰ Bolcan, s. 137.

uygulamaya konulan faaliyetlerin arasında ise girişimcilik, ev pansiyonculuğu, el nakışları, şirketler ve kooperatifler muhasebesi, yiyecek hazırlama, pişirme ve saklama yer almaktadır²⁰¹.

C. İşyerinde Cinsel ve Duygusal Tacizi Önleme

Çalışan kadınlar toplumun bakış açısından dolayı cinsel tacize maruz kalabilmektedirler. Cinsel tacize uğrayan kadınlar bu durumun dile getirilmesi noktasında kendilerinin suçlanacağı endişesiyle çekingen davranmaktadır. Ülkemizde Türk Ceza Kanunu'na göre cinsel taciz suç olarak tanımlanmıştır ve cinsel tacizi önleyici yasal düzenlemeler sağlanmıştır²⁰². Madde 105'e göre bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine üç aydan iki yıla kadar hapis cezası veya adli para cezası hükmolunur. Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak gerçekleştirildiğinde ise cezanın yarı oranında arttırılması yasalaştırılmıştır. Bu fiil nedeni ile mağdur işi bırakmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olmamak zorundadır. Türk Ceza Kanunu'nun yanı sıra İş Kanunu'nda cinsel taciz haklı fesih nedeni sayılmıştır.

Uluslararası sözleşmelerde ise cinsel tacizi açıkça düzenleyen hükümlere yer verilmemiştir. Ancak cinsel taciz, kişilik haklarına aykırı onur kırıcı bir davranış olarak, işverenin hizmet akdinden doğan işçiyi koruma ve gözetme borcunun kapsamı içinde yer almaktadır. Uluslararası sözleşmelerdeki temel amaç, insan haklarını insan kişiliğinin saygınlığı ve değerini zedeleyici davranışları önlemek, erkekler ile kadınlar arasındaki cinsel açıdan ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve böylece cinsler arasında eşitliği sağlamaktır. Örneğin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 1.maddesinde; bütün insanların özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğacağı, 2.maddesinde; aralarında herhangi bir ayırım gözetilemeyeceği, 5.maddesinde de onur kırıcı davranışların uygulanmayacağı, 6.maddesinde ise; herkesin yasa önünde bir kişi olarak tanınma hakkının olduğunu; 7.maddesinde ise;

²⁰¹ T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kırsal Alan Kadının İstihdama Katılımı**, Şubat 2000, s. 33.

²⁰² Türkiye'de Emek Piyasasında Kadınların Durumu, **Türk-İş Raporu**, 2005, s. 12.

herkesin ayırım gözetilmeksizin yasa tarafından eşit korunma hakkına sahip bulunduğu öngörülmüştür²⁰³.

AB Hukuku hazırladığı 2002/73 Sayılı Direktifinde, cinsel tacize ilişkin hükümlere açıkça yer vermiştir. Bu direktifin temel noktaları; cinsel tacizin tanımlanması, cinsel tacize karşı önleyici tedbirlerin alınması, yargısal ve idaresel prosedürler, cinsel taciz mağdurlarının zararlarının telafi edilmesi, eşit istihdam şartlarının sağlanması için ulusal komisyonlar oluşturulması olarak ifade edilebilir. Direktifin 2. maddesinin 2.fıkrası tacizi ve cinsel tacizi cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık olarak nitelendirmekte ve böyle bir davranışın kadın ve erkek arasında ayrımcılık oluşturacağını kabul etmektedir²⁰⁴.

Yasal düzenlemelerin yanı sıra işyerlerindeki sendikaların da bu soruna yönelik politikalar geliştirmesi gerekir. Sendikalar, üyelerini sorunun yapısı ve boyutları hakkında uyarmalı, yapılmakta olan cinsel tacizi engelleyecek önlemleri almalı ve bu durum ile ilgilenmek için şikayet mekanizmaları oluşturmalıdır. Cinsel tacizin diğer şikayetler gibi ciddi olarak üzerinde durulması ve ele alınması gereken bir konu olduğu bütün üyelere anlatılmalıdır. Sorunun ne olduğu ve eğer mağdur kalırlarsa neler yapılması gerektiği konularında eğitici malzeme hazırlanmalı ve dağıtılmalıdır²⁰⁵.

İşyerinin, çalışma ortamının güvencesi, güvenliği, huzuru ve verimliliğinden sorumlu olan yöneticilere de özellikle işyerindeki cinsel taciz olgusu konusunda önemli görevler düşmektedir. Davranışları ve düşünceleri ile çalışanları için birer örnek olduklarının bilincinde olmalıdırlar. Aynı zamanda ahlaka uygun davranışları yerleştirme sorumluluğunu da üzerlerine almalıdırlar. İşverenler ahlaki bir çalışma ortamı yaratmak için çalışanlara, standartlar, değerler ve ahlaki sorunlarla ilgili konuları yönetime getirmekten çekinmemeleri ile ilgili herhangi bir olumsuz davranış görmeyecekleri konusunda güvence vermelidirler²⁰⁶.

²⁰³ Emine Tuncay Senyen-Kaplan, **Kadın İşçinin İş ilişkisinden Doğan Hakları ve Korunması**, Ankara 1999, s. 169.

²⁰⁴ Erdem Özdemir, "İşyerinde Cinsel Taciz", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:11, s. 84.

²⁰⁵ Yıldırım, s. 70.

²⁰⁶ Baypınar, "İşyerinde Cinsel Taciz".

Cinsel tacizin yanı sıra işyerinde tacizin önemli bir boyutunu oluşturan duygusal tacize yönelik de birtakım yasal önlemler geliştirilmiştir. Örneğin İskandinav ülkelerinde duygusal taciz, doğrudan bir suç olarak yasalarda yer almaktadır. Bu ülkeler arasında duygusal taciz konusunda en büyük ilerlemelerin kaydedildiği ülke, İsveç'tir. İsveç'te "işyerlerinde cinsel taciz", 1994'te yayımlanan İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı yasasıyla bir suç olarak tanımlanmaktadır. Finlandiya'da 2000 yılında yürürlüğe giren İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı yasasına fiziksel şiddet yanında psikolojik şiddet de eklenmiştir²⁰⁷.

Almanya'da duygusal taciz olgusunun yasal düzeyde tanınmasında sendikal çalışmalar etkili olmuştur. Toplu iş sözleşmelerine, duygusal tacizin toplu sözleşmenin ihlali olduğuna dair maddeler eklenmiştir. Almanya'da duygusal taciz mağduru, erken emekliliğini isteyebilmektedir. Almanya'da bir meslek hastalığı olarak kabul edilen duygusal tacize maruz kalmanın getireceği tüm masrafları, işveren karşılamak zorundadır. İtalya'da da bölgesel olarak duygusal taciz karşıtı yasalar yürürlüğe girmiş ve psikolojik şiddet dolayısıyla ortaya çıkan rahatsızlıklar iş kazası kapsamına alınmıştır²⁰⁸.

Türk hukukunda duygusal tacize bakıldığında duygusal taciz konusunu düzenleyen doğrudan bir kural mevcut değildir. 4857 İş Kanunu'nun cinsel taciz ile ilgili hükümleri dolaylı olarak duygusal tacizi de içermektedir. Bunun yanı sıra, 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri uyarınca da, örgütte iş arkadaşlarını psikolojik, duygusal ve davranışsal bir şekilde rahatsız eden, diğer bir ifade ile duygusal taciz uygulayan işçinin iş sözleşmesi de işverence geçerli sebeplerle feshedilebilecektir²⁰⁹.

²⁰⁷ Tınaz, s. 15.

²⁰⁸ Tınaz, s. 16.

²⁰⁹ Çiğdem Kirel, "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2007, s. 330

D. İşe Alma ve Yerleştirme Sürecinde İşlem Eşitliği

Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı, kadın erkek ayrımı gözetilmeksizin eşit bir şekilde kullanılması gerekirken, kadınların bu konuda işlem eşitsizliğine maruz kalması tüm toplumlar için sosyal bir sorundur. Bu doğrultuda sorunu çözümlenmeye yönelik geliştirilen uluslararası kuruluşların oluşturduğu politikalar ise önemli bir yer teşkil etmektedir.

BM tarafından 1979 yılında kabul edilen ve 03.09.1981 tarihinde yürürlüğe giren CEDAW çalışma hayatında kadınların durumu ile ilgili en ayrıntılı düzenleme olup, istihdam başlıklı 11.maddesinde bu konuya yer veren belgelerden birisi olmuştur. Madde uyarınca; istihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulaması da dahil, erkeklerle eşit istihdam olanaklarına sahip olma hakkı, serbest olarak iş ve meslek seçme hakkı ve terfi hakkı istihdam alanında kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek amacıyla uygun önlemlerin alınmasında taraf devletler yükümlü olacaklardır²¹⁰.

Diğer taraftan Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında düzenlenmiş olan ILO'nun 111 sayılı sözleşmesinde de bu konuya değinilmiştir. Sözleşmenin 1.maddesinde "ayırım" tanımı yapılmıştır. Buna göre;

a. Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşee bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,

b. İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla işbirliği etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ifade eder.

²¹⁰ Soysal ,s. 11.

Sözleşmenin 2.maddesi ile de üye devletlere “bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmek” yükümlülüğünü yüklemiştir²¹¹.

1976 yılında AB tarafından kabul edilen 76/207 sayılı direktifle de kadın ve erkek işçilere işe alınma, mesleki eğitim, mesleki yükselme ve çalışma koşulları bakımından eşit davranılması gereği düzenlenmiştir. Direktifin 2/1 maddesinde “cinsiyete dayalı doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yaratılmasının eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturulacağı” düzenlenmiştir. Yine direktifin 2/3 maddesinde “hamile kadın ve ananın” korunmasına ilişkin hükümlerin eşit davranma ilkesini ihlal etmeyeceği ve hatta eşitsizlikleri önleyici hükümler olduğu” belirtilmiştir. Avrupa Komisyonu tarafından 2000/78/EC Sayılı İstihdam ve Meslek Hayatında Eşit Muameleye İlişkin Genel Çerçeve Direktifi’nin ikinci maddesi ile eşit muamele ilkesinden doğrudan veya dolaylı olarak din ve inanç, yaş, sakatlık ve cinsiyet gibi nedenlerle ayrımcılık yapılmamasının anlaşılması gerektiği belirtilmiştir²¹².

İşe alma ve yerleştirme sürecinde işlem eşitliği, İş Kanunumuzda ise işverenin eşit işlem yapma borcu altında tanımlanmıştır. Eşit işlem yapma borcu, işyerlerinde çalışan işçilere eşit davranma ve işçilere eşit değerinde çalışma koşullarının uygulanması hakkaniyet esasına dayandırılan bir borçtur. İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep nedeniyle ayırım yapılamayacağı 5.maddede düzenlenmiştir. Bu nedenlere dayalı ayırım sadece iş sözleşmesiyle sınırlı tutulmamıştır. Maddeye göre sözleşme yapılmadan önce kurulan iş ilişkisinde de yasağın uygulama alanı bulunduğu söz konusu olmaktadır²¹³.

²¹¹ Soysal, s. 14.

²¹² Soysal, s. 20.

²¹³ Fevzi Demir, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir, Eylül 2003, s. 86.

E. Sosyal Haklardan Yararlandırma

Gelişmiş bir ülke olmanın tek kriteri olmasa bile en önemli kriterlerinden biri kadın erkek ayrımı gözetmeksizin herkesi özgürce sosyal haklarından yararlandırabilmektir. Özellikle sosyal haklar içinde yer alan sendikal örgütlenmenin, grev ve lokavtın devlete ya da işverene karşı yapılan bir güç gösterisi olarak değil de demokrasinin bir gereği olarak görülmesi o ülkenin daha çok refah ve huzur içinde yaşamasını sağlayacaktır. Bu doğrultuda çıkartılan uluslararası belgeler başta BM belgeleri olmak üzere ILO, Avrupa Konseyi ve Avrupa Topluluğu belgeleridir.

BM'nin en önemli belgelerinden biri olan İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde "Herkesin, menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır" ibaresi yer alarak herhangi bir ayırım yapılmadan, herkes sendika özgürlüğü bakımından eşit sayılmıştır. Ancak grev hakkı düzenlenmemiştir. Evrensel Bildiride yer alan düzenlemelerin daha ayrıntılı bir şekilde düzenlendiği Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nde de grev hakkı düzenlenmemiş ancak sözleşmenin 22.maddesinin 1.fikrası ile dernek kurma hakkı çerçevesinde sendikaya üye olma hakkı garanti altına alınmıştır. 2.fikrada ise, bu hakka ilişkin kısıtlama nedenleri sayılmıştır. Bunlar ulusal güvenlik, kamu güvenliği, kamu düzeni, genel ahlak ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunmasıdır. Diğer bir taraftan sendika kurmanın ve sendikaya üye olmanın, sendikada hür bir şekilde çalışmanın sosyal bir hak olduğunu yineleyen ve bunların arasına grev hakkını da ekleyen Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Birleşmiş Milletler Toplumsal Gelişme ve İlerleme Bildirgesi de uluslararası kuruluşlara, sendikalara yol gösterici birer belge olmuşlardır²¹⁴.

Sendika özgürlüğü sosyal adalet amacına ulaşmanın ön koşuludur. Bu amaçla ILO'nun hazırlamış olduğu sözleşmeler ise; 87 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hak ve Özgürlüğü, 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanması, 135 Sayılı İşçi Temsilcileri, 151 Sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi ve Toplu Pazarlığa

²¹⁴ Murteza Aydemir, **Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları**, Seluloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları:12, 1.Baskı Şan Ofset/İstanbul, Haziran 2001, s. 47.

İlişkin 154 Sayılı Sözleşmelerdir²¹⁵. BM'nin ve ILO'nun belgelerinin yanı sıra Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi ve Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nın da bu konuda taraf ülkelere yol gösterici olması söz konusudur.

Sosyal haklar kapsamında yer alan bir diğer önemli hak ise sosyal güvenliktir. İşgücü piyasalarında kadınların birçoğu sosyal güvenlik sisteminden yararlanamamakta ve bu sayı kayıt dışı istihdamla birlikte gün geçtikçe artmaktadır. Oysaki birçok uluslararası belgede kadın ve erkeğin sosyal güvenlik konusunda işlem eşitliğine sahip olduğu vurgulanmaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin 22.maddesinde; “Her kişinin, toplumun üyesi olarak, sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve bu hakkın, insan onuru ve kişiliğinin özgün gelişimi için gerekli ekonomik, sosyal ve kültürel hakların, her ülkenin kaynakları göz önünde tutularak, ulusal çaba ve uluslararası işbirliği sayesinde, tatminini sağlamak için benimsendiği” belirtilmiştir. Bu bildirinin yanı sıra sosyal güvenliğin asgari normlarına ilişkin ILO'nun 102 Sayılı Sözleşmesi de sosyal güvenlikle ilgili en önemli belgelerden biridir. Sözleşmede dokuz risk sayılmıştır. Bunlar; Hastalık (Sağlık yardımı), Hastalık (gelir kaybını önleyen ödenekler), İşsizlik, Yaşlılık, İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Analık, Sakatlık, Ölüm ve Aile yükleridir. Sözleşmeyi onaylamak isteyen bir devlet, bu risklerden en az üçüne karşı bir koruma sağlamak zorundadır. Ancak kabul edilecek üç riskten birinin, işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı, sakatlık veya ölüm risklerinden biri olması gerekmektedir. Sözleşmede, belirtilen risklerin her birine karşı sosyal güvenceden yararlanacak kişilerin sayısı belirtilmiştir ancak kadın erkek ayrımı yapılmamıştır²¹⁶.

ILO'nun sosyal güvenlikle ilgili çalışmaları Avrupa Konseyi çerçevesinde oluşturulan sosyal güvenlik belgelerine de yol gösterici nitelikte olmuştur. Bu belgeler arasında iki önemli sosyal güvenlik belgesinden biri Avrupa Sosyal Şartı,

²¹⁵ Z.Erdut, s. 59.

²¹⁶ Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik, Hukuku**, Beta Yayınları, 10.Basım, İstanbul, 2004, s. 38.

ikincisi ise Avrupa Kodu ve Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesidir. Bu belgelerde de sosyal güvenlik kadın erkek ayrımı gözetilmeksizin bir hak olarak tanımlanmış ve taraf devletleri, sosyal güvenliğin tam anlamıyla sağlanması yönünde yükümlülük altına sokmuştur.

Bu iki önemli belgenin yanı sıra AB direktiflerinde de konuyla ilgili hükümlere açık bir şekilde yer verilmiştir. 1978 tarihli 79/7 sayılı direktif ile sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eşit davranma yükümlülüğü getirilmiştir. 1986 tarih ve 86/378 sayılı direktif ile de işyerlerindeki sosyal güvenlik sistemlerinde kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına ilişkin hükümler kabul edilmiştir. Direktif kapsamında işlem eşitliği konusunun prim ödeme yükümlülüğü ile primlerin hesaplanması ve yardımların sağlanması ve sigorta programlarına katılımında daha fazla gözetilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir²¹⁷.

F. Kadınların İş ve Aile Rollerinin Uyumlaştırılması

Çalışma yaşamında kadın işgücünün karşılaştığı en önemli sorunlardan biri de ailevi sorumluluklarıydı. Ailesi ve işi arasında ciddi bir rol ikilemi yaşayan kadın genellikle de fiziksel ve ruhsal açıdan zarar görmekteydi. Bu nedenlerden dolayı çalışma yaşamında kadın istihdamını arttırma ve işteki verimliliklerini sağlama adına iş ve aile rollerini uyumlaştırıcı politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Bu soruna yönelik kadınların geleneksel olarak geliştirdikleri bazı yöntemler söz konusu olmaktadır. Örnek olarak çocuğun bakımı ve ev işleri için anneden ya da kayınvalideden yardım alınması verilebilmektedir. Ancak bu yöntemler geçici olarak sorunu çözümlenmekte kalıcı çözümler yaratamamaktadırlar. Bu yüzden birçok ülkede, işyerinde gündüz çocuk bakım merkezlerinin (kreşlerin) kurulması, çocuk ve evlilik yardımlarının sağlanması, doğum, ebeveynlik ve aile izinlerinin yasallaştırılması, esnek çalışma programları gibi politikalar geliştirildiği gözlenmektedir.

²¹⁷ Soysal, s. 20.

Sözü edilen politikalar doğrultusunda Avrupa Komisyonu'nun yaptığı çalışmalar önemli bir yer teşkil etmektedir. Komisyon'a göre daha fazla işgücü hareketliliği, daha fazla sayıda iş değiştirerek daha esnek çalışma bir gerçeklik haline geldiğinden dolayı; daha da fazla parçalanma eğiliminde olan çalışma sürelerinin, sağlıklı bir yaşam tarzının sürdürülmesi, sosyal olarak aktif olunmasıyla birlikte aile ve özel yaşam ile nasıl uzlaştırılabileceği daha da acil bir sorun haline gelmiştir. Bu ihtiyaç, hanehalkı içinde ücretsiz ve sosyal güvencesi olmayan işlerde kısmi zamanlı temelde çalışan ve çeşitli bakım hizmetlerinin sorumluluğu omuzlarında olan kadınlar için daha güçlü şekilde hissedilmektedir²¹⁸.

23 ve 24 Mart 2006 tarihinde Avrupa Konseyi'ne üye devletler Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paktı'nı imzalayarak, kadın istihdamının arttırılması ile iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması için politikalar üretmeyi taahhüt etmişlerdir. Bu bağlamda çocuk bakımı hizmetlerinin geliştirilmesi gerekli görülmüştür ve 2010 yılına kadar 3 yaşına kadar olan çocukların %33 ve 3 ile 6 yaş arası çocukların %90'ı için çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması hedefi konulmuştur. Aynı zamanda Komisyon, sosyal taraflara danışarak, Topluluğun esnek çalışma modelleri, kreş ve gündüz bakım evleri, analık ve ebeveyn izinleri konularını da içine alan iş, aile ve özel yaşamının uzlaştırılması üzerine bir müdahale planı üzerinde çalışmıştır²¹⁹. 12 Eylül 2006 tarihli "Komisyonun İş, Aile ve Özel Yaşamının Uzlaştırılmasına İlişkin Sosyal Taraflara İlk-Aşama Danışma Süreci", demografik sorunlara çözüm bulmak için kadının işgücü piyasasına katılım düzeyinin niteliksel ve niceliksel olarak artırılması ve bakım sorumluluklarının kadın ve erkekler arasında eşit şekilde paylaşılması için kadın ve erkeklerin teşvik edilmesi gerektiğini ortaya koymuştur²²⁰.

AB'nin iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik çalışmaları, üye ülkelerin de kendi içlerinde bu tür çalışmaların yürütülmesi için yol gösterici

²¹⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, Ekim 2006, Sayı:17, "Komisyonun Çalışma ve Aile Yaşamı Arasında Denge Bulma Arayışı", s. 7 http://ab.calisma.gov.tr/bultenler/csgb_ab_bulten17.pdf (08.06.08).

²¹⁹ "Kadın ve Erkek Eşitliği Yol Haritası 2007 Yılı Raporu", TİSK İşveren Dergisi, Nisan 2007, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1683&id=86 (08.06.08).

²²⁰ "Komisyonun Çalışma ve Aile Yaşamı Arasında Denge Bulma Arayışı", s. 7.

olmuştur. Örneğin çocuk bakımı konusunda İrlanda’da özellikle son yıllarda, Eşit Fırsatlar Çocuk Bakımı Programı çerçevesindeki uygulamalar artmıştır. 2005–2006 dönemi için AB fonlarını da kapsayan tüm harcamaların toplamı neredeyse 500 bin Euro’yu bulmuştur. Program çerçevesinde 33 Şehir/İlçe Çocuk Bakım Komitesi kurularak bunların yerel düzeyde çocuk bakım faaliyetlerinin gelişimini takip etmeleri sağlanmıştır. Çocuk bakımı konusundaki talebe ebeveynlere sağlanan çocuk yardımlarıyla da destek verilmektedir. Çocuk yardımı herkese ödenir ve vergiden muafır. İngiltere’de ise çocuk bakımı yardımları, çocuk sahibi insanların işgücü piyasalarına girmelerini ve eğitim almalarını mümkün hale getirmektedir. Devletin 10 yıllık Çocuk Bakımı Stratejisi Ebeveynler İçin Seçenek, Çocuklar İçin En İyi başlangıç, 2004 Aralık ayında yayınlanmıştır. Bu rapora göre devlet, 3–14 yaş arası çocuklar için ucuz çocuk bakım hizmetleri sağlamayı ve her bölgeye Kesin Başlangıç Çocuk Merkezi kurmayı amaçlamıştır. Ayrıca ailelere ev ve iş yaşamlarını dengelemeleri ve çalışma hayatında yer almaları, işverenlere de iyi personeli işe alma ve işte tutabilme için bazı kolaylıklar sunmaktadır. Bunlar;

- Hamilelik izni esnasında ebeveyn ve işveren arasındaki iletişimi geliştirmek,
- Hasta ve sakat yakınlarına bakanlara, büyük çocuğu olan anne-babalara esnek çalışma talebinde bulunmaları durumunda işverenin yetkilendirilmesidir²²¹.

AB’ne üye ülkeler arasına katılmayı amaçlayan ülkemizde de 4857 Sayılı İş Kanunu ile birlikte kadınların iş ve aile yaşamını dengelemeye yönelik birtakım hususlar yasallaştırılmıştır. Kanuna göre kadın çalışanların doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süreyle çalıştırılmaları yasaktır. Çoğul gebelik halinde doğum öncesi 8 haftalık süreye 2 hafta daha eklenir. Ancak, doktor raporu ile kadın çalışan isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilmektedir. Bu durumda çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir ve kadın çalışan 13 haftaya kadar, çoğul doğum halinde 15 haftaya kadar uzayan bir süre izinli sayılır. Bu sürelerden sonra verilen 6 aylık ücretsiz çocuk bakım izni ile

²²¹ Kadınlar ve Gençler, “AB Üye Devletleri Kadın İstihdamı Oranındaki Artışı Nasıl Sağladı?”, **TİSK İşveren Dergisi**, Mayıs 2007, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1724&id=87 (31.05.08).

günde 1,5 saatlik ücretli çocuk emzirme izni de kadın çalışanları çalıştırma yasağı kapsamı içine girmektedir²²².

Uygulamada zaman zaman tereddüt yaratan çocuk bakım izni kadın çalışanın talebi halinde verilmesi zorunlu bir izindir. Çünkü kanunda bu izinle ilgili olarak “verilebilir” değil, “verilir” sözcüğü kullanılmıştır. Bunun gibi, “çocuk emzirme izninin verilmesi de zorunludur. Aksi halde, her iki izinden biri kendisine verilmeyen çalışan iş akdini haklı sebeple feshederek kıdem tazminatını isteyebileceği gibi; işverenin izin talebinde bulunan çalışanın iş akdini ne haklı sebeple ne de geçerli sebeple feshetmesi mümkün değildir²²³.

Doğum izni ve çocuk bakım izninin dışında çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma ve geçici iş ilişkisi gibi esnek çalışma biçimlerinin ve çalışma süresi açısından esnek çalışma hükümlerinin getirilmesi kadınlar açısından iş ve aile sorumluluklarının bağdaştırılması imkanı sunmuş ve istihdamın gelişimi bakımından yeni açılımlar sağlamıştır.

²²² Demir, s. 48.

²²³ Demir, s. 48–49.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İŞGÜCÜNÜN ÖRGÜTLENME EĞİLİMLERİ

Çalışma yaşamında ağır çalışma koşullarına karşı bir tepki olarak, çalışanlar arasında sendikalaşma eğilimleri ortaya çıkmıştır. Alınan ücretlerin yaşamlarını sürdürebilecek kadar yeterli olmaması, iş sağlığına ve güvenliğine uygun olmayan çalışma ortamlarında çalışılmak zorunda kalınması gibi sorunlar karşısında, bireysel bir mücadeleye başvurmak bir çözüm yaratamayacağından, çalışanlar tarafından toplu olarak hareket edilmesi öngörülmüştür. Ekonomik açıdan güçlü olan işveren karşısında mücadele vermek, aynı sorunları paylaşan çalışanların bir araya gelmesi sonucu daha etkili olacaktır.

Sendikaların temel amacı üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumaktır. Amaca ulaşıldığında ise tüm toplumlar için daha sağlıklı ve refah dolu bir işgücü piyasası söz konusu olacaktır. Ancak hemen her alanda karşımıza çıkan cinsiyet ayrımcılığı sendikalaşma eğilimlerinde de kadın çalışanlar açısından dezavantajlı bir durum ortaya çıkarmaktadır. Kadınlar erkeklere oranla sendikal faaliyetlerden yararlanamamakta ve dolayısıyla ekonomik ve sosyal haklarını, menfaatlerini koruyacak bir örgütten yoksun kalmaktadırlar.

Bu bölümde kadın çalışanların sendikalaşma oranları, sendikal faaliyetlere katılma eğilimleri incelenecek olup, sendikal faaliyetlere katılmalarında engel teşkil eden hususlar ile birlikte bu engelleri ortadan kaldırmaya ya da azaltmaya yönelik geliştirilen politikalara yer verilecektir. Aynı zamanda Dünya’da ve Türkiye’de kadın politikalarına değinilip, sendikaların kadın işgücüne olan bakış açıları değerlendirilecektir.

I. KADIN İŞGÜCÜNÜN SENDİKAL FAALİYETLERE KATILIMI

Kadın istihdamının sanayi devriminden itibaren çeşitli etkenlerden dolayı arttığını bir önceki bölümde değinmiştik. Çalışma yaşamında kadın istihdamının artışı ile birlikte sendikalaşma oranları da artmış ancak yeterli bir düzeye ulaşamamıştır.

Çalışma yaşamına bakıldığında bazı kadınlar istatistiklerde bile görünmemektedirler. Genellikle kayıtdışı çalışan, bu nedenle de emeği görünmeyen kadınların sayısı giderek artış göstermektedir. Kadın istihdamın önemli bir özelliği, işgücü piyasasında cinsiyet temelindeki ayrışma nedeni ile imalat sanayinde emek yoğun, vasıf gerektirmeyen gıda ve dokuma gibi sektörlerde hizmetler kesiminde ise hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik gibi düşük statülü ve düşük ücretli mesleklerde yoğunlaşmış olmasıdır. Bu işler aynı zamanda kadınların ev içinde üstlenmiş oldukları roller ile de uyumludur. Kadınlar işverenler tarafından sessiz, uysal ve istenen koşullarda çalıştırılabilecek itaatkar işgücü olarak değerlendirmektedirler. Daha kolay işten çıkartılan, daha zor işe alınan, eşit değerde iş yapmalarına rağmen erkeklere oranla daha az ücret alan kadınlar, tüm bu zorlukların yanında kadın olmaktan dolayı özgün sorunlar yaşamaktadırlar. Bu özgün sorunlarından kaynaklı hoşnutsuzluklarını serbestçe dile getirebilecekleri ve çözümleyecekleri sendikalarla ilişkileri ise yeterince iyi değildir²²⁴.

Dünya sendikal hareketinde kadınların sendikal faaliyetlere katılımı ülkelerin ekonomik gelişme düzeylerine, sosyal, kültürel yapılarına ve sendikal örgütlenmeye ilişkin yasal sınırlamaların var olup olmamasına göre değişir. Bu açılarından, özellikle sanayileşmiş ülkelerle gelişmekte olan ülkeler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır²²⁵.

²²⁴ Betül Urhan, "Sendikalar da Kadının Adı Yok", **Petrol İş Dergisi**, Sayı:21, Kasım 2006, s. 20.

²²⁵ Gülay Toksöz ve Seyhan Erdoğan, **Sendikacı Kadın Kimliği**, İmge Kitabevi Yayıncılık, Ankara, Kasım 1998, s. 27.

Diğer taraftan özellikle gelişmekte olan ülkelerde, sendika üyeliklerine ilişkin verilerin yetersizliği, kadın üyelere ilişkin olarak daha da geçerlidir. Birçok sendika kadın üyelerine ilişkin istatistik tutmamaktadır. Ayrıca, çoğu sendikada kadın üyelere ilişkin eşitlik programlarının yokluğu, kadın üyelerin sendikal katılımının izlenmesi gereğini de ortadan kaldırmaktadır. Ancak ülkeler arasındaki farklılıklara rağmen ve zaman içinde ve ülkeler arasında karşılaştırmayı zorlaştıran yetersiz verilere rağmen, tüm dünyada kadınların sendikal harekete katılımını karakterize eden bazı eğilimler tespit etmek mümkündür²²⁶.

A. Sendikaya Üyelik

Kadının işgücüne katılım oranı ile sendikalaşma oranı arasında yüksek bir korelasyon olduğu ileri sürülmektedir. Ancak bu korelasyon henüz tüm ülkeler için kanıtlanmış değildir. Nitekim Avrupa ülkeleri ile ilgili olarak yapılan bir araştırma, bu korelasyonun tüm Avrupa ülkeleri için geçerli olmadığını göstermiştir²²⁷.

Araştırma kadının sendikalaşma oranı ile kadının işgücüne katılım oranı verilerinden yararlanarak kadının işgücüne katılım oranı yüksek olan İsveç ve Danimarka'da sendikalaşma oranının da yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ancak araştırma İrlanda'da da kadının işgücüne katılım oranının %35,2 gibi düşük düzeyde olmasına karşılık kadının sendikalaşma oranının %47,3 ile Avrupa ülkeleri içinde dördüncü olduğu, %46,2 gibi yüksek olduğu Fransa'da ise kadının sendikalaşma oranının %7 düzeyinde bulunduğu tespit edilmiştir. Diğer bir taraftan Hong Kong, Tayvan, Meksika, Karayip Adaları gibi bazı gelişmekte olan ülkelerde serbest üretim bölgeleri düşük ücretli kadın istihdamında önemli yer oluşturmaktadır. Bu bölgede çalışanların %90'ını genç kadın işçiler meydana getirmektedir. Kural olarak serbest bölgelerde sendikalaşma hakkı konusunda sınırlamalar bulunmaktadır. Asya, Afrika ve Latin Amerika ülkelerinde kadınlar geniş ölçüde sendikalaşmanın söz konusu olmadığı enformel sektörde yer almaktadırlar²²⁸.

²²⁶ Toksöz ve Erdoğan, s. 27.

²²⁷ Aysen Tokol, "Kadın ve Sendika Niçin Bütünleşmiyor?" , **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, Cilt:18 Sayı:170, s. 20

²²⁸ Tokol, s. 21.

Türkiye'ye baktığımızda ise, işçi sendikaları üye sayılarını yüksek gösterdikleri için üye sayılarına ilişkin güvenilir veriler bulunmamaktadır. Resmi istatistiklerde sendikaya üye işçi sayısı 2,5 milyon civarında görülmektedir. Resmi kayıtlarda 2,5 milyon görülen sendikalı işçilerin yine resmi kayıtlara göre sadece 161 bini kadındır. Diğer bir ifade ile toplam sendikalılar arasındaki kadınların sendikalaşma oranları ancak %6'yı bulabilmektedir. Sendika üyesi kadınların %33'ü kamu kesiminde çalışırken, %67'si ise özel kesimde çalışmaktadır. Kadınların en fazla sendikalı oldukları sanayi kolu dokuma işkoludur. Ancak burada yüzdenin fazla çıkması, dokuma işkolunda çoğunlukla kadınların çalışmasından kaynaklanmaktadır. Bunun dışında yine kadınların çalıştığı gıda sanayinde, deri işleme ve konfeksiyon atölyelerinde, bankacılık iş kolunda, metal sektöründe, ticaret, büro ve eğitim alanındaki işlerde, hava taşımacılığı iş kolunda, sağlıkta ve gazetecilik alanında sendikalı kadın işçiler bulunmaktadır²²⁹.

Ülkemizde büyük bir çalışan kitlesinin üyesi olduğu sendikalardan biri olan Petrol-İş Sendikasının 2005 yılında kendi bünyesinde yapmış olduğu diğer bir araştırmaya dayalı olarak ortaya çıkan veriler ise şöyle sunulmaktadır: Sendikanın petrol sektöründe örgütlü olduğu 38 işyeri içinde kadınların sendikaya üyelik oranları %59'dur. 1504 kadın çalışanın 889'u sendikaya üyesidir. Kadın sayısının bu kadar az olmasının başlıca nedeni sektörün üretim ağırlıklı olması ve petrol üretim sektöründe kadınlara uygun işlerin azlığıdır. Kadınların çoğu idari işlerde çalışmaktadır. Kimya sektöründe ise 712 kadında 118'i sendika üyesidir. Kadınların sendikalaşma oranı %16.50'dir. Kadınların üretimde en güçlü oldukları ilaç sektöründe ise, 1016 çalışan kadının yaklaşık 385'i sendikaya üyesidir. Sendikalı kadınlar tüm sendika üyelerinin %26'sını oluşturmaktadırlar²³⁰.

Genel olarak tüm sektörlerde sendikaya üye olmayanların büyük bir çoğunluğunu kapsam dışı olarak çalıştığını söylemek mümkündür. Örneğin kimya sektöründe kapsam dışı çalışan kadın sayısı sendikalı çalışan kadın sayısının 4 katını

²²⁹ Günay Koca, "Sendikalarda Neden Daha Aktif Olmalıyım?", **2000'e Gिरerken Çalışma Yaşamında Kadın**, DİSK Birleşik Metal İş Yayınları, Panel Nisan 1999, İstanbul, s. 13.

²³⁰ Selgin Zırhlı Kaplan, "Petrol İş'te Sayılarla Kadın", **Petrol-İş Dergisi**, Sayı:17, Aralık 2005, s. 6.

bulmaktadır. Üye olmayanların bir kısmını da geçici statüde çalışanlar veya taşeronlara bağlı işlerde çalışanlar oluşturmaktadır.

B. Sendikada Aktif Olarak Görev Alma

Çalışma yaşamında kadınların sendikalarda aktif olarak görev alma oranları oldukça düşüktür. Çoğu zaman sendika ile olan ilişkileri sendikaya üye olmanın dışına çıkmamaktadır. Gerek örgütlenme aşamasında gerekse sendikaya üye olmanın sonrasında kadınlar, sendikalarda aktif değillerdir. Özellikle de yönetim organlarında kadın sayısının çok az olması ya da hiç kadın üyenin olmaması göze çarpmaktadır.

ICFTU tarafından 1990 yılında yapılan bir araştırmaya göre; ICFTU'ya üye sendikalar içerisinde genel başkan veya genel sekreteri kadın olan konfederasyon sayısı oldukça azdır. Araştırmanın yapıldığı tarihte genel başkanı kadın olan iki büyük konfederasyon bulunmaktadır. Bunlar, Belçika Genel Emek Konfederasyonu (FGTB) ve Kanada Emek Kongresi'dir (CLC). Konfederasyonların yönetim kurullarında da kadın sayısı, kadın üye oranına göre son derece sınırlı kalmaktadır²³¹.

Konfederasyona bağlı sendikalarda ise kadınların yönetime katılmaları, sendikaların kadın ağırlıklı işkolları ve mesleklerde örgütlenmelerine göre değişmektedir. Örneğin Amerika'da Amerikan Eyalet, İlçe ve Belediye Çalışanları Federasyonu'nun (AFSCME) şube yöneticilerinin %50'si kadındır. Fin Sendikaları Merkez Örgütü'ne (SAK) bağlı sendikalarda işyeri temsilcilerinin %32'si kadındır. Ancak, hemen her ülkede bu temsil üst organlara doğru yükseldikçe giderek azalmaktadır. Örneğin, Fransa'da Genel Emek Konfederasyonu'nun (CGT) 33 sekretaryasından yalnızca 5'i, İsveç Sendikalar Konfederasyonu'na (LO) bağlı 23 sendikanın başkanlarından yalnızca 1'i kadındır. TUC'a bağlı sendikaların 75 genel sekreterinden sadece 4'ü kadındır²³².

²³¹ Toksöz ve Erdoğan, s. 30.

²³² Toksöz ve Erdoğan, s. 31.

Türkiye’de de durum pek farklı değildir. Belirli işkollarında ve sektörlerde çalışan kadın sayısında bir artış gözlenirken, kadınların sendikal örgütlerdeki temsili bu artışa paralel olarak artmamakta, oldukça düşük düzeylerde kalmaktadır.

Tablo 6: Türkiye’de İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonlarının Zorunlu Organlarında Görev Alan Yöneticilerin Cinsiyet İtibariyle Dağılımı 2008

Konfederasyon	Başkan			Yönetim Kurulu			Denetim Kurulu			Disiplin Kurulu		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
DİSK	1	0	1	9	0	9	3	0	3	5	0	5
HAK-İŞ	1	0	1	6	0	6	3	0	3	5	0	5
TÜRK-İŞ	1	0	1	5	0	5	3	0	3	4	0	4
TİSK	1	0	1	27	2	29	3	0	3	5	0	5
TOPLAM	4	0	4	47	2	49	12	0	12	19	0	19

Kaynak: T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İstatistikler,

http://www.cgm.gov.tr/files/istatistikler/isçi_sendikaları_istatistikleri/isçi_ve_isveren_sendikaları_konfederasyonlarının_zorunlu_organlarında_gorev_alan_yoneticilerinin_cinsiyet_ve_is_kollari_itibariyle_dagilimi.pdf?category_id=199 (13.01.2009).

Tabloya baktığımız zaman konfederasyon başkanlarının tümü erkeklerden oluşmaktadır. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (TÜRK-İŞ) merkez yönetim kurullarında kadınlar temsil edilmemektedir. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nda ise (TİSK) iki üye kadın yer almaktadır. Diğer taraftan konfederasyonların denetim kurullarına baktığımızda hiç kadın üye bulunmamaktadır. Disiplin kurulunda da aynı tablo söz konusu olmaktadır.

Tablo 7: İşçi Sendikalarının Zorunlu Organlarında Görev Alan Yöneticilerin Cinsiyet ve İşkolları İtibarıyla Dağılımı 2008.

İşkolu No.	İŞKOLU	Başkan			Yönetim Kurulu			Denetim Kurulu			Disiplin Kurulu		
		Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
1	Tarım ve Ormancılık	6	0	6	29	0	29	17	1	18	14	4	18
2	Madencilik	3	0	3	19	0	19	9	0	9	13	0	13
3	Petrol, Kimya ve Lastik	4	0	4	16	1	17	10	2	12	10	2	12
4	Gıda Sanayi	3	0	3	15	0	15	9	0	9	11	0	11
5	Şeker	1	0	1	5	0	5	3	0	3	3	0	3
6	Dokuma	9	1	10	38	6	44	22	8	30	25	9	34
7	Deri	1	0	1	7	0	7	3	0	3	3	0	3
8	Ağaç	3	1	4	13	1	14	12	0	12	14	0	14
9	Kağıt	3	0	3	11	0	11	8	1	9	9	0	9
10	Basın ve Yayın	2	0	2	9	1	10	6	0	6	6	0	6
11	Banka ve Sigorta	4	1	5	31	5	36	11	4	15	14	11	25
12	Çimento, Toprak ve Cam	3	1	4	16	1	17	11	1	12	14	0	14
13	Metal	7	0	7	33	1	34	19	2	21	24	0	24
14	Gemi	2	0	2	8	0	8	6	0	6	6	0	6
15	İnşaat	3	0	3	16	0	16	8	1	9	11	0	11
16	Enerji	4	0	4	20	0	20	11	1	12	13	1	14
17	Tic.Büro, Eğitim ve Güz.San.	4	1	5	30	6	36	17	1	18	17	3	20
18	Kara Taşımacılığı	2	1	3	18	3	21	7	2	9	8	1	9
19	Demiryolu Taşımacılığı	1	0	1	5	0	5	3	0	3	5	0	5
20	Deniz Taşımacılığı	1	0	1	5	0	5	3	0	3	5	0	5
21	Hava Taşımacılığı	1	0	1	6	3	9	2	1	3	2	1	3
22	Ardıye ve Antrepoculuk	2	0	2	9	0	9	6	0	6	5	0	5
23	Haberleşme	1	0	1	5	0	5	3	0	3	5	0	5
24	Sağlık	2	1	3	10	3	13	8	1	9	8	3	11
25	Konaklama ve Eğl.Yerleri	5	0	5	28	1	29	15	0	15	19	2	21
26	Milli Savunma	1	0	1	6	0	6	3	0	3	5	0	5
27	Gazetecilik	2	0	2	11	2	13	5	1	6	5	2	7
28	Genel İşler	7	0	7	39	1	40	17	1	18	19	1	20
	TOPLAM	87	7	94	458	35	493	254	28	282	293	40	333

Kaynak: T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İstatistikler,

[http://www.cgm.gov.tr/files/istatistikler/isci_sendikolari_istatistikleri/isci_sendikalarinin_zorunlu_organlarında_gorev_alan_yöneticilerinin_cinsiyet_ve_is_kolları_itibarıyla_dagilimi.pdf](http://www.cgm.gov.tr/files/istatistikler/isci_sendikolari_istatistikleri/isci_sendikalarinin_zorunlu_organlarında_gorev_alan_yöneticilerinin_cinsiyet_ve_is_kolları_itibarıyla_dagilimi.pdf?category_id=199) (16.01.2009).

İşçi sendikalarının zorunlu organlarında görev alan kadın yöneticilerin işkolları itibariyle dağılımında, erkeklere oranla oldukça az sayıda oldukları görülmektedir. Her işkolunun zorunlu organlarında diğer bir ifadeyle başkan, yönetim kurulu, denetim kurulu ve disiplin kurulunda az ya da çok erkek üyelerin yer alması göze çarparken, birçok işkolunda kadın yöneticilere rastlanılamamaktadır. Kadın istihdamının yoğun olduğu dokuma, banka ve sigorta işkollarında kadın yöneticilerin sayısı diğer işkollarına oranla daha fazla olurken, bu sayı erkek yönetici sayısının yanında yine düşük kalmaktadır.

Tablo 8: İşveren Sendikalarının Zorunlu Organlarında Görev Alan Yöneticilerin Cinsiyet ve İşkolları İtibarıyla Dağılımı 2008.

İşkolu No.	İŞKOLU	Başkan			Yönetim Kurulu			Denetim Kurulu			Disiplin Kurulu		
		Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
1	Tarım ve Ormancılık												
2	Madencilik												
3	Petrol, Kimya ve Lastik	4	0	4	36	0	36	11	1	12	14	0	14
4	Gıda Sanayi	11	0	11	72	0	72	33	0	33	36	0	36
5	Şeker	1	0	1	6	0	6	3	0	3	3	0	3
6	Dokuma	3	0	3	23	0	23	10	0	10	9	1	10
7	Deri	1	0	1	9	0	9	3	0	3	3	0	3
8	Ağaç	1	0	1	7	0	7	3	0	3	3	0	3
9	Kağıt	3	0	3	11	0	11	8	1	9	9	0	9
10	Basın ve Yayın												
11	Banka ve Sigorta												
12	Çimento, Toprak ve Cam	4	0	4	26	0	26	12	0	12	11	1	12
13	Metal	3	0	3	15	0	15	9	0	9	11	0	11
14	Gemi												
15	İnşaat	4	0	4	34	0	34	12	0	12	12	0	12
16	Enerji												
17	Tic.Büro, Eğitim ve Güz.San.	1	1	2	10	3	13	3	3	6	4	2	6
18	Kara Taşımacılığı	4	0	4	21	0	21	11	0	11	12	1	13
19	Demiryolu Taşımacılığı												
20	Deniz Taşımacılığı	1	0	1	9	0	9	3	0	3	3	0	3
21	Hava Taşımacılığı												
22	Ardıye ve Antrepoculuk												
23	Haberleşme												
24	Sağlık	2	1	3	17	2	19	6	3	9	8	3	11
25	Konaklama ve Eğl.Yerleri	2	0	2	10	0	10	6	0	6	5	1	6
26	Milli Savunma												
27	Gazetecilik	2	0	2	7	1	8	5	1	6	4	2	6
28	Genel İşler	4	0	4	26	2	28	12	0	12	12	0	12
	TOPLAM	51	2	53	339	8	347	150	9	159	159	11	170

Kaynak:

http://www.cgm.gov.tr/files/istatistikler/isci_sendikolari_istatistikleri/isveren_sendikalarinin_zorunlu_organlarında_gorev_alan_yoneticilerinin_cinsiyet_ve_is_kollari_itibariyle_dagilimi.pdf?category_id=199 (16.01.2009).

Yukarıdaki tabloya baktığımızda da işveren sendikalarındaki durumun işçi sendikalarından pek farklı olmadığı göze çarpmaktadır. Hatta işçi sendikalarındaki

kadın yönetici sayılarından daha az sayıda kadın yönetici bulunmaktadır. Birçok işkolunun yönetim organlarında kadın üyelerin yer almaması “sendika erkek işidir” anlayışını doğrulamakta, kadınların sendikal faaliyetlere olan ilgisizliğini de kanıtlar nitelikte olmaktadır.

II. KADIN İŞGÜCÜNÜN SENDİKALAŞMADA VE SENDİKAL FAALİYETLERE KATILMADA KARŞILAŞTIĞI ENGELLER VE GELİŞTİRİLEN POLİTİKALAR

Kadın ve sendika bir bütündür ve bütün olmak durumundadır. Zira kadının çalışma yaşamındaki ayrımcılığı ortadan kaldırabilmesi için sendikaya, sendikanın geleceği için kadına ihtiyaç vardır. Kadının sendikaya üye olmadan elde edebileceği kazanımlar sınırlıdır. Kadınlar sendikaya üye oldukça ve sendikalarda aktif kadın sayısı arttıkça kadın sorunları sendika gündeminde de daha fazla yer alacaktır. Kadın sendikaların her düzeyinde güce sahip olmadıkça onları etkileyen sorunlar çözüme ulaşamayacaktır. Benzer şekilde sendikaların da gelişmesini sürdürebilmesi için kadınları örgütlemesi zorunludur. ICFTU’nun 1992 yılında toplanan 15.Dünya Kongresi’nde işaret edildiği gibi “ kadının tam katılımı olmadan demokratik bir sendikadan söz edilemez. Sendikal hareketin geleceği onun kadın çalışanları örgütleme kapasitesine tüm düzeylerde karar organlarına dahil edebilme gücüne bağlıdır”²³³.

Kadınların sendikaya, sendikalarında da kadınlara ihtiyacı olmasına karşın kadın ile sendika arasında bir bütünleşme sağlanamamaktadır. Bunun ise çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bunlar arasında kadın istihdamının yapısı, sendikal imaj, kadınların aile içi sorumlulukları, kadın işgücünün ilgisizliği ve geleneksel değer yargıları sayılabilmektedir.

Sosyal gelişmenin ve sosyal adaletin en önemli aktörlerinden olan sendikalarda daha demokratik bir ortam için kadın ve erkek çalışanların aynı oranda temsil edilmeleri gerekmektedir. Bu eşitlik anlayışı içinde kadınların sendikal

²³³ Tokol, s. 19.

faaliyetlere katılmalarını engelleyen unsurları ortadan kaldırmada sendikaların ya da konfederasyonların oluşturdukları ya da oluşturacakları politikalar yol gösterici nitelikte olacaktır.

A. Kadın İşgücünün Sendikalaşmada ve Sendikal Faaliyetlere Katılmada Karşılaştığı Engeller

1. Kadın İstihdamının Yapısı

Toplam işgücü içinde yoğunluğu hızla artan kadın işgücü enformel ve esnek çalışma kapsamında, hizmet sektöründe ve sendikalaşmanın güç olduğu küçük işyerlerinde yoğunlaşmıştır. Standart-dışı çalışma kapsamında olan kadın işgücünün işletme ile olan direkt bağının esnek yapıda olması işçi sendikacılığının temelini oluşturan işyerinde birlikte hareket etme ve dayanışma düşüncesini zayıflatmaktadır²³⁴. Bununla birlikte enformel sektörde çalışmak zorunda kalan kadınların birçoğu sosyal ve ekonomik haklarını kullanamamaları gibi hak ve menfaatlerini savunabilecek sendikal bir güçten de yoksun kalmaktadırlar.

Enformel sektörde çalışanlar, örgütsüz oldukları için sosyal diyalog süreçlerinde ve kurumlarında hiç yer alamamakta veya eksik temsil edilmektedir. Bu özellikleriyle, “dünyanın sessiz çoğunluğu”nu oluştururlar. Örgütsüz çalışanların temsil güvenliği sağlanamazsa, çalışmaya ilişkin diğer haklarını da elde edemeyecekleri bilinen bir gerçektir. Çünkü çalışanlar tek başlarına ekonomik, sosyal ve siyasal yönden güçsüzdür. Ancak, sendikalarda örgütlenmek çalışanların bu durumunu farklılaştırmaktadır²³⁵.

Yüksek düzeyde risk ve güvencesizliklere maruz kaldıkları, düşük gelirin, yoksulluğun yanında istikrarsızlığın etkili olduğu koşullarda çalıştıkları ve yaşadıkları için toplumda korunmaya ve sendikalara en çok gereksinimi olan kesim

²³⁴ Elif Akan, Kadının İşgücü Piyasasındaki Durumu ve Sendikalaşma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Teorisi Anabilim Dalı, İstanbul, 1996, s. 186.

²³⁵ Recep Kapar, “Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:12, 2007/1, s. 85.

enformel sektörde çalışanlardır. Enformel ekonomideki örgütlenme ve temsil eksikliği, burada çalışanların yasal ve sosyal koruma sistemi dışında kalmasının, kurumsal piyasalara katılamamasının, eğitim ve sağlık hizmetlerinden, kamu hizmet ve kolaylıklarından yararlanamamasının en önemli sebebidir²³⁶. Bütün bu sonuçlardan da en çok etkilenen kesim erkeklerden çok kadınlardır. Özellikle de kırdan kente göç eden eğitimsiz ve vasıfsız kadınlar böyle bir çalışma ortamında çalışmak zorunda kalmakta bu da sendikalaşma oranlarını düşürücü bir etki yaratmaktadır.

Küresel rekabet nedeni ile yaygınlaşan standart-dışı istihdam biçimleri de sendikalaşma oranlarını etkilemektedir. Kısmi çalışma, geçici işçilik, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma, hafta sonu çalışma, işin paylaşılması, işin bölünmesi, esnek çalışma saatleri gibi standart-dışı istihdam biçimleri, işgücü maliyetlerinin düşürülmesini gerektiren küresel rekabet ortamında hızla yaygınlaştığını daha önceki bölümlerde yer vermiştik. Bu standart-dışı istihdam biçimleri, nitelikleri gereği sendikalaşmanın zor olduğu alanlardır. Bu istihdam biçimleri ise kadın ağırlıklı olarak belirlemektedirler²³⁷.

Geleneksel sendika üyeliğinin faydaları kısmen işyerinde çalışılan süreye bağlı olduğundan, geçici, kısmi ve güvencesiz işlerde kısa süreliğine istihdam edilen kadın çalışanlar, kıdem koşulu, iş güvencesi ve emeklilik yardımları gibi sendikaların klasik faaliyet alanlarına giren konuların dışında kalmaktadırlar. Bu durum kısa süreliğine çalıştırılan kadın çalışanların üyelikten sağlanacak fayda beklentilerini düşürmekte ve sendikalaşma talebini azaltmaktadır²³⁸.

Diğer bir taraftan çeşitli araştırmalar, kadının sendika üyeliği ile kadının sektör ve meslek dağılımları arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Kadınlar, istihdamın küçük ve orta ölçekli işletmelerin yaygın olduğu, sendikalaşmanın zor olduğu hizmetler sektöründe yoğunlaşmıştır. Sanayileşmiş ülkelerde kadın çalışanların %75-80'i hizmet sektöründe çalışmaktadır. %15-20'si sanayide istihdam

²³⁶ Kapar, s. 85.

²³⁷ Toksöz ve Erdoğan, s. 44.

²³⁸ Urhan, s.20.

edilir. Sanayide de, giyim, tekstil, ayakkabı, deri ve gıda işkolları “kadın sanayileri” olarak ayrılmış durumdadır. Gelişmekte olan ülkelerde de bir ücret karşılığı çalışan kadınlar ağırlıklı olarak hizmet sektöründe istihdam edilir. Her türlü sosyal güvenceden yoksun kişisel hizmetler bunun içinde önemli bir yer tutar. Hizmetler sektöründe diğer bir önemli alan, kamu ağırlıklı toplum hizmetleri olup, kadının ücret veya maaş karşılığı çalıştığı alan olarak belirlemektedir. Gelişmekte olan birçok ülkede sendikal hak ve özgürlüklerin kamu kesiminde çalışanların geniş bölümleri için sınırlanmış olması, kadınların ağırlıkta olduğu kamusal toplum hizmetlerinin sendikalaşma dışında tutulması, kadınların sendikal faaliyete katılımının düşük olmasına yol açan çok önemli bir yasal neden olarak ortaya çıkmaktadır²³⁹.

2. Kadın İşgücünün İlgisizliği

Kadınların sendikal katılımına ilişkin yaygın kanı kadın çalışanların sendikaya ilgi göstermediği yönündedir. Bu erkek yöneticiler tarafından dile getirildiği gibi, sendika içinde kişisel gayreti, mücadelesi sonucu bir yerlere gelmiş olan kadınlar tarafından da ifade edilmektedir²⁴⁰.

Meryem Koray’ın bankacılık, ticaret-büro ve tekstil işkollarında çalışan sendikalı 345 kadının sendika toplantılarına katılmama nedenlerini öğrenmek için yaptığı bir araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

²³⁹ Toksöz ve Erdoğan, s. 44..

²⁴⁰ Gülay Toksöz, “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım”, s. 440,
http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/49/3/34_gulay_toksoz.pdf(01.08.2008).

Tablo 9: Kadınların Sendika Toplantılarına Katılmama Nedenleri

	Bankacılık	Ticaret-Büro	Tekstil	Toplam
Yanıtsız	47 (46.53)	26 (30.59)	27 (16.89)	100 (28.99)
Vaktim Yok	26 (25.74)	28 (32.94)	55 (34.59)	109 (31.59)
İlgim Yok	11 (10.89)	12 (14.12)	31 (19.50)	54 (15.65)
Bana söz düşmüyor	7 (6.93)	6 (7.06)	19 (11.95)	32 (9.28)
Bu konuları anlamıyorum	1 (0.99)	6 (7.06)	18 (11.32)	25 (7.25)
Sendika yönetimini beğenmiyorum	9 (8.91)	7 (8.24)	9 (5.66)	25 (7.25)

Kaynak: Meryem Koray, “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:25, Sayı:1, Mart 1992’den Ayrı Bası, s. 114.

Araştırma kapsamındaki kadınların %16 ile %46 arasındaki kısmı hiçbir yanıt vermemiştir. Yanıt vermeyenlerin daha çok bankacılık işkolunda olması ise ilgi çekicidir. Tekstil işkolundaki kadınlar ise yanıt vermekte daha açık davranmışlardır. Yanıt verenlerin büyük bölümü sendika toplantılarına katılmama nedeni olarak vakit yokluğunu (%25 ile %34 arasında) göstermiş, ikinci olarak (%10 ile %19 arasında) kadınların birleştikleri neden ise ilgi yokluğu olmuştur²⁴¹.

Kadınların erkeklere oranla sendikalaşmaya daha az ilgi göstermelerinin başlıca nedeni ev ve aile sorumlulukları olsa da diğer bir nedeni ise, kadınların erkeklere göre daha pasif, tartışma ve sürtüşmelere daha az yatkın olmasıdır. Bu bağlamda kadınların, kendilerini grev gibi agresif aktivitelerle uğraşmalarını gerektirecek olan sendika üyeliği fikrini benimseyip, içinde buldukları çalışma koşullarını kabul etmeye daha yatkın oldukları düşünülmektedir²⁴².

Kadınların sendikal çalışmaya veya bir kurum olarak sendikaya ilgi duymamasının nedenleri arasında sendikaya ilişkin yaşanan hayal kırıklıkları da bulunmaktadır. Sendikaların kadınları ilgilendiren sorunların çözümünde duyarsız kalması, toplu sözleşme politikalarının belirlenmesinde kadın çalışanların çıkarlarını gözetecek hükümlere (örneğin; ücretli doğum izni, doğum izinlerinin süresi, kreş,

²⁴¹ Koray, **Çalışma**, s. 114.

²⁴² Urhan, s. 20.

vardiyalar, çalışma saatlerinin azaltılması gibi konular) yer verilmemesi, kadınların kendilerini, sendikalarıyla (çıkarlarını koruyan bir örgüt olarak) özdeşleştirilmesini önlemektedir²⁴³.

3. Aile Sorumlulukları

Kadınların çocuk bakımı ve ev işleri üstlenmeleri onlara, çalışma saatleri dışında sendikal faaliyete ayıracak zaman bırakmamaktadır. Kadınlar sendikal faaliyete katıldıkları zaman, iş ve ev sorumluluklarına bir üçüncü, sendikal sorumluluğu eklerler²⁴⁴.

Kadınların zamanı erkeklerin zamanından farklıdır. Erkekler bir işgünü sonunda kalan zamanlarını kendi isteklerine yönelik olarak ve özgürce kullanabilmektedirler. Buna karşılık, kadınlar bir işgünü sonunda kalan zamanlarını ailenin devamlılığı ve emeğin yeniden üretimine yönelik ev işlerine harcamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük kadınların sendikal faaliyetleri katılımında önemli bir engeldir. Bu koşullar altında sendikalarda çalışma fırsatı bulanlar genellikle çocuksuz ya da çocuğu olmayan, dul veya bekar kadınlardır²⁴⁵.

Sendikaların toplantılarını düzenlerken, aile içindeki sorumluluklarını da göz önünde bulundurarak kadın çalışanlara karşı özverili davranmamaları göze çarpmaktadır. Kadınlar, aile içindeki rolleri ve toplumsal konumları dolayısıyla gece dışarı çıkmakta zorlanmaktadır. Bu nedenle de iş çıkışı geç vakitlerde yapılan toplantılara kadınlar katılamamaktadırlar. İkinci olarak cumartesi ve pazar günleri yapılan toplantılara kadınlar, çocukların ve eşlerin evde olması, ev işleri yapma zorunluluğu gibi nedenlerle ve çoğu kez çocuklarını bırakacak kişi bulamadıkları için gelememektedirler²⁴⁶.

²⁴³ Toksöz, s. 21.

²⁴⁴ Toksöz ve Erdoğan, s. 48.

²⁴⁵ Nevra Akdemir ve Özlem Tezcek, "Alternatif Kadın Örgütlenmelerine Doğru: Sendikaların Kadın Yüzü", *İktisat Dergisi*, Sayı:469, Ocak 2006, s. 56.

²⁴⁶ Akdemir ve Tezcek, s.59.

Evli bir kadın evdeki ve işyerindeki bütün sorumluluklarının üstesinden gelip, sendikal çalışmaya zaman ve enerji ayırabildiğinde de eşleri bu durumdan rahatsız olmakta ve engel teşkil etmektedirler. Kadın, eşi müsaade etmediği için ya da müsaade etmeyeceği düşüncesiyle faaliyetlerden uzak kalabilmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar sonucunda, sendikalarda aktif olarak görev alan erkeklerin dahi kadınların sendikal faaliyetlerde daha fazla yer almaya başlayarak ev sorumluluklarını ihmal etmeye başlamalarından rahatsız oldukları; ayrıca kadınların da çocuklarına yeterince vakit ayıramadıkları için suçluluk duydukları tespit edilmiştir²⁴⁷.

4. Sendikal İmaj

Sendikalar çoğunlukla erkek egemen yapılar oldukları için kadın, sendikal ortamda kendini rahatsız hissetmektedir. Sendika kadın konularını gündeme almamışsa bu “erkekler kulübü” imajı daha da güçlüdür. Daha önce de belirttiğimiz gibi sendikaların birçoğu toplantılarını düzenlerken, aile sorumluluklarını göz önüne almazlar. Toplantıların zaman ve yerinin elverişsizliğinin yanı sıra toplantılarda kullanılan dil, tabandaki kadın üyeler üzerinde yabancılaştırıcı ve uzaklaştırıcı bir etki yapar. Sendikal yapılar ve faaliyetler, kadın çalışanların ihtiyaçlarına cevap vermeyen bir biçimde örgütlendiği takdirde kadının sendikal faaliyete katılımı imkansızlaşır²⁴⁸.

5. Değer Yargıları

Birçok ülkede özellikle az gelişmiş ülkelerde dinin ve geleneklerin etkisi ile toplumun kadından beklentisi erkekten farklılık göstermektedir. Kadını anne ve ev kadını olarak gören kalıplaşmış bakış açısı nedeni ile kadın demokratik bir örgüt olan sendikaya üye olmaktan çekinmektedir. Kadının evli olması halinde sorun daha da artmakta kadın eşi izin vermediği sürece sendikaya üye olamamaktadır. Diğer bir taraftan aynı değer yargıları kadına sendikada görev alma olanağı tanımamaktadır.

²⁴⁷ Akan, s. 188.

²⁴⁸ Toksöz ve Erdoğan, s. 50.

Birçok erkek hatta kadın, kadını sendika temsilcisi veya yönetici olarak kabul etme ve destekleme eğilimi içinde değildir²⁴⁹.

Bir başka sorun ise kadının yeterince kendisine güvenmemesidir. Kadın, sendikal yaşama, sendikal çevrelerin diline ve çalışma yöntemlerine genelde yabancı olduğu için sendikada söz alıp konuşmak, sendika toplantılarında görüşlerini ortaya koymaktan kaçınmaktadır²⁵⁰. Aynı zamanda erkek egemen sendika toplantıları kadınlar için düşmanca veya tehditkar olabilmektedir. Birçok kez cinsiyetçi bir dil kullanılmaktadır. Bu da kadınları yabancılaştırıcı bir etki yapmaktadır. Cinsiyetçi bir dilin yanında söz kesilmesi ve alaycı yorumlar yapılması gibi olaylar yaşanabilmektedir. Kadınlar ve erkekler farklı biçimlerde iletişim kurarlar. Erkekler çoğu kez kadınların olduğu ortamda konuşmaya egemen olmaya ve söz kesmeye eğilimlidirler. Kadın katılımcıların seslerini duyurabilmek için mücadele etmeleri gerekmektedir.²⁵¹

B. Politikalar

Günümüzde gün geçtikçe hayatımızı zorlaştıran ekonomik koşullara karşı, işgücü piyasalarında var olma mücadelesinin önemi artmaktadır. Bu durumdan en çok etkilenen kesim de şüphesiz ki kadınlar olmaktadır. Ekonomik koşulların yanında aslında onlar için daha büyük engeller oluşturan sosyal sorunlar karşısında ayakta durabilmeleri, topluca hareket edebilmelerine bağlıdır. Ancak sadece kadın olmalarından dolayı ortaya çıkan sosyal sorunlar, örgütlenme aşamalarında da bir önceki bölümde belirttiğimiz gibi engel teşkil etmektedirler. Bu engelleri ortadan kaldırmak için başlıca mücadele verecek olan kuruluşlar da yine sendikalar olacaktır.

²⁴⁹ Tokol, s.22.

²⁵⁰ Tokol, s.22.

²⁵¹ “Dünyayı Taşıyan Kadınlar”, s. 56,

http://www.havais.org.tr/_dosyalar/icerik/dunyayi_tasiyan_kadinlar.pdf (17.01.2009).

1. Eğitim

İster ekonomik isterse sosyal bir sorun olsun, sorunlarla başa çıkabilmenin başlıca yolu eğitimden geçmektedir. Var olan sorunları analiz edebilmek ve bu doğrultuda doğru çözüm stratejileri geliştirmek eğitimle mümkündür. Kadınların sendikalara katılım ve sendikalarda aktif olarak görev alma oranlarını iyileştirecek unsurlardan biri de eğitim olacaktır. Bu konuda sendikal eğitimlerin etkisi önem arz etmektedir.

Sanayileşmiş ülkelerdeki sendikalar, kadın çalışanlara ulaşmak, katılımı arttırmak için teşvik ve destek politikaları geliştirmektedirler. Sendikalardaki erkek egemen yapıyı kadınlar lehine dönüştürmeyi hedefleyen ve sendika demokrasisinin de gelişmesine katkıda bulunan bu politikalar içinde eğitim programları özel olarak öne çıkmaktadır. Bu çerçevede 1991 yılında Ottawa’da toplanan ICFTU Kadın Konferansı, kadın işçilerin eğitimi konusunda bir dizi temel ilke benimsemiştir. Kadın üyelerin özgüvenini yükseltmeyi ve aynı zamanda kadınlara karar süreçlerinde etkin olmalarını sağlayacak liderlik becerileri kazandırarak güçlendirmeyi hedefleyen eğitim programlarını gündeme getirmiştir²⁵².

Kadınları güçlendirmeyi hedefleyen bu programların, kadınların hak ve fırsat eşitliği ve toplumsal cinsiyet sorunlarının işlendiği genel üye eğitimleri ile desteklenmesi ve bu yolla erkek üyelerin kadınların eşitliği konusunda farkındalık düzeylerinin yükseltilmesi; aynı biçimde sendika profesyonellerinin eğitimi; eğitim programlarının zaman, süre ve mekan açısından kadınların ihtiyaçlarına uyarlanması üye konfederasyonlara önerilmiştir. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) Kadın Komitesinin hazırladığı “Çalışmada Eşit Olanaklar İçin Pozitif Ayrımcılık Programı” ICFTU Kadın Komitesi’nin 1995’de Roma’da yapılan toplantısında benimsenmiş, üye konfederasyonların bütün faaliyetlerinde, genel kurulları ve yönetim organları dahil kadınların %30 oranında temsili kabul edilmiştir.

²⁵² Gülay Toksöz ve Fevziye Sayılan, “Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar”, s. 301. www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/53/1/17_gulay_toksoz_fevziye_sayilan.pdf (01.08.2008).

ICFTU'nun çalışmalarının yanı sıra ETUC bünyesinde bulunan Kadın Komitesi ile birlikte kadınların sendikal eğitimlerine ilişkin benzer faaliyetleri sürdürmektedir²⁵³.

Sendikal eğitimler ile ilgili olarak ülkemizde bulunan iki büyük işçi konfederasyonu TÜRK-İŞ ve DİSK'in de yürütmüş olduğu birtakım faaliyetler söz konusudur. TÜRK-İŞ eğitim faaliyetleri içinde sendika yöneticileri için sendikacılık ve liderlik eğitim seminerleri, genel eğitim sekreterleri ve eğitim uzmanları için özel eğitim programları verilmekte, taban eğitimleri asıl olarak Çevre ve İşçi Sağlığı, İş Güvenliği Seminerleri, Kadın İşçiler Seminerleri biçiminde sürdürülmektedir. DİSK de benzer biçimde yönetici ve kadro eğitimlerinin yanı sıra temel üye eğitimini hedefleyen programlar düzenlenmektedir. Konfederasyona bağlı Tekstil İşçileri Sendikası, Türkiye Deri İş Sendikası, Devrimci Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası, Nakliye İşçileri Sendikası gibi sendikalar temel üye ve kitle eğitim programları yapmaktadır. Ancak gerek her iki konfederasyon gerekse üye sendikalar düzeyinde yapılan eğitimler değerlendirilmemekte, bunun sonucunda kimlerin katıldığı, kadın ve erkek işçilerin katılma oranları, genel üye içinde nasıl bir kitleye ulaşıldığı ve katılanların bu programları nasıl değerlendirdikleri bilinmemekte ve programların etkinliği saptanamamaktadır. Halen sürdürülen temel eğitim programlarında kadınların hak ve fırsat eşitliği konuları mevcut değildir. Kadın çalışanların bu programlara katılımlarını sağlamaya ve artırmaya yönelik önlemler gündeme gelmemektedir²⁵⁴. Bu konuda başta konfederasyonlar olmak üzere üye sendikalarının özverili çalışmalarına ihtiyaç vardır. Kadın çalışanlardan da böyle bir talebin gelmesi ve sendikalara iletilmesi ayrıca önem arz etmektedir.

2. Toplantı saatleri ve yeri

Üzerinde durulması gereken diğer bir unsur ise kadınların sendikal faaliyetlere katılmalarını sağlayacak zamanın yaratılmasıdır. Bilindiği gibi kadın olmanın getirdiği sorumluluklar, yaşamının büyük bir bölümünü teşkil etmektedir. Buna karşılık ne yazık ki genellikle erkek egemenliğinin söz konusu olduğu sendikal örgütlenmelerde konuyla ilgili gereken hassasiyet gösterilmemektedir. Ancak kadın

²⁵³ Toksöz ve Sayılan, s. 301.

²⁵⁴ Toksöz ve Sayılan, s. 302.

çalışanlar tarafından oluşturulan alternatif örgütlenmelerin gereken özveriyi gösterdiklerini ve getirdikleri çözüm önerilerinin çoğunlukla başarılı olduğunu söylemek mümkündür.

Alternatif örgütlenmeler, kadınların sendikalardan dışlandığı ve taleplerini dile getiremedikleri zamanlarda, çeşitli sektörlerde farklı biçimlerde örgütlenerek çoğunlukla kadınların oluşturdukları oluşumlardır. Bu alternatif örgütlenmeler ister kooperatif adını alsın, ister sendika, isterse dernek; kadınların işgücüne katılımını yoğun olduğu sektörlerde ortaya çıkmışlardır. Alternatif örgütlenmeler, toplantılarını hafta içi öğleden sonra, çocukların okulda, eşlerin işte olduğu zamanlarda yapmaktadırlar. Atölyelerde çalışan kadınlar ise Cumartesi yapılan toplantılara çocukları ile birlikte katılmaktadır. Aynı zamanda ev eksenli kadınlar için de evlerine yakın toplantı yerleri organize etmektedirler. Örneğin dünyada HomeNet²⁵⁵'in, Türkiye'de ise Bağımsız Tekstil İşçileri Sendikası'nın toplantı saatleri ve yerleri bu şekilde belirlenmektedir²⁵⁶.

3. Örgütlenme Kampanyaları

Sendikal eğitimin ve toplantıların kadınlara uygun bir şekilde organize edilmesinin, kadınların sendikaya üyeliklerinde ve sendikal faaliyetlerinde ne kadar etkili olacağı tartışılmazdır. Bu iki önemli unsurun yanı sıra sendikaların yürütecekleri örgütlenme kampanyaları da ayrıca bir öneme sahiptir.

ICFTU'ya üye konfederasyonların önemli bir bölümü, kadın işçilerin örgütlenmesi için özel kampanyalar yürütmüşlerdir. Avustralya'da Avustralya İşçi Sendikaları Konseyi (ACTU), kadın işçilerin üyeliğini arttırmak için bir kampanya açmış, özel broşür ve posterler yayınlamış ve sendikaların özellikle kadın işçileri ilgilendiren faaliyetlerini kamuoyuna tanıtmaya çalışmıştır. Fiji'de Fiji Sendikalar Kongresi'ne (FTUC) bağlı tekstil işçileri sendikası giyim işçilerini örgütleyebilmek

²⁵⁵ Uluslararası ev eksenli çalışanlar iletişim ve dayanışma ağıdır. Ev eksenli çalışanların çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi için çalışmalar yapmaktadır. Asya, Afrika, Kuzey ve Güney Amerika, Avustralya ve Avrupa'da organize olmuşlardır.
<http://www.newethic.org/homenet/home.html> (01.08.08).

²⁵⁶ Akdemir ve Tezcek, s. 59.

için tek tek evleri dolaşarak bir kampanya yürütmüştür. İngiltere’de TUC, “sendikaya evet” kampanyası yürütmüş ve bu kampanya içinde kadın işçilere özel bir yer ayırmıştır. Sendikalara üye olabilme ihtimali daha az olan kısmi çalışan, vardiya işçisi, örgütsüz sektördeki işçiler ve genç işçilere ulaşabilmek amacıyla Kadınlara Yardım Otobüsü hazırlanmış ve bu otobüs ülkede okulları, sağlık merkezlerini, işyerlerini dolaşarak kadın işçilere ulaşmaya çalışmıştır. İspanya’da Genel İşçi Sendikası (UGT), kadın işçiler için üyelik kampanyaları açmış, özellikle pek çok örgütsüz kadın işçinin çalıştığı tarım kesiminde özel günlük toplantılar düzenlenmiştir²⁵⁷.

ABD’de, Uluslararası Hizmet Sendikası hemşirelik gibi kadın çalışanların yoğun olduğu bir iş kolunu seçip, bu işkolunda çalışan kadınlara yönelik yapılan anket sonuçlarından yararlanılarak, örgütlenecek kadınların beklentilerini belirlemiştir. Talepler doğrultusunda kamuoyu, medya ve internet aracılığıyla bilgilendirilmiş, sorunların çözümü için işverenlere çağrıda bulunulmuştur. Ve sendika bütçesinin %47’ye yakınına kadın çalışanların örgütlenmesi için harcanmıştır. Taleplerin duyurulması için milletvekilleri, işverenler, vb. telefon, e-posta, faksla iletişim kurulmuş, yazılan mektuplar için cevap verilmesi istenmiş, cevap gelince yayımlanış ve duyurulmuştur²⁵⁸.

Türkiye’de ise Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası’nın (EĞİTİM-SEN) Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ile ortaklaşa gerçekleştirdiği “Eşitlik İçin Örgütlen” kampanyası başarı ile yürütülmüş ve ciddi bir kamuoyu oluşturulmuştur. Kampanyanın talepleri arasında ise şu hususlar yer almıştır²⁵⁹:

- En az 50 kişinin çalıştığı işyerlerinde ve küçük il, ilçe ve beldelerde merkezi kreşler açılmalıdır,
- Çalışma yaşamında kadına yönelik cinsiyetçi bakış açısı değişmeli, terfi ve atamalarda eşitlikçi davranılmalıdır,

²⁵⁷ Toksöz ve Erdoğan, s.51.

²⁵⁸ “Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar”, Çev: Beril Eyüboğlu, Petrol-İş Sendikası Yayınları, http://ses.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=110&Itemid=34 (15.08.08).

²⁵⁹ “Eğitim Sen’de Neden Kadın Sekreterliği”, <http://www.egitimsen.org.tr/index.php?yazi=412> (22.01.2009).

- Çocuğun sevk işlemleri anne veya babanın isteğine bağlı yapılabilmesi, çocuk yardımı günün koşullarına uygun olarak belirlenmelidir,
- Şiddet mağduru kadınlar için rehabilitasyon merkezleri oluşturulmalıdır.

Yol, Yapı, Altyapı, Bayındırlık, Tapu ve Kadastro Kamu Emekçileri Sendikası'nın (YAPI-YOL SEN) ve konfederasyonu KESK'in Mart 2006- Aralık 2006 tarihleri arasında düzenlediği "Eşitlik İçin Eşitlik Haklarımızı İstiyoruz" kampanyası da Türkiye'deki önemli örgütlenme kampanyalarından biridir. YAPI-YOL SEN, "Kadın emekçilerin sorunları aynı zamanda sendikamızın da sorunudur" sloganı ile kadın çalışanları sendikal örgütlenmeye teşvik etmeyi amaçlamıştır. Kampanya kapsamında işyerlerine afiş ve broşürler gönderilmiş, kampanya programı kadın örgütlerine bildirilmiştir. Aynı zamanda panel ve söyleşiler düzenlenmiş ve anket çalışmaları yapılmıştır²⁶⁰.

4. Nispi Temsil ve Kota

Sendikalarda kadınların nispi temsil esasına göre yönetimde bulunması kadınların örgütteki üye sayıları ile orantılı olarak yönetimlere girmesini sağlayacak bir temsil sisteminin uygulanması demektir. Örneğin bir sendikanın üyelerinin %30'u kadınsa, yönetim kurulunun %30'u da kadın olacaktır²⁶¹.

Kota kadınların sendika yönetimlerinde temsilinin belirli bir yüzdenin altına düşürülmemesi politikasıdır. Kota uygulamasında sayısal hedeflerin gerçekçi olması, kotaların sendikaların tümüne uygulanması gereği göz önünde tutulmalıdır. Aynı zamanda eşitlik konusunda benimsenmiş politikalar olmadıkça kota uygulamasının tek başına sorunları çözemeyeceği hususuna da dikkat edilmelidir²⁶².

²⁶⁰YAPI-YOL SEN, Eşitlik İçin Eşitlik Haklarımızı İstiyoruz Kampanyası, www.yapiyolsen.org/index.php?option=downloads&task=download&id=7 (23.01.2009).

²⁶¹ Toksöz ve Erdoğan, s.61.

²⁶² Toksöz ve Erdoğan, s.61.

5. Diğer

19–20 Nisan 2007 tarihinde Brüksel’de gerçekleşen Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Kadın Komitesi’nin düzenlediği toplantı sonucunda “Sendikalarda Kadın Erkek Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Eylem Programı” başlıklı bir metin oluşturulmuştur. Bu metinde daha önce bahsetmiş olduğumuz çözüm önerilerine değinmekle birlikte şu hususlara da yer vermiştir²⁶³:

- Kadın çalışanların sorunlarını inceleyen ve ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik öneriler hazırlayan, kadınların katılımını özendiren ve fırsat eşitliğini teşvik eden sendikaların farklı düzeylerinde özel yapılar (kadın komiteleri, kadın bölümleri, çalışma kolları, kadın grupları ve kadın ağları gibi) oluşturulmalıdır.
- Kadınların sendikalarda liderlik görevini almalarında doğrudan ve dolaylı ayrımcılıkla mücadele etmek için pozitif eylemler gereklidir. Bunun için:
 - Sendikalarda kadın faaliyetleri için şeffaf bütçe oluşturulmalıdır.
 - Kadınları, liderlik pozisyonlarına hazırlamak için uygulama yoğunluklu eğitim programları hazırlanmalıdır.
 - Kadın ve erkek üye profilinin çıkarılması, sendikal faaliyetlerde ve karar organlarına ilişkin kadın – erkek katılımı üzerinden istatistiksel veri toplanmalıdır.
 - Yapılan çalışmalar ve alınan önlemler kongrelere sunulmalıdır.
 - Kadın yapılarına tüzükte statü verilmeli ve özel bütçe ve gerekli çalışma koşulları ve lojistik destek sağlanmalıdır.
 - Kadın sendikacıların yetenekleri, tüm faaliyet alanlarında tam olarak kullanılmalıdır.
 - Her seviyede, kadınlar toplu pazarlık komitelerine katılmalı ve toplu pazarlığın tüm konularında kadın bakışı açısı sağlanmalıdır.

²⁶³ “ITUC Kadın Komitesi 1.Toplantısı”,
http://www.kesk.org.tr/index.php?Itemid=119&id=397&option=com_content&task=view (15.08.08).

- Uluslararası finans ve ekonomi kurumları ve organları dahil, toplantılara, konferanslara ve ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerdeki görevlere katılan sendikal delegasyona kadın sendikacılar dahil edilmelidir.
- Sendikalar, cinsiyet eşitliği amacıyla üyeliklerindeki çeşitliliği yansıtmalı, ayrımcı olmadıklarını dile getiren ve garanti altına alan eşit istihdam ve eğitim ilkeleri geliştirmelidir.
- Sendikalar, tüm politikalara kadın bakış açısının yerleştirilmesini garanti altına almak için, kendi iç politikalarında ve programlarında cinsiyet temelli değerlendirmeler yapmalıdırlar.
- Sendikalarda, bütçeleme dahil cinsiyet eşitliğini denetleyen mekanizmalar kurulmalıdır.

III. SENDİKALARDA KADIN POLİTİKASI

A. Dünya Sendikalarında Kadın Politikası

XIX. yüzyılda çalışanların ekonomik ve demokratik taleplerini elde etmeleri amacıyla örgütlenen sendikalar, başlangıçta kadın işçileri bünyelerine almamış, reddetmişlerdir. Sendikalar, çalışma hayatı içinde erkek-kadın çatışmasında kadınların karşısında yer almış, kadınların çalışma yaşamından uzaklaştırılıp evlere gönderilmelerini savunmuşlardır. Bu düşünce kadınların sendikalara üye olamamaları gibi bir sonucu doğurmuştur. Ancak kadınların çalışma hayatına özellikle savaş dönemlerinde kitle halinde katılmaları ve çoğunun evlerine dönmeyerek, çalışma hayatında kalmaları daha sonraki dönemlerde de çalışma hayatında giderek daha fazla sayıda yer almaları, sendikaların kadınlarla ilgili bir yumuşamaya gitmelerine yol açmıştır. Sendikalar, uzun süre çalışan kadın sorunlarıyla ilgilenmemiş, kadın sorunların çözümü konusunda yakın zamanlarda kadınlarla ilgili özel politika arayışına girme gereği duymuşlardır²⁶⁴.

Günümüzde işgücünün vasıf seviyesi artarken homojen yapısı da bozulmaktadır. Toplam işgücü içinde kadın işgücü önemli bir paya sahip olmaya başlamıştır. Bu nedenle sendikaların gelecekteki işçi hareketini temsil etme gücüne sahip olabilmeleri ve rekabet güçlerini ellerinde tutabilmeleri büyük ölçüde kadın işgücünü örgütleyebilme başarılarına bağlı duruma gelmiştir. Diğer bir ifade ile sendikalar, tarihsel gelişme sürecinde gerçek gücünü kazandığı faaliyetlerini yanı sıra değişen işgücünün yapısına uygun politikaları da uyguladığı sürece ayakta kalabileceklerdir. Bu nedenle sendikalar, işgücü piyasasında önemli bir paya sahip olan ama yeterince temsil edilmeyen bu gruba yönelik yeni politikalar geliştirerek üye tabanlarını genişletmeye ve güçlendirmeye çalışmaktadırlar²⁶⁵.

²⁶⁴ Deniz Yıldız, Sendikalarda Kadın, DİSK Tekstil İşçileri Sendikası Örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, İstanbul, 2007, s. 37.

²⁶⁵ Ahmet Selamoğlu, **İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1995, ss. 118-119.

Kadın işgücü sorunları ele alındığında bazı yazarlar, kadın haklarının temsiline önem veren sendikal örgütlenmelerin kadınların ilgisini çekmekte daha başarılı olduklarını ileri sürmektedirler. Danimarka ve Hollanda'da da kadınlar için çekici hale getirilen sendikaların uzun süre bağımsız kalabilmeleri ve üye sayılarının artması bu görüşü desteklemektedir. Bu nedenle birçok sendikada, kadın sorunlarına ağırlık veren bir sendikal gündem oluşturulması amacıyla, kadın ve eşitlik komiteleri ve büroları oluşturulmaktadır. Bunun yanı sıra sendikalar, kadın işçilerin üyeliğini arttırmak için örgütlenme kampanyaları düzenlemekte, eşitlik politikaları ve olumlu eylem programları uygulanmakta, toplu iş sözleşmelerinde eşitlik konularına yer vermekte, düzenli kadın konferansları düzenlemekte, faaliyetlerini kadın üyeleri göz önünde tutarak yeniden düzenlemekte ve modern ailenin sorunlarını kavrayan çeşitli hizmetler oluşturmaktadırlar²⁶⁶. Görüldüğü gibi sendikaların kadınlara ilişkin politikaları kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ele alıp, bunları çözümlenmeye yönelik politikalar oluşturarak faaliyet göstermektedir. Söz konusu olan faaliyetlerin yanı sıra yönetim kurullarında kadın temsilcilere yer verilmesi, kota uygulaması ve sendika üyelerinin eğitimi de sayılabilmektedir.

Dünyanın her tarafında 148 ülkeden ve bölgeden 221 ulusal sendika merkezine bağlı 156 milyon işçiyi temsil eden ICFTU²⁶⁷, kadın işgücünün toplumda, işyerinde ve sendikalarda sürdürdüğü eşitlik mücadelesine katkı veren ve bu mücadelede aktif biçimde yer alan bir örgüttür. ICFTU kadın komitesinin, kadınlara ilişkin politikası önceleri sadece kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ele alıp, bunlara özgü politika ve çözüm üretmeye çalışmaktan ibaretti. 1970 sonrasında ise her işkolunda, hatta her işyerinde kadınların sorunlarında özgün farklılıklar olabileceği, dolayısıyla bu sorunları bizzat yaşayanlar olarak en iyi kendilerinin tanımlayabileceği, en doğru çözümleri yine kendilerinin üretebileceği ve ancak kendi gayretleri ve güçleri doğrultusunda bu talepleri toplu pazarlık gündemine koydurabilecekleri gerçeğinden hareketle, ICFTU kadın komitesi

²⁶⁶ Banu Uçkan, "Sendikalararası Rekabet Politikalarında Yeni Arayışlar", **Nusret Ekin'e Armağan**, Ankara, 2002, s. 758, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekim/3/17.pdf> (18.01.2009).

²⁶⁷ Sendikalar İçin Küreselleşme Rehberi 2, "Uluslararası Sendikal Yapı", s. 4. http://www.havais.org.tr/_dosyalar/icerik/Sendikalar_icin_kuresellesme_rehberi_2_ocr.pdf (17.01.2009).

çalışmalarında esas olarak kadınları sendikalarda etkin ve katılımcı konuma getirmeye yönelik politikalar üretmeye ağırlık vermiştir²⁶⁸.

ICFTU Kadın Komitesi kadın işçilerin bakış açısını ve çıkarlarını uluslararası düzeyde temsil etmektedir. ICFTU'nun kadın haklarıyla ilgili temel belgeleri, "Çalışan Kadınların Hakları Bildirgesi ve Kadınların Sendikalarla Bütünleşmesi Eylem Programı"dır. Sendikada, "Kadınlara Eşitlik Eylem Programı, ilk kez 1978'de hazırlandı. Kadın sendikacılar, sendikada karar alma görevleri ve sorumlu mevkiler hemen hemen sadece erkeklerin elinde kalırsa, işyerinde ayrımcılığın ortadan kaldırılması konusunda ilerleme sağlanamayacağını farkına vardılar ve bunun üzerine "Eylem Programı"nı hazırladılar. Eylem Programı, "Uluslararası Pozitif Eylem Seminerleri"nin tavsiye kararlarının (kadınların sendika önderliğine ve karar alma mevkilerine tam katılımının önünde halen var olan engelleri yenmek için bir dizi önlem içermelidir.) ardından değiştirildi²⁶⁹.

ICFTU eylem programı, kadınların sendikalarla bütünleşmesini engelleyen olguları aşmaya yönelik bir dizi olumlu eylem içermektedir. Programda kadınların örgütlenmesi, kadın üyelere eşit muamele yapılması, kadınların sendikalarda karar alma organlarında yer alması, eğitim ve araştırmaya ilişkin önlemler yer almaktadır. Program ICFTU Kadın Komitesi tarafından izlenmekte ve değerlendirilmektedir. ICFTU'nun bu eylem programı ve sürdürülen izleme, üye konfederasyonlar üzerinde etkili olmakta ve uluslararası düzeyde yürütülen olumlu eylem, gelişmekte olan ülkelerde, özellikle kadın üye sayısının az olduğu konfederasyonlarda, kadın üyelere yönelik bütünleştirme faaliyetleri için başlangıç noktasını oluşturmaktadır²⁷⁰.

Bazı ülkelerde sendikalar baskı grubu olarak kadınları ilgilendiren konularda yasalar çıkarılması veya değiştirilmesinde rol oynamaktadırlar. Sendikaların bazıları, toplu sözleşmelerde kadınlara yönelik konulara yer vermekte, tüzüklerinde ve yasalarda yer alan düzenlemeleri geliştirme çabası içersine girmişlerdir. Toplu sözleşmelerde yer alan konular ise sendikalara göre farklılık göstermektedir.

²⁶⁸ Alkan, s. 200.

²⁶⁹ Yıldız, s. 39.

²⁷⁰ Toksöz ve Erdoğan, s. 31.

Finlandiya’da SAK son iki gelirler politikası anlaşmalarında düşük ücretli çalışanlar ve kadın için eşitlik primi ve özel ücret önermektedir. İspanya’da bazı sektörlerde toplu sözleşmeler ücret eşitliği sağlama, eşitlik komisyonları kurma, hamile kadınlar izin postaları değiştirme gibi konulara yer vermiştir²⁷¹.

Sendikalar evde çalışan kadınları da gündemlerine alarak, örgütlemeye çalışmışlardır. Kanada, Avusturya, Almanya, Portekiz, Hollanda, Hindistan, Güney Afrika, Şili, Brezilya, Kolombiya, Gana ve Senegal’de ev eksenli çalışan kadın işçileri örgütleyen işçi sendikaları bulunmaktadır. Avrupa’da ev eksenli çalışanların en önemli örgütlenmesini Portekiz, Madeira’da 1970’li yıllarda örgütlenme çalışmaları yürüten Nakış İşçileri Sendikası (SIBTTA) gerçekleştirmiştir. Bu sendika bu sektörde çalışanların tümünü aynı çatı altında birleştirerek bir güç oluşturmuş ve sendikaların bölge hükümeti tarafından kabul görmesini sağlamıştır. Bunun sonucunda evde çalışan kadın işçiler, sosyal güvenlik, emeklilik, işsizlik ödeneği gibi haklara kavuşmuşlardır²⁷².

Ev eksenli çalışan kadınların örgütlenmesinde önemli olan diğer bir sendika ise Serbest Çalışan Kadınlar Örgütü’dür (SEWA). SEWA’nın tabanını oluşturan ev eksenli çalışan kadınlar, sokak satıcıları, temizlik işçileri, atık kağıt toplayıcıları, inşaat ve tarım işçileridir. SEWA’nın örgütlediği kadınlar, yoksulluk sınırında her türlü güvenceden yoksun yaşamaktadırlar. Bu nedenle de hiçbir sosyal güvenlik sisteminden yararlanamamaktadırlar. SEWA üyelerine sağlık hizmeti, tekstil alanında eğitim hizmeti, nakış işçilerinin pazarlarını geliştirebilmeleri için olanaklar sunulması, ayrıca üyelerine iş, alet ve makinelerinin sağlanması gibi çeşitli hizmet ve destekler sunmaktadır²⁷³.

Sendikalar, kadınların ilgisini çekebilmek için, kadınların sendikaların karar organlarında yer almalarını sağlayacak yöntemler geliştirmişlerdir. Kadınların sendikaların karar organlarındaki temsil imkanlarının artırılması kadın işgücünün

²⁷¹ Yıldız, s. 39.

²⁷² Sosyal Araştırmalar Vakfı 2004 Yazıları, “Toplumsal Vicdanda Görünürlükten Kamusal Alanda Görünürlüğe: Ev-Eksenli Çalışan Kadınlar”, http://www.sav.org.tr/Almanak_yazilar%5CEMEK_2004_A_TURKUN.htm (19.01.2009).

²⁷³ DİSK Birleşik Metal İşçileri Sendikası, **Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri**, s. 50.

sendikaya katılımını olumlu etkileyebilecektir. Kadınlar, birçok sendikanın karar organlarında yeterince temsil edilmemektedir. Sendikalar genellikle orta yaşlı erkeklerden oluşan bir örgüt imajına sahip olduğu için, kadın işgücü sendikalardan uzak durmaktadır. Bu nedenle sendikalar kadınların ilgisini çekebilmek için temsille ve katılımı ilgili hedefler tanımlarken, özellikle karar organlarında kadınlara daha fazla yer vermeye başlamıştır. Kadınların sendika yönetimlerinde daha fazla temsil edilebilmelerini sağlamak için son dönemlerde sendikalar, yönetim organlarında kadınlara belirli sayıda sandalye ayırabildikleri gibi; kadınları nispi temsil esasına göre yönetimde bulundurabilmekte veya kadın üyeler için kota uygulamasına gidebilmektedir. Örneğin İtalya’da İtalya Genel İş Konfederasyonu’nda (CGIL) ve Almanya ve Hollanda’nın önde gelen bazı sendikalarında delege seçimlerinde ve yönetim kurullarının oluşumunda kadınlar için olumlu eylem programları hazırlanmakta veya kota uygulanmaktadır. Aynı zamanda sendika faaliyetlerinde çalışan kadın üyeler, yeni kadın işçilerin sendikaya kaydedilmesinde ve kadın işçilerin aktif bir sendika üyesi yapılmasında da önemli bir rol oynamaktadırlar²⁷⁴.

B. Türkiye’de Sendikalarda Kadın Politikası

Dünyadaki örneklere bakıldığında genel olarak kadın işçilerin sendikalaşma eğilimlerinin düşük olduğu görülmekteydi. Bu sonuç Türk Sendikacılığı için de geçerlidir. Çalışma hayatı ile ilgili istatistiklerde kadın işçilerin sendikalaşma oranları erkeklere göre daha düşük çıkmaktadır. Bu durum kültürel yapıyla ilgili olduğu kadar, kadın işçilerin daha ziyade sendikalaşma bakımından elverişsiz olan hizmet sektöründe istihdam edilmeleriyle de ilgilidir²⁷⁵. Çalışma yaşamında yer alan çoğu kadının kaçak işçi olarak çalıştırılması diğer bir ifadeyle enformel sektörde istihdam edilmesi sendikalaşmanın önünde büyük bir engeldir.

Buna karşılık günümüzde sendikalar üye sayısındaki azalmayı önlemek için, istihdamda önemli bir payı oluşturan kadın işgücüne yönelmişlerdir. Kadın işgücünün sendikalaşmasına yönelik çeşitli politikalar benimsemeye başlamışlardır.

²⁷⁴ Uçkan, s. 759.

²⁷⁵ Adnan Mahiroğulları, “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, *C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, s. 177.

Ancak sendikalar, halen kadın-sendika arasındaki ilişkinin olumsuz sorumluluğunu kadınlara yüklemektedirler. Onlara göre; kadınlar çalışma hayatını yaşamlarının merkezine koymamaktadırlar; işlerine bağlılıkları zayıf olmaktadır; çalışma yaşamının sorunlarıyla ilgilenmemektedirler: evlilik, doğum, çocuk bakımı gibi nedenlerle işe ara verebileceklerdir ya da işten ayrılabilirlerdir. Bu düşünceler kadınlarla sendika arasındaki ilişkiyi olumsuz etkilemektedir. Bütün bu gerekçelendirmelerde kadınların aile ilgili sorumlulukları kendi tercihleriymiş ve olması gereken de buymuş gibi yansıtılmaktadır²⁷⁶.

Türkiye’de sendikalar genelde erkeklerin egemenliğinde ve denetiminde kurumlar olarak faaliyet gösterdi ve göstermektedir. Ancak son yıllarda kadınların sendikal katılımını artırmayı ve yönetim organlarında daha fazla temsil edilmesi gerekliliğini vurgulayarak kadınların sendikalar içindeki konumlarını sorgulayan girişimler bulunmaktadır. Bunda çeşitli nedenler rol oynamakta: ilki 1980’li yıllarda Türkiye’de gelişen bir kadın hareketinin daha çok kampanyalar aracılığıyla yürüttüğü çalışmaların kamuoyunu, bu arada sendikal örgütleri de etkilemesidir²⁷⁷.

Genel olarak mevcut siyasal ve idari örgütlenmeler paralelinde veya onların himayesinde kurulan ve kadının evdeki rolüne benzer bir rolü kamu yaşamında da oynamasına özendiren kadın derneklerin yerini, özellikle 1980 sonrasında, kadın adına bir şeyler isteyen, bunların mücadelesini veren örgütlenmeler almıştır. Bu tür kadın örgütlerinin istemleri, kaçınılmaz olarak var olan toplumu sorgulamayı beraberinde gerektirmekte, özel yaşamda olduğu gibi kamu yaşamında da iktidarı ve gücü temsil eden erkek egemenliğini sorgulamaya yönelmektedir. Türkiye’de 1980 sonrası önemli bir etkinliğe ulaşan ve “feminist hareket” olarak adlandırılan kadın hareketi, “erkek egemen toplum” söyleminin kullanılmasını oldukça yaygınlaştırmış, başta kamuoyunu olmak üzere gelenekselci nitelikleri ağır basan kadın gruplarını ve sendikal örgütleri etkilemiştir²⁷⁸.

²⁷⁶ Yıldız, s. 45.

²⁷⁷ Toksöz ve Sayılan, s. 439.

²⁷⁸ Meryem Koray, “Türkiye Kadın Hareketinin Soru ve Sorunları”, ”, **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, T.İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, Ekim 1998, s. 361.

Sendikalar açısından önemli ikinci etken, uluslararası sendikal kuruluşlarla yürütülen ilişkilerde kadınların yönetim kademelerinde temsil edilmemesinin yarattığı sıkıntıdır. Az ya da çok kadın üyeleri olmasına karşın hiç kadın üye olmamasından ötürü eleştiriye uğrayan erkek sendikacılar, en azından görünümü kurtarmak için bazı kadınların yönetici seçilmesine ve sendikalarda Kadın Komisyonu gibi oluşumların ortaya çıkmasına taraftar olabilmektedirler²⁷⁹.

Son yıllarda, sendikaların kadınların talepleri yönünde, çeşitli biçimlerde kadınların bir araya geldikleri, eğitim seminerleri ve kurultaylar düzenlenmekte ve kadın komiteleri oluşturmaktadırlar. Bu etkinlikler, büyük ölçüde uluslararası sendikaların etkisiyle yapılmaya başlamıştır. Eğitim seminerleri konusunda, sendikalarda uygulanan eğitim çalışmalarının iki yönlü olduğunu söylemek mümkündür. Bir yandan kadın işçilere sendika konusunda eğitim verirken, diğer yandan da kadınların çalışma yaşamından kaynaklanan sorunlarını dile getirmeleri sağlanmaktadır. Bu iki yönlü çalışma hem kadınların sendikayı tanımlarını hem de kadınların özgün sorunlarının öğrenilmesi ve çözüm üretilmesi için yararlı olmaktadır²⁸⁰.

Türkiye’de, cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve sendikanın güçlenmesine katkı sağlayacağı düşüncesinden hareketle EĞİTİM-SEN, kadın eğitiminin düzenli ve yaygın olarak yürütülmesini planlamıştır. Merkezi düzeyde yürütülen eğitim etkinliklerinin şubelere yayılması ihtiyacı, sendikanın kadın eğitimcilerin yetiştirilmesi ihtiyacını da ortaya çıkarmıştır. Eğitim yoluyla sendika üyesi kadınların güçlendirilmesi ve karar mekanizmalarında daha fazla kadının görev alması teşvik edilerek, sendikal ve politik bilinçlerinin gelişiminin sağlanması, sendikayla iletişimlerinin geliştirilerek örgütsel olarak bütünleştirilmeleri, cinsiyetçiliğe karşı mücadele yöntemlerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla “Kadın Eğitimciler Eğitimi Projesi” hazırlanmıştır. 2002–2003 tarihleri arasında gerçekleştirilen bu çalışmada, 38 kadın eğitimci yetiştirilmiştir. Küreselleşme ve kadın emeği, eşitlik için sendikal politikalar, cinsiyet ayrımcılığını tanıma, kadınların sendikayla bütünleşmesi için politikalar, çalışan kadınların işte ve evde karşılaştığı sorunlar,

²⁷⁹ Toksöz ve Sayılan, s. 439.

²⁸⁰ Yıldız, s. 48.

işyerinde cinsel taciz konuları proje kapsamında yer alan konulardan sadece bazılarıdır²⁸¹.

Kadın Komisyonları konusunda ise, kadın komisyonlarının varlık bulduğu ve daha aktif çalıştığı bazı sendikalar kadınların sayıca azınlıkta olduğu sendikalardır. Kadınların sayılarının fazla olduğu işkollarında örgütlü sendikalarda ise böyle bir hareketlilik yoktur. Belki bunun gerisinde kadınların hareketlenme potansiyelinin bu sendika yönetimleri açısından daha fazla riziko taşıması olasılığı yatmaktadır²⁸².

Türkiye'nin mevcut istihdam yapısı, kadın işgücünün istihdamdaki payının düşük olması ve çalışan kadınların önemli bir kısmının kayıt dışı çalıştırılması sendikalaşmanın önünde ciddi engeller oluşturmaktadır. Ayrıca çoğu zaman kadınların, aile sorumluluklarını tek başlarına taşımak zorunda kalmaları ve sendikaların değişmeyen erkek egemen yapıları da kadınları sendikalardan uzaklaştırmaktadır.

Sendikaların kadınlara, kadınların da sendikalara ihtiyacı vardır. Bu konuda sendikaların üzerine düşen görev, kadın işgücü üzerine daha fazla eğilmek ve gündemlerinde kadın politikalarına yer vermektir. Böylece hem kadın işgücü sosyal hak ve çıkarlarını savunacak bir örgütlenmeden yoksun kalmayacak hem de sendikalar üye sayılarını arttırarak daha güçlü bir konumda olacaklardır.

²⁸¹ "Eğitim Sen'de Neden Kadın Sekreterliği", <http://www.egitimsen.org.tr/index.php?yazi=412> (22.01.2009).

²⁸² Yıldız, s. 49.

SONUÇ

Geçmişten günümüze kadar süregelen kadın işgücü sorunları, toplumsal bir sorun haline gelmiştir. Kadın emeğinin bu kadar değersizleştirilmesinin altında cinsiyet temelli yaklaşımlar yatmaktadır. Bu yaklaşımları destekleyen yeni liberal politikalar, kadın işgücünün işgücü piyasalarındaki niteliğini, statüsünü ve rolünü önemli ölçüde etkilemiştir.

Kadının, işgücü piyasalarında ucuz işgücü olarak değerlendirilmesi, kadınların erkeklere oranla daha düşük ücrete çalıştırılmaları, uzun dönemli bir güvenceden yoksun olmaları, ekonominin durgun olduğu dönemlerde ya da ekonomik krizlerde işverenin işten çıkartabilme potansiyeli en yüksek işgücü grubunu oluşturmaları hemen hemen tüm toplumlarda gözlemlenebilen sorunlardır.

Diğer taraftan kadınların eğitim düzeyinin, erkeklere oranla düşük olması önemli bir sorunu teşkil etmektedir. Günümüzde bu sorun halen aşılabilmiş değildir. Özellikle de kırsal bölgelerde kız çocuklarının eğitime karşı olan toplumsal değer yargıları etkisini göstermeye devam etmektedir. Bunun yanı sıra ekonomik güçlük içinde bulunan ailelerin, okul çağındaki çocuklarından erkek çocukların okutulmasına öncelik tanınması da cinsiyet ayrımcılığının göstergesidir. Aynı zamanda kızların evde çalıştırılarak aileye ek gelir sağlama düşüncesi de kız çocuklarının eğitim düzeylerini düşürmektedir. Uluslararası kuruluşlar bu konuyla ilgili olarak önemli çalışmalar yürütmektedirler. Örneğin, UNICEF'in çalışmaları bu doğrultudadır. Bununla birlikte, kız çocuklarının eğitimi konusunda düzenlenecek yardım kampanyalarında, medyanın desteği ile geniş kitlelere ulaşabilmek önem arz etmektedir.

İşgücü piyasasında belirli işkolları ve meslekler kadınlar için önceden belirlenmiştir. Kadınlar kimi zaman kendi istekleri dışında, kendileri için önceden belirlenmiş işlerde çalışmaktadırlar. Bu bağlamda işgücü piyasalarında, toplumsal cinsiyete göre işlerin ayrıştığı da söz konusu olmaktadır. Örneğin, hemşirelik, sekreterlik gibi işler kadın mesleği olarak görülmektedir. Kadınlar fiziksel

özelliklerinden dolayı erkeklere göre daha duygusal ve uysal olduklarından feminen meslekleri tercih etmektedirler. Diğer bir ifade ile az para kazanılan ya da kariyer yolu baştan kapalı olan mesleklerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Kadınlar, işe alınma ve yerleştirme aşamalarında da eşitsizliklere uğramaktadırlar. İşverenlerin, kadınları işe alma aşamasında yönelttiği sorular cinsiyet ayrımcılığını ön plana çıkarmaktadır. Kadının evli olup olmaması, çocuğunun olması ya da çocuk yapmayı düşünüp düşünmediği gibi sorularla işverenler, kadınların özel hayatlarına müdahale etmektedirler. İşverenler kadınları işe aldıktan sonra da kadınların kariyer yollarında ilerlemelerinde, yönetici konumuna yükselmelerinde engel teşkil edebilmektedirler.

Çalışma hakkı sadece erkeklere tanınmış bir hak değildir. Çalışma hakkının kadın erkek ayrımı gözetmeksizin tüm insanlara eşit bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Sadece cinsiyet bazında değil, ırk, din, dil açısından da bireyler iş veya meslek edilmesinde muamele eşitliğine tabi tutulmalıdır. Uluslararası sözleşmelerde, tavsiyelerde ve direktiflerde kadın çalışanlara karşı işlem eşitliği konusu yer almıştır. Ancak bu düzenlemeler çoğu zaman kağıt üzerinde kalmakta, uygulamada yetersiz olmaktadır. Bu konudaki yasal düzenlemelerin daha geniş kapsamda yeniden düzenlenmesine ihtiyaç vardır. İşlem eşitliğine aykırı davranışlar gerektiğinde devletin yaptırım gücünü işverenlere karşı kullanması gerekmektedir.

Tüm bu sorunlarla birlikte işgücü piyasalarında yer almaya çalışan kadınlar, kadın olmasından dolayı taşıdığı birçok sorumluluğu da yerine getirmeye çalışmaktadırlar. İyi bir ev kadını olma ile iyi bir çalışan olup kariyerlerinde ilerleyebilme düşüncesi arasında kalan kadınlar, çoğu zaman kariyerlerinde bir duraklama dönemi yaşayabilmektedirler. Bu konudaki başlıca yardımcıları ise eşleri ve aileleri olacaktır. Ataerkil yapılarda her ne kadar eşlerin ev işleri konusunda kadınlara yardımcı olması ve kadınların çalışma yaşamında yer alması için eşlerini teşvik etmeleri zor gözüktüğü de kadınların bu konuda ısrarcı ve baskın olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra bakılacak çocuk sayısını azaltmak, sorumluluklarını hafifletebilecek bir unsur olacaktır. Diğer bir taraftan devletin sosyal sorumluluk

çalışmaları altında oluşturacakları çocuk bakım evleri, kadın çalışanların çocuklarını bırakabilecekleri güvenli ortamlar olacaklardır.

Kadın işgücünün, çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları gidermek için, uluslararası kuruluşlar yapmış oldukları yasal düzenlemelerle, taraf devletlerin eşitlik politikalarına yön vermişlerdir. Sosyal adalete ve sosyal refaha önem veren ülkelerde, eşitlik politikaları, ülke mevzuatlarında geniş kapsamlı olarak yer almıştır. Çalışma barışının ve huzurunun, sosyal adaleti ve sosyal refahı sağlayacağına inanan devletler, cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik politikaların uygulanmasında daha hassas davranmışlardır. Diğer taraftan eşitlik politikalarının uygulanması, ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeylerine, sosyal ve kültürel yapılarına göre de farklılık göstermektedir. Örneğin gelişmişlik düzeyi yüksek olan Batı ülkelerinde, kadının çalışma hayatında karşılaştığı eşitsizlikleri gidermeye yönelik çalışmalara daha çok yer verilmektedir. Aynı zamanda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik çalışmalarda da gösterdikleri özen dikkat çekmektedir.

Kadın işgücünün sorunlarını çözümlenmeye yönelik ne kadar yasal düzenleme yapılırsa yapılsın önemli olan bu düzenlemeleri çalışma yaşamında uygulayabilmektir. Asıl zorluk bu aşamada ortaya çıkmaktadır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, en azından asgari çalışma standartların sağlanması önem arz etmektedir. Ayrıca yasaların, çalışma ortamlarında ne ölçüde uygulandığının tespitini yapan denetim mekanizmalarının da önemi büyüktür. Bu doğrultuda denetim mekanizmalarının tespitlerini, hakkaniyet esasına bağlı olarak yapmaları gerekmektedir.

Sosyal bir devlet olmanın gereği olarak devletin, çalışma yaşamında kadın işgücü sorunlarını çözümlenmeye yönelik oluşturduğu politikaların başarılı olabilmesi, devletin sorunları iyi tespit edebilmesine bağlıdır. Bu bağlamda kadın işgücünün çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları dile getirebileceği demokratik ortamlara ihtiyaç vardır. İşgücü piyasalarında erkeklere oranla güçsüz durumda olan kadınların, kendilerini daha güçlü hissedebilecekleri, hakları konusunda bilinçlenecekleri ve sorunlarını açıkça dile getirebilecekleri kuruluşlar içinde

örgütlenmeleri bu demokratik ortamın sağlanmasına yardımcı olacaktır. Genellikle örgütlenme biçimleri sendikalaşma şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Sendikalar, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi amacı ile kurulmaktadır. Kadın-erkek ayrımı gözetmeksizin tüm üyelerinin haklarını koruyan ve çıkarlarını savunan sendikalar, endüstri ilişkilerinin vazgeçilemez sosyal taraflarından biridir.

İşgücü piyasalarında kadın işgücü sayısının artmasına karşılık, kadınların sendikalaşma oranları da artmış ancak yeterli düzeye ulaşamamıştır. Enformel ekonominin büyümesi güvencesiz işlerde çalışanların sayısını arttırmıştır. Kadın işgücünün çoğunun enformel ekonomide kayıt dışı çalıştırıldığı söz konusu iken, kadın işgücü için sendikalaşma oranlarının neden düşük olduğu sorusu kısmen cevap bulmaktadır. Enformel ekonomi içinde birçok haktan yoksun kalarak çalışmak zorunda kalan kadınlar, haklarını ve menfaatlerini koruyacak sendikal faaliyetlerden de faydalanamamaktadırlar.

Günümüzde kadınların sendikaya, sendikaların da kadınlara ihtiyacı olmasına karşın kadın ile sendika arasında bir bütünleşme sağlanamamıştır. Bütünleşememenin tek sebebi tabii ki sadece enformelleşme değildir. Sendikal faaliyetlerinin erkek işi olduğu yönündeki düşünceler, geleneksel değer yargıları, kadın işgücünün ilgisizliği ve kadın işgücünün aile içindeki sorumluluklarından dolayı sendikal faaliyetlere zaman ayıramaması da kadın işgücünün sendikal faaliyetlere yeterli düzeyde katılmamasındaki diğer etkenlerdir.

Kadın işgücünün sendikalaşma oranlarını arttırabilmek için, sendikaların kadın işgücünü teşvik edecek politikalar oluşturması gerekmektedir. Sendikalar, kampanyalar düzenleyerek, “Kadının yeri evidir” düşüncesinin yıkılmasını sağlamalıdır. Düzenli olarak yapılacak kadın konferansları da bu konuda etkili olacaktır. Bu konferanslarda eşitlik politikalarına yer verilmeli ve güncel sorunlar tartışılabilir. Sendikaların genel toplantılarında olması gerektiği gibi

konferanslarda da kadın işgücünün geniş katılımını sağlayabilmek için, toplantı yerinin ve zamanının kadınlara uygun olması gerektiğine de dikkat edilmelidir.

Kadın işgücünün sendikal faaliyetlere katılma veya katılmama nedenlerine yönelik oluşturulacak anket çalışmaları da istatistiksel veriler elde etmek açısından faydalı olacaktır. Güncel verilerin elde edilmesi için bu tür çalışmalara önem verilmesi gerekmektedir.

Sendikalarda kadın işgücü sorunlarını en iyi şekilde dile getirecek olanlar yine kadınlar olacaktır. Bu bağlamda sendikaların yönetim organlarındaki kadın sayısı da arttırılmalıdır. Sendika tüzüklerinde, yönetim organlarındaki kadın sayılarına yönelik kota uygulamasının getirilmesi bu konuda faydalı olacaktır.

KAYNAKLAR

ACAR, Ahmet Cevat. Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Personel Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul, 1992.

ADAKALE DEMİRHAN, Fatma Elif ve Münir Ekonomi. “Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler”, **İTÜ Dergisi/d Mühendislik**, Cilt:4, Sayı:5, Ekim 2005.

AKAN, Elif. Kadının İşgücü Piyasasındaki Durumu ve Sendikalaşma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Teorisi Anabilim Dalı, İstanbul, 1996.

AKDEMİR, Nevra ve Özlem Tezcek. “Alternatif Kadın Örgütlenmelerine Doğru: Sendikaların Kadın Yüzü”, **İktisat Dergisi**, Sayı:469, Ocak 2006, ss. 53-61.

AKTÜRK, Songül. “İşgücünün Küreselleşmesi”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2,
[http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=65&inc=arc&cilt=3&sayi=2&year=2001\(16.12.2007\)](http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=65&inc=arc&cilt=3&sayi=2&year=2001(16.12.2007)).

ALDEMİR, Ceyhan, Alpay Ataol ve Gönül Budak. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, 4.Baskı, İzmir, 2001.

ATALAY, N.Aylin. “Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri”, **20.Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Editör Oya Çiftçi, Yayın No: 285, 1.Basım, Kasım 1998, ss. 237-302.

AYDEMİR, Murteza. **Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları**, Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları:12, 1.Baskı Şan Ofset/İstanbul, Haziran 2001.

AYTAÇ, Serpil. “Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu”, **Prof.Dr.Nusret Ekin’e Armağan**, ss.905-914

www.iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekim/5/02.pdf (04.05.2008).

AYTAÇ, Serpil, Mustafa Sevüktekin, Özlem Işığışık, Nuran Bayram, Selver Yıldız ve Yasin Eryiğit. **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002.

BACAK, Bünyamin ve Levent Şahin. “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler”,

<http://www.iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/18.pdf> (09.03.2008).

BAYPINAR, Başar. “İşyerinde Cinsel Taciz”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:5, Sayı:2,

http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=137&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003, (20.04.2008).

BOLCAN, Aybike Elif. Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul, 2006.

BULUTAY, Tuncer. **Kadın İstihdamı, İstihdam ve Eğitim Projesi İşgücü Piyasası Bilgisi**, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, 2000.

ÇAKIR, Özlem. “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1,

http://www.isgucdergi.org/index.php?p=arc_view&ex=95&inc=arc&cilt=3&sayi=1&year=2003 (23.02.2008).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, Ekim 2006, Sayı:17, “Komisyonun Çalışma ve Aile Yaşamı Arasında Denge Bulma Arayışı”, ss.7-8, http://ab.calisma.gov.tr/bultenler/csgb_ab_bulten17.pdf (08.06.2008).

CAM, Erdem. “Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar”, **Çelik İş Sendikası Yayın Organı**, Yıl:3, Sayı:11, ss. 1-8.

ÇAVDAR, Tevfik. **Türkiye İşçi Sınıfı Tarihinden Kesitler**, Nazım Kitaplığı:29, 1.Baskı, İstanbul, Ağustos 2005.

CEVGİN GÖÇ, Nesrin. Küreselleşme Bağlamında Devletin Değişen Rolü ve Çalışma Hayatına Etkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, , İzmir, 2004.

ÇOLAK, Ömer Faruk ve Cem Kılıç. **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği**, Türk İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul, 2001.

ÇOŞKUN, Nihal. “İş Hayatında Kadın Erkek Eşitliği”, **Çelik-İş Sendikası**, http://www.celik-is.org/egitim/dergi/dergi-18/63-72_sayfalar.pdf (07.07.2008).

ÇOŞKUN, Solmaz. İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni Bir İş Kanunu Sempozyumu, **TİSK Yayınları**, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1100> (17.03.2007).

DEMİR, Fevzi. **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir, Eylül 2003.

DEMİR Nesrin ve İ.Alper Arısoy. “Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt 7 Sayı:2, 2007, ss.715-733.

DEMİR BİLEK, Sevda. “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar** 2007, Cilt:44, Sayı:511, ss. 12-27.

DİSK Birleşik Metal İşçileri Sendikası, **Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri**, Birleşik Metal-İş Yayınları, No:01/2003, İstanbul, Mart 2003.

“Dünyayı Taşıyan Kadınlar”,

http://www.havais.org.tr/_dosyalar/icerik/dunyayi_tasiyan_kadinlar.pdf(17.01.2009).

ECEVİT, Yıldız. “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeği’nin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, T.İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, Ekim 1998, ss.267-284.

ECEVİT, Yıldız. “Türkiye Sanayinde Kadın İşgücü: Saptamalar ve Öneriler”, **Kadın ve Sosyal Ekonomik Gelişme**, T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1992, ss. 30-37.

“Eğitim Sen’de Neden Kadın Sekreterliği”,

<http://www.egitimsen.org.tr/index.php?yazi=412> (22.01.2009).

ERCAN Fuat ve Şemsa Özar. “Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış”, **Toplum ve Bilim Dergisi**, Sayı:86, 2000, ss.22–71.

ERDUT, Tijen. “Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:18, Sayı:4, Kasım–2003, ss. 8–35.

ERDUT, Tijen. “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:6, Cilt:3, 2005, ss. 11–49.

ERDUT, Zeki. **Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye**, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir, 2003.

ERGÜDER, Başak. Türkiye’de Kadın Emeği’nin Değişen Yapısı:Enformel Kesimde Kadın Emeği ve Kadın Emeğine Talep, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul, 2006.

FİDAN, Fatma. “Kapitalizmin Gelişme Sürecinde Kadının Çok Yönlü Konumu (Medya Örneği)”, <http://www.bilgi.8k.com/2000/fidan.pdf> (30.09.07).

Gender Income Distribution Of Top Earners in Asx200 Companies 2006 Eowa
Census Of Women in Leadership,
http://www.eowa.gov.au/Australian_Women_In_Leadership_Census/2006_Australian_Women_In_Leadership_Census/Top_Earner_Report/FINAL_REPORT.pdf
(17.05.2008).

GÖKBAYRAK, Şenay. “Uluslararası Göçler ve Kadın Emeği”, **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı:86, 2006, <http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=34> (21.12.07).

GÖKDEMİR, Aysel. Türkiye’de Kadın İşgücü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul, 1992.

GÜRDAL, Duygu. Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana, 2006.

GÜZEL Ali ve Ali Rıza Okur. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, 10.Basım, İstanbul, 2004.

HUFTON, Olwen. “Kadınlar, İş ve Aile”, **Kadınların Tarihi**, Çev.Ahmet Fethi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Cilt:3, İstanbul, 2005, ss. 25–52.

HUMPHRIES, Barbara. “Kadın ve Kapitalizm”,
<http://www.sendikanet.org/sendikanet-yazilar/htm> (30.09.07).

“ITUC Kadın Komitesi 1.Toplantısı”,
http://www.kesk.org.tr/index.php?Itemid=119&id=397&option=com_content&task=view (15.08.2008).

İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu** Yayın No:231, Nisan 2003,
http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=37 (09.03.2008).

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, http://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html
(17.02.2008).

KA-DER. **Kadın Sorunlarına Çözüm Arayışı Kurultayı**, İstanbul, 2004.

“Kadın ve Erkek Eşitliği Yol Haritası 2007 Yılı Raporu”, **TİSK İşveren Dergisi**, Nisan 2007, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1683&id=86
(08.06.2008).

Kadınlar ve Gençler, “AB Üye Devletleri Kadın İstihdamı Oranındaki Artışı Nasıl Sağladı?”, **TİSK İşveren Dergisi**, Mayıs 2007,
http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1724&id=87 (31.05.2008).

“Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar”,
http://ses.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=110&Itemid=34
(15.08.2008).

KAPAR, Recep “Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar”,
Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:12, 2007/1, ss. 83–117.

KAPLAN ZIRHLI, Selgin. “Petrol İş’te Sayılarla Kadın”, **Petrol-İş Dergisi**, Sayı:17, Aralık 2005, ss. 5–6.

KARATAŞ, Hülya. İktisadi Hayatta Kadın ve Sorunları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, , İstanbul, 1989.

KIREL, Çiğdem. “Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2007, ss.317–334.

KOCA, Günay. “Sendikalarda Neden Daha Aktif Olmayalım?”, **2000’e Girerken Çalışma Yaşamında Kadın**, DİSK Birleşik Metal İş Yayınları, Panel Nisan 1999, İstanbul, ss.12–16.

KOCACIK, Faruk ve Veda B.Gökkaya. “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, 2005, ss. 195–219.

KORAY, Meryem. “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:25, Sayı:1, Mart 1992’den Ayrı Bası, ss. 93–122.

KORAY, Meryem. **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi Yayınları Bursa, 2000.

KORAY, Meryem. “Türkiye Kadın Hareketinin Soru ve Sorunları”, ”, **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, T.İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, Ekim 1998, ss. 361–375.

KORAY, Meryem, Sevda Demirbilek ve Tunç Demirbilek. **Gıda İşkollarında Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Aralık 1999.

KUŞAKSIZ, Aysel. “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:13, Sayı:2, 2006, ss. 19–29.

KÜÇÜKALP, Derda. “Anlamlandırılan Bir Varlık Olarak İnsan”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&cilt=1&ex=88&inc=arc&sayi=1&year=2003 (03.11.2007).

KÜMMETOĞLU, Belkıs ve Nilgün Çağa. “Çalışan kadınlar ve küreselleşme”, Eylül 2000, ss. 56–65, <http://www.tusiad.org/yayin/gorus/44/17.pdf> (02.12.2007).

LORDOĞLU, Kuvvet, Nurcan Özkaplan ve Mete Törüner. **Çalışma İktisadı**, 3. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1999.

MAHIROĞLULLARI, Adnan. “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, **C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, ss. 161–190.

MARX, Engels ve Lenin. **Kadın ve Aile**, Çev.Arif Gelen, Sol Yayınları, Ankara, 2002.

MEDA, Dominique. **Emek, Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2004.

NAKTİYOK, Atılhan ve Ömer Faruk İşcan, “İşgörenlerin Evde Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı:6, 2003, ss. 53-72.

ODAMAN, Serkan ve Erdem Erdenk. “Küreselleşme ve Rekabet Açısından Toplu Çalışma İlişkileri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:17, Sayı:3, Şubat–2002, ss. 47–55.

OPITZ, Claudia. “Geç Ortaçağ’da Yaşam”, **Kadınların Tarihi**, Çev.Ahmet Fethi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Cilt:2, İstanbul, 2005, ss. 255–300.

ÖRÜCÜ, Edip, Recep Kılıç ve Taşkın Kılıç. “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonunda Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, **Yönetim ve Ekonomi**, Yıl:2007, Cilt:14, Sayı:2, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.,ss.117-135.

ÖZBEY, Funda Rana. “Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları”, <http://www.econturk.org/Turkiyeekonomisi.kadın.doc> (21.10.2007).

ÖZÇER, Sema. “İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)”, **TİSK İşveren Dergisi**, Mayıs 2007, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1730 (01.01.2009).

ÖZDEMİR, Erdem. “İşyerinde Cinsel Taciz”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:11, ss. 83–96.

PALAZ, Serap. “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, ss. 87–109, <http://sbe.balikesir.edu.tr/dergi/edergi/c6s9/makale/c6s9m5.pdf> (30.10.08).

PIPONNIER, Françoise. “Kadınların Dünyası”, **Kadınların Tarihi**, Çev.Ahmet Fethi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Cilt:2, İstanbul, 2005, ss. 305–315.

PUR, Necla. “Türkiye’de Kadın İşgücü ve Sorunları”, **Kadın ve Sosyal Ekonomik Gelişme**, T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1992, ss. 23-29.

SELAMOĞLU, Ahmet. **İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1995.

Sendikalar İçin Küreselleşme Rehberi 2, “Uluslararası Sendikal Yapı”, http://www.havais.org.tr/_dosyalar/icerik/Sendikalar_icin_kuresellesme_rehberi_2ocr.pdf (17.01.2009).

SENYEN-KAPLAN, Emine Tuncay. **Kadın İşçinin İş ilişkisinden Doğan Hakları ve Korunması**, Ankara 1999.

SEZGİN, İlhan. “Kadın İstihdamının Arttırılmasında Mesleki Eğitimin Rolü”, **TİSK Yayınları**, Ocak 2006, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1357&id=72 (24.05.08).

SOLMUŞ, Tarık. “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (MOBBING), **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=245&inc=arc&cilt=7&sayi=2&year=2005 (20.04.2008).

Sosyal Araştırmalar Vakfı 2004 Yazıları, “Toplumsal Vicdanda Görünürlükten Kamusal Alanda Görünürlüğe: Ev-Eksenli Çalışan Kadınlar”, http://www.sav.org.tr/Almanak_yazilar%5CEMEK_2004_A_TURKUN.htm (19.01.2009).

SOYSAL, Tamer. Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler, **Kamu-İş Dergisi**, C: 8, S: 4/2006.

ŞEN, Sabahattin. “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kasım 1999-Şubat 2000, ss. 24-55.

T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi, Ağustos 1999.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği**, Aralık 1999.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. **İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı**, Ağustos 1999.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. **Kırsal Alan Kadının İstihdama Katılımı**, Şubat 2000.

T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, **Politika Dokümanı Kadın ve Ekonomi**, Ankara, 2008,

<http://www.ksgm.gov.tr/politika%20dokumanlari/ekonomi.pdf> (08.01.2009).

T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri**, <http://www.ksgm.gov.tr/tcg/3.pdf> (04.01.2009).

TEZCAN, Mahmut. **Sosyolojiye Giriş**, Gelişim Dizgi, 4.Baskı, Ankara, 1995.

TINAZ, Pınar. “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:11, 2006/4, ss. 13–28.

TİSK Duyurular 07.01.08. “Kadınların Yönetimdeki Payında Özel Sektör AB’yi Yakaladı, Kamu Sıfır Aldı”,

<http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=2715> (17.05.2008).

TİSK Yayınları. “OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler”

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=2698> (23.03.2008).

TOKOL, Aysen. “Kadın ve Sendika Niçin Bütünleşmiyor?” , **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, Cilt:18 Sayı:170, ss. 19–23.

TOKOL, Aysen. “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, Sıra:1, No:18, Yıl:2003, <http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003> (21.12.2008).

TOKSÖZ, Gülay. “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım”, ss. 439–454 http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/49/3/34_gulay_toksoz.pdf (01.08.2008).

TOKSÖZ, Gülay, Alev Özkazanç ve Bedriye Poyraz. “Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet”, **Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi**, Ankara, 2001, <http://kasaum.ankara.edu.tr/gorsel/dosya/1095679034kal.doc> (02.12.2007).

TOKSÖZ, Gülay ve Fevziye Sayılan. “Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar”, ss.297–306. www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/53/1/17_gulay_toksoz_fevziye_sayilan.pdf (01.08.2008).

TOKSÖZ, Gülay ve Seyhan Erdoğan. **Sendikacı Kadın Kimliği**, İmge Kitabevi Yayıncılık, Ankara, Kasım 1998.

Türkiye’de Emek Piyasasında Kadınların Durumu, Türk-İş Raporu, 2005.

TÜİK 2006 Kazanç Yapısı Anket Sonuçları, “Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Ortalama Çalışma Süreleri ve Aylık Ortalama Brüt Ücret”, http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=27&ust_id=8 (04.01.2009).

TÜRKTAN, Gülден. “II. Oturum AB ve Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engeller ve Çözüm Önerileri”, **Kadın İstihdamı Zirvesi**, TİSK Yayınları, İstanbul, 10–11 Şubat 2006.

UÇKAN, Banu. “Sendikalararası Rekabet Politikalarında Yeni Arayışlar”, **Nusret Ekin’e Armağan**, Ankara, 2002, ss. 751–766.

iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekim/3/17.pdf (18.01.2009).

URHAN, Betül. “Sendikalar da Kadının Adı Yok”, **Petrol İş Dergisi**, Sayı:21, Kasım 2006, ss. 20–21.

UZUN, Gizem. Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Uygulama, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana, 2005.

W.SCOTT, Joan. “Kadın İşçi”, **Kadınların Tarihi**, Çev.Ahmet Fethi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Cilt:4, İstanbul, 2005, ss. 374–397.

YANKIN, F.Bilal. Çalışma Hayatında Kadınlar ve Çalışan Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, , İstanbul, 1989.

YAPI-YOL SEN, Eşitlik İçin Eşitlik Haklarımızı İstiyoruz Kampanyası, www.yapiyolsen.org/index.php?option=downloads&task=download&id=7 (23.01.2009).

YAPRAK, Şenol. Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Eko. Ve End. İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul, 2003.

YAVAŞI, Mahmut. “Avrupa Birliği’nde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Engellenmesi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kasım 2002/ Şubat 2003, ss. 59–108.

YENİSEY, Kübra Doğan. “Kadın Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku’nun Avrupa Birliği Hukuku İle Olası Uyum Sorunları”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:6, Sayı:2, 2002, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/643.pdf> (07.08.08).

YEŞİLTAŞ, Mehmet. “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, ss.147-153.
<http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd13/sbd-13-14.pdf>
(26.04.2008).

YILDIRAK, Nurettin, Bülent Gülçubuk, Sema Gün, Emine Olhan ve Mehmet Kılıç. **Türkiye’de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları**, Tarım-İş, Ankara, Temmuz 2003.

YILDIRIM, Fatma. “İşyerinde Cinsel Taciz”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, Cilt:21, Sayı:201, ss. 61–72.

YILDIZ, Deniz. Sendikalarda Kadın, DİSK Tekstil İşçileri Sendikası Örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, İstanbul, 2007, s. 37.

YÜKSEL, İhsan. “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, 2004, ss. 47–58.

ZETKİN, Clara. **Kadın Sorunu Üzerine Seçme Yazılar**, Çev. İsmail Yarkın, İnter Yayınları, 3. Basım, 1996.

ZIRHLI KAPLAN, Selgin. “Petrol İş’te Sayılarla Kadın”, **Petrol-İş Dergisi**, Sayı:17, Aralık 2005, <http://www.petrol-is.org.tr/kadin/html/sayi17/sayilar.htm> (01.08.2008).

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

<http://www.newethic.org/homenet/home.html>

<http://www.stats.oecd.org>

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