

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

**EMNİYET TEŞKİLATINDA ÇALIŞAN
KADIN POLİSLERİN İŞ VE YAŞAM KOŞULLARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Kazım TAŞBAŞ

Danışman
Prof.Dr. Faruk SAPANCALI

2010

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Emniyet Teşkilatında Çalışan Kadın Polislerin İş ve Yaşam Koşullarının Değerlendirilmesi** ” 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

.../.../2010

Kazım TAŞBAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı ve Soyadı : Kazım TAŞBAŞ
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tez Konusu : Emniyet Teşkilatında Çalışan Kadın Polislerin İş ve Yaşam Koşullarının Değerlendirilmesi
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	<input type="radio"/>	OY BİRLİĞİ	<input type="radio"/>
DÜZELTİLMESİNE	<input type="radio"/>	OY ÇOKLUĞU	<input type="radio"/>
REDDİNE	<input type="radio"/>		

ile karar verilmiştir.

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

* 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"/>	Evet
Tez mevcut hali ile basılabilir.	<input type="radio"/>	
Tez gözden geçirildikten sonra basılabilir.	<input type="radio"/>	
Tezin basımı gerekliliği yoktur.	<input type="radio"/>	

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

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

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Emniyet Teşkilatında Çalışan Kadın Polislerin İş ve Yaşam Koşullarının
Değerlendirilmesi

Kazım TAŞBAŞ

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Emniyet Teşkilatında çalışan kadın polislerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların tespiti ile hizmet verimliliğine etkisini tespiti yönelik bu tez çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmada, toplumumuzda erkek mesleği olarak algılanan polislik mesleğinde kadın olmanın zorlukları, aynı zamanda çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar irdelenmiştir. Tez'in;

Birinci Bölümünde, Polislik Mesleği ve Çalışma Koşulları başlığı altında, Polis ve Polislik Mesleğinin tanımı, unsurları, gelişmiş ülkelerde gelişimi ve örgütlenmesinin yanında Türkiye'de gelişimi ve örgütlenmesi, gelişmiş ülkelerde ve Türkiye'de Polislerin çalışma koşulları incelenerek, genel anlamda bilgiler verilmiştir.

İkinci bölümde, Çalışma Yaşamında Kadın ve Sorunları başlığı altında, kadın ve toplumsal cinsiyet kavramının tanımına ve unsurlarına değinilmiş, toplumsal yapı içerisinde kadının oynadığı rollere ve toplumun kadından beklentilerine bakılarak, kadının toplumsal yapı içerisinde ve çalışma hayatında yaşadığı sorunlar ortaya konulmuştur.

Üçüncü Bölümde, Türkiye'de Kadın Polisler ve Sorunları başlığı altında, Türkiye'de kadın polislerin çalışma koşulları anlatılmış, mesleğe giriş, tayin,

atama, cinsiyete göre görevlendirme ve ücret konuları ile özlük hakları ve anneliğe ilişkin düzenlemelere değinilmiştir. Bu bölümde, kadın polislerin yaşadığı sorunlar aile hayatına, sosyal hayata ve çalışma hayatına ilişkin sorunlar olarak ortaya konulmuş ve nedenleri üzerinde durulmuştur.

Yine üçüncü bölümün sonunda, İzmir ilinde çalışan kadın polislerin çalışma şartlarının hizmet verimliliğine etkisine yönelik anket çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada çıkan sonuçlara göre, bazı yorum ve önerilerde bulunulmuştur.

Türk polis teşkilatında çalışan kadın polislerin sorunlarının, erkek meslektaşlarından çok farklı olmadığı, sorunların, kadın olmanın yanında polis olmaktan kaynaklandığı görülmektedir. Çalışma saatlerinin uzunluğu, ek mesai ücretlerinin yetersizliği, emekli maaşlarının düşük olması gibi genel sıkıntıların yanında, toplumsal cinsiyet anlayışıyla toplumumuzun kadına yüklediği görevlerin başında gelen ev işleri ile ilgilenmek ve çocuk bakımı görevlerinin aksaması gibi sorunların olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bunlarla ilgili çözüm önerileri getirilmektedir.

Anahtar Kelimeler : Polislik Mesleği, Kadın Polis, Toplumsal Cinsiyet
Kadın Sorunları, Polisin Sorunları

ABSTRACT
Master Thesis

**Evaluation of Policewomen's Working and Huing Conditions in Security
Organization**

Kazım TAŞBAŞ

**Dokuz Eylül University
Institute of Social Sciences
Department of Working Economy and Industrial Relations
Working Economy and Industrial Relations Program**

This thesis is builded in three parts which contains problems that woman police officers working in National Police Security Agency face in their working life, how to find out these problems and the affects of these problems on their productivity. In this labor, the difficulties to be a woman in police job which is perceived as a men's job in our society and at the same time the troubles that are faced in working life are examined. In the thesis,

In the First Part, under the title of Police Job and Working Conditions, the description of Police and Police Job, its elements, its progress and organization in the wealthy countries and in Turkey, furthermore the working conditions in wealty countries and in Turkey are examined and general information is given.

In the second part, under the title of Women In The Working Life and Their Problems, the meaning and the elements of woman and concept of social gender are mentioned. Looking at the roles of women have in the social life and expectations of society from women, the problems that women have in the social structure and working life are declared.

In the third part, under the title of Woman Police Officers in Turkey and Their Problems, the working conditions of woman police officers in Turkey are explained, their acquiescence to police job, assignment, appointment according

to their gender, payment subjects, employee rights and regulations about motherhood are mentioned. In this part, the problems of woman police officer's problems are mentioned as they are related to their family life, their social life and their working life, furthermore the reasons of the problems are examined.

At the end of the third part, a survey was made on women police officers working in İzmir which purposed to find out the affects of working conditions on their service productivity. According to the this survey, some critics and offers was made.

It's clear that, problems of woman police officers who serve in Turkish National Police are not too different from man police officers and these problems not only stem from being woman, but also stem from being police. In addition to the lenght of working hours, insufficiency of additional working payments, insufficiency of retirement payments, there are some other problems with the consideration of society about gender, the duties that our society gives to women taking care of houseworks, looking after children and some failures about children care. Furthermore, some solution offers about this problems are given.

Key Words : The Police Job, Woman Police, Gender, Problems of Women, Problems of Police Officers

İÇİNDEKİLER

EMNİYET TEŞKİLATINDA ÇALIŞAN KADIN POLİSLERİN İŞ VE YAŞAM KOŞULLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

YEMİN METNİ	II
TUTANAK	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VIII
KISALTMALAR	XII
TABLolar LİSTESİ	XIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

POLİSLİK MESLEĞİ VE POLİSİN ÇALIŞMA KOŞULLARI

I. POLİS VE POLİSLİK MESLEĞİ	4
A. Tanım	4
B. Unsurları	7
1. Kamu düzenini ve huzuru sağlamak,	7
2. Suçların Önlenmesi,	9
3. Suçların Araştırılması ve Suçluların Yakalanması,	10
4. Silahlı Bir Kuvvet Olması	12
5. Kendine Özgü Vasıflar ve Eğitim Gerekliliği	12
II. POLİSLİK MESLEĞİNİN GELİŞİMİ VE ÖRGÜTLENMESİ	14
A. Gelişmiş Ülkelerde Polislik Mesleği	14
1. Gelişimi	14
2. Hukuki Statüsü ve Örgütlenmesi	21
B. Türkiye’de Polislik Mesleği	24
1. Gelişimi	24
a. Eski Türklerde	24
b. Osmanlı Döneminde	26
c. Cumhuriyet Döneminde	30

2. Türkiye’de Polis Teşkilatının Örgütlenmesi	35
a. Hukuki Statüsü	35
b. Teşkilat Yapısı	36
i. Merkez Teşkilatı	36
ii. Taşra Teşkilatı.....	37
iii. Yurtdışı Teşkilatı	38
III. POLİSLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI	39
A. Gelişmiş Ülkelerde Genel Çalışma Koşulları	39
1.Çalışma Biçim ve Süreleri	40
2. Ücretler.....	43
3. Diğer Çalışma Koşulları.....	45
B. Türkiye’de Polisin Çalışma Koşulları	47
1. Çalışma Biçim ve Süreleri	47
2. Ücretler.....	51
3. Diğer Çalışma Koşulları.....	53

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE SORUNLARI

I. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI	57
A. Tanım	57
B.Unsurları	60
1.Eşitsizlik ve Ayrımcılık.....	60
2. Toplumsal Rol.....	63
II. TOPLUMSAL YAPIDA KADININ YERİ VE ROLÜ	65
A. Sosyo Ekonomik Yapı İçinde Kadın.....	66
B. Çalışma Yaşamında Kadın	68
C. Kısmi Süreli ve Tam Süreli Çalışma Biçimleri.....	69
1.Tarım Sektöründe.....	73
2. Sanayi Sektöründe.....	74
3. Hizmet Sektöründe.....	76
III. TOPLUMSAL YAPI İÇİNDE KADIN SORUNLARI	78
A. Genel Sorunlar	79

B. Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunlar	83
1. İş Bulma ve Kariyer	85
2. Eğitim ve Mesleki Eğitim	87
3. Ücretlendirme	90
4. Kayıt Dışı Çalışma	93
5. İş-Aile Çatışması	98
a. Ev İşleri	103
b. Çocuk ve Yaşlı Bakımı	106

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN POLİSLER VE SORUNLARI

I. TÜRKİYE'DE KADIN POLİSLERİN PROFİLİ VE ÇALIŞMA KOŞULLARI	113
A. Mesleğe Giriş ve Eğitim	115
B. Tayin, Atama ve Görevde Yükselme	116
C. Cinsiyete Göre Görevlendirme ve Ücret	119
D. Özlük Hakları ve Anneliğe İlişkin Düzenlemeler	120
II. KADIN POLİSLERİN YAŞADIĞI SORUNLARI	121
A. Aile Yaşamına İlişkin Sorunlar	121
B. Toplumsal Yaşama İlişkin Sorunlar	123
C. Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunlar	126
1. Ekonomik Sorunlar	126
2. Sosyo-Psişik Sorunlar	128
a. Tükenmişlik	128
b. Yabancılaşma	130
c. Stres	131
III. KADIN POLİSLERİN ÇALIŞMA ŞARTLARININ HİZMET VERİMLİLİĞİNE ETKİSİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA	134
A. Araştırmanın Problemi	134
B. Uygulamanın Amacı	134
C. Araştırmanın Önemi	134
D. Varsayım	134

E. Yöntem	135
F. Araştırmanın Evreni.....	135
G. Bulgular ve Yorum.....	136
SONUÇ	165
KAYNAKLAR	173

KISALTMALAR

a.g.e	Araştırılan Gözlemlenen Eser
a.g.m	Araştırılan Gözlemlenen Makale
a.g.r.	Araştırılan Gözlemlenen Rapor
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AK	Avrupa Komisyonu
APK	Araştırma Planlama Koordinasyon
ĐİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
DMK	Devlet Memurları Kanunu
EGM	Emniyet Genel Müdürlüğü
ETK	Emniyet Teşkilatı Kanunu
EUROPOL	Avrupa Birliği Polis Birliği
İ.C.P.C.	Uluslararası Kriminal Polis Komisyonu
İTERPOL	Uluslararası Polis Teşkilatı
İLO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İHAS	İnsan Hakları Evrensel Sözleşmesi
İHEB	İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
İİBF	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
P.M.Y.O.	Polis Meslek Yüksek Okulu
P.O.M.E.M.	Polis Meslek Eğitim Merkezi
P.V.S.K.	Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu
s.	Sayfa No

TABLÖLAR LİSTESİ

TABLO:1 2009 Yılı İkinci 6 Aylık Dilimde Polis Maaşları.....	52
TABLO:2 Kadının Çalışması Hakkındaki Düşünceler	82
TABLO:3 OECD Ülkelerindeki Kadın ve Erkeklerin Eğitim Düzeylerine Göre İşgücüne Katılım Oranları (25-64 Yaş).....	88
TABLO:4 Değişik Ülkelerde Resmi GSYH'nın Yüzdesi Olarak Kayıt dışı Ekonomi	96
TABLO:5 Değişik Ülkelerde Kentsel İstihdamın Yüzdesi Olarak Kentlerde Kayıt dışı Sektör İstihdamı	97
TABLO:6 Cinsiyete Göre Çocukla İlgili Düşünceler	110
TABLO 7: Türkiye'de Cinsiyete Göre Polis Sayıları Ve Oranı	114
TABLO:8 Kadın Polislerin Yaşlarına Göre İş Memnuniyeti Durumları.....	137
TABLO:9 Kadın Polislerin Yaşlarına Göre Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları	137
TABLO:10 Kadın Polislerin Yaşlarına Göre Ast-Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları	138
TABLO:11 Kadın Polislerin Yaşlarına Göre Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları	138
TABLO:12 Kadın Polislerin Yaşlarına Göre Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunları	139
TABLO:13 Kadın Polislerin Mezuniyet Durumuna Göre İş Memnuniyetinden Kaynaklanan Sorunları	139
TABLO:14 Kadın Polislerin Mezuniyet Durumuna Göre Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları	140
TABLO:15 Kadın Polislerin Mezuniyet Durumuna Göre Ast Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları	140
TABLO:16 Kadın Polislerin Mezuniyet Durumuna Göre Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları	141

TABLO:17 Kadın Polislerin Mezuniyet Durumuna Göre Çevre ve Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunları	141
TABLO:18 Kadın Polislerin Rütbelerine Göre İş Memnuniyetinden Kaynaklanan Sorunları	142
TABLO:19 Kadın Polislerin Rütbelerine Göre Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları	143
TABLO:20 Kadın Polislerin Rütbelerine Göre Ast Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları	143
TABLO:21 Kadın Polislerin Rütbelerine Göre Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları	144
TABLO:22 Kadın Polislerin Rütbelerine Göre Çevre ve Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunları.....	144
TABLO:23 Kadın Polislerin Görev Unvanlarına Göre İş Memnuniyetinden Kaynaklanan Sorunları.....	145
TABLO:24 Kadın Polislerin Görev Unvanlarına Göre Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları	146
TABLO:25 Kadın Polislerin Görev Unvanlarına Göre Ast Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları.....	146
TABLO:26 Kadın Polislerin Görev Unvanlarına Göre Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları	147
TABLO:27 Kadın Polislerin Görev Unvanlarına Göre Çevre ve Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunları	148
TABLO:28 Kadın Polislerin Kıdemlerine Göre İş Memnuniyetinden Kaynaklanan Sorunları	148
TABLO:29 Kadın Polislerin Kıdemlerine Göre Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları	149
TABLO:30 Kadın Polislerin Kıdemlerine Göre Ast Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları	149
TABLO:31 Kadın Polislerin Kıdemlerine Göre Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları	150
TABLO:32 Kadın Polislerin Kıdemlerine Göre Çevre ve	

Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunları	151
TABLO:33 Kadın Polislerin Görev Yerlerine Göre	
İş Memnuniyetinden Kaynaklanan Sorunları	151
TABLO:34 Kadın Polislerin Görev Yerlerine Göre	
Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları	152
TABLO:35 Kadın Polislerin Görev Yerlerine Göre Ast	
Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları	153
TABLO:36 Kadın Polislerin Görev Yerlerine Göre	
Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları	153
TABLO:37 Kadın Polislerin Görev Yerlerine Göre	
Çevre ve Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunları	154
TABLO:38 Kadın Polislerin Medeni Durumlarına Göre	
İş Memnuniyetinden Kaynaklanan Sorunları.....	155
TABLO:39 Kadın Polislerin Medeni Durumlarına Göre	
Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları	155
TABLO:40 Kadın Polislerin Medeni Durumlarına Göre	
Ast Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları	156
TABLO:41 Kadın Polislerin Medeni Durumlarına	
Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları	157
TABLO:42 Kadın Polislerin Medeni Durumlarına Çevre ve Yaşam	
Koşullarından Kaynaklanan Sorunları	157
TABLO:43 Kadın Polislerin Çocuk Sayılarına Göre İş Memnuniyetinden	
Kaynaklanan Sorunları	158
TABLO:44 Kadın Polislerin Çocuk Sayılarına Göre Kadın Olmaktan	
Kaynaklanan Sorunları	158
TABLO:45 Kadın Polislerin Çocuk Sayılarına Göre Ast Üst	
İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları	159
TABLO:46 Kadın Polislerin Çocuk Sayılarına Göre Çalışma Koşullarından	
Kaynaklanan Sorunları	159
TABLO:47 Kadın Polislerin Çocuk Sayılarına Göre	
Çevre ve Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunları.....	160
TABLO:48 Kadın Polislerin Eş Mesleklerine Göre İş Memnuniyetinden	

Kaynaklanan Sorunları	161
TABLO:49 Kadın Polislerin Eş Mesleklerine Göre	
Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları	161
TABLO:50 Kadın Polislerin Eş Mesleklerine Göre	
Ast Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları.....	162
TABLO:51 Kadın Polislerin Eş Mesleklerine Göre	
Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları	162
TABLO:52 Kadın Polislerin Eş Mesleklerine Göre Çevre ve Yaşam	
Koşullarından Kaynaklanan Sorunları	163

GİRİŞ

Polislik mesleği, insanların huzur ve güven içinde, mal ve can korkusu olmadan yaşayabilmeleri için mücadele eden görevlilerin, çok geniş bir alana yayılmış faaliyetlerinin bütünüdür.

Polis, görevi gereği toplumla çok sıkı ve sürekli bir etkileşim içerisindedir. Polisin toplumla iletişimi belirli bir kesimle veya sadece iletişim kurmak istediği kesimle sınırlı değildir. Genel önleme görevlerinde her kesimden insanla karşı karşıya kalan polis, işlenen suçların soruşturmasında ise, hiç kimsenin gitmek istemeyeceği arka mahallelere gider, toplumun dışladığı insanlarla ilişki kurar ve görevini yapmaya çalışır.

Polisin görev saatleri günün aydınlık zamanlarıyla sınırlı da değildir. Çalışma sistemine göre değişmekle birlikte, gece çalışması oldukça yaygın şekilde uygulanmaktadır. 12/24 olarak adlandırılan, bir gece, bir gündüz çalışma sistemi en yaygın olarak uygulanan sistemdir. Olağanüstü durumlarda ki, ülkemizde sıklıkla tekrarlanabilmektedir, bu sistem 12/12 sistemine dönüşerek, haftada bir gün izin kullanmak suretiyle, birinci hafta her gün gündüz, ikinci hafta ise her gün gece çalışması şeklinde uygulanmaktadır. Bu da oldukça yorucu ve yıpratıcı bir çalışma şeklidir.

Bir polis görevlisinin yaşamının temel gerçeği, ister erkek ister kadın olsun, toplumun geri kalanlarını, hayatlarını tehdit eden tehlikeden korumak için, kendisini tehlikeye atmaya hazır olmaktır. Polisin korkaklık, geri çekilme, kaçma hakkı yoktur. Bununla birlikte polisin temel görevi, olayları barışçıl yollarla çözmek, tatlıya bağlamak ve mümkün oldukça güç kullanımını en aza indirmeye çalışmaktır. Bu konuda yargı sistemi karşısında polisin ağır sorumlulukları vardır.

Polis, sürekli olarak hayatın güçlüklerle dolu yanıyla uğraşır. Polisin günlük iş yaşamında karşılaştığı insanlar, arkadaşlık yapmak isteyeceği insanlar değildir. Bu insanların ortamında bulunmak, onlarla bilgi paylaşımı sağlamaya çalışmak sıkıcı ve psikolojik gerginliği artırıcı karakterde işlerdir.

Bütün bunlarla birlikte çalışma ortamlarının yine her türden suçluların uğrak yeri olduğu, gürültülü ve çok da iyi tefriş edilmemiş mekânlar olduğu düşünüldüğünde, polislik mesleğinin neden erkek karakterli bir meslek olarak algılandığına ilişkin bir fikir oluşabilir.

Dünyanın her yerinde polislerin yaptıkları işler, karar verme ve yetki kullanma konusunda sahip oldukları ayrıcalıklara rağmen, statülerinin düşük olması temel bir çelişki oluşturmaktadır. Ülkemizde de Polis Teşkilatı, iki yüz bin'in üzerinde çalışanı, çok büyük lojistik imkânları ve kırsal olmayan bütün yerleşim birimlerindeki örgütlenmesiyle birçok bakanlıktan daha gelişmiş durumda olmasına rağmen, Genel Müdürlük statüsünde bulunmaktadır. Yetki ve sorumlulukların genişliğine rağmen statünün düşüklüğü uygulamada sorunlara yol açmaktadır. Bu konuda çalışmalar yürütülmekle birlikte halen elde edilmiş bir kazanım bulunmamaktadır.

Buraya kadar saydığım bütün unsurlar, yaptığım araştırmalarda en gelişmiş ülkelerde bile durumun farklı olmadığını göstermektedir. Polis görevlisinin statüsü her ülkede düşüktür. Çünkü fiziksellik, tehlike ve işe konu olan insanların durumu polisliğin itibarını azaltmaktadır. Aynı zamanda bu nedenler, kadınların polis olmaları önündeki engeller olarak da karşımıza çıkmaktadır.

Toplumumuzda kadına biçilen rol her ne kadar “ev hanımlığı” olsa da ekonomik şartlar dolayısıyla kadınlar çalışma hayatına atılmak zorunda kalmışlardır.

Son yıllarda ülkemizde artan kadın polis istihdamı, kadın polislerin sokaklarda ve geceleri değil, genellikle büro hizmetlerinde ve gündüz saatlerinde çalıştırılmalarının sonucu gibi görünmektedir.

Çalışma hayatı, anne ve eş olarak hayatını idame ettiren kadın için büyük fedakârlıklar gerektiren ikinci bir yaşam şeklidir.

Yukarıda ifade etmeye çalıştığımız nedenlerden dolayı genelde bütün polisler, özelde ise kadın polisler, çalışma yaşamlarında birçok sorunlarla karşılaşmaktadırlar.

Bu sorunları çalışma şartlarından kaynaklanan sorunlar, ailevi sorunlar, psikolojik ve toplumsal sorunlar olmak üzere gruplandırmak mümkündür.

“Türk Polis Teşkilatında Çalışan Kadın Polislerin Sorunları Ve Hizmet Verimliliğine Etkisi” adlı çalışmamızda, öncelikle “polis” kavramı ele alınarak polisin tarihi gelişimi üzerinde durulmuştur. Ayrıca, polislik mesleğinin çalışma şartları ve özlük hakları açısından gelişmiş ülkelerdeki görünümüne yer verilmiştir. Kadın olmak ve kadının toplumdaki ve çalışma yaşamındaki yerine dair saptamalarda bulunulmuştur. Kadınların çalışma yaşamından kaynaklanan sorunlarının yanında kadın polislerin karşılaştıkları sorunlar ele alınmıştır. İzmir Emniyet Müdürlüğünde görevli kadın polisler üzerinde yapılan bir alan araştırmasıyla, kadın polislerin sorunları ortaya konulmaya çalışılmış ve tespit edilen sorunlarla ilgili çözüm önerilerine de, çalışmanın son bölümünde yer verilmiştir.

Çalışma sırasında, alanda daha önce yapılmış çok az bilimsel çalışma bulunmasından dolayı kaynak sıkıntısı yaşandığını da ifade etmek gerekir. Polislerin sorunları ile ilgili değişik çalışmalar bulunmakla birlikte, konuya kadın polisler açısından yaklaşılması yönüyle bu çalışma, özellik taşımaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

POLİSLİK MESLEĞİ VE POLİSİN ÇALIŞMA KOŞULLARI

I. POLİS VE POLİSLİK MESLEĞİ

A.Tanım

Polis kavramı, çeşitli evrelerden geçmiş, kökeni Yunanca ve Latince'den gelen bir kelimedir. Yunanca politeia, Latince politia kelimelerinden¹ değişerek kullanılmaya başlanmıştır. Kelime, eski Yunancada politika anlamında kullanılmış, başlangıçta site ve şehirleri, şehirdeki devlet ve hükümet faaliyetlerini ve yönetimi ifade etmekte iken, daha sonra, kent teşkilatı ve devlet yönetimini² kapsayacak şekilde anlamı genişlemiştir. Söyleniş biçimi olarak da birçok dilde birbirine yakın şekilde ifade edilen polis kelimesi, zamanla anlamını da değiştirerek, genel bir yönetimi ifade etmek yerine, sadece güvenlik gücünü³ temsil eder hale gelmiştir.

Larousse İngilizce sözlüğü polisi; bir ülkenin güvenlik, sağlık ve düzenini sağlamak ve korumak amacıyla idare tarafından alınan ve yürütülüp gerçekleştirilmesi bir takım müeyyidelerle sağlanan hizmetlerin hepsini ifade eden bir kavram olarak açıklamaktadır.⁴

Polisin temel görevi, ülke içinde yaşayan herkesin güvenliğini garanti altına almak, aynı zamanda hukukun üstünlüğünü ve düzeni, gerekirse güç kullanarak sağlamaktır.⁵

¹ YAŞAR, Yılmaz, **Polis Meslek Hukuku**, Başkent Kişer Matbaacılık,15. Baskı, Ankara.,2003, s. 2

² DERĐMAN,R.Cengiz, "Kamu Yönetiminde Polis Eylem Ve İşlemleri" **Türk İdare Dergisi**, Sayı 417,Aralık,1997,s. 225.

³ AYDIN, A. Hamdi, **Polis Meslek Hukuku**,Doğuş Matbaacılık,Ankara, 1996, s.13.

⁴ **Larousse English Dictionary**,Paris.,1997, s.856.

⁵ LANGE,Hans-Jürge, **Demokratie und Innere Sicherheit in Deutschland**, Staat Verlag,Marburg,2000,s.11.

Polis kavramı başka bir bakış açısıyla, en geniş anlamda; kamu düzeni ve huzurunun sağlanması, halk sağlığının, güvenliğinin ve ahlaki değerlerin korunması, iyileştirilmesi ve suçların önlenmesi, araştırılması ve soruşturulması ile sorumlu devlet organlarının herhangi bir birimi olarak tarif edilmektedir.⁶

Polis terimleri sözlüğünde ise polis; asayiş, kamu, kişi tasarruf emniyetini ve konut dokunulmazlığını koruyan, halkın ırz, can ve mal güvenliğini ve kamunun dinlenme hakkını sağlayan ve bunlarla ilgili her türlü saldırı ve sarkıntılığı önlemek ve saldırganları yakalamak ve haklarında soruşturma yapmakla yükümlü olan örgüt olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda polis, kamu adına silahlı bir icra gücüdür. Polis, genel emniyet ve asayişi korumak, mevzuat hükümlerinin yürütülmesini ve yürürlükteki mevzuata dayanan, hükümet emirlerini yerine getirmekle görevli, düzeni koruyan şehir içi zabıta kuvvetidir.⁷

Bir diğer tanımda ise polis, kamu düzeninin ve kamu hakimiyetinin sürdürülmesini sağlayan, suçu önleyip, suçluları yakalayan, halkın can ve malını koruyan, yardıma muhtaç çocuklara ve kendini koruyamayacaklara yardım eden, kanunların kendine verdiği diğer görevleri de yapan resmi bir güçtür⁸ şeklinde ifade edilmektedir.

Teşkilat olarak polis, asayişi sağlamak ve suçu önlemekle görevli, örgütlenmiş, düzenli ve disiplinli bir güvenlik gücü olarak anlaşılmaktadır.⁹

Ülkemizde Polis Teşkilatının diğer bir adı Emniyet Teşkilatıdır. Emniyet ise; güvenlik, itimatta bulunma. Emniyet altına almak, korumak, birisine güvenmek, güven aşlamak, güvenilir olmak anlamı taşımaktadır.¹⁰

⁶ GELERİ, Aytakin, **Önleyici Polis Hizmetleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara-2003, s.23

⁷ KARATAŞ, Halil, SEVİNDİK, Aytakin, **Polis Terimleri Sözlüğü**, Nüans Ajans Basın, İstanbul-2003, s.345

⁸ PEKER, Ömer, **Yönetici Eğitimi**, TODAIE Yayınları, Ankara, 1989, s.13.

⁹ GELERİ, a.g.e.,s. 22

¹⁰ KARATAŞ, a.g.e.,110

Asayiş; bir toplulukta güvenliğin egemen olması, korku ve endişe yaratacak herhangi bir şeyin bulunmaması, hukuka uygun gerekli önlemlerin alınması sonucu, dirlik ve düzenin varlığı konusunda kamuda yaratılan yerleşik ve yaygın inançtır. Toplum hayatında, yarınından emin olmak, bir takım haklarının güvence altında olduğunu hissetmek, büyük önem taşımaktadır. Güçlünün zayıfı ezmesini engelleme, sosyal adaleti, toplumsal barış ve huzuru sağlama yolunda, asayiş hizmetlerinin varlığı ve etkinliği, dolayısıyla polisin varlığı ve iyi organize olması büyük katkı sağlayacaktır.¹¹

Bütün bu görevleri yaparken polisin zor kullanma yetkisi de gündeme gelmekte ve bu yetki çerçevesinde yapılan tanımlarda konuya açıklık getirilmeye çalışılmaktadır. “Polislik kavramı, özünde bir grup topluluk tarafından grup-topluluk içi ilişkilerin bir kısmını fiziksel zor kullanma yoluyla etkilemeye veya belirli ölçüler içinde düzenlemeye yetkili kılınmış bir insan topluluğuna işaret etmektedir. Dolayısıyla anlamlı bir polis tanımının üç esas parçası bulunmaktadır. Bunlar, fiziksel anlamda zor kullanma, zor kullanmanın toplum yararının gereklerinden kaynaklanması ve toplum tarafından kolektif olarak yetkilendirilmiş olmasıdır.”¹²

Polislik kavramının anlamı üzerine yapılan değerlendirmelerde, kavramın içeriği ve kapsamı hakkında farklı yaklaşımlar olmakla birlikte, temel nitelikleri üzerinde bileşildiği görülmektedir. Devletlerin, demokrasi ve hukukun üstünlüğüne verdiği önem ile güvenlik kaygılarının kesiştiği kritik bir noktada polisin ve diğer güvenlik güçlerinin tanımı ile yetkileri konusu yerel olarak şekillenebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında dünya devletleri polis teşkilatları arasında kuruluş, isleyiş ve sosyo-ekonomik haklar açısından büyük farklılıklar görülmektedir. Bütün bu farklılıklara rağmen, polislik mesleğinin varlığının dayandığı en temel sebep, güvenlik ve düzene duyulan ihtiyaçtır. Bu vazgeçilmez rolü ve önemi nedeniyle polislik mesleği, kullandığı yöntemler ve yetkiler bağlamında, çoğu ülkelerde tartışma konusu olmaya devam etmekte, gelişen suç ve suçlulukla mücadelede

¹¹ KARATAŞ,a.g.e.,49

¹² H.BAYLEY David, **Patterns Of Policing: A Comperative International Analysis**, Rutgart University Pres, 1985, s. 3

etkinliğini artırmak isteyen polis, insan hakları ve hukukun üstünlüğü ilkeleri çerçevesinde, yetkilerini kullanma konusunda eleştirilmektedir.

Buraya kadar çizdiğimiz çerçeveden bakıldığında polis, kamunun can ve mal güvenliğini, düzenini, huzurunu sağlamak, mevcut yasalarla belirlenmiş hukuk düzenini korumak için gerekli önlemleri almak, buna rağmen islenmiş suçları araştırarak, suçluları adalet sistemine teslim etmek için, gerektiği ölçüde, kanunlarla belirlenmiş şekillerde zor kullanmakla görevli, örgütlü, düzenli, disiplinli, görev ve yetkilerinin hukuksal sorumluluğunu taşıyan kamusal bir güçtür, seklinde tanımlanabilir.

B.Unsurları

Polis kavramıyla ilgili tanımlar incelendiğinde, bir takım ortak unsurların, geçmişten bu güne meslek olarak polisliğin ortaya çıkışını ve varlığını sürdürmesini açıkladığı görülmektedir. Toplumsal hayatın belirli bir düzen içerisinde sürdürülebilmesi, toplumun iktidar erkine karşı güvenini koruması ve ödevlerini yerine getirme konusunda daha istekli bir hale gelebilmesi için, sürekli bir adalet, huzur ve barış ortamının sağlanması şarttır. Suçu önleme, failleri tespit ve yakalama görevlerini üstlenen polislik mesleği, bu noktada olmazsa olmaz bir toplumsal işlev olarak karşımıza çıkmaktadır. Polislik mesleğinin unsurlarını ise, şu şekilde sıralayabiliriz;

1.Kamu düzenini ve huzuru sağlamak,

Polis; toplumda düzeni sağlamak, suç işlenmesini önlemek, suç işlendikten sonra gerekli adli soruşturmayı yaparak failleri adalete teslim etmek ve yardıma ihtiyaç duyan insanlara yardımcı olmakla görevlidir. Şehirlerin belediye sınırları içerisinde görev yapan polis için yapılan bu tanım, kırsal alanda aynı görevi yerine getiren jandarma içinde geçerlidir.¹³

¹³ GELERİ, a.g.e., 24

Demokratik rejimlerde toplum düzeninin korunması, polisin başlıca görevlerindedir. Bu görevi yerine getirmek için polis, siyasal iktidarın değil, hukuk düzeninin bir mekanizması konumunda görev yapmaktadır.¹⁴

Kamu düzeninin korunması ve düzenli bir toplum halinde yaşamının sağlanmasına çalışırken, polisin özgürlüklere gereken önemi vermesi ve yapacağı müdahalelerde denge kurması¹⁵ hukuk devletinin en nazik konularından birisidir. Çünkü polisin temel amaçlarından biri özgürlükleri korumak olmalıdır.

Avrupa Konseyi Parlamentosunun, 1979 yılında aldığı 690 sayılı kararla açıkladığı Polis Bildirisinde, “insan hakları ve temel özgürlüklerin tam anlamıyla kullanılabilmesinin, kamu düzeni güvenliğinden yararlanan, huzur içinde bir toplumun varlığını zorunlu kıldığını dikkate alarak, polisin temel bir rol oynadığı”¹⁶ ifade edilmektedir. Yani insan hak ve özgürlüklerinin tam anlamıyla kullanılabilmesi için kamu düzeninin ve huzur ortamının sağlanması gerektiği ve bu amaca hizmet eden polisinde vazgeçilmez bir toplumsal aktör olduğu vurgulanmıştır.

Suçun oluşmasından önce yapılan önleyici polis hizmetleri de, suçun oluşmasından sonra yapılan suçu aydınlatma ve suçluları yakalama hizmetleri de, toplumsal düzeni korumaya yönelik faaliyetlerdir. Bunun yanında her türlü toplumsal olayda, trafik akışının sağlanmasında, spor müsabakalarında, toplumun düzenini bozan ve men edilmesi gereken her türlü tehdit, olay, iş ve işlemlerde, toplum yararı aleyhine çalışan her türlü gizli, açık örgütlerin hukuka aykırı çalışmalarında, konunun özelliğine göre görevli olan polis, kamu adına, adaletin ve devlet otoritesinin temsilcisi sıfatıyla hareket etmekte ve işlem tesis etmektedir. Bunun yanında polis, gerektiğinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyetlerini de desteklemekte ve kamu düzeninin korunması için çok geniş bir alanda görev yapmaktadır.

¹⁴ KAVGACI, Halil İbrahim, **Demokratik Polislik Temel Yaklaşımlar**, Masel Matbaacılık, Ankara, 1997, s.17

¹⁵ KIRATLI, Metin, **Koruyucu İdari Hizmetler**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1973, s 40

¹⁶ ALDERSON John, **İnsan Hakları ve Polis**, (Çev: İhsan KUNTBAY), TODAİE Yayınları. Ankara, 1984, s.185

2. Suçların Önlenmesi,

Kriminoloji biliminde, her toplumda kaçınılmaz olarak suç işlenebileceği, suç işlenmeyen bir toplum hayal edilemeyeceği, ancak, suçun ve suçluluğun azaltılabileceği veya bazı görünüş şekillerinin tamamen önlenilmesinin mümkün olduğu¹⁷ kabul edilmektedir.

Polisin en önemli görevi, devlet otoritesi adına, mevcut kanun ve kuralların herkes için geçerli olduğu, suç işleyenlerin tespit edilerek yargıya teslim edileceği ve işlenen suçların hukuki karşılığı olarak cezalandırılacağı bilinciyle, kamuda güven duygusunu uyandırmak, caydırıcı önlemler almak ve suç işlenmesini önlemektir. Bu açıdan ele alındığında, polisin başarısı değerlendirilirken en önemli veri olarak, yakalanan suçlu sayısına bakılmasının sağlıklı olmadığı sonucu doğmaktadır. Zira suçü önlemek, hem mağduriyeti, hem de suçluluğu ortadan kaldırmakta, ancak istatistiklere yansımamaktadır.

Suçun önlenmesi, suç riskinin önceden sezilmesi, görülmesi, tanınması, değerlendirilmesi ve bunu ortadan kaldırmak veya azaltmak amacıyla gerekli girişim ve hareketlerin başlatılmasıdır¹⁸ şeklinde tanımlanmaktadır. Suçun önlenmesinde esas amaç zararı ortadan kaldırmak, mümkün değilse azaltmaktır.

Bir başka açıdan suçun önlenmesi, ileride işlenmesi muhtemel olan suçların ve suçü sebep olduğu bilinen düzensizliklerin ortaya çıkmasının, çeşitli tedbirlerle engellenmesi¹⁹ olarak tanımlanmakta ve düzeni sağlama fonksiyonunun bir parçası sayılmaktadır. Gerçek hedef, suçları sayı, şiddet ve ciddiyet itibarıyla azaltmak, toplum ve kolluk tarafından kabul edilebilir bir seviyeye düşürmektir. Bu hedef tahmin ve müdahale olmak üzere iki aşamada gerçekleştirilebilir. Tahmin aşamasında, suçların sebeplerini açıklayan suç teorileri ve bu konudaki ampirik araştırmalardan yararlanılmaktadır. Ortaya çıkan sebepleri inceleyerek, ileride suç

¹⁷ DEMİRBAŞ, Timur, **Kriminoloji**, Seckin Yayınları, Ankara,2001, s.313

¹⁸ GELERİ, a.g.e.,s. 28

¹⁹ SEYHAN, Kazım, **İngiltere ve Türkiye’de Kolluğun Suçun Önlenmesi Konusundaki Yetki ve Uygulamaları**,Bahçeşehir Üniversitesi Iğul Yayınları No:10, İstanbul, 2005,s.14.

islemesi muhtemel gruplar üzerinde çalışmalar yapmak, farklı müdahale stratejileri geliştirmek ise, müdahale aşamasını oluşturmaktadır²⁰

Görüldüğü gibi, suçun önlenmesi birçok kurum ve kuruluşu ilgilendiren, ortak çalışma gerektiren çok önemli bir konudur. Polisin pratik uygulamaları içerisinde yer alan önleyici hizmetleri şu şekilde sıralayabiliriz;

Kamu otoritesini temsil eden polis, varlığını hissettirerek suçu önlemeye yönelik, özellikle suç islenme oranı yüksek bölgelerde devriye hizmetleri yürütmektedir. Önleyici polis tedbirleri olarak nitelendirilen durdurma, arama, yakalama gibi suç oluşmadan önce yapılan rutin kontrollerde bu kapsamda değerlendirilmektedir. Devam eden olaylara müdahale edilerek zararın oluşmasını önlemek, olay yerinin çevre güvenliğini sağlamak ve korumak, risk altında bulunan kişi, bina ve tesisleri korumak için alınan önlemler ile sosyal, kültürel, sportif faaliyet ve olaylarda alınan önleyici güvenlik tedbirlerinin tamamı önleyici hizmetleri oluşturmaktadır²¹.

3. Suçların Araştırılması ve Suçluların Yakalanması,

Bütün suçları alınan önleyici tedbirlerle engellemek mümkün değildir. Suç, toplumsal bir olgudur ve insanlık tarihi kadar eski olmasının yanında, insanlık var oldukça da olmaya devam edecektir. Bununla birlikte, suçla ve suçlularla yapılan mücadelede aynı tarihi geçmişi paylaşmakta ve birbirini izleyen bir süreç olarak günümüzde de devam etmektedir. Polislik, profesyonel bir biçimde aydınlatma ve suçları ortaya çıkarma mesleğidir ki bunun polis literatüründeki teknik adı bir anlamda “dedektifliktir.”²²

Suç ve suçlularla mücadelede gelişen teknolojik imkânlardan faydalanma gerekliliği çağımız modern polis teşkilatlarının vazgeçemeyeceği bir olgu haline

²⁰ SEYHAN, a.g.e.,s.14.

²¹ ÇALI, Hasan Hüseyin, SAYAR, Fatma, “Gerçek Polislik;Suçu Önleme mi, Yoksa Suçu Aydınlatmak mı?”,**Polis Dergisi**, Sayı 36, Ankara, 2003, s.53

²² FINDIKLI, Remzi, “Polislik Mesleğinin Özellikleri ve Mesleki Kimlik Olgusu”, **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt:2,Sayı:5-6, Ankara-1999/2000, s. 7

gelmiştir. Suç sonrası failer tarafından olay yerinde bırakılan, kan, tükürük, kıl, meni, vb. maddi deliller, teknolojik gelişmelerinde etkisiyle artık suçların çözümünde çok büyük rol oynamaya başlamıştır.²³

Suçların araştırılıp aydınlığa kavuşturulması, polisin önemli görevlerinden bir tanesidir. İşlenen suçların aydınlatılması, şüphesiz olaydan sonra ortada bırakılan delillerin, iyi bir şekilde araştırılması ve değerlendirilmesi ile mümkündür. Delillerin korunması, tespiti, toplanması ve incelenmek üzere laboratuarlara gönderilmesi aşamaları, polisin bilinçli ve profesyonel çalışmasını gerektirmektedir. Suçların aydınlatılarak, suçluların adalete teslim edilmesinin sağlanmasında, bilimsel yöntemlere dayalı ve modern araçlar yardımıyla suçluyu bulma taktikleri, kriminalistik bilimi²⁴ olarak tanımlanmaktadır. Delilden sanığa gitme yöntemi de, ancak delillerin bilimsel olarak değerlendirilip, suçlunun kuşkuya yer bırakmayacak şekilde tespitiyle mümkün olabilmektedir.

Polisin kriminal çalışmaları; suçun işlenmesinden sonra, olay yerinin korunması ile başlar ve buradan toplanan delillerin incelenmek üzere standartlara uygun olarak ilgili yerlere gönderilip bilimsel sonuçlarının uzmanlar, soruşturmacılar ve mahkeme tarafından değerlendirilmesine kadar olan süreci kapsar²⁵ ve bu süreç adil yargılanma açısından büyük önem taşır.

Suçların araştırılması ve suçluların yakalanması konusunda delillerin teknik incelemelerinin yanında, polisin değişik yöntemler kullanarak gerçekleştirdiği araştırma, soruşturma ve takiplerinde, delillere ve dolayısıyla suçun aydınlatılmasına yönelik çok önemli bir rolü olduğu da unutulmamalıdır.

²³ KAYGUSUZ, Mustafa, "Suç Soruşturmasında Olay Yerinde Personel ve İşlevleri", **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt:5, Sayı:3-4,2003, s.14

²⁴ KARATAŞ, a.g.e., 240

²⁵ ÇALI, a.g.e,585

4.Silahlı Bir Kuvvet Olması

Polis bir yandan kamu düzenini sağlama ve koruma görevlerini yaparken, insan hak ve özgürlüklerinin rahatça kullanılabilceği bir ortamı oluşturmaya çalışmakta, diğer yandan da koşullar gerektirdiğinde, kamu adına insan hak ve özgürlüklerine müdahale edebilmektedir. Diğer kamu hizmetlerinden farklı olarak polis faaliyetleri, insan hak ve özgürlüklerine en çok müdahale ve kısıntı getiren faaliyetlerdir. Örneğin, silah kullanma yetkisi, kişilerin yaşama hakkından, vücut bütünlüğüne kadar anayasal hak ve özgürlüklerini etkileyebilmektedir.²⁶

Polis görevini yerine getirirken, silah kullanma aşamasına gelinceye kadar, kanunların verdiği ölçüde tüm yetkilerini kullanmak zorundadır. Polis, kanunun hükmünü yerine getirirken, yetkili makam-merciin yasalara uygun olarak verdiği emri yerine getirirken, meşru müdafaa halinde²⁷ zor ve silah kullanabilmektedir.

Polisin genel zabıta olarak silah kullanma yetkisinin bulunması, görevinin niteliği gereği, zor kullanma yetkisinin en ağır derecesi ve doğal bir sonucudur. Aksi takdirde, polisin belli nitelikteki görevleri yapma gücü olmayacaktır.²⁸

Polisin silah taşınması, aynı zamanda önleyici ve caydırıcı bir anlam da taşımaktadır. Ancak polis, silahını kullanma konusunda çok dikkatli davranmak ve hukuki sınırları aşmamak zorundadır. Bu yönüyle polisin silah kullanması, kamu düzeninin sağlanması açısından, gerekli şartlar oluştuğunda kaçınılmaz bir görev olmaktadır.

5.Kendine Özgü Vasıflar ve Eğitim Gerekliliği

İnsanların güven ve huzur içinde mal ve can korkusu olmadan yaşayabilmeleri, polisin sorumlulukları arasında yer almaktadır. Polis görevi gereği,

²⁶ ARICAN, Faik, “**Polisin Silah Kullanma Yetkisi**”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi),Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İzmir,1997, s. 30.

²⁷ ÇALI, Hasan Hüseyin, “Silah Kullanma Yetkisi”, **Çağın Polisi Dergisi**,sayı 18,2003, s.55.

²⁸ YAŞAR, a.g.e. s. 289.

yaşamının hemen hepsini halkın içerisinde geçirir. Halkla çok sıkı ve sürekli bir etkileşim içerisinde. Bu yönüyle devleti ve kanunları temsil eden polis, halkın saygınlığını kazandıracak davranışlar sergilemelidir. Halkın haksızdan, suçlunun suçsuzdan ayrılması görevi ile vazifeli olan yargı organı karar verirken en büyük dayanağı, polisin olayla ilgili topladığı sanık, tanık ve deliller olmaktadır. Polisin bu çok önemli görevinin bilincinde olan hatta yaptığı işin çok önemli bir hizmet olduğunu anlayan gelişmiş ülkeler, polisine tüm imkânlarını seferber etmiş, eğitimine ve modernizasyonuna büyük önem vermeye başlamışlardır²⁹.

Diğer yandan kanun ve hukuki düzenlemelerin verdiği geniş yetkileri kullanarak polislik mesleğini yapanların, daha etkili, kaliteli ve verimli olarak hizmet sunabilmeleri için, kişilikli (ilkeli, kararlı ve dürüst), akılcı (bilime inanan ve aklını kullanan), profesyonel (birikimli ve alanında uzman), lider (yönetici, amaçlı ve yol gösterici), adaletli (insanlara eşit yaklaşan, kimseyi kayırmayan, ayırmayan), nesnel (tarafsız ve objektif)³⁰ olmaları gerekmektedir.

Doğası gereği fiziksel ve ruhsal acıdan güçlü olmayı gerektiren polislik mesleğine girişte adayların, bilgiye dayalı sınavlarda başarılı olmalarının yanında, fiziksel performans ve sağlık durumları açısından da yeterli bir durumda bulunmaları gerekmektedir.

Polis eğitiminin amacı, istenen davranış değişikliklerini kazandırmaktır. Mesleki gerekliliklere uygun olması beklenen bu değişiklikler, eğitim sürecinde kazanılan bilgi, beceri, tutum ve değerler yoluyla gerçekleşmektedir.³¹ Bu açıdan bakıldığında, polis adaylarının seçiminden sonraki eğitim sürecinin çok iyi planlanıp, uzman kadrolarca yürütülmesinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Bunun yanında çok geniş bir görev alanına sahip olan polis teşkilatları, kurum içerisinde birimlerde görevlendirme yaparken, özel görevlerin gerektirdiği nitelikte

²⁹ YILMAN, Mustafa. “Polisin Sosyalleşme Süreci”. **21. Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu**. Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara,2000,s.60-61

³⁰ERKUL, Hüseyin, KARAKILÇIK, Yusuf, “Polislik Mesleği Ve Polis Eğitimi”, **Türkiye Polis Dergisi**,Sayı: 30,2002,s.59

³¹ FİDAN,Nurettin, **Eğitim Bilimine Giriş**, Repa Eğitim Yayınları, Ankara,1996,s.16

personeli yetiştirmek üzere, alana ilgi duyan ve kabiliyetli adayları tespit ederek meslek içi eğitim verdikten sonra özel birimlerde istihdam etmektedirler. Burada dikkat edilmesi gereken konu, halkla en çok ilişki kuran organlarda görevlendirilecek polisin, iyi nitelikli personel arasından seçilmesi, yani vitrinin iyi düzenlenmesi olmalıdır.

Genel anlamda özetlemek gerekirse, devlet erkini temsil eden resmi üniformayı giyen, silah taşıyan ve şartlar oluştuğunda temel hak ve özgürlükleri dahi kısıtlayabilme görev ve yetkisi bulunan polisin, gerekli niteliklere sahip adaylar arasından özenle seçilerek mesleğe yönelik iyi bir eğitimden geçirilmesi, güvenlik hizmetlerinin kalitesi açısından büyük önem taşımaktadır.

II. POLİSLİK MESLEĞİNİN GELİŞİMİ VE ÖRGÜTLENMESİ

A. Gelişmiş Ülkelerde Polislik Mesleği

1. Gelişimi

Polise, yani genel düzeni koruyacak bir birime olan ihtiyaç, ilk organize toplumun ortaya çıkmasına dayanır. Bireylerin tek başlarına içinde buldukları psikoloji ile toplum psikolojisi farklı olduğundan, birey tek başına kurallara uyduğu halde, bir gruba dâhil olduğunda aynı kuralları ihlal edebilmektedir. Bu durumda toplumun menfaatlerini koruyacak, suçların oluşmasını önleyecek ve göreceli zayıf durumda olanları koruyacak bir mekanizmaya ihtiyaç duyulmaktadır ki, bu sistemin ilk basamağını polis oluşturmaktadır. Adı konulmamış, farklı anılmış, yasaları yapılmamış da olsa polis teşkilatı, her devirde bulunmuş ve toplumun ve otoritenin dönemsel özelliklerine göre faaliyetlerini sürdürmüştür.

Polisliğin anayurdu Avrupa kıtasıdır ve bu kıtadan çeşitli yollarla, özellikle sömürgeci politikalar yoluyla dünyanın diğer kıta ülkelerine yayılmıştır. Polisliğin

doğması, gelişmesi ve yayılmasında Avrupa ülkeleri öncü bir rol oynamışlardır. Diğer ülkelerin polis sistemleri Avrupa'dan alıntı yapılarak kurulmuştur.³²

Bu kapsamda, antik çağlarda Sümer devletinde bir polis gücü bulunduğu bilinmektedir. Görevleri tam olarak bilinmemekle beraber, Mısırlı Paraoh'ların, kanunları ve düzeni korumak ve politik düşmanlarını kontrol etmek amacı ile polisleri bulunmaktaydı. Eski Yunan'da her site devletin polis gücü ve Romalılarda ise kendi zamanlarının ilerisinde olan kent polisi kavramı bulunmaktaydı. Roma İmparatorluğu çöktüğünde ise, eski geleneklerin pek çoğu varlığını sürdürmüştür.³³

İnsanlık tarihinde polis teşkilatı, organize bir kolluk birimi olarak, M.S 1. yüzyılda Roma İmparatoru Augustus Ceasar döneminde, Roma kenti için oluşturulan özel bir polis gücüyle ortaya çıkmıştır. Bu örgüt, yaklaşık 350 yıl boyunca işlevini sürdürmüş, daha sonra duyulan ihtiyaç doğrultusunda Roma-Germen İmparatoru Şarlman, M.S 9. yüzyılda yeni bir polis gücü kurmuştur.³⁴

Avrupa'nın polis güçleri, temel olarak çeşitli krallar ve derebeylerine bağlı olarak çalışmışlardır. Burjuvazi kendini göstermeye başladıktan sonra ise büyük şehirler kendi polis güçlerini yetiştirmeye başlamışlardır. Bunlar belirli bir saldırı karşısında şehirleri müdafaa edebilecek şekilde, yarı askeri nitelikte teşkilatlanmışlardır. Önceki kraliyet polis güçlerine nazaran yerel halk ve tüccarlar tarafından desteklenmekteydiler. 18. yüzyılın sonlarına kadar da, benzer şekilde bazı Hollandalı ve İngiliz koloni polisleri temel olarak ticari ilişkileri koruma amacını gütmüşlerdir.³⁵

Avrupa polis tarihinde polis kelimesi, 18. yüzyıla kadar olan dönemde, kontrol anlayışının geniş bir sosyal fonksiyonu olarak kullanılmıştır. Bu geniş kapsamlı yaklaşımın ötesinde, kavram Avrupa'da suç önleme, suç araştırma ve

³² BAYLEY, David H., **Police For The Future** (Çev. Fethullah ERASLAN) Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi, Ankara, 2006, s.5

³³ ANDRADE, John, **World Police and Paramilitary Forces**, (Çev. Fethullah ERASLAN), Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi, Ankara, 2005, s.2

³⁴ **Temel Britannica, Temel Eğitim ve Kültür Ansiklopedisi**, Cilt: 14, Hürriyet Ofset, İstanbul, 1993, s.107

³⁵ ANDRADE, a.g.e., s.4

düzeni sağlama gibi özel fonksiyonları içeren bir anlam ifade etmek üzere, ilk defa 1758 yılında İngiltere’de John Fielding tarafından kullanılmış, resmi ifadesini ise, 1800 yılında İngiltere’de kurulan “Thames River Police” adlı polis teşkilatıyla birlikte bulmuştur.³⁶

İngiltere dışında, Avrupa’nın diğer ülkelerinde polis güçlerinin oluşumunda askeri rol belirleyici olmuştur. Avrupa ülkelerinde polis güçleri gittikçe merkezileşen tek bir yapılaşmaya ve silahlanmaya yönelmektedirler. I. Napoleon’dan önceki Fransa’da, hiçbir yere bağlı olmayan ve binlerce burjuva milislerinden oluşan bir polis gücü görülmektedir. Askeri güç kapsamı içinde, zamanla Jandarma güçleri çoğalmıştır. Askeri güç, polis güçlerini de kapsamıştır. 1812’de Prusya’da, 1814’de İtalya Piemont’da, 1815’de Hollanda’da, 1839 yılında Yunanistan’da, Fransız Jandarmasına benzer askeri polis kuruluşları oluşturulmuştur. Polis güçleri üzerindeki askeri iz bugün hala devam etmektedir. Fransa’da Jandarma, İtalya’da karabinieri, Portekiz’de Cumhuriyetçi ulusal güç, adli ve idari polis görevlerini yürütmektedirler³⁷.

Batı Avrupa’da polisin bugünkü çizgileri, yaklaşık iki yüzyıl içinde fakat farklı başlangıç noktalarıyla oluşmuştur. 1667’de Polis Tümgeneralliğinin kurulmasıyla Fransa’da XVII. Yüzyılın sonunda değişim başlamış, Almanya XVIII. yüzyılda bu değişime ayak uydurmuş, 1829’da oluşturulan yeni polisin giderek yayılmasıyla İngiltere’de XIX. yüzyılda, nihayet politik bütünlüğün daha sonra gerçekleştiği İtalya’da 1815 ile 1870 yılları arasında gelişim sağlanarak bugünkü duruma gelinmeye başlanmıştır. Bu gelişim süreci, Fransa ‘da, erken gelişmiş, merkeziyetçi ve halkın sevmediği bir polis sistemi ortaya çıkartırken, İngiltere’de daha yeni, ademi merkeziyetçi ve halka yakın bir polis sistemi doğurmuştur. Siyasal iktidara bağlı bir kıta polisi ile halkın içinden çıkan bir Anglo-Sakson polisi modeli, diğer ülkelere de model olmuş ve ihraç edilmiştir³⁸.

³⁶ GELERİ, a.g.e.,s.1.

³⁷ MEYZONNIER, Partice, **Les Forces De Police Dans L’union Europeenne**,(Çev.İsmail METİN),Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi,Ankara,2006, s.4

³⁸ GLEIZAL,Jean-Jacgues,DOMENACH, J.Gatti,JOURNES,Claude, **La Police Le Cas Des Democraties Occidentales**,(Çev.Mustafa KANDEMİR),Temiz Yayınları,Ankara,2000., s.38

Polis teşkilatı, başlangıçtan bu yana yürütme erkinin bir kolu olarak algılanmış ve bu temel özellik hiçbir zaman değişmeyerek günümüze kadar ulaşmıştır.³⁹

Günümüzde üç çeşit polis bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, İngiliz tipi yasaları koruyan sivil polisler, ikincisi Avrupa tipi merkezi hükümetin isteklerini koruyan silahlı memurlar ve üçüncü olarak da devletin otoritesini temsil eden ve daha sert görünümde olan polislerdir.⁴⁰

Polis, gelişmiş ülkelerde, iç güvenliğin en temel aktörü olarak suçla mücadele görevini yürütmektedir⁴¹.

Polis aktivitelerinde üç ana trendin varlığından söz edilebilir. Bunlar, ateşli silahların giderek artan kullanımı, yeni teknolojik gelişmelerin genel olarak kabul görmesi ve pek çok yasal düzenlemeye karşın kişisel gizliliklerin giderek artan oranda çığnemesidir.⁴²

Bunun yanında artan şiddet ve terör olaylarına karşı etkili olmak üzere yetiştirilen ve SWAT olarak adlandırılan yarı askeri timler, ilk olarak Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) kurulmuştur.⁴³ Daha sonra bu tarz yapılanma başka ülkelere de taklit edilmeye başlanmış, bu birimler özellikle rehine kurtarma ve benzeri terör olayları ile mücadele kapsamında görevlendirilmişlerdir.

Polisin çalışma tarzı iki farklı model olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunları agresif polislik ve problem çözücü polislik⁴⁴ olarak açıklayabiliriz. Agresif modelde, toleranssız, katı kurallara dayalı askeri sisteme yakın polislik benimsenmişken, problem çözücü polislikte, daha esnek, toplumun desteğine dayalı bir polislik modeli benimsenmiştir.

³⁹ LANGE,a.g.e.,s.12.

⁴⁰ ANDRADE, a.g.e., s.4.

⁴¹ KUNZ,Thomas, **Der Sicherheits Diskurs**,Transcript Yayıncılık,Bielefeld,2005s.115

⁴² ANDRADE,a.g.e.,s.3

⁴³ ANDRADE,a.g.e.,s.3

⁴⁴ LANGE,a.g.e.,s.221

Problem çözümlü polislik diğer kamu ve özel kuruluşların katılımları sağlanarak suçlara sebep olan faktörlerin ortadan kaldırılması yönünde yapılan çalışmalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında, toplum destekli polislik, toplum tarafından tanınan ve kabul edilen polis hizmetlerinin planlanmasını ve yönetilmesini etkileyen felsefeyi ifade eder.⁴⁵

Yaşanan küreselleşme ile birlikte, suçun sınır tanımaması ve suçla mücadelede çeşitli ülke polisleri arasında daha verimli bir işbirliğine ihtiyaç duyulması gibi nedenlerle, uluslararası bir polis gücüne ihtiyaç duyulmuştur. Bu genel eğilim kapsamında, öncelikle bir bölge ve kıtada bulunan ülkeler, daha sonrada tüm dünya devletlerinin polis teşkilatları, birlikte hareket etmek, benzer veya aynı politikaları izlemek ihtiyacını hissetmektedirler. Çünkü artık suç ve suçlu hareketliliği ve çeşitliliği uluslar arası veya küresel boyutlarda düşünmeyi ve mücadele etmeyi gerektirmektedir.⁴⁶ Bu bağlamda, uluslararası polis örgütünün temel ilkeleri, 1914de Monako’da yapılan “Birinci Uluslararası Kriminal Polis Kongresinde” ortaya konulmuştur. 1923 de Viyana’da yapılan ikinci kongrede, Uluslararası Kriminal Polis Komisyonu(ICPC) kurulmuş, ancak Avrupa ülkeleriyle sınırlı kalmıştır. 1946 yılına gelindiğinde, ICPC, bütün dünyayı kapsayacak şekilde yeniden yapılandırılmış ve Uluslararası Polis Teşkilatı (İTERPOL) adını almış⁴⁷ ve bugün üye ülke sayısı 187’ye⁴⁸ ulaşmıştır.

İTERPOL`ün amacı, uluslararası seviyede suçların önlenmesi, bastırılması, sanıkların izlenmesi, ilişki kurduğu kişilerle irtibatlarının tespit edilmesi, yakalanması, tutuklanması ve iade edilinceye kadar varan işlemlerin yapılması, uluslararası alanda gerçekleştirilen işbirliğinin bütünleştirilmesidir⁴⁹. Yıkıcı sonuçlara yol açan II. Dünya savaşından sonra, Avrupa’da, ekonomik, siyasi, güvenlik ve suçlarla mücadele alanlarında daha etkili olabilmek, barış ve huzur

⁴⁵ KAVGACI, Halil İbrahim, **Demokratik Polislik-Temel Yaklaşımlar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 1997, s.116.

⁴⁶ AYDIN, H. Ahmet., “Avrupa Birliği Sürecinde Türk Polisi”, **Polis Dergisi**, sayı-9., 1997, s. 24

⁴⁷ ANDRADE, a.g.e., s.4

⁴⁸ www.egm.gov.tr/daire.interpol.asp. Erisim tarihi:30.08.2009

⁴⁹ www.egm.gov.tr/daire.interpol.asp. Erisim tarihi:30.08.2009

ortamını kalıcı hale getirebilmek amacıyla, farklı alanlarda örgütlenmelere gidilmiştir.

Bu çerçevede, Avrupa Topluluğu Konseyinin 1975 yılında Roma'da yaptığı toplantıda İngiltere, üye ülkeler arasında güvenlik alanında işbirliği çağrısında bulunmuştur. Buna paralel olarak, üye ülkelerin kamu düzeninin sağlanmasından sorumlu bakanlarının bir araya gelerek bir çalışma grubu (TREVI) oluşturulması yolundaki önerinin kabul edilmesi, Avrupa Polis Birliği alanında atılan temel adımı oluşturmuştur. TREVI, adını Roma'da bulunan meşhur bir çeşmeden almıştır. Terörizm, Radikalizm, Aşırılık ve Uluslar arası Şiddete karşı verilen mücadeleyi koordine etmek üzere kurulan bu komisyon, Avrupa Birliği ülkelerinin İçişleri ve Adalet Bakanları ile Polis yetkililerinden oluşmaktadır.⁵⁰

A.B. İçişleri ve Adalet Bakanları düzeyinde 1976 yılı Haziran ayında Lüksemburg'da yapılan toplantıda, organize suçlar ve özellikle terörizm konusunda ortak mücadele yürütmek amacıyla belli çalışma grupları oluşturulması ve bu gruplar arasında bilgi alışverişi yapılması ile ilgili, bakanlarca yılda iki kez yapılacak toplantılarla bu işbirliğinin geliştirilmesi için gerekli olan tedbirlerin alınması konusunda anlaşmaya varılmıştır. 1991 yılı Haziran ayına gelindiğinde ise, Lüksemburg'da yapılan TREVI toplantısında, Almanya'nın önerisiyle merkezi bir Avrupa Polis İşbirliği Örgütü (EUROPOL) oluşturulması fikri benimsenmiştir⁵¹.

Şubat 1992 tarihinde Maastricht'te imzalanan Birlik Anlaşması, üye ülkeler arasında Adalet ve İçişleri alanlarında da işbirliği yapılmasını benimsemiş ve çalışma alanlarını belirlemiştir. Bu arada Avrupa Polis İşbirliği Örgütü (EUROPOL)'ün kuruluşunu da hüküm altına almıştır. Temmuz 1995'te EUROPOL Konvansiyonu Brüksel'de imzalanmıştır⁵². Bu paralelde çalışmalarını başlangıç olarak, Avrupa Uyuşturucu Birimi (EDU) olarak kısıtlı bir alanda sürdüren EUROPOL, 1999 yılında fiilen göreve başlamış olup, EUROPOL'ce yerine getirilecek görevlerle ilgili bir

⁵⁰ ULUER, Önder, **Avrupa Birliğinin İç Güvenlik Sistemi ve Europol Örgütü**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara, 2001, s. 55

⁵¹ ULUER, a.g.e., s. 57

⁵² ULUER, a.g.e., s. 58

"Polis İşbirliği Deklarasyonu" Maastricht Anlaşmasına eklenmiştir. Deklarasyona göre EUROPOL'un görevleri şu şekilde sıralanmıştır

- Üye ülkelerin Milli Suç Soruşturma ve Güvenlik Makamlarına destek vermek,
- Ortak bir veri bankası oluşturmak,
- Bilgileri bir merkezde toplamak ve analizini yapmak,
- Üye ülkelerin milli suç önleme programlarını birleştirmek ve analiz etmek,
- Eğitim, araştırma, laboratuvar konuları ile kriminal kayıtlarda yardımcı olmak.⁵³

Bu arada, Avrupa Konseyine üye ülkelerin temsilcilerinin katılımıyla, 1998-2001 yılları arasında hazırlanan Avrupa Polis Etiği Yönetmeliğine de kısaca değinmekte yarar vardır. Üye ülkelere tavsiye niteliği taşıyan yönetmelik, demokratik hukuk devletlerinin egemen olduğu ülkelerde polisin amaçlarını, kurumsal yapısını, polisin ceza ve adalet sistemi içerisindeki rolünü, polisin nitelikleri, eğitimi, polisin hakları, sorumluluğu ve denetimi ile üye ülkelerin bu konularda araştırma ve uluslararası yardımlaşma ile ilgili düzenlemeler içermektedir.⁵⁴

Bunun doğal sonucu olarak da, daha önceden sınır ötesi suç ve suçlularla mücadele konusunda yaşanan sıkıntılar önemli ölçüde azalmıştır. Bütün ülkelerdeki model ve tarihi gelişim seyriindeki farklılıklara rağmen, bir takım temel değerlere yaslanan, gelişmiş ülkeler şeklinde ifade edebileceğimiz ülkelerin polis teşkilatları, değişen suç ve suçlu profillerine göre gelişimlerini ve çözüm arayışlarını sürdürmeye, burada kısaca ifade etmeye çalıştığımız kurumlar ve diğer oluşumlar çerçevesinde, yardımlaşarak devam etmektedirler.

⁵³ http://min.avrupa.info.tr/QA/forum/viewthread.php?lang=0&forum_id=128&thread_id=330 Erişim Tarihi:30.08 .2009

⁵⁴ <http://www.bornovapolis.edu.tr/yonetmelikdosyalar/avrupapolisetigi.doc>. Erişim Tarihi:30.08 .2009

2. Hukuki Statüsü ve Örgütlenmesi

Avrupa Birliği Polis Etiği Yönetmeliğinin birinci maddesi, Polis teşkilatlarının kuruluşu ile ilgili olarak, en başta, polis teşkilatının bir kamu kurumu olduğu, yasalardan aldığı yetkilerini kamu adına kullandığı ve kanunla kurulması gerektiğini vurgulamaktadır.⁵⁵

Avrupa Polis Etiği Yönetmeliğine göre, polisin her türlü iş ve işlemleri, hakkında bileceği iç hukuka ve uluslararası anlaşmalara uygun olmalıdır. Yargı organlarının polisten bağımsızlığı ve tarafsızlığı konusu da yine anılan yönetmelikte ifadesini bulan önemli bir konudur. Bu durumda polisin hukuk dışı, keyfi olarak nitelendirilebilecek uygulamalarının önüne geçmek istenmiştir. Bu temel hukuki çerçeve belirlendikten sonra, her ülkenin polis örgütlenmesi, bu temel değerlere saygılı olarak, kendine özgü karakterlerde oluşmuş, ortak bir teşkilatlanma modeli öngörülmemiştir.

Toplumsal ihtiyaçlar ve devlet gelenekleri doğrultusunda gelişmiş ülkelerde de polis sistemleri farklı biçimlerde oluşmuştur. Örneğin çok merkeziyetçi polis sistemine sahip (Fransa, İtalya ve İrlanda Cumhuriyeti), hiç merkeziyetçi olmayan ademi merkezi polis sistemi (İngiltere ve Almanya), ve her iki polis sistemini de kapsayan karma polis modeli (Belçika, İspanya, Yunanistan ve Hollanda) arasında temel farklılıklar vardır⁵⁶.

Görev açısından bütün polis güçleri idari, adli ve asayiş polisi olmak üzere 3 ana gruptan oluşmaktadır. Bu üç görev ortak bir karakteri oluştururken, ülkeye göre de farklılık gösterir. Belçika'da polis ve jandarma radyo-televizyon vergilerini toplar, İtalya'da cezaevi gardiyanları polislerle aynı hak ve yetkilere sahiptir. Bunun yanında polis, Danimarka'da aile araştırmaları, Hollanda'da kamu sağlığı, İtalya'da ise hazine vergilerini toplamak gibi görevler yürütmektedir⁵⁷.

⁵⁵ <http://www.bornovapolis.edu.tr/yonetmelikdosyalar/avrupapolisetigi.doc>. Erişim Tarihi:30.08 .2009

⁵⁶ MEYZONNIER,a.g.e.,s.4

⁵⁷ ULUER,a.g.e.,s.55

Tarihsel olarak İngiliz hukuku, her zaman için bireysel özgürlüğün üstünlüğünü ileri sürmüş ve polisin sıradan vatandaştan ayrılmaması gerektiği fikrine uygun olarak, polisin yetkilerini kısıtlı bir şekilde tanımlamıştır. Bu ilk anlayış, çağdaş dönemin somut gereklerine pek uygun düşmediği için, Ekim 1984’de kabul edilen ve 1986’da tamamen yürürlüğe giren polis ve kriminal deliller hakkındaki kanun, polisi tamamen yeniden tanımlamıştır. Bu bağlamda, İkinci dünya savaşından bu yana İngiltere’de polisin yapısı, yetkileri ve politikalarındaki evrim, inceleme ve tartışmalara yol açmıştır.⁵⁸

Bütün bu bilgileri verdikten sonra, gelişmiş ülkelerde polisin kurumsal yapısına ilişkin olarak tek bir modelden söz edilemeyeceğini de ifade etmek gerekir. Örneğin, Avrupa’da, polis sistemlerini karşılaştırmalı olarak inceleyen bir belgeden bahsetmek mümkün değildir. Bu konuda hiç araştırma yapılmamıştır. Toplam olarak Avrupa’da 90 ile 100 arasında farklı polis gücü/birimi vardır.⁵⁹

Bu farklılıkları zenginlik görerek, aynılaştırmak yerine temel ortaklıklar kurmak amacıyla, tavsiye niteliği taşıyan Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği içeriğinde, polisin kurumsal yapısı, IV. bölümde genel anlamda ifade edilmiştir. Buna göre;

- Polis hukukun toplumda hakim olması için çalışan ve halka hizmet sunan, halkın saygısını kazanma amacı olan bir kurum olarak yapılandırılmalıdır.
- Medeni bir toplumda polis teşkilatı, sivil (asker olmayan) yetkililerin sorumluluğu altında çalışmalıdır.
- Polis, kolaylıkla tanınabilir olmalıdır.
- Polis teşkilatı kendisine verilen polisiye görevlerini yerine getirirken, diğer devlet kurumlarından bağımsız, yeterli çalışma alanına sahip olmalıdır.

⁵⁸ GLEIZAL , a.g.e., s.213

⁵⁹ MEYZONNIER,a.g.e.,s.7

- Polis, bütün seviyede yaptıklarından ve ihmallerinden ve altındakilere verdikleri emirlerden şahsen sorumlu olmalı ve hesap vermelidir.
- Polis teşkilatı içerisinde emir komuta zinciri net olmalıdır. Neticede hangi amirin emrindeki memurların görevlerinden ve kusurundan dolayı sorumlu olacağına karar vermek her zaman mümkün olmalıdır.
- Polis teşkilatı polis halk ilişkilerini geliştirecek, diğer kurum ve mahalli topluluklarla, sivil toplum kuruluşları ile ve halkı temsil eden diğer kuruluşlarla etkili işbirliği kuracak ve geliştirecek şekilde organize edilmelidir.
- Polis teşkilatı gizli bilgileri açıklamadan, yerine getirdiği görevler hakkında halka doğru ve tarafsız bilgi sunmaya hazır olmalıdır. Medya ile ilişkileri düzenleyen bir yönerge hazırlanmalıdır.
- Polis teşkilatı, amir ve memurlarının dürüstlüğünü ve görevini gerektiği gibi yapmasını sağlamak için, özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde korunan kişi hak ve özgürlüklerine saygılı olmalarını garanti altına alma adına etkili tedbirler almalıdır.
- Teşkilat bütün seviyelerde polisin görev ve yetkilerini kötüye kullanmasını önleyici etkili tedbirler almalıdır⁶⁰.
- Demokrasi ve insan haklarına saygılı bir hukuk devletinin polis teşkilatının, yukarıda sayılan şartlara uygun olarak yapılanması ve uygulamalarını bu yönde gerçekleştirmesi beklenir. Uluslararası anlaşmalar ve kontrol mekanizmaları da, teşkilatların bu yönde değişimi ve uyumunu hızlandıran bir rol oynamaktadırlar. Yerel şartlar ve buraya kadar anılan birikimi sentezleyen her ülke polis teşkilatı, kendi modelini oluşturmakta ve özgünlükleri içerisinde özde birliği ve işbirliğini sağlamaya çalışmaktadırlar.

⁶⁰ <http://www.bornovapolis.edu.tr/yonetmelikdosyalar/avrupapolisetigi.doc>.(30.08.2009)

B. Türkiye’de Polislik Mesleği

1. Gelişimi

a.Eski Türklerde

Türk tarihinin bilinen en eski dönemlerinden bu yana askeri ağırlıklı bir yönetim içerisinde diğer kamu hizmetlerinin de yürütüldüğünü görüyoruz. Türk devlet geleneğinde döneme göre unvanı değişen devlet başkanları, aynı zamanda başkomutandırlar. Devletin başı konumunda bulunanlar, idare işlerine baktıkları kadar iç ve dış güvenlik işlerini de önemle takip etmişlerdir. Bu uygulamanın Türklerin devlet kurdukları her yerde, Osmanlı İmparatorluğunun Tanzimat dönemine kadar pek az farklarla aynı şekilde devam ettiğini görmekteyiz. Bu sebeple, Türklerde polis tarihini, tamamen askeri tarihimiz olarak kabul etmek doğru ve yerinde olacaktır.⁶¹ Yine Türk tarihinde kurulan devletlerin yapısına bakıldığında polis anlamında bir kavramın ilk olarak Uygur metinlerinde kullanıldığı anlaşılmaktadır⁶².

Eski Türklerde kamunun düzen ve güvenliği, subaşılar tarafından sağlanmıştır. Bilinen en eski Subaşı, VIII. asra ait Tonyukuk Kitabesinde ismi yazılı olan İnal Kağan’dır.⁶³ Bütün Türk lehçelerinde yer aldığı düşünülen “subaşı” tabirinin, aslında belirli bir bölgenin asayişini sağlayan kuvvetin başı olduğu anlaşılmaktadır. Zira, eski Türklerde ordunun başında “başkomutan” olarak daima, devletin başında bulunan hakan veya ailesine mensup birisinin bulunması, bu düşünceyi doğrulamaktadır.⁶⁴

Büyük Selçuklu İmparatorluğunun kurucusu Selçuk Bey de bir subaşıdır. Anadolu Selçuklu Devletinin il merkezlerinde askeri ve mülki işlere bakan

⁶¹ ALYOT, Halim, **Türkiye’de Zabıta Tarihi Gelişim ve Bugünkü Durum**, Kozan Ofset, Ankara, 2008, s.9

⁶² YAŞAR, a.g.e., s.2

⁶³ “**Eski Türklerde Polis**”, <http://www.egm.gov.tr/tar.eskiturkpolis.asp>, Erişim Tarihi: 19/06/2005,

⁶⁴ YAŞAR, a.g.e., s.3

komutanlara subaşı denilmektedir. Bunlar barışta, buldukları bölgenin kamu düzenini ve güvenliğini sağlamışlar, savaş zamanında da askerlerini komuta etmişlerdir. Zamanın şartlarına göre suç sayılan olayların önlenmesi, işlenen suçun sanıklarının yakalanması ve cezalandırılmasına büyük önem verdikleri, bu nedenle yasalar çıkarıp uyguladıkları görülmektedir. Bu dönemin en önemli yasalarına Oğuz Han'ın Oğuz Türesi, Cengiz Han'ın Uluğ Yasası, Timur'un Tüzakatı'nı örnek olarak sayabiliriz.⁶⁵

Eski Türklerde genelde geçerli olan bir takım hükümlere göre, bir mahalle veya köy içinde bir ev veya kervan basılıp zarar verildiği veya bir mahallede hırsızlık suçu işlendiği takdirde, suçlu mutlaka yakalanır, zarar ona ödettirilir, bunun dışında ayrıca da cezalandırılırdı. Eğer suçlu bulunmazsa, o mahal veya köy halkına bu mallar ödettirilirdi. Yine bir köy yakınında konaklayan kimsenin malı çalınsa, hırsız mutlaka bu köy halkının bulması ve bulamadığı takdirde çalınan malı tazmin etmesi istenirdi.⁶⁶ Bu durumda, eski Türklerde suç ve suçlulara karşı, toplumun da desteğinin alınarak topyekûn bir mücadele yürütüldüğünü ve sorumluluğun paylaştırılarak toplum içerisinde bir otokontrol mekanizmasının geliştirildiğini görüyoruz.

Türklerin İslamiyet'i kabul etmelerinden itibaren, bugünkü ifade ile hâkim, savcı, belediye başkanı sıfatlarını belli ölçüde kişiliklerinde toplayan Kadı, asayiş hizmetlerini de yürütmektedir. Kadılar aynı zamanda zabıta amirliği görevlerini de yapmaktadır. Kadının bu görevine yardım eden ve asayiş sağlamak için emrinde yeterince Şurta adı verilen görevliler bulunmaktadır. "Şurta" kelimesi gece şehri dolaşan bekçi manasına gelmektedir.⁶⁷ Kadının emrinde bugünün zabıta amiri vazifesini gören, Şahne veya Dizdarlar bulunmaktadır. "Şahne" ve "Dizdarlar", bu günkü anlamları ile "zabıta" olarak tanımlanmaktadırlar.⁶⁸

⁶⁵ YAŞAR, a.g.e., s.3

⁶⁶ ALYOT, a.g.e., s.12

⁶⁷ YAŞAR, a.g.e., 3

⁶⁸ GLEIZAL,s.9

Devlet teşkilatı büyüdükçe, önceleri bekçi vazifesi gören Şurtaların öneminin arttığı ve bugünkü Emniyet Müdürü yetkilerinden daha fazlasına sahip “Sahibi Şurta” adı verilen görevliler bulunduğu anlaşılmaktadır. Sahibi Şurtalar, kadırlara vekâlet ettikleri gibi, kadılar tarafından çıkarılan hükümlerin, yerine getirilmesinde hükümetin icra vasıtası görevini de yüklenmişlerdir. Sahibi şurtalara sonraları “Vali” adı verildiği görülmüştür.⁶⁹

b. Osmanlı Döneminde

Polis Teşkilatı Osmanlı Beyliğinin kuruluşundan, Osmanlı İmparatorluğunun yıkılışına kadar geçen süre içerisinde, imparatorluğun kuruluş, yükseliş, duraklama, gerileme ve yıkılış dönemlerinde meydana gelen şartlar nedeniyle çok değişiklikler göstermiştir. Bu değişiklikler farklı dönemleri kapsayacak biçimde ortaya çıkmıştır. İlk önemli gelişmeler 1299-1453 yılları arasında yaşanmıştır. Bu dönem Osmanlı'nın kuruluşundan İstanbul'un fethine kadar olan dönemi kapsar.

Bu dönemde, Osmanlı Devlet teşkilatı, Padişahın mutlak kudretine ve bilhassa askeri esas ve düşüncelere dayanmaktadır. Daha öncede belirtildiği üzere, zabıta faaliyetleri de askeri teşkilatlanma içerisinde ele alındığından devletin idare yapısı içerisinde en üst seviyede yetki sahibi olan yöneticiler zabıta hizmetlerini de yürütmüşlerdir.⁷⁰

Bu dönemde başkent dışında, Padişahın mutlak temsilcisi olan, hem mülki ve hem de askeri otoriteyi şahıslarında toplamış bulunan bu yüksek memurlar maiyetlerinde bulundurdıkları askerlerle, fakat özellikle devletin dayandığı, toprak rejiminden doğan bir düzenle mintikalarının asayiş ve inzibatını temin etmişlerdir.⁷¹

Osmanlı da ikinci önemli dönem “Yeniçeri Dönemi”dir. (1453-1826) Bu dönemdeki kolluk hizmetleri de yine askeri teşkilatlar içerisinde yürütülmektedir. Ancak, İstanbul'un fethedilmesi ile birlikte şehirdeki Hıristiyan nüfus yoğunluğuna

⁶⁹ ULUKUŞ, a.g.e., s.9

⁷⁰ALYOT, a.g.e., s.33,34

⁷¹ ALYOT, a.g.e., s.35,36

karşı Anadolu'dan göç teşvik edilmiş, bu durum birkaç yıl içerisinde nüfusun katlanmasına yol açmıştır. Bu durumda o güne kadar mevcut olan asayiş hizmetlerinin yapılması yetersiz kalmış ve şehir 5 ayrı bölgeye ayrılarak her bölgeye ayrı bir sorumlu tayin edilmiş ve böylece yeni bir güvenlik sistemi getirilmiştir. Bölge sorumlularının altında şimdiki anlamda karakol diyebileceğimiz yapılaşmalar gerçekleştirilmiş ve alt birimler teşkil ettirilmiştir. Bunun yanında devriyeler, yabancı ülke temsilciliklerinin korunması hizmetleri de bu kapsamda yürütülmüştür⁷².

Yeniçeri Ocağının kaldırılması ile birlikte yeni bir döneme girilmiştir. (1826-1846) 17 Haziran 1826 tarihinde Yeniçeri Ocağının kaldırılmasından sonra gerek İstanbul ve semtlerinde gerekse, taşrada zabıta hizmetlerinin birbirinden farklı kuruluşlarca yürütüldüğü görülmektedir. Bunlar, İstanbul'da Asakir-i Muntazama-i Mansure, Asakir-i Muntazama-i Hassa ve 1834 yılında Anadolu ve Rumelinin bazı eyaletlerinde Asakir-i Redife adında kurulan askeri teşkilatlardır. Bu askerlerin idaresi ise Serasker ismi verilen bir kumandana verilmiştir. Ancak bütün bu düzenlemeler zabıta işlerinde gerekli düzelmeyi sağlamamış, asayiş kuvvetlerinin çeşitliliği ve tek elden idare edilmemesi karışıklığın sürmesine neden olmuştur⁷³. Bu karışıklığın önlenmesi için ıslahat hareketlerinin başlatıldığı Tanzimat Döneminde asayiş hizmetleri de ıslah edilmek istenmiştir. 10 Nisan 1845 tarihinde İstanbul'da halkın emniyetini sağlamak üzere "Polis" adıyla bir zabıta teşkilatı kurulmuştur. İlk defa zabıttan ayrı olarak "polis" kavramı kullanılmıştır. 10 Nisan 1845 tarihini taşıyan ve yabancı görevlilere de Teskereyi Umumiye tarzında gönderilen 17 maddelik "Polis Nizamnamesi"nde polis adıyla kurulan zaptiye teşkilatının görevleri belirtilmiştir.⁷⁴ Halen günümüzde 10 Nisan gününün içinde bulunduğu hafta "Polis Haftası" olarak kutlanmaktadır.

Polislik tarihinde Osmanlı'da 1846-1879 yılları arası Zaptiye Devri olarak adlandırılabilir. Daha önceki dönemlerde zabıta hizmetleri çeşitli kuruluşlar tarafından yürütülmüştür. Bu dönemde, 1846 yılında yayınlanan bir genelge ile

⁷² ALYOT, a.g.e., s.44,45

⁷³ ALYOT, a.g.e., s.69

⁷⁴ YAŞAR, a.g.e., s.7

zabıta hizmetlerinin tek elde toplanmasını ve askeri görevlerden ayrılmasını sağlamak amacıyla Zaptiye Müşiriyeti kurulmuştur.⁷⁵ Bu dönemde imparatorluk o zamana kadar sahip olmadığı şekilde, zabıta hizmetlerinde birliğe kavuşmuştur.

1879-1909 yılları arası “Zaptiye Nezareti Devri” olarak adlandırılabilir. Bu dönemde askeri görevlilerden ayrılan zabıta hizmetlerinin, illerde yeniden seraskerliğe bağlandığı, 1879 yılında Zaptiye Müşirliğinin yerine kurulan Zaptiye Nezaretinin ise başlangıçtan 1893 yılına kadar sadece İstanbul’un emniyet ve asayişinden sorumlu tutulduğu görülmektedir. Daha sonra örgütlenmesi ülke çapında genişlemiş ve tüm merkez ve taşra polis kuruluşları bu Nezaret tarafından tek merkezden yönetilmiştir. Bugünkü Emniyet Genel Müdürlüğünün görev ve yetkilerini yürütmüş olan Zaptiye Nezareti, 1909 yılında kaldırılmıştır⁷⁶.

Kolluk kuvvetleri 1846 dan 1879 a kadar 34 senelik bir zaman diliminde tek elden idare edildikten sonra yeniden birbirinden bağımsız 2 makama bağlanmış, Asakir-i Zaptiye yada Jandarma, mülki memurların elinden alınarak askeri makamlara bağlanmış, ve 1891 yılında İstanbul’dan başlanmak üzere ülkenin her yerinde Polis Teşkilatı kurulmaya başlanmıştır⁷⁷.

Taşra teşkilatı, başlangıçta 15 ilde kurulmuş ve her il polis dairesinin başına bir serkomiser verilmiştir. Zaptiye nezaretinin sonu olan 1909 yılına doğru illerin çoğunda polis teşkilatı kurulmuş, bazılarını polis müdürü, bazılarını da serkomiserler yönetmişlerdir. 1881 yılında fiilen kurulmuş olan Polis Teşkilatı’nın görev ve yetkilerini belirleyen ilk hukuksal metin, 6 Aralık 1896 da yayınlanmıştır⁷⁸.

Bundan sonra 19 Nisan 1907 tarihinde ilk Polis Nizamnamesi yayınlanmıştır. Polis örgütünün ihtiyaçlarını her bakımdan yeterli bir biçimde karşılayan ve 167 maddeden oluşan bu nizamnamenin en belirgin özelliği, içerdiği hükümlerin yabancı etkiler altında kalınmadan hazırlanmış olmasıdır. Daha önce, gerek Tanzimat ve

⁷⁵ YAŞAR, a.g.e., s.8

⁷⁶ YAŞAR, a.g.e., s.9

⁷⁷ ALYOT, a.g.e., s.81

⁷⁸ http://www.aksaray.pol.tr/osmanlida_polis.asp,Erişim tarihi:24.10.2008

gerekse Abdülhamit döneminde yayınlanmış olan metinlerin çoğu, yabancıları tatmin etmek için, yabancı devletlerin yasalarından aktarılmış hükümleri kapsamaktaydı. Bu nizamnamenin ikinci belirgin özelliği ise uzun süre başarı ile uygulanmış olmasıdır⁷⁹.

Söz konusu nizamname, polisin idari, adli, siyasi görevlerini, merkez ve taşra kuruluşlarını, hiyerarşik yapısını, polisin Asakir-i Nizamiye ve jandarma ile ilişkilerini, polisin yetkilerini, polis müfettişlerinin ve polis meclisinin görevlerini, polisin seçim ve tayin usulünü, polisin cezalandırılma ve yargılanmasını, ödeneklerini ve benzeri hususları kapsamaktaydı. Aynı nizamnameye göre polisler, serkomiser, ikinci komiser, üçüncü komiser, komiser muavini ve polis memuru olmak üzere 5 sınıfa ayrılmaktaydı⁸⁰. Görüldüğü üzere oldukça ayrıntılı hazırlanan bu belgeyle kurumsallaşma yolunda önemli bir adım atılmıştır.

1908 yılında II.Meşrutiyetin ilanı ile birlikte 1918 yılına kadar devam edecek olan yeni bir dönem başlamıştır. 22 Temmuz 1909 tarihli “İstanbul Vilayeti ve Emniyet Umumiye Müdüriyeti Teşkilatına Dair Kanun” ile kaldırılan Zaptiye Nezareti yerine Emniyeti Umumiye Müdüriyeti kurulmuş ve⁸¹ memleketin tüm zabıta işlerinden bu teşkilat sorumlu tutulmuştur.

II. Meşrutiyetin ilanından Cumhuriyet Hükümetinin kuruluşuna kadar geçen zaman içerisinde ülkenin iç güvenliğine ilişkin hizmetler;

1.Umum Jandarma Kumandanlığı

2.Emniyeti Umumiye Müdüriyeti

3.İstanbul Polis Müdüriyeti Umumiyesi tarafından yürütülmüştür.⁸²

⁷⁹ http://www.aksaray.pol.tr/osmanlida_polis.asp, Erişim tarihi:24.10.2008

⁸⁰ http://www.aksaray.pol.tr/osmanlida_polis.asp, Erişim tarihi:24.10.2008

⁸¹ YAŞAR, a.g.e., s.11

⁸² YAŞAR, a.g.e.,s. 13

Görülebildiği kadarıyla tarihsel süreçte, ülkenin iç ve dış güvenliğini koruma görevi Osmanlı Devletindeki batılılaşma çalışmalarına kadar orduya verilmiş, sosyal düzenin işleyişi ise sivil oluşumlara, yargıçlık görevini yürüten kişilere ve sosyal ahlak ve örf'e bırakılmıştır. Ancak, Tanzimat'tan sonra, gerek Batı kurumlarının, gerekse imparatorluğun büyük kentlerinde meydana gelen olayların etkisiyle Batılı anlamda Polis Teşkilatı kurulmuştur.⁸³

9 Aralık 1913 tarihli Dahiliye Nezareti Teşkilat Nizamnamesinde Emniyet-i Umumiye Müdüriyetinin görevi, "Memleketin emniyet ve asayişine ilişkin her türlü iş ve işlemleri takip ve ilgili yazışma ve haberleşmeyi idare ve polis teşkilatının bütün birimlerini ve polis okullarını idare etmek"⁸⁴ şeklinde tanımlanmıştır.

Emniyet-i Umumiye Müdüriyeti Ankara'da Milli Hükümet Emniyet-i Umumiyesi kuruluncaya kadar, Dâhiliye Nezaretine bağlı olarak görevlerini yürütmüştür.⁸⁵

c. Cumhuriyet Döneminde

Emniyet Teşkilatı ile ilgili mevzuatın, ilk Polis Nizamnamesi'nin yürürlüğe konuluş tarihi olan ve Türk Polis Teşkilatı'nın kuruluş tarihi olarak kabul edilen 10 Nisan 1845' den bu yana, yurttan egemen olan rejimin görüş ve düşünüşüne göre şekillendiği ve ancak Cumhuriyet sonrası dönemde büyük bir gelişme gösterdiği görülmektedir.⁸⁶

Milli Kurtuluş Savaşı'nın başlangıcında, 24 Haziran 1336 tarihinde Ankara'da faaliyete geçen milli hükümetin emniyet-i umumiyesi, küçük bir kadro ile ve büyük fedakârlıklarla Anadolu'nun polis işleri ile uğraşmaya başlamıştır. İstanbul hükümetinin Emniyet-i Umumiye Müdüriyetinin çalışma alanı ise İstanbul ve çevresi ile sınırlı kalmıştır.⁸⁷

⁸³ ULUKUŞ, a.g.e., s.19

⁸⁴ ALYOT, a.g.e., s.489

⁸⁵ ALYOT, a.g.e., s.490

⁸⁶ ULUKUŞ, a.g.e., s.22

⁸⁷ ALYOT, a.g.e., s.605

İstanbul Emniyeti Umumiye Müdürlüğünün 1922 de kaldırılmasından sonra, milli mücadelenin kazanılması ve Cumhuriyetin ilanını müteakip 24 Şubat 1923 tarihinde, İstanbul Polis Müdüriyeti Umumiyesi de kaldırılarak, yerine Ankara'daki Emniyeti Umumiye Müdürlüğüne bağlı, il teşkilatları düzeyinde İstanbul Polis Müdürlüğü kurulmuştur.

1924 Anayasasının idari bölünmeyle getirdiği düzenlemeye paralel olarak, Polis Teşkilatı da genellikle il merkezlerinde hızlı bir şekilde gelişme devresine girmiştir.

Cumhuriyetin ilk yılında 1924 de Emniyet Umumiye Müdürlüğünün Merkez Teşkilatı, Emniyeti Umumiye Müdürü, Emniyeti Umumiye Müdür Muavini, Birinci Şube Müdürü, İkinci Şube Müdürü, Üçüncü Şube Müdürü, Polis Mecmuası Müdürlüğü ve Evrak Memurluğundan oluşmaktaydı.

Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında Teşkilat Kanunu olmadığı için, çalışmalar Bütçe Kanunlarına bağlı kadro cetvelleri ile yürütülmüştür. 30.06.1932 tarihinde çıkarılan 2049 sayılı Polis Teşkilat Kanunu'nun yayınlanmasına kadar geçen dönemde emniyete ilişkin hizmetler 1907 ve 1913 tarihli Polis Nizamnamesi hükümlerine göre yürütülmeye çalışılmıştır⁸⁸.

1930 yılına kadar devamlı gelişim gösteren teşkilatın, merkez kuruluşuna günün ihtiyaçlarına göre yeni şubeler ilave edilmiştir. 14 Mayıs 1930 tarihinde yürürlüğe giren 1624 sayılı Dahiliye Vekaleti Merkez Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkında Kanunla Emniyeti Umumiye Müdürlüğünün ismi, Emniyet İşleri Umum Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir. Aynı kanunun 5. maddesine göre, Emniyet İşleri Umum Müdürlüğünün merkez teşkilatı;

a) Birinci Şube (genel emniyet ve asayiş işleriyle görevli)

⁸⁸ YAŞAR, a.g.e.,s. 15

- b) İkinci Şube (idari ve adli zabıta),
- c) Üçüncü Şube (personel ve mali işler)
- d) Dördüncü Şube (yabancılar)
- e) Beşinci Şube (teknik, yayın ve istatistik) olmak üzere 5 şube müdürlüğü ve Evrak Bürosu ile Umum Müdüre bağlı Müfettişlikten oluşmaktadır⁸⁹.

Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında yukarıda belirttiğimiz gibi yeni esaslar üzerinde kurulmaya çalışılan Polis Teşkilatı'nın ihtiyaçlarını 1907-1913 tarihli Polis Nizamnamelerinin karşılamadığı görülmüştür. Bu nedenle de 30.06.1932 tarihinde Polis Teşkilatı'nın kadro ve derecelerini, atama, yükselme, mesleğe girme, cezalandırma gibi hususları içeren 46 maddelik 2049 sayılı "Polis Teşkilatı Kanunu" çıkarılmıştır. Bu kanuna göre, polis sivil ve üniformalı olarak, üniformalı polis de yine kendi arasında, atlı ve piyade olarak ikiye ayrılmıştır.

2049 sayılı kanunun en önemli özellikleri arasında, polisliğin özel bir meslek olduğu, eğitim ve öğretimin okullarda yapılması gerektiği ve bunun içinde polis okulları açılmasının zorunlu olduğu fikrinin ilk defa ortaya koyulması sayılabilir. Ayrıca bu kanun, Türk kadınının ilk defa polis hizmetlerine girmesine yol açmıştır⁹⁰

Bu kanunla eskiden olduğu gibi polis, üniformalı ve sivil olmak üzere ikiye, üniformalı polis de atlı ve piyade olarak ikiye ayrılmıştır.⁹¹

Polisin görev ve yetkilerini düzenleyen ve değişikliklerle birlikte halen kullanılmakta olan 2559 sayılı Polis Vazife Ve Salahiyet Kanunu 4 Temmuz 1934 tarihinde çıkarılarak yürürlüğe girmiştir. 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu'nun yayınlanmasından 4 yıl sonra, uygulanma şeklini gösteren Polis Vazife

⁸⁹ ALYOT,a.g.e.,s.606-613

⁹⁰ YAŞAR,a.g.e.,s.14

⁹¹ ALYOT,a.g.e.,s.615

ve Salahiyet Nizamnamesi 7 Nisan 1938 tarihinde 2/8501 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konmuştur.⁹²

Daha önceki yıllarda çıkarılan teşkilat kanunlarının Cumhuriyet Dönemi'nin hızlı gelişimine ayak uyduramadığı ve yetersiz kaldığı görülerek, polisi kemiyet (çokluk, sayı açısından durum), keyfiyet bakımından daha iyi seviyeye ulaştırmak amacıyla yeni bir kanuna ihtiyaç duyulmuştur. Avrupa'nın polis teşkilatları da incelenmek suretiyle 4 Haziran 1937 tarihinde, 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Zaman zaman maddeler veya ek maddeler ilavesi, madde kaldırılması gibi değişikliklerle günün koşullarına ve ihtiyaçlarına göre değişikliğe tabi tutulan bu kanun, bugün de halen yürürlükte dir.⁹³

Bu kanun, o zamana kadar yürürlükte olan 1913 tarihli Polis nizamnamesi ile 2049 sayılı Polis Teşkilatı Kanunu, 30 Haziran 1932 tarihli 2050 ve 23 Haziran 1934 tarihli 2531 sayılı kanunların tümünü yürürlükten kaldırmıştır. Merkez ve Taşra Kuruluşlarını günün şartlarına göre yeniden düzenleyen 3201 sayılı Kanunla Polis meslek personelinin nitelik yönünden geliştirilmesi amacıyla Ankara'da 6 Kasım 1937 tarihinde Polis Enstitüsü kurulmuştur.⁹⁴

Emniyet Teşkilatı kanununda her ilde bir Emniyet Müdürü ve her ilçede bir Emniyet Amiri veya Emniyet Komiseri ve bucak, iskele veya istasyonlarda Emniyet Komiserleri bulunması öngörülmüştür. Emniyet Teşkilatının 1950'li yıllara gelinceye kadar, tüm illerde teşkilatını tamamladığı ve ilçe teşkilatlarının da oluşturulduğu anlaşılmaktadır. Bu dönemde ülkenin gelişme süreci içerisinde mevcut kanunların bazı ihtiyaçlara cevap veremediği görülmüştür. 11 Mayıs 1953 tarihinde 6085 sayılı Karayolları Trafik Kanunu çıkarılarak Trafik Polisi kurulmuş, zaman içerisinde günün şartlarına göre yeniden düzenlenmesi gerektiğinden, 13 Ekim 1983 tarihinde bugünde halen yürürlükte bulunan 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu çıkarılmıştır.⁹⁵

⁹² YAŞAR, a.g.e., s.15

⁹³ KARATAŞ, a.g.e., 227

⁹⁴ YAŞAR, a.g.e., s.16

⁹⁵ ULUKUŞ, a.g.e., s.25

Toplumsal olayların gündeme gelmesiyle 15 Temmuz 1965 tarihinde 654 sayılı Toplum Zabıtası Kurulması Hakkında Kanunla Toplum Polisi birimleri oluşturulmuştur. Daha sonra 11 Ağustos 1982 tarih ve 2696 sayılı “3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanununa 7 ek madde eklenmesine dair kanunla” Toplum Zabıtası yerine Çevik Kuvvet birimleri kurulmuştur⁹⁶.

Polis Teşkilatında Özel Harekât birimlerinin kurulması, 2559 sayılı Polis Görev ve Yetki Yasasında 16 Haziran 1985 tarih ve 3233 sayılı yasa ile yapılan değişikliklerle gerçekleştirilmiştir. 14 Temmuz 1993 tarihinde de Bakanlar Kurulu kararıyla Özel Harekât Dairesi Başkanlığı kurulmuştur⁹⁷.

Daha sonra Kanun Hükmünde Kararnameler ile düzenlemeler yapılmıştır. İlk olarak 7 ocak 1993 tarihinde Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatına bağlı Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı kurulmuştur⁹⁸.

Türk Polis Teşkilatında tarihsel süreç içerisinde zamanla ortaya çıkan teknolojik gelişmeler, toplumun sosyo-ekonomik ve politik olarak yapısal değişikliğe uğraması, nüfus hareketleri, suç ve suçluların tür, sayı ve nitelik olarak değişmesi, polisin görevlerinin tür ve özellik olarak değişmesi, çeşitli nedenlerle polisin etkinlik ve verimliliğinin düşmesi, halkın polisten beklentilerinin değişmesi, polisin genel politikalarındaki değişiklik, yeni yasalarla polise daha çok görevler verilmesi, çağın gelişen koşullarına göre daha etkin ve verimli çalışmayı sağlamak, gelişmiş ülkelerin polisiye uygulamalarına ve Avrupa Birliğine uyum sağlamak gibi gerekçeler yeniden yapılanma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.⁹⁹

⁹⁶ AYDIN, A. Hamdi, **Polis Meslek Hukuku**, Doğu Matbaacılık, Ankara, 1996 s.48

⁹⁷ KIZILKAYA Adem, SÖNMEZ Nevzat, “Geçmişten Günümüze Güvenlik İhtiyacı ve Türk Polis Teşkilatı”, **Çağın Polisi Dergisi**, Yıl 2, sayı 18, EGM Basımevi, Ankara, 2003, s.19

⁹⁸ KIZILKAYA-SÖNMEZ, a.g.m., s.20

⁹⁹ AYDIN, a.g.e., s.48

1996 yılında, Karayolları Trafik Kanunu ve Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun bazı maddelerinin değiştirilmesine dair kanun ile Trafik Hizmetleri Başkanlığı kurularak, buna bağlı trafikten sorumlu üç ayrı Daire Başkanlığı oluşturulmuştur¹⁰⁰.

Taşra teşkilatında görülen başlıca değişikliklere veya kurulan yeni birimlere örnek olarak da, Motosikletli asayiş ekibi olarak “Yunuslar”, Motosikletli trafik ekibi olarak “Şahinler”, Otoyol Polisi, Okul Polisi, Deniz Polisi, Su Altı Polisi (Balık adam), Turizm Polisi, Atlı Polis, değişen şartlara göre taşra teşkilatını oluşturan birimlere bağlı olarak kurulan yeni şube müdürlükleri, Polis Merkezi Birimleri¹⁰¹ verilebilir.

2. Türkiye’de Polis Teşkilatının Örgütlenmesi

Devletin temel amaç ve görevi, milletimizin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, vatandaşların refah, huzur ve mutluluğunu, can ve mal emniyetini sağlamak, kamu düzen ve güvenliğini korumaktır. İşte bu güven ve düzeni sağlamak amacıyla kurulan teşkilatlardan biri de Emniyet Teşkilatı’dır. 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı kanununun birinci maddesinde, “Ülkemizin genel emniyet ve asayişinden İçişleri Bakanlığı sorumludur. İçişleri Bakanlığı bu görevini, kendi kanunlarının hükümleri dairesinde hareket eden Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı ve gerektiği takdirde, Bakanlar Kurulu Kararıyla, Ordu Kuvvetlerinden de istifade ederek yerine getirir” hükmü bulunmaktadır.¹⁰²

a. Hukuki Statüsü

Emniyet Teşkilatı’nın hukuki statü ve dayanaklarının temeli, 4 Haziran 1937’de çıkartılan 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu’dur. Burada, Polis Teşkilatının resmi adının Emniyet Umum (Genel) Müdürlüğü olduğu ve İçişleri

¹⁰⁰ AYDIN, a.g.e., s.49

¹⁰¹ AYDIN, a.g.e., s.53

¹⁰² YAŞAR, a.g.e., s.39

Bakanına bağılı olduğu belirtilmektedir. Bu kanun, geçen zaman içerisinde günün ihtiyaçlarına göre, madde eklenmesi, kaldırılması gibi çeşitli değişikliklere uğrayarak bugünkü duruma gelmiştir.¹⁰³

Bu temel kanunun yanında, 8 Mart 1934 tarih ve 2388 sayılı, Polis Mensuplarının Yaş Hadlerine Dair Kanun, 4 Temmuz 1934 tarih ve 2559 sayılı, Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu ve daha bir çok kanun ve yönetmelik, Polis Teşkilatının temel özelliklerini belirlemektedir.¹⁰⁴

Grldği gibi, Polis Teşkilatı hukuk sistemi içerisinde, hukuki zorunluluklara tabi olarak kurulmuş, organize olmuş ve faaliyetlerini sürdürmektedir.

b. Teşkilat Yapısı

3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun 16. maddesine göre Emniyet Genel Mdrlği kuruluş olarak, merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatlarından oluřmaktadır¹⁰⁵.

i. Merkez Teşkilatı

Emniyet Genel Mdrlği merkez teşkilatı; 5 Emniyet Genel Müdür Yardımcılığı, Teftiş Kurulu Başkanlığı, Polis Akademisi Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Merkez Emniyet Müdürleri, Daire Başkanlıkları, Cumhurbaşkanlığı Koruma Mdrlği, T.B.M.M. Koruma Mdrlği ve Başbakanlık Koruma Müdürlüklerinden meydana gelir.¹⁰⁶ Daire başkanlıkları, ihtiyaca göre kurulan en az üç Şube mdrlği veya koruma mdrlğinden, Şube müdürlükleri veya koruma

¹⁰³ ŞİMŞEK, Celal., MRUZUN, Hulki., SÖNMEZ, Nevzat., **Emniyet Teşkilatı**, Grafik Tasarım, Ankara-2001, s. 31

¹⁰⁴ ALYOT, a.g.e., s.652

¹⁰⁵ <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/712.html> Erişim tarihi: 30.08.2008

¹⁰⁶ YAŞAR, a.g.e.,20

müdürlükleri, en az üç büro amirliğinden meydana gelir (Emniyet Teşkilatı Kanunu, Md.16).¹⁰⁷

Kamu düzen ve güvenliğine ilişkin olarak Emniyet Teşkilatına verilen görevler, Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından yürütülür. 13 Temmuz 1984 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren 190 sayılı “Genel Kadro ve Usulü Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararname”ye göre Emniyet Genel Müdürlüğü, Merkez ve taşra teşkilatı yeniden düzenlenmiştir. Teşkilatın başında; Emniyet Genel Müdürü bulunur. Emniyet Genel Müdürüne, Emniyet Genel Müdür Yardımcıları ve bazı birimler doğrudan, diğer bazı daire başkanlıkları ise Genel Müdür Yardımcıları aracılığıyla bağlıdır. Genel Müdürlük Makamına doğrudan bağlı birimler; Polis Teftiş Kurulu Başkanlığı, Polis Akademisi Başkanlığı, İstihbarat Daire Başkanlığı, Merkez Emniyet Müdürlüğü, Özel Harekat Daire Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Basın Protokol ve Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğünden oluşmaktadır.¹⁰⁸

ii. Taşra Teşkilatı

Taşra teşkilatı tabiri, Merkez Teşkilatı dışında kalan bütün birimleri kapsamaktadır. İllerde il emniyet müdürlükleri, ilçelerde ilçe emniyet müdürlükleri veya ilçe emniyet amirlikleri ile güvenlik hizmetlerine ilişkin diğer birimlerden oluşur.¹⁰⁹

Türk Emniyet Teşkilatının mevcut yapılanması 24.12.1982 tarihinde İçişleri Bakanlığınca onaylanarak yürürlüğe giren TMK (Teşkilat, Malzeme, Kadro) planlamasına dayanmaktadır. Bu çerçevede tüm iller, Özel statülü, A,B ve C tipi olarak gruplandırılmış, ayrıca her grubun 5,10 ve 15 yıllık gelişimini karşılamak üzere A,B ve C uygulama standartları getirilmiştir¹¹⁰.

¹⁰⁷ YILMAZ, Zekeriya, **Anayasa, TCK,CMUK,CİK ve İlgili Mevzuat**, Seçkin Yayınevi, Ankara-2003, s. 473

¹⁰⁸ ALYOT, a.g.e., s.678

¹⁰⁹ YILMAZ, a.g.e., s.473

¹¹⁰ CAN,Feyami, “Emniyet Teşkilatında Norm Kadro Çalışmaları”,**Polis Dergisi**, Sayı 35, EGM Basımevi,Ankara,2003,s.19

Bakanlar Kurulunun 06.11.2000 tarih ve 2000/1658 sayılı kararı gereğince tüm kurumların norm kadro uygulamasına belli bir plan doğrultusunda geçmesi kabul edilmiştir. Norm kadro, kamu kurum ve kuruluşlarının amaçlarını etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri için ihtiyaç duydukları kadronun nitelik ve sayı bakımından tespit edilmesidir. Norm kadro çalışması sonunda amaca uygun teşkilat yapısı ile personelin nitelik ve sayılarının belirlenmesi amaçlanmış ve 2001/39 sayılı Genelge ile Emniyet Genel Müdürlüğü norm kadro çalışmaları başlatılmış ve devam etmektedir.¹¹¹

Yapılan çalışmalarda, Taşra Teşkilatı incelenmiş, 81 İl Emniyet Müdürlüğü; 2040 şube müdürlüğü, 341 İlçe Emniyet Müdürlüğü, 413 İlçe Emniyet Amirliği, 863 Polis Merkezi Amirliği ve 348 Polis Karakol Amirliği¹¹², bir hudut kapısı şube müdürlüğü, 9 hudut kapısı emniyet amirliği, 12 hudut kapısı emniyet komiserliği, 10 serbest bölge emniyet amirliği, 11 bucak emniyet komiserliği¹¹³ olarak yapıldığı tespit edilmiştir. Bu çalışmalar sonuçlandığında her ilin mevcut iş yükü paralelinde teşkilat organizasyonu ve kuruluş şemaları belirlenecektir.

iii. Yurtdışı Teşkilatı

Emniyet Genel Müdürlüğü Yurtdışı Teşkilatına Sürekli Görevle Atanacak Personel Hakkında Yönetmeliğin 4.maddesinin j bendine göre, “Genel Müdürlüğün yurtdışında devamlı veya geçici olarak görev yapan, dış temsilcilik niteliği taşıyan veya taşımayan bütün kuruluşları”, Yurtdışı Teşkilatını oluşturmaktadır¹¹⁴. Aynı yönetmeliğin 6. maddesinde, “Emniyet Müşaviri ve Emniyet Ataşesi; Uluslararası suç ve suçlularla mücadele etmek üzere ülkemiz ile diğer ülkeler ve uluslararası kuruluşlar arasında imzalanan hukuki metinler ile mütekabiliyet esasları çerçevesinde, akredite bulunduğu ülke veya ülkeler nezdinde ve diğer uluslararası kuruluşlarla, her türlü uluslararası polis işbirliği çalışmalarını yürütmekle görevlidir¹¹⁵” denilerek, ana hatlarıyla yurtdışı teşkilatının görev tanımı yapılmıştır.

¹¹¹ CAN, a.g.m.,s.19

¹¹² CAN, a.g.m.,s.23

¹¹³ YAŞAR, a.g.e, s.100

¹¹⁴ Resmi Gazete, 21.06.2008 tarih ve 26913 sayılı.

¹¹⁵ Resmi Gazete, 21.06.2008 tarih ve 26913 sayılı.

III. POLİSLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI

Polislerin genel olarak çalışma koşulları ile sosyal, ekonomik ve özlük hakları ülkelere göre kültürel altyapı, ekonomik durum değişkenlerine göre farklılıklar taşımaktadır. Bu bağlamda, Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Belçika, Danimarka, Fransa, İngiltere ve İspanya gibi gelişmiş ülkelerdeki uygulamalara kısaca göz atılarak Türk Polis Teşkilatının sahip olduğu koşullar göreceli olarak belirlenmeye çalışılacaktır.

A. Gelişmiş Ülkelerde Genel Çalışma Koşulları

Polis yapılanması ve işleyişi açısından ülkeler arasında farklı örgütlenme ve uygulamalar bulunmaktadır. Bunların bazılarında örnekler vermek konunun daha iyi anlaşılması ve kamu yönetimi içerisindeki yerinin görülmesi açısından faydalı olabilecektir.

Örneğin Almanya, federal bir yapıya sahip olmasına rağmen eyalet polis birimleri arasındaki işbirliği ve dayanışma, merkezîyetçi yapılardan bile daha etkili ve iyi çalışan bir örnek oluşturmaktadır. ABD ise, dağınık polis yapılanması ile dikkati çeken ve yerel yönetimlerin alabildiği kadar polis örgütlenmesinde serbest olduğu bir ülkedir. Belçika 2001 yılında Jandarma Teşkilatını kaldırıp ülkede sadece Polis Teşkilatını polislik hizmetleriyle görevlendirmesiyle dikkat çekmektedir. Danimarka'da 2007 yılı başında yaptığı kamu yönetimi reformuyla polislik hizmetleri de dahil yerel yönetimleri daha da güçlendirmiştir. Fransa, Türkiye gibi örgütlenmiş merkezi bir kamu yönetimi yapısına sahip olduğundan, kolluk yapılanması açısından özgün bir karakter taşımamaktadır. İngiltere, sağlık hariç bütün kamu hizmetlerinin yerel yönetimler tarafından sunulduğu veya koordine

edildiği Anglo-Sakson kültürün kaynağı olarak kabul edilebilecek bir ülkedir. İspanya, çoklu kolluk yapılanmasına sahip bir ülke olarak 2006 yılı eylül ayında yaptığı yapısal reformla hem polisin hem de askeri polis denebilecek sivil muhafaza teşkilatının genel müdürlüklerini kaldırmış ve her ikisini de tek bir genel müdürün yönetimine vererek İçişleri müsteşarına bağlamıştır. Ülkemiz ise çoklu kolluk yapılanmasına sahip bir ülke olarak dikkat çekmektedir. Bunlar, polis, jandarma, sahil güvenlik ve belli hizmet alanında olmak üzere gümrük muhafazadır.¹¹⁶

Bu ülkelerin kendi modellerine özgü sahip oldukları özellikler başlıklar halinde gruplanarak incelenecektir.

1.Çalışma Biçim ve Süreleri

Almanya federal sisteminden dolayı, iç güvenlik hizmetleri esas olarak eyaletlerin görevidir. Eyaletler kendi sınırları içinde geçerli olacak kamusal yasalarını yapmakta, yerel polisin ve yönetsel birimlerin yapılanmasını ve çalışma esaslarını belirlemektedirler. Diğer yandan federal devletin emrinde bazı alanlarda görev yapan federal polis yapılanması da bulunmaktadır. Alman polis merkezlerinde polisler 4 vardiya halinde çalışmaktadırlar. Vardiyalar senelik olarak belirlenmiş durumdadır. Personel bir yıl içerisinde hangi gün ve saatlerde çalışacağını çizelgeden öğrenebilmekte ve çok önemli bir olay olmadıkça bu görev saatleri dışında ek bir göreve çağrılmamaktadırlar. Vardiyalar sırası ile 7,8,9 saat sürmekte ve bu üç vardiyada çalışan memur, bir vardiyayı boş geçmektedir. Haftalık çalışma süresi, ortalama 40 saattir.¹¹⁷

ABD'nin mevcut federal yapısına bakıldığında polis birimleri, yürütme içindeki kontrol mekanizmasının altında, bütün ülkede işlevine devam etmektedir. Federal yapının etkisi sonucu, merkezi bir polis birimi bulunmamaktadır. Polisin gücünün belli bir yerde toplanmasını engellemeye çalışan sistem, polisi, eyalet polisi

¹¹⁶ ÇEVİK, Hasan Hüseyin; **Karşılaştırmalı Polis Yönetimi**, EGM Basımevi, Ankara, 2008 s.3

¹¹⁷ ERDOĞAN, Ramazan, KINACI, Selim, **Almanya'nın Baden-Württemberg Eyaleti Villingen-Schwenningen Şehri Polis Okulu Görev Dönüş Raporu**, EGM Dış ilişkiler Daire Başkanlığı, Ankara, 2002, s.5

ve yerel polis olarak teşkilatlandırmıştır. Bundan dolayı ABD’de suç politikaları ile ilgili, ulusal, eyalet, şehir ve hatta mahalle düzeyinde programlar uygulanmaktadır. Yerel polis müdürlüklerinde çalışmalar vardiya esasına göre yürütülür. Vardiyalar sabittir. Yani gece vardiyasında çalışan bir memur, sürekli gece vardiyasında çalışır. Gündüz vardiyası 06:00 – 14:00, akşam vardiyası 14:00 – 22:00, gece vardiyası ise 22:00 – 06:00 saatleri arasında düzenlenmiştir. Günlük çalışma süresi 8 saattir.¹¹⁸

Belçika’da polis teşkilatı, savunma bakanlığına bağlı olarak görev yapmaktadır. Yeni yapılanma ile federal polis 1 Ocak 2001’de ve 196 yerel polis birimi ise 1 Ocak 2002’de çalışmaya başlamıştır. Yerel polis ile federal polis arasındaki ilişkilere bakıldığında, hiyerarşik değil işlevsel bir bağlantı olduğu görülmektedir. Federal polis, ülke çapında polislik işlevlerini yerine getirirken, belediye başkanlarına bağlı olarak çalışan yerel polisler, belli yerel yönetim alanlarında görev yapmaktadırlar. Belçika’da, ; federal ve yerel polis teşkilatı denebilecek, iki seviyeli tek bir polis teşkilatının varlığından söz edilebilir¹¹⁹. Genel çalışma şartlarına bakıldığında, haftada 5 gün toplam 38 saat çalışıldığı, sürekli gece çalışması olmadığı görülmektedir. Bunun yanında yılda en fazla 54 gece çalışıldığı, 2 ayda en fazla 9 gece çalışıldığı, birbirini takip eden görevler arasında en az 11 saat dinlenme süresi verilmesi gerektiği, yani gece çalışmalarının istisna olduğu ve dönüşümlü nöbet şeklinde geceleri çalışıldığı anlaşılmaktadır.¹²⁰

Danimarka’da Polis Teşkilatı Adalet Bakanlığına bağlıdır. Emniyet Genel Müdürlüğü ve 2 Haziran 2006 tarihinden itibaren 12 Polis taşra birimi de bu bakanlığa bağlı olarak çalışmaktadır. Öncesinde, 54 olan taşra birimlerinin sayısı, birleştirilerek azaltılmıştır. Merkezîyetçi bir teşkilat yapısı olup, bütün polis birimleri öncelikle bölge merkezlerine sonra da başkentte bulunan Emniyet Genel Müdürlüğüne bağlıdır. Ayrıca bir jandarma teşkilatı yoktur. Çalışma şekilleri üçlü

¹¹⁸ ÇEVİK,a.g.e.,s.43

¹¹⁹ ÇEVİK,a.g.e.,s.82

¹²⁰ **Belçika Polisi Türkiye İrtibat Görevlisi Charles DE WİNTER ile 06.04.2006 tarihinde yapılan görüşme notu.**

vardiya sistemine dayanmaktadır. Karakollar ise 2 vardiya çalışmakta, 07:00 ile 23:00 saatleri arasında çalışmaktadırlar¹²¹.

Fransa'da çoklu kolluk sistemi yürürlükte dir. Polisin yanında, jandarma teşkilatı da mevcuttur. Polis Teşkilatı ilçe, il ve bölgesel düzeyde örgütlenmiştir. Bölgesel düzeyde örgütlenmelerde, en üst düzeyde Bölgelerarası Emniyet Müdürleri yer alır. Taşra teşkilatında yer alan Emniyet Şube Müdürleri merkezde bulunan daha üst seviyede bir Emniyet Müdürüne bağlıdırlar. Her şubenin başında bulunan Emniyet Müdürleri o il veya ilçede bulunan bir Emniyet Müdürüne bağlı değillerdir. Bu yönüyle merkezi yönü daha kuvvetli bir sistem geliştirilmiştir.¹²² Polisler genellikle haftalık 40 saat süreyle çalışırlar. Planlı olarak gerçekleştirilen gece çalışması, hafta sonu ve fazla mesailerde ek ücret ödenir.¹²³

İngiltere'de 1964 yılında çıkarılan bir kanunla, aralarında güç paylaşımı yapılan 3 taraflı bir polis yapılanması gerçekleştirilmiştir. Bunlar, İçişleri Bakanlığı, özel polis birimleri ve polis müdürlükleri olarak belirlenmiştir. İçişleri bakanlığı, daha çok mali ve idari konularda üst düzeyde yetki kullanmaktadır. Yerel yönetimlere bağlı 43 İl Emniyet Müdürlüğü organik olarak İçişleri Bakanlığına bağlı olmayıp, güvenlikle ilgili konularda bakanlığa karşı sorumlu tutulmaktadırlar.¹²⁴ Polisin günlük çalışma süresi 8 saattir. Olağanüstü durumlarda istisna olarak bu süre 12 saate çıkmaktadır.¹²⁵

İspanya'da polis üç kademed e örgütlenmiştir. Birincisi, ulusal polis de denilen İspanya Polis Teşkilatı merkezi yönetim ilkesine göre teşkilatlandırılmıştır. İkinci kademed e, İspanya'ya özgü özerk toplulukların kendi bünyelerinde oluşturulmuş polis teşkilatları yer alır ki, bunlar üç tanedir diğer yedi özerk topluluğa da kendi polis teşkilatlarını kurma hakkı tanınmış ancak kuramamışlardır. Üçüncüsü

¹²¹ DURMUŞ Alper, KUYAKSİL, Ali, **Yayınlanmamış Yurtdışı Görev Dönüş Raporu**, Emniyet Genel Müdürlüğü, Ankara, 2003, s.15-20

¹²² ÇEVİK, a.g.e., s.146

¹²³ <http://www.collegegrad.com/careers/servi22.shtml>. Erişim tarihi: 19.06.2009

¹²⁴ <http://www.direct.gov.uk>. Erişim tarihi: 30.08.2007

¹²⁵ SEMİZ, Emin, "Yönetim Etiği Açısından Polis Hakları" Polis Dergisi, sayı 30, E.G.M. Basımevi, Ankara, 2001, s.33

ise belediye polisleridir.¹²⁶ 3 vardiya olarak görev yapılır. Genelde çalışma saati bozulmaz. Acil durumlarda tatilde olan memurlardan istifade edilir. Polis senede 1800 saat çalışır. Devlete olan 60 saat borçlarını hafta tatilinde çağırıldıklarında öderler. Haftada 37.5 saat görev yapan polisin 168 saat yıllık izinleri mevcuttur.¹²⁷

2. Ücretler

Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisinin polis hakkındaki bildiriye ilişkin 690 (1979) sayılı Kararı'nın 5. maddesinde; "Polisler, içinde görev yaptıkları toplumun maddi ve manevi aktif desteğinden yararlanmalıdır." (B) Statüsünün 4. maddesinde; "Polisin, içinde görev yaptığı çevre, mesleki psikolojik ve maddi koşulları, birliği, tarafsızlığı ve onuru koruyacak nitelikte olmalıdır.", 5. maddesinde ise, "Polisler, adil bir ücret hakkına sahiptirler, bu ücretin tespitinde, tehlike ve sorumlulukların önemi, çalışma saatlerinin düzensizliği gibi özel faktörler dikkate alınmalıdır." hükmünü içermektedir.

Bu çerçevede, belirlediğimiz ülkelerin şartlarına kısaca değinmek yerinde olacaktır.

Almanya'da polisin maaş sistemi orta, üst ve daha üst olmak üzere üç grupta toplanmıştır. Her rütbenin kendi gelir derecesi vardır . en düşük rütbede bulunanlar yaklaşık 2000 avro, en yüksek rütbede bulunanlar ise 6000 avro ya kadar maaş almaktadırlar. Ayrıca çalışmalar için ekstra aylık ödemeleri düzenlenmektedir. Gündüz fazla mesai ücreti saati 1,50 Avro, gece ve bayram günlerinde ise 2,50 Avro olarak hesaplanmaktadır¹²⁸.

A.B.D.'de polis maaşları bölgelere göre değişmektedir. Eyaletlerin pahalılık durumu baz alınarak ayarlama yapılmaktadır. Ortalama olarak, bir yıllık polis memurunun maaşı 3818 dolar, dokuz yıllık polis memurunun 4948 dolar, bir yıllık

¹²⁶ ÇEVİK, a.g.e., s.146

¹²⁷ GÜNGÖR Adil, UĞUR Nazire, MAYTAR Mihriban, "Yayınlanmamış İspanya Görev Dönüş Raporu", Emniyet Genel Müdürlüğü, Ankara, 2003, s.7-10

¹²⁸ ERDOĞAN, KINACI, "a.g.r."

polis müdürünün maaşı ise 7082 dolardır. Gelir vergisi ve sigorta giderleri de kendileri tarafından karşılandığından genel olarak ücretlendirmenin hayat standartlarına pek fazla uygun olmadığı görülmektedir.¹²⁹

Belçika’da 30 yıl görev yapan bir emniyet müdürü ayda 3000 Euro ücret ve 350 Euro prim almaktadır. Ayrıca zorunlu hallerde gerçekleşen fazla çalışmalar için ek ücret ödenmeyip, izin kullanılmaktadır.¹³⁰

Danimarka’da Polislerin almış oldukları ücret ortalama olarak 20.000 Danimarka Kronudur (2800 Avro civarındadır). Danimarka’da maaşlı öğrencilik sistemi uygulanmaktadır. Buna göre yeni bir polis öğrencisi brüt olarak 12.000–13.000 Danimarka Kronu (1800 Avro) maaş almaktadır.¹³¹

Fransa’da ortalama polis maaşı aylık net 1907,25 Avrodur. Polisler ayrıca, aile ve çocuk sayısına göre, fazla çalışmaya göre, görevlerin ağırlığına göre ek ücret alabilmektedirler.¹³²

İngiliz polisi, ücret konusunda Avrupa Birliği içerisinde en iyi durumda olan polis teşkilatıdır.¹³³ İngiltere’nin en fazla maaş alan devlet memuru İngiliz Ulaştırma Polisi Müdürü Ian Johnston ve bu maaşın tutarı ayda 21,6 bin sterlindir (yaklaşık 54 bin tl). Bu üst örneğin yanında alt düzey İngiliz polis maaşı 3000 sterlin (yaklaşık 7500 tl) civarındadır.¹³⁴ Kıdeme, sosyal duruma ve makama bağlı olarak bu rakam artmaktadır.

İspanya’da polis maaşı vasatın altındadır. Sosyal şartları iyi fakat can güvenlikleri tehdit altındadır. Fazla mesai ücreti almazlar. Mezuniyet ve kıdem durumları göz önünde bulundurularak 1500 – 3000 Avro arasında maaş alırlar.¹³⁵

¹²⁹ ÇEVİK, a.g.e., s.43

¹³⁰ http://www.egm.gov.tr/egitim/dergi/eskisayi/42/yurtdisi_raporlari/Erol_OZDEMIR.htm, 24.06.2009

¹³¹ DÜRMÜŞ, KUYAKSİL, “a.g.r.”

¹³² http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/Rapport_annuel_2008_2009.pdf, 08.08.2009

¹³³ MEYZONNIER, a.g.e., s.153

¹³⁴ 11.12.2008 tarihli Akşam gazetesinden alıntı haber.

¹³⁵ GÜNGÖR ve diğerleri, a.g.r.s.11

3. Diğer Çalışma Koşulları

Almanya’da lojman, servis, hizmetli, makam aracı gibi imkanlar bulunmamaktadır. Bir polisin yıllık 26 işgünü izin hakkı vardır. 40 yaşından sonra izin hakkı 30 çalışma gününe yani 6 haftaya çıkmaktadır. Emeklilik yaşı 60 tır. Sendikal hakları vardır. Polis dışındaki sivil çalışanlar grev yapabilir. İzinde olan polisler görev dışı yürüyüşlere katılabilirler. İzin alarak mesleğe zarar vermeyecek ek işte çalışabilirler. Bayan polislerle erkek polisler tamamen eşit şartlarda çalışırlar.¹³⁶

A.B.D. polisi de ekstra çalışma karşılığı fazla mesai ücreti almaktadır. Personel haftada iki gün izin kullanmaktadır. Vardiyalar değişmez, gece çalışan sürekli gece çalışır. Fazla mesai ücreti formu düzenlenerek anında ödenir. Polisler, gelir vergilerini, sigorta ücretlerini, polis birliği aidatlarını kendileri ödediklerinden maddi olarak çok rahat oldukları söylenemez.¹³⁷

Belçika polisi 10 günlük devamlı çalışma sonrası 2 günlük istirahat, her 2 ay içerisinde 4 serbest hafta sonu, 6 saatlik çalışma saatinin 30 dakikası yemek molası olacak şekilde çalışmaktadırlar. Ayrıca, emekliliğine 5 yıldan az kalanlarla hamile bayanlar gece çalıştırılmamaktadırlar.¹³⁸

Danimarka’da polislerin maaşları dışında sağlık, emeklilik hakları da vardır. Günlük 8 saat olan çalışma saatinden fazla çalışmalar fazla mesai ücretine tabidir. Memurların her hafta 2 gün hafta tatili ve yıllık 1 ay izin hakları vardır. Polise sendikal haklar tanınmış olmasına rağmen grev hakkı verilmemiştir. Fakat gösteri

¹³⁶ ÖCAL, Fazlı, ADIZ, Tahir Koç, KÜN, Ulvi, “Federal Almanya Cumhuriyeti Bayern Eyaleti Nürnberg Şehri Polis Okulu Görev Dönüş Raporu”, E.G.M. Dışişlikler Daire Başkanlığı, Ankara, 2003.

¹³⁷ ÇEVİK, a.g.e., s.43

¹³⁸ Belçika Polisi Türkiye İrtibat Görevlisi Charles DE WİNTER ile 06.04.2006 tarihinde yapılan görüşme notu.

yapabilmektedirler. Görevden kaynaklanan suçlarla ilgili avukatlık ücretleri sendika tarafından karşılanmaktadır.¹³⁹

Fransa'da polisin sendika hakkı vardır ve çok eskilere dayanmaktadır. Ancak II.dünya savaşından sonra, 1948 yılında grev hakkı kaldırılmıştır¹⁴⁰. Fransa'da polisler haftada 39 saat esasına göre çalışmaktadırlar. Olağanüstü durumlarda, belirlenen süreden fazla çalışma olabilir. Fakat bu süreler daha sonra polisin isteğine göre ya maaşına ilave edilir ya da izin olarak kendisine iade edilir. Burada dikkati çeken önemli bir husus vardır. O da denetim mekanizmasının aktif tutularak keyfilik önüne geçilmesidir. Fransa'da polis yöneticilerinin uygulamaları müfettiş kontrolüne tabidir. Kontrollerde eğer keyfilik ya da yöneticinin yetersizliğinden kaynaklanan polisin fazla çalıştırılması ya da gereğinden fazla polis çalıştırılması gibi durumlar tespit edilirse, yönetici, devleti maddi-manevi zarara uğratmanın cezasını terfi gecikmesi ya da daha üst görevlere atanmama gibi yaptırımlarla çeker. Çünkü Fransız polisinde yönetim anlayışı “asgari sayıda elemanla en yüksek düzeyde güvenlik sağlanması” esasına göre şekillendirilmiştir.¹⁴¹

İngiltere'de polisler günde 8 saat çalışırlar, haftada 2 gün dinlenme günleri vardır. Hâlihazırda 4 polis birimi mevcut olup bunlardan 3 ü çalışırken diğer 1 i istirahattadır. Görev saatleri: 06/14, 14/22, 22/06 saatleri arasında olacak şekilde biçimlendirilmiştir. 5 yıl hizmet süresini dolduranlar yılda 20 gün, 5 yılın üzerindeki 22 gün, 10 yıl için 25 gün, 15 yıl için 26 gün ve 20 yılını dolduranlar için 28 gün yıllık ücretli izin vardır. Lojman ve araç gereç yardımı sağlanır, 25 yıl hizmet süresini dolduranlar emekli olabilirler. Bütün iş kazalarında ücretsiz tedavi uygulanır.¹⁴² Bugün Birleşik Krallığa bağlı olarak kurulan, İngiltere, İskoçya ve İrlanda'da faaliyet gösteren toplam 6 polis sendikası bulunmaktadır.¹⁴³

İspanya'da milli polisler için sendikal haklar tanınmıştır. İkinci bir iş yapmak yasaktır. Her devlet memurunun maaşı yaptığı işin niteliğine, eğitim durumuna göre

¹³⁹DURMUŞ,KUYAKSİL,”a.g.r.”

¹⁴⁰MEYZONNIER,a.g.e.,s.70

¹⁴¹SEMİZ,a.g.m.,s.33

¹⁴²MEYZONNIER,a.g.e.,s.153

¹⁴³<http://www.eurocop-police.org/members/members.htm>.08.08.2009

ayrışmaktadır. Başbakan, Anayasa Mahkemesi Başkanı veya bir garsonun alacağı ek maaşlar tespit edilmiştir. Buna tamamlayıcı maaş denilmektedir. Bunun yanında, bir personelin yaptığı görevin riski, niteliği, uzmanlık gerektirmesi, sürekli yenilenme gerektirmesi veya belli bir makamı gerektirmesi gibi nedenlerle yapılan özel ödemeler bulunmaktadır. Bunların dışında, tüm kamu çalışanları yılda iki defa (Temel Maaş + Pozisyon'dan alınan miktarın % 40'ı) ikramiye almaktadırlar. Ayrıca, mahrumiyet bölgelerinde (örneğin, Fas'ta, Kanarya Adaları'nda, Bask'ta ve Barcelona'da) çalışanlar da ek bir ücret almaktadır. İspanya'da kamu çalışanlarına emeklilik tazminatı verilmemekte, sadece bir kere olmak üzere 3000 – 3500 Avro civarında bir miktar ödenmektedir. Kamu çalışanları, emekli olduklarında, sadece Temel Maaş başlığı altında yer alan ücretleri almaktadırlar. Yani ciddi bir hak kaybına uğramaktadırlar.¹⁴⁴

B. Türkiye'de Polisin Çalışma Koşulları

Anayasamızın 128.maddesinin 2. bendinde “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir” hükmü bulunmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Hakkında Kanun'da bu hususlar düzenlenmiştir. Poliste bir devlet memuru olduğundan, diğer devlet memurları gibi bu kanun hükümlerine tabi bulunmaktadır.

1. Çalışma Biçim ve Süreleri

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 99. maddesinde, “memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre cumartesi Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak, özel kanunlarla ya da 657 sayılı kanuna ve özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir” denilmektedir. Yine aynı kanunun 101. maddesinde, “Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan devlet memurlarının çalışma saat ve

¹⁴⁴ GÜNGÖR,UĞUR,MAYTAR, “a.g.r.”

şekilleri, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının muvafakati alındıktan sonra kurumlarınca düzenlenir.” hükmü yer almaktadır.¹⁴⁵

Polisin çalışma sistem ve süreleri daha çok idarenin tasarrufuna havale edildiğinden bu konuda yazılı ve bağlayıcı bir kural konulması uzun sürmüştür. Bu boşluğu doldurmak üzere 19.10.1995 tarih ve 231771 sayılı Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar konulu Bakanlık Genelgesi yayınlanmış, bu genelgenin 4. Maddesi ile de; “... nöbet usulü ile çalışması zorunlu olan personelin çalışma saatleri, hizmetlerin gerekleri göz önünde bulundurularak olağanüstü durumlarda 12/12, diğer durumlarda 12/24 veya 12/36 esaslarından herhangi birine veya her birine göre Taşra Teşkilatında Mülki Amirin, Merkez Teşkilatında Genel Müdürün onayı ile düzenlenir” hükmü getirilmiştir.¹⁴⁶

Nöbet usulü hizmet veren birimlerde genel olarak 12/24 sistemi benimsenmiş ancak olağanüstü durumlarda 12/12 sistemi uygulanmaktadır. 12/24 sisteminde çalışan memur, 12 saat çalışıp görev bitimi 24 saat istirahat etmektedir. 24 saatin sonunda tekrar 12 saat çalışmakta ve bu durum herhangi bir izin olmadan devam etmektedir. Bu sistem bir gündüz ve arkasından bir gece ve tekrar gündüz çalışması olarak devam etmektedir. İdarece olağan üstü kabul edilen durumlarda istirahat zamanında memur çağırılarak görevlendirilebilmekte ve bu da personel tarafından çok isteyerek olmasa da kabullenilmiş durumdadır. Polis hizmetlerinin bürolarda yürütüldüğü birimlerde, DMK hükümleri aynen geçerlidir. İdarenin belirlediği saatler arasında mesai ve istirahat süreleri uygulanır. Ancak mesai çıkış saati ancak amirin onayına bağlıdır. Birçok İl Emniyet Müdürlüklerinde, İl Emniyet Müdürü görev yerinden ayrılmadan birim amirleri de ayrılamamaktadırlar. Bunun dışında, mesaiden sonra ve hafta sonları ek maç, devriye, uygulama ve diğer görevlerde bu çalışma saatlerini ciddi biçimde artırabilmektedir.¹⁴⁷

İzmir ve Elazığ Emniyet Müdürlüklerinde çalışan kadın polislerin, genellikle düzenli mesai uygulayan birimlerde çalıştıkları, yani kadın polisler için bu anlamda

¹⁴⁵ <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/388.html>,Erişim tarihi:30.07.2009

¹⁴⁶ <http://www.dpb.gov.tr/dpbgorusler/hak/mutalaa11.doc>,Erişim Tarihi:30.07.2009

¹⁴⁷ <http://www.caginpolsi.com.tr/30/22-23-24-25-26-27.htm>,Erişim tarihi:30.07.2009

pozitif bir ayrımcılık yapıldığı, ilgili birimlerin personel istihdam ve ek görev çizelgelerinin incelenmesinden anlaşılmaktadır. Örneğin Elazığ Emniyet Müdürlüğünde bulunan 109 bayan polisin hiçbirisi vardiya usulü çalışmamaktadır. Bunun yanında kadın polisler de, erkek meslektaşları gibi ek görevler verildiği görülmektedir.

Polisin izin ve mesai kavramları bütünleştirilmiştir. Polis istirahatlı dahi olsa, hatta yeni görevden ayrılmış dahi olsa, amir tarafından verilen emir gereği tekrar göreve dönmek zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla polis görevde iken, hangi saatte istirahata ayrılacağını net olarak bilememektedir. İkinci emir olasılığı, özel yaşama ilişkin program yapılmasına olanak tanımamaktadır. Programlı bir yaşamdan yoksun kalan polis, sürekli olarak görünmeyen bir “iş Stresi”nin baskısı altındadır. Bu ise, kaçınılmaz olarak görevi yanında eşi ve çocukları ile olan ilişkisini ve aile içindeki güvenilirliğini olumsuz yönde etkilemektedir¹⁴⁸

Bir Polis Memuru, çalışma saatlerinin düzensiz olduğu ve bu durumun İnsan Hakları ihlaline yol açtığını ileri sürerek 08.02.2001 tarihinde, bir dilekçe ile İzmir İl İnsan Hakları Komisyonu’na başvurmuştur. Kurul tarafından 29.03.2001 tarihinde alınan kararla konu ile ilgili olarak bir rapor hazırlanmasının istenmesi üzerine, Prof. Dr. Bahri ÖZTÜRK ve Yrd. Doç. Dr. Oğuz SANCAKTAR tarafından hazırlanan “Polislerin Çalışma Koşullarının Anayasada ve Uluslararası Belgelerde Garanti Edilen Hakların İhlaline Yol Açıp Açmadığı” konulu hukuki mütalaada¹⁴⁹ özetle;

Kanun koyucunun çalışma saatlerinin düzenlenmesinde kurum ya da hizmet özelliği dikkate alınarak farklı uygulamaların olabileceğini, ancak bunun, ya kanun yada yönetmelik şeklindeki hukuki işlemlerle mümkün olabileceğini, ancak Emniyet Teşkilatı Kanunu (ETK), Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu (PVSK) ve Polis Vazife ve Salahiyetleri (PVS) Tüzüğü ve polisi ilgilendiren diğer mevzuatta konuya ilişkin bir düzenleme getirilemediği, daha ziyade genelge ile bazı esasların tespit

¹⁴⁸ AKDENİZ Mehmet, **İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitiminde Polis**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 2000, s.147

¹⁴⁹ YILMAZ, Halil, “AB Üyeliğine Polis Teşkilatının Etkisi” **Polis Dergisi**, sayı 32,, E.G.M. Basımevi, Ankara, 2001, s.38-41

edildiği, hukuki bakımdan genelgelerle müstakil olarak çalışma saatleri konusunda asli düzenleme getirilemeyeceği, dolayısıyla bu çerçevede normlar hiyerarşisi açısında hukuki bir sakatlığın dikkat çektiği,

DMK 101. maddesi “Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet Memurlarının çalışma şekil ve saatleri Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının muvafakati alındıktan sonra kurumlarınca düzenlenir” hükmünü taşıdığından, söz konusu belirleme yapılırken hem Başbakanlık hem de Devlet Personel Başkanlığının görüşünün alınmasının zorunlu ve bu usule uymamanın şekil ve usul unsuru yönünden hukuka aykırı olduğu, ilgili idarenin söz konusu belirlemeyi yaparken ve takdir yetkisini kullanırken kamu yararı ve hizmet gereklerini dikkate almak zorunda olduğu ve keyfi hareket edemeyeceği,

Çalışma saatlerinin düzenli olmasının İnsan Hakları açısından çok önemli olduğu ve tahammülü aşan bir şekilde çalıştırılmanın ciddi bir hak ihlalini ortaya çıkardığı,

Polisin çalışma koşullarına ilişkin mevcut düzenleme ve uygulamalarının Anayasanın, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB) ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS) temel hükümlerine açıkça aykırı olduğu belirtilmiştir.

Ayrıca, Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasasının 49 ncu maddesinde “Devlet çalışanların hayatını geliştirmek için çalışanları korumak zorundadır”, İHEB 22’nci maddesinde “Her şahsın adil ve elverişli çalışma şartlarına hakkı vardır” ve 24’ncü maddesinde, “Her şahsın dinlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette tahdidine hakkı vardır”, İHAS 4. maddesinde “Hiç kimse mecburi çalışmaya tabi tutulamaz” ve yine Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasasının 59. Maddesinde “Dinlenmek çalışanların hakkıdır.” Hükümleri bulunmaktadır.

Mütalaada, bütün bu düzenlemelere rağmen, mevcut çalışma koşullarının düzenli olarak dinlenme olanağını vermeyecek şekilde anayasaya aykırılık teşkil ettiği, burada sadece yorgun polisi değil, böyle bir polisin işi gereği muhatap olacağı

vatandaşlara verebileceği zararın da gözden uzak tutulmaması gerektiği belirtilmiştir.¹⁵⁰

Avrupa Birliğine girildiğinde Türk Emniyet Teşkilatı'nın karşılaşacağı en önemli problemlerden biri de, çalışma saatleri konusunda olacaktır. Haftalık çalışma saatleri dışında bir memurun çalıştırılması halinde, çalıştığı fazla saatler ya ek mesai ücreti ya da çalıştığı saatler kadar verilecek olan izinle karşılanmak zorundadır. 1975 yılında çıkan bir Konsey kararıyla çalışma saatleri ortak topluluk hukuku ile garanti altına alınmıştır.¹⁵¹

Gelişmiş ülkelerin polis teşkilatları ile Türk Polis Teşkilatının çalışma sürelerini karşılaştırdığımızda, ülkemiz polisinin çok daha ağır şartlarda ve karşılıksız olarak çalıştığı görülmektedir. Hiyerarşik örgüt yapısı içerisinde, emir ve talimatlarla gerçekleştirilen bu fazla çalışmalar, spor müsabakaları, konser gibi etkinliklerde Özel Güvenlik Kurumlarının görev almaya başlamasıyla iyileşme eğilimine girmiş olmakla birlikte, idarenin değişik endişelerle ek görevler koyabilme yetkisine sahip olması ve bu yetki kullanımının kişilere bağlı olarak değişmesi, fazla çalışma sıkıntısının bir süre daha devam edeceğini göstermektedir.

2. Ücretler

Ülkemizin ve küresel piyasaların içinde bulunduğu ekonomik durum da göz önüne alındığında, Türk Polis Teşkilatının en çok dile getirilen öncelikli sorununun ücretlendirme ile ilgili olduğunu görüyoruz.

Yukarıda da sözünü ettiğimiz, ÖZTÜRK ve SANCAKTAR'ın hukuki mütalaasında; "Polisin maaş sorunun en az çalışma düzeni kadar önemli olduğu, Türk Polisine verilen maaşın batılı meslektaşları ile mukayesesinin dahi mümkün olmadığı, maaşlarının düşük olmasının sadece polisi değil suçlulukla mücadeleyi de

¹⁵⁰YILMAZ, "A.B.Üyeliğine" a.g.m., s.39

¹⁵¹ÖZDEMİR, Adnan., "Fransız İdari Sisteminde Emniyet Teşkilatının Yeri , Örgütlenmesi Ve Temel Fonksiyonları", <http://www.turkishweekly.net/turkce/makale.Php?id=55>, Erişim tarihi: 01/06/2005,

olumsuz yönde etkilediği, örneğin trilyonla ifade edilen değerlere ulaşan uyuşturucu ticareti ile mücadele eden polise yoksulluk sınırında maaş verilmesinin yaratabileceği sorunları tahmin etmenin zor olmadığı” belirtilmiştir.¹⁵²

Aşağıdaki tabloda Elazığ Emniyet Müdürlüğünde görevli Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelin aylık maaşları gösterilmektedir. Bu maaş tutarının içerisinde fazla çalışma ücreti de dahil edilmiştir. Tablo incelendiğinde, polislerin en büyük sıkıntıları arasında yer alan “emekli aylıkları ile çalışırken alınan aylık arasındaki farkın” büyüklüğü görülecektir. Bu fark, emekliliği cazip olmaktan çıkarmakta ve bir ölçüde üst rütbelerde yığılmalara sebep olmaktadır.

TABLO:1 2009 YILI İKİNCİ 6 AYLIK DİLİMDE POLİS MAAŞLARI

RÜTBESİ	FAAL MAAŞI(NET)	EMEKLİ MAAŞI
Polis Memuru(Yeni Mezun)	1 850 TL	1 100 TL
Polis Memuru(10 yıllık)	2 050TL	1 100 TL
Komiser Yardımcısı	1 900 TL	1 100 TL
Komiser	1 900 TL	1 100 TL
Başkomiser	2 200 TL	1 100 TL
Emniyet Amiri	2 250 TL	1 100 TL
4.Sınıf Emniyet Müdürü	2 400 TL	1 200 TL
3.Sınıf Emniyet Müdürü	2 500 TL	1 200 TL
2.Sınıf Emniyet Müdürü	2 714 TL	1 200 TL
1.Sınıf Emniyet Müdürü	3 100 TL	1600 TL

Tablo:1 Elazığ Emniyet Müdürlüğü Lojistik Şube Müdürlüğü verilerinden derlenmiştir.

¹⁵² YILMAZ, “A.B.Üyeliğine” a.g.m.,s.40

3. Diğer Çalışma Koşulları

Türk Polis Teşkilatı çalışanlarının sendika kurma, üye olma, gösteri ve yürüyüş düzenleme hakkı bulunmamaktadır. DMK'nun 22. maddesine göre "Devlet memurları, Anayasa'da ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler" hükmü bulunmasına rağmen, ETK'nun Ek11.maddesi, "Emniyet Teşkilatı mensupları ile çarşı ve mahalle bekçileri dernek kurucusu ve üyesi olamazlar. Ancak spor derneklerine üye olabilir, Emniyet Teşkilatı bünyesinde spor amacıyla kurulmuş derneklerin yönetim ve denetim kurullarında görev alabilirler. Emniyet Teşkilatı mensupları ile çarşı ve mahalle bekçilerininin 17/02/1926 tarihli ve 743 sayılı Türk Kanunu Medenisi kapsamındaki vakıfların kurucusu olabilmeleri ile bu vakıfların yönetim organlarında görev alabilmeleri Emniyet Genel Müdürünün teklifiyle İçişleri Bakanının iznine bağlıdır." Demek suretiyle polisin bu hakkının bulunmadığını ortaya koymaktadır.

Ayrıca, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun, "Sendika Üyesi Olamayacaklar" başlıklı 15. maddesinin "j" bendinde, "Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli" nin sendika üyesi olamayacakları açıkça belirtilmiştir.

Türk Polis Teşkilatı çalışanlarının izin hakları da yine DMK'da düzenlenmiştir. Bu izinleri yıllık izinler, mazeret izinleri ve ücretsiz izinler olarak 3 grupta inceleyebiliriz.

Yıllık izinler; Devlet Memurları Kanununun 102 inci ve 103 üncü maddeleri ile düzenlenmiş olup bu izinler amirin uygun bulacağı zamanlarda toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. 10 yıla kadar hizmeti olan memurlar senede 20 gün, 10 yıldan fazla hizmeti olan memurlar ise senede 30 gün izin kullanırlar.

Mazeret izinleri, Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesi ile düzenlenmiş olup bu izinler ikiye ayrılır.

a) Verilmesi kanunen zorunlu olan mazeret izinleri.

1. Kadın memura doğum yapmasından önce 3 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 6 hafta müddetle izin verilir. Bu süreden sonra da 6 ay süre ile günde bir buçuk saat süt izni verilir.

2. Erkek memura, karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine üç gün izin verilir.

3. Memura isteği üzerine, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde beş gün izin verilir.

b) Takdire dayalı (Amirin uygun bulması halinde) mazeret izinleri:

Merkezlerde atamaya yetkili amirler, illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar ve yurt dışında, diplomatik misyon şefleri tarafından dairesi amirinin muvafakatiyle, bir yıl içinde toptan veya parça parça olarak mazereti sebebiyle memurlara 10 gün izin verilebilir.

Zaruret halinde on gün daha aynı usulle mazeret izni verilebilir. Bu takdirde ikinci defa aldığı bu izin yıllık izninden düşülür.

Ücretsiz izinler ise, Devlet Memurları Kanununun 108 inci, 78 inci ve 79 uncu maddeleri ile düzenlenmiştir.

a) Devlet memurunun bakmaya mecbur olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde, bu hallerin raporla belgelendirmesi şartıyla Devlet memurlarına, istekleri üzerine en çok altı aya kadar aylıksız izin verilebilir. Aynı şartlarla bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

b) Devlet memurlarına 10 hizmet yılını tamamlamış olmaları ve istekleri halinde memuriyet süreleri boyunca ve bir defada kullanılmak üzere altı aya kadar aylıksız izin verilebilir. Ancak Sıkıyönetim veya Olağanüstü hal ilan edilen bölgelere veya kalkınmada öncelikli yörelere 72 inci madde gereğince belli bir süre görev yapmak üzere mecburi olarak sürekli görevle atananlar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu fıkra hükmü uygulanmaz.

c) Doğum yapan memurlara istekleri halinde en çok oniki aya kadar aylıksız izin verilebilir.

Ayrıca DMK'nun 187. maddesinden 212. maddesine kadar, memurların sosyal hakları sayılarak hükme bağlanmıştır. Bunlar özetle emeklilik, hastalık ve analık sigortası, sosyal tesis ihtiyaçları, konut kredisi, lojman, öğrenim bursları, yurtlar, aile yardımı, doğum yardımı, tedavi yardımı, ölüm yardımı, giyecek yardımı, yiyecek yardımı gibi konuları kapsamaktadır.

Kamu Konutları Yönetmeliğine göre memurlara kiralari karşılığında ikamet etmek üzere konut tahsis edilebilmektedir. Tahsis işlemi, Özel Tahsisli, Görev Tahsisli, Sıra Tahsisli ve Hizmet Tahsisli olmak üzere dört şekilde gerçekleştirilmektedir. Memuriyette bulunulan makama bağlı olarak görev süresince tahsis edilen lojmanların yanında belirlenen kriterlere göre memurlar arasında sırayla tahsis edilen lojmanlar da bulunmaktadır. Şube müdürü ve daha üstü makamlarda bulunanlara Özel ve görev tahsisli, daha alt makamlarda bulunanlara sıra tahsisli, oturma alanlarından uzak, sınır bölgeleri gibi mahrumiyet bölgelerinde bulunanlar, makam şoförleri, binaların kapıcılık ve kalorifercilik işlerini yapan personele de hizmet tahsisli olarak lojman verilmektedir.¹⁵³ Ancak polis teşkilatı bünyesinde her personelin oturmasına yetecek kadar lojman bulunmamaktadır. Bu nedenle birçok personel lojmanların dışında kiraladıkları evlerde ikamet etmektedirler.

¹⁵³http://mevzuat.meb.gov.tr/html/18524_0.html Erişim tarihi:15.07.2009

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE SORUNLARI

Son elli yılda, özellikle kadın ücretli emeğinin yapısında ve özelliklerinde önemli değişiklikler olmuştur. Ücretli kadın emeği kullanımı artmış ve işgücü piyasasında kalıcı olma özelliği de kazanmıştır. Çalışma alanları ve biçimlerinde de çeşitlenmeler olmuştur. Tam zamanlı işlerde çalışmanın yanına, yarı zamanlı işlerde çalışma eklenmiş, hizmet sektörünün yanında da sanayi sektöründe çalışanların oranları artmıştır. Uluslararası işbölümü ve çok uluslu şirketlerin Üçüncü Dünya Ülkelerine sanayi yatırımları yapması, kadınları gelişmiş ülkelerin işgücü piyasasının bir parçası haline getirmiştir.¹⁵⁴

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kadınların ev dışında çalışmalarının önündeki en belirgin engellerden biri cinsiyete dayalı iş bölümüdür. Toplumdaki ve ailedeki konumları öncelikli olarak eş ve anne olarak belirlenen kadınların çoğu, ev dışında çalışmaya yönlendirilmemekte, aileleri tarafından eğitim olanakları kısıtlanarak işgücü piyasasına girmeleri için gerekli nitelikleri edinme şansından yoksun bırakılmaktadırlar. Çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu ise, evlilik, çocuk sahibi olma gibi nedenlerle emeklilik hakkını elde edemeden işten ayrılmakta ve bu şekilde çalıştıkları yılları boşa harcamaktadırlar.¹⁵⁵

Kentlerde çalışan kadınlar yoğun olarak hizmetler sektöründe bulunmalarına karşın, kırsal alanlarda çalışan kadınların büyük çoğunluğu tarım sektöründe yer almaktadır. Bunun en büyük nedeni, kırsal alanda ücretsiz aile işçiliğinin önemini koruyor olmasıdır.¹⁵⁶

¹⁵⁴ECEVİT,Yıldız, “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları,Numune Matbaası, İstanbul,1999,s.267

¹⁵⁵ İLKKARACAN,İpek, “Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı”, **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları,Numune Matbaası, İstanbul,1999, s.286

¹⁵⁶ BAŞARGAN,Nükhet HOTAR.,“Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Problemi ve Türkiye”,**TİSK İşveren Dergisi**,Cilt 37,Sayı 10, İstanbul, Temmuz 2000,s.11

Çalışma yaşamında kadın olmanın getirdiği sorunları, en geniş anlamda, çalışma yaşamına girerken yaşanan eğitim, iş seçimi ve tercih sorunları ve çalışma yaşamında karşılaşılan toplumsal cinsiyet algısına bağlı sorunlar ve toplumsal statüden kaynaklanan sorunlar olarak sınıflandırabiliriz. Tezin bu bölümünde, kadınların çalışma yaşamındaki yerleri ve karşılaştıkları sorunlara değinmeye çalışacağız.

I. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI

Günümüzde insan haklarının vazgeçilmez olarak algılandığı ülkelerde, kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmaları, insan haklarının bir gereği olarak değerlendirilmekte, kadınların siyasi, sosyal, kültürel ve ekonomik yaşama katılımını sağlayacak tüm haklardan eşit şekilde yararlanmaları gerektiği kabul edilmektedir. Uluslararası anlaşmalar, anayasa, yasa ve diğer hukuki düzenlemelerde kadın haklarını korumaya ve eşitliği sağlamaya yönelik birçok düzenlemeler bulunmasına rağmen, kadınların toplumsal yaşamda hala erkeklerden farklı şekilde görülmesi ve algılanması toplumsal cinsiyet kavramıyla açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu bağlamda, cinsiyet, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyette eşitlik ve toplumsal cinsiyette hakkaniyet kavramlarını değişik açılardan incelemek yararlı olacaktır.

A. Tanım

Bilindiği gibi, bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklere “cinsiyet” denir. Cinsiyet terimi, bireyin genetik ve kromozomal birleşimine, içsel ve dışsal üreme organlarına ve bir cinsiyeti diğer cinsiyete oranla önemli ölçüde farklılaştıran ikincil düzeydeki cinsel karakteristiklere ya da kısaca bir bireyin biyolojik cinsiyetine gönderimde bulunmaktadır.¹⁵⁷ Toplumsal cinsiyet (gender) ise, kadının ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rollerini ve sorumluluklarını ifade eden bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıklardan dolayı değil,

¹⁵⁷ELGÜN,Aslı, **Toplumsal Cinsiyetin Oluşturulmasında Antik Yunan Mitolojisindeki Erkek Arketiplerin Kullanımı: Erkek Magazin Dergilerine Yönelik Bir İnceleme**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,İzmir,2003,s.23

kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgili bir kavramdır.¹⁵⁸

Toplumsal cinsiyet terimini sosyoloji bilimine kazandıran ilk bilim insanı Ann OAKLEY'dir. OAKLEY'e göre cinsiyet, biyolojik olarak kadın erkek ayırımını anlatırken, toplumsal cinsiyet kavramı, erkeklik ve kadınlık arasındaki toplumsal bakımdan eşitsiz bölünmeye, kadın ve erkek arasındaki farklılığın biyolojik unsurlar yanında toplumsal ve kültürel olarak oluşturulduğuna işaret etmektedir.¹⁵⁹

Başka bir tanımda toplumsal cinsiyet, erkek ve kadının biyolojik farklılaşmasına kültürler tarafından yüklenen anlamlar ve değerler, kurumlarla ve sosyal çevre ile karşılıklı, iç içe geçmiş, karışık ilişkiler bütünüdür¹⁶⁰ şeklinde ifade edilmiştir.

Cinsiyet kavramı, kadınlarla erkekler arasındaki evrensel biyolojik farklılıklara atıfta bulunurken, toplumsal cinsiyet kavramı, kadınlarla erkekler arasındaki toplumsal ilişkileri belirli bir bağlama göre tanımlamakta, erkeklerle kadınlar ve erkek çocuklarıyla kız çocukları arasındaki ilişkiye ve bu ilişkinin sosyal olarak nasıl kurulduğuna değinmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyetin getirdiği roller dinamik olduğundan içeriği zamana ve yere göre değişmektedir. Toplumsal cinsiyet ilişkileri, yaşamın birçok alanında erkeklerin daha baskın olduğu, kadınların genellikle ikinci plana itildiği eşit olmayan güç ilişkisi içermektedir. Erkekler ve erkeklere atfedilen işlevlerle görevlere verilen değer, birçok açıdan kadınlara ve kadınlara atfedilen işlevlerle görevlere verilen değerden daha büyüktür.¹⁶¹

Toplumsal cinsiyet çalışmaları, kadınlar ile erkekler arasındaki farklılıkların biyolojik farklılıklarla açıklanamayacağına, kadın ve erkek rolleri söz konusu olduğunda çeşitli kültürler arasında büyük farklılıklar olduğuna dikkat çekmektedir. Dolayısıyla, bir toplumda kadın ve erkeklerin toplumsal yaşama katılım biçimi,

¹⁵⁸ ÜNER,Sarp,Toplumsal Cinsiyet Eşitliği,Ferda Ofset,Ankara,2008,s.7

¹⁵⁹ ÖKTEN,Şevket,“Toplumsal Cinsiyet ve İktidar:Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin Toplumsal Cinsiyet Düzeni”,**Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**,Cilt 2/8, Yaz 2009,s.303

¹⁶⁰ ELGÜN,a.g.e.,s.239

¹⁶¹ T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013**, Ferda Ofset,Ankara,2008,s.15

oranı, görünürlüğü ve temsil biçimi önemli oranda o toplumda geçerli olan toplumsal cinsiyet algısından etkilenmektedir¹⁶².

Toplumsal cinsiyet olgusu, insanların sadece cinsiyetlerinden dolayı bir ayrımcılığa maruz kalmalarına yol açarken, toplumsal cinsiyette eşitlik ve toplumsal cinsiyette hakkaniyet kavramları ön plana çıkmakta ve bu ayrımcılığın engellenmeye çalışılması gündeme gelmektedir.

Toplumsal Cinsiyette Eşitlik, fırsatların kullanılmasında, kaynakların ayrılmasında ve kullanılmasında, sunulan her türlü hizmetten yararlanmada, bireyin cinsiyetinden dolayı herhangi bir ayrımcılığa uğramamasıdır şeklinde ifade edilmiştir.¹⁶³

Dünya Sağlık Örgütü de, toplumsal cinsiyette eşitlik kavramını, karar verme, seçme, fırsatları kullanma, kaynakların ayrılması, kullanılması ve hizmetleri elde etmede cinsiyete bağlı ayrımcılık yapılmaması şeklinde tanımlamıştır. Bu çerçevede, toplumsal cinsiyete bağlı eşitliğin ihlalden en çok etkilenen cinsiyetin kadın olduğu kabul edilmekte ve bu etkilenmenin toplum yapısına göre farklı görünüşleri ortaya çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadınlar yasal, siyasal, ekonomik ve sosyal haklara sahip olma ve kullanma, toprak, sermaye sahibi olma konularında eşitsizliklere uğramaktadırlar.¹⁶⁴

Toplumsal cinsiyette hakkaniyet ise, kadın ve erkeğin farklı ihtiyaçları ve farklı güçlerinin olduğu gerçeğinden hareketle, bu farklılıkların iyi belirlenerek iki cinsiyet arasındaki dengeyi düzeltecek şekilde gerekenlerin yapılması anlamına gelmektedir. Pek çok toplumda kadın ve erkek farklı bireyler olarak görülmekte, her birinin kendine ait farklı rolleri, olanakları ve sorumlulukları olduğu kabul edilmektedir. Toplumsal cinsiyet hem kadınların hem de erkeklerin yaşamını şekillendirmekte ve bu çeşitlilik kaynaklara ulaşmada ve elde etmede cinsiyetler arasında eşitsizlikleri de belirleyen bir anlam taşımaktadır. Bu eşitsizlikler en belirgin

¹⁶² ÖKTEN, a.g.m., s.302

¹⁶³ ÖZVARIŞ, Şevkat Bahar, "Toplumsal Cinsiyet, Kadın ve Sağlık", Hacettepe Tıp Dergisi, cilt 39, sayı 4, 2008, s.169

¹⁶⁴ ÜNER, a.g.e., s.8

olarak gelir dağılımında kendini gösterir. Bugün dünyadaki yoksulların yüzde70'ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu durum hem zengin hem de yoksul ülkelerde mevcut olup çalışma ve ev yaşamında kadınların eşit olmayan ve hakkaniyete uymayan durumlarını göstermektedir¹⁶⁵.

Toplumların, toplumsal cinsiyet algılaması farklılıklar göstermekle birlikte, çalışma yaşamında belirleyici olan ortak bir takım unsurların varlığı görülmektedir. Bazı meslekler, ağır işler, bazı meslekler hafif işler olarak sınıflandırılmış, hafif, rutin ve sabır gerektiren işlerde kadınların çalışması, ağır, fiziksel güç gerektiren işlerle yöneticilik ve karar verme mekanizmalarının içinde yer alan mesleklerde erkeklerin çalışması gerektiği düşüncesi de, toplumsal cinsiyet algılamasıyla şekillenen bir anlayıştır. Bazı toplumlar kız çocuklarına önem vermeyerek, eğitim haklarını kısıtlayarak, nitelik gerektiren üst düzey işlerde çalışmalarını engellerken, bazı toplumlar bunun tam tersine kız çocuklarının eğitimine de erkek çocukları kadar önem vermekte ve toplumsal cinsiyette eşitlik ve hakkaniyetin sağlanmasına destek vermektedirler. Günümüzde birçok toplum yasalarla bu eşitlik ve hakkaniyeti korumaya çalışmakta, uluslararası anlaşmalara dayalı olarak çalışan uluslararası ve ulusal kurumlar toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin önlenmesi için çaba sarf etmektedirler. Ailelerin eğitim düzeylerinin yükselmesi, dünya çapında iletişimle birlikte etkileşimin yaygınlaşması kız çocuklarının eğitimine yönelik destek kampanyaları gibi olumlu unsurlar toplumsal cinsiyette eşitlik ve hakkaniyetin gerçekleşmesine yardımcı etkenler olarak ortaya çıkmaktadır.

B.Unsurları

1.Eşitsizlik ve Ayrımcılık

Tanımlarına bakıldığında, toplumsal cinsiyet kavramının, cinsiyetler arasındaki eşitsizlik temeline dayandığı görülmektedir. Toplumlar genel olarak, kadınlardan ve erkeklerden farklı toplumsal rol beklentisi içerisindedirler. Toplumsal cinsiyette eşitliğin tanımında ise fırsatların kullanılmasında eşitliğin olması gerektiği

¹⁶⁵ ÖZVARİŞ,a.g.m.,s.169

ifade edilmektedir. Ancak, toplumun bir takım ön kabulleriyle cinsiyetler arasında olması hedeflenen eşitlik, yerini eşitsizliğe ve ayrımcılığa bırakabilmektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlik, yalnızca kadınların değil, bütün toplumun sorunudur. Aynı zamanda, hiçbir toplumsal sorun, toplumsal cinsiyeti hesaba katmadan tanımlanamaz. Kadınlarla ilgili yürütülen çalışmalar, eğitimden aile içi şiddete ve yoksullukla mücadeleye kadar birçok alanı kapsamaktadır. Ailenin birinci derecede geçiminden sorumlu olmadığı varsayılan kadınlar, bu yüzden düşük ücretlerle çalıştırılmakta ve işten çıkarma söz konusu olduğunda öncelikli olarak tercih edilmektedirler. Kız çocuklarının eğitimlerine farklı yaklaşımlarla önem verilmeyince de, işgücü piyasasında saygın bir kariyer elde etme şansı açısından eşitsizlik doğmaktadır¹⁶⁶.

Böylece ayrımcılık eşitsizliği doğurmakta, eşitsizlik de ayrımcılığı tetiklemektedir. Bu kısır döngünün kırılabilmesi için eğitimden sağlığa, işgücü piyasasının yeniden düzenlenmesinden medya etik çalışmalarına kadar kapsamlı bir çalışma yürütülmesine ihtiyaç vardır.

Kadınlık ve erkeklik kalıpları, insanları farklılaştırmanın yanında, eşit şekilde toplumsal kaynaklara ulaşılmasının önünde bir engel olabilmektedir. Yani kaynakların paylaşılmasında cinsiyet, önemli bir faktördür. Bu da, kadın sorunlarının bir değer ve ideoloji olmanın ötesinde toplumsal örgütlenme ve paylaşım ile ilgili bir alan olduğunu ortaya koymaktadır¹⁶⁷.

1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edilen Uluslararası Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin birinci maddesi, siyasal, ekonomik, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını içermektedir.¹⁶⁸

¹⁶⁶ BORA,Aksu,**Sivil Toplum Kuruluşları İçin Toplumsal Cinsiyet Rehberi**,Odak Ofset,Ankara, 2008,s.10

¹⁶⁷ BORA,a.g.e.,s.12

¹⁶⁸“Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” www.unicef.org/turkey/cedaw/gi_18.html , Erişim tarihi:18.08.2009.

Batı'daki çalışmalara bakıldığında açıkça görülen ilk nokta, toplumsal cinsiyet ile maddi faktörlerin, kadınların üretim sürecindeki konumlarını belirlemedeki iç içe geçmişlikleridir. Düşük seviyeli eğitim ve beceri, sık tekrarlanan iş değiştirmeler ve bunun sonucu sürekli olmayan bir çalışma yaşamı, kısa süreli çalışma saatleri gibi açıklamalar kadın ücretlerinin erkeklerinkinden daha düşük olmasını hazırlayıcı nedenler olarak kullanılmıştır. Bunun yanında, birçok ülke hukukunda, ailenin reisinin erkek olduğu kabul edilmiş, kadınların kazançlarının sadece erkeğinkine ek olduğu ve düşük olması gerektiği, çünkü evin geçiminin zaten erkek tarafından sağlandığı düşüncesi ön plana çıkarılmıştır. Bu durum kadınlara, özellikle bir erkeğe bağlı yaşamayan kadınlara büyük zarar vermiştir, vermeye de devam etmektedir.¹⁶⁹

Farklı cinsiyetten olanların farklı işlere uygun görülüp yerleştirilmeleri, bu işlerin ve işçilerin karakterlerine bakılarak yapılır. Kadınların monoton, el oyalayıcı, tekrar gerektiren işler için, erkeklerin ise hareketli, fiziksel güç ve teknik beceri gerektiren işlerde başarılı olabilecekleri düşüncesi, cinsiyete göre istihdam etme eğiliminin sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁷⁰

Kadınlar ve erkekler yürüttükleri faaliyetleri ve sürdürdükleri yaşamları nedeniyle birbirlerinden farklı deneyimlere sahip olmakta ve bu farklı deneyimler, farklı ihtiyaçların, istek ve arzuların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Kadınların ve erkeklerin yaşamlarında dönüşüm gerçekleştirmeyi hedefleyen her türlü girişim, bu farklılaşmayı dikkate almak ve hesaba katmak zorundadır. Bu hesaba katma işine, cinsiyet eşitliği hedefinin plan, politika ve proje hedefleriyle kaynaştırılması (gender mainstreaming) denilmektedir.¹⁷¹

Başka bir tanımda (gender mainstreaming), yasal düzenlemeler, politika ve programları da kapsamak üzere, planlanan herhangi bir hareketin kadınlar ve erkekler açısından doğuracağı sonuçların belirlenmesi ve değerlendirilmesi süreci olarak ifade edilmiştir. Bu stratejinin amacı, kadınların ve erkeklerin sorunlarının ve

¹⁶⁹ ECEVİT, a.g.e.,s.273

¹⁷⁰ ECEVİT, a.g.e.,s.278

¹⁷¹ BORA,a.g.e.,s.18

deneyimlerinin, ekonomik, politik ve sosyal tüm alanlarda, politika ve programların tasarlanması, uygulanması ve izlenmesinin tamamlayıcı bir boyutu haline getirilmesini, böylece kadınların ve erkeklerin eşit fayda sağlamasını ve eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını sağlamaktır.¹⁷²

Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet algısının iş yaşamında ve sosyal yaşamın diğer evrelerinde eşitsizlik ve ayrımcılığa neden olduğu ortadadır. Bu sorunun bir insan hakları sorunu olarak görülmesi ve devletler eliyle çözüme yönelik çalışmalar yapılması gerekmektedir. Bu yüzden uluslararası düzeyde faaliyet gösteren kuruluşlar ve bunlara taraf olan ülkelerin imzaladıkları sözleşmelerle, iç hukuk sistemleri iyileştirilmeye çalışılmakta, uygulamalar izlenerek yukarıda belirttiğimiz esaslar çerçevesinde çalışmalar devam etmektedir.

2. Toplumsal Rol

Kadının geleneksel olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi aile içine dönük işlevleri üstlenmesi ve erkeğin dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlayan bir rolle özdeşleşmesi, kadın-erkek arasında yüzyıllar boyu süren bir “toplumsal rol bölüşümüne” neden olmuştur. Bu rol bölüşümü kadının ekonomik üretim sürecine katılmasıyla yok olmamış, buna ikinci rolü de ilave olmuştur. Kadın hem evinde hem de işyerinde ikili bir rolü sorumluluğuna almıştır. Çalışma yaşamı bir yanda kadının ekonomik özgürlüğünü ve toplumsal değerini arttırmasına yol açarken, diğer yandan geleneksel değer ve tutumların sürmesi nedeniyle, kadın için çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir.¹⁷³

Toplumsal yapının geleneksel cinsiyete dayalı rol dağılımına göre, aile içinde evin geçimini sağlama rolü erkeğe aittir. Kadına yüklenen temel rol ise, ev kadınlığı olmaktadır. Bu bağlamda kadının ancak ev içindeki görevlerini aksatmamak şartıyla, özellikle kısmi süreli işlerde çalışabileceği benimsenmiştir. Geleneksel kültürel yapı içerisinde bu şekilde biçimlenen yaygın zihniyet nedeniyle kadınlar çalışma yaşamı

¹⁷² BORA,a.g.e.,s.19

¹⁷³ KORAY,Meryem,**Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, Basisen Yayınları, İzmir,1995,s.25

için ikincil işgücü konumunda görülmektedirler. Toplum, kadınlardan çalışma yaşamında başarılı olmalarını beklememekte tam tersine kadınların işlerinde başarılı bir kariyer elde etme isteği eleştiriyile karşılanabilmektedir. Kadınların birincil sorumluluk alanı evi ve ailesi olarak görüldüğü için, işlerinde başarılı olmalarına yönelik toplumsal bir zorlama bulunmamaktadır. Bu nedenle kadınların eşlerine destek olabilecekleri, aile sorumluluklarını yerine getirebilecekleri nitelikte işlerde çalışmaları yeterli görülmektedir.¹⁷⁴

Bunun yanında çalışan kadınların çalıştıkları yerlerde üst düzey yönetici konularına gelme konusunda da sıkıntılar yaşadıkları bilinmektedir. Bu konuda “Cam tavan sendromu”ndan da söz etmekte yarar vardır. 1970’li yıllarda A.B.D’de ortaya çıkan bu kavram, devlette, şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay ve mahiyeti belirsiz engeller olarak tanımlanmaktadır.¹⁷⁵

Toplumsal cinsiyete dayalı olarak, toplumun bireyden beklediği rol konusunda da, kadınların çalışma yaşamına girmekle ek bir yük altına girdikleri, aile içindeki annelik ve ev işleri sorumluluğuna, çalışma yaşamının getirdiği sorumlulukların eklendiği görülmektedir. Bütün güçlüklerle rağmen çalışma yaşamına devam edip, gerekli eğitim ve diğer liyakat şartlarını taşıdığı halde, beklenmedik bir şekilde ve geçerli bir sebep olmaksızın sadece kadın olmasından dolayı terfi edemeyen bir insanın düştüğü sıkıntılı durumu ifade eden “cam tavan” kavramı, aynı zamanda toplumsal cinsiyet kavramının bir iz düşümü niteliğindedir. Dolayısıyla, toplumsal eşitsizlik ve ayrımcılığın, yine uluslararası alanda mücadele edilmesi gereken bir boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır.

¹⁷⁴ KURTSAN, Meltem, “Dünyada ve Türkiye’de Girişimci Kadının Konumu”, **Peryön Dergisi**, Mayıs-Haziran 2000, s.98

¹⁷⁵ ÖRÜCÜ, Edip, KILIÇ, Recep, KILIÇ, Tahsin, “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:14, Sayı:2, 2007, s.118

II. TOPLUMSAL YAPIDA KADININ YERİ VE ROLÜ

Cinsiyet eşitsizliği sorununun niteliği ve kadının konumu, çeşitli çağ ve toplumsal yapılarda farklılık göstermekle birlikte, hemen bütün toplumlarda olumsuz uygulamaların var olduğu bilinmektedir. Geçmişe oranla değişen toplumsal şartlara rağmen, cinsiyet temelli eşitsizlik mirası günümüze kadar süregelmiştir. Bu nedenle, cinsiyet eşitsizliğine ilişkin incelemelerde, sorunun temeline temas edebilmek amacıyla, kadının toplumsal konumunu ilk çağlardan günümüze doğru kronolojik şekilde ele alan bir tutum benimsenmiştir. Bu araştırmalara göre; kadının konumu ilk çağlarda oldukça iyidir. Göçebelikten yerleşik yaşama geçen toplumlarda kadınlar, toplayıcılıktan üreticiliğe geçiş sürecinde oldukça etkin bir rol oynadıklarından, sosyal yaşamdaki konumları da üst düzeydedir. Ancak zamanla ekonomik faaliyetlerin güce dayanması erkeği öne çıkarmış, kadın arka plana itilmiştir. Başlangıçta kadının baskın olduğu aile tipi zamanla yerini, erkeğin hakim otorite olduğu aile yapısına bırakmıştır.¹⁷⁶

Kadınların toplumsal yapı içindeki konumu bir yandan eğitim düzeyine yansımakta, diğer yandan da eğitim düzeyiyle belirlenmektedir. Kadınların eğitim düzeylerinin düşük olduğu bir toplumda, “ferdin yaşadığı grup içindeki yeri aynı grubun diğer fertlerine göre belirlenen, bu anlamda sosyal hiyerarşide işgal ettikleri itibar derecesi” olarak tanımlanabilecek sosyal statüleri ve sosyal haklardan yararlanma oranları da erkeklere göre düşük olacak, bu da eğitim seviyelerine yansiyarak kısır bir döngü yaratacaktır.¹⁷⁷

Türkiye’de de kadın gerçeğinin birden çok boyutu bulunmaktadır. Doğusu ve Batısı ile çok farklılaşan, aile, eğitim, iş ve çalışma koşulları çok değişen Türkiye’de tüm insanlar için olduğu gibi, kadınlar içinde yaşanan gerçekler bölgelere göre değişmektedir. Bununla birlikte toplumumuzda kadınların büyük bir çoğunluğu sosyal yaşantıları içinde kısıtlayıcı, engelleyici faktörlerle karşılaşmaktadırlar. Örneğin T.C. 1982 Anayasasının 17/I. Maddesinde herkesin yaşama, maddi ve

¹⁷⁶ YEŞİLORMAN, Mehtap, Toplumsal Eşitlikte Kör Nokta: Kadın Eşitsizliğine Genel Bir Bakış, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:11, Sayı:2, 2001, s.270

¹⁷⁷ SARGIN, Dilek, “**Türk Çalışma Yaşamında Kadının Yeri**”, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 1992, s.10

manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu belirtilip, Anayasamızda ve Medeni kanunumuzda, çalışma hakkına temel haklar arasında yer verilmesine rağmen, yaygın toplumsal anlayışımızda kadının bir meslek ve sanatta çalışmasının, kocanın iznine bırakılmış olduğu görülmektedir.¹⁷⁸

Toplumlar, genel olarak geçmişten bu yana taşına gelen değerlerin de etkisiyle, kadına öncelikle aile içerisinde annelik rolünü uygun görmekte, çalışma yaşamına katılmaları halinde bile aile içi çocuk bakımı, yemeklerin hazırlanması, evin temizliği gibi sorumluluklar yine kadının üzerinde kalmaktadır. Çalışan kadının kariyer yapması ve işini birinci planda tutarak başarılı olması bu yüzden zorlaşmaktadır.

Bu çerçevede toplumsal yapıda kadının yerini ve rolünü; sosyo ekonomik yapı içinde kadın ve çalışma yaşamında kadın olmak üzere iki ana başlık altında inceleyerek açıklamaya çalışacağız.

A. Sosyo Ekonomik Yapı İçinde Kadın

İnsanlık tarihinin oluşumunda önemli role sahip olan kadınlar, ataerkil toplumsal düzenin hâkimiyetinin artması ile birlikte, toplum içindeki sorumluluk alanları aile içi görevlerle sınırlanmış ve bu nedenle çalışma yaşamında gerektiği kadar yer bulamamışlardır.¹⁷⁹

Kırsal kesimde, özellikle ataerkil aile yapısı içerisinde, kız çocukları ve kadınlar erkeklere göre daha sıkı kontrol altındadırlar ve ev dışındaki problemlerden büyük ölçüde uzakta tutularak korunmaktadırlar. Kadından beklenen ise, her şeyden önce iyi bir eş ve anne olmasıdır. Gerek eğitim düzeyinin yükselmesi ve meslek sahibi olması sonucu, gerekse ekonomik zorunluluklar dolayısıyla, kadının da ev dışında ücretli çalışması durumu, aile içi ilişkileri büyük ölçüde etkilemiştir. Çalışan

¹⁷⁸ KORAY, Meryem, **Türkiye’de Kadın Eğitimi Birinci Uluslararası Konseyi-Bildiriler**, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1992, s.149

¹⁷⁹ KAYA, Sait, **Kadın İşgücünün Genel Profili ve Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar**, İzmir Ticaret Odası Kurumsal Ar-Ge Bülteni, Aralık 2008, s.28

kadın, ekonomik yönden güçlenip aile bütçesine katkıda bulunurken, bir yandan da sosyal yaşam içinde yeni statü ve roller kazanmakta, diğer bir deyişle toplumdaki konumu değişmektedir.¹⁸⁰

Cinsiyet temelli eşitsizlikler, sosyo ekonomik yaşamda hala önemini koruyan problemlerin başında gelmektedir. Kadınlar sosyal ve ekonomik yaşamda etkin bir rol oynamakla beraber, çağlar boyunca erkeklerin gerisinde yer almışlardır. Eşitsizliğe yol açan pek çok sebepten söz edilmektedir. İlk olarak, kadının fiziksel olarak erkeklerden zayıf olduğu kabul edilmektedir. İkincisi, çeşitli dinlerin kadınlara yönelik önyargıları ve pratikleri mevcuttur. Toplumların sosyal ve kültürel değer kodları, eşitsizliğe yol açan üçüncü nedeni teşkil etmektedir. Kadının geleneksel sosyal çevresi ve aile içi sorumlulukları sosyal, ekonomik ve siyasal konumunu düşük seviyelerde tutmuştur. Endüstri devrimi, kadın hakları açısından önemli bir adımdır. Bu sayede çalışma yaşamına katılan kadının; sosyal, hukuki ve siyasal statüsü değişmiştir. Bugün kadın eşitliği, hukuksal açıdan sağlanmış olmakla beraber, günlük yaşama bütünüyle geçirilememiştir.¹⁸¹

Kadınların karar verme ve yönetim mekanizmalarında yer almaya başlamaları, toplumsal yapı içerisinde daha önemli yerlere gelmelerini ve toplumsal cinsiyet algısında olumlu değişiklikler yaşanmasını sağlayacaktır. Bu çerçevede kadınların siyasal yaşama girmelerine de değinmek faydalı olacaktır.

Kadınların siyasal yaşamda yer almaya başlamaları ancak yirminci yüzyılda oy verme hakkını kazanmalarıyla başlamıştır. Ancak oy kullanma, kadınların parlamentolara seçilmeleri için yeterli olmamıştır. Bu konudaki gelişme oldukça yavaştır. 1945 yılında sadece 26 ülkenin parlamentosunda kadın parlamenter yer almış ve bu kadın parlamenterler erkek parlamenterlerin ancak yüzde 3 'ünü oluşturmuşlardır. 2008 yılında, 188 ülkenin parlamentolarındaki kadın parlamenterlerin oranı ise ancak yüzde 18,8'e ulaşabilmiştir. Türkiye'de ise kadın

¹⁸⁰İÇLİ, Tülin-ÖĞÜN, Aslıhan, "Sosyal Değişme Süreci İçinde Kadın Suçluluğu", **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt 5, Sayı 2, Aralık 1988, s.17

¹⁸¹ YEŞİLORMAN, a.g.m., s.269

parlamenteler mecliste en yüksek oran olan yüzde 9,1'e 2007 genel seçimlerinde ulaşabilmişlerdir.¹⁸²

Kadınların toplum içerisindeki sosyo ekonomik durumları, toplumun kadınlara yönelik ön kabulleriyle yakından ilgilidir. Toplumun dini inançları, kültürel yapısı, gelişmişlik durumu gibi değişkenler kadınların eğitimini ve dolayısıyla işgücü piyasasına katılımını şekillendirmektedir. Bazı toplumlarda kız çocuk olarak doğmak baştan yaşama sorunlu başlamak anlamına gelirken birçok toplumda kadınların çalışma yaşamına girmesi ve sürdürmesi ailesinin onayına bağlı olmaktadır. Aynı ülkenin değişik bölgelerinde bile kadınların durumu farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle, kadınlara yönelik yapılacak iyileştirme çalışmalarının her toplumun kendi şartları göz önünde bulundurularak yapılması, sonuca ulaşılması açısından daha yararlı olacaktır.

B. Çalışma Yaşamında Kadın

Sanayi devrimi sürecinde oluşan yeni toplum düzeninde erkek işgücünün, yapılması gereken üretimin gerçekleştirilmesinde nicelik olarak yetersiz kalması nedeniyle, çalışma yaşamında daha fazla yer almaya başlayan kadın işgücü, erkek işgücünün yerine geçebilir olması ve aile gelirine destek sağlaması nedeniyle tercih edilir duruma gelmiştir.¹⁸³

Ev dışında paralı bir işte çalışan kadınların sayısındaki artış, bunların siyasi, hukuki, ekonomik ve sosyal statülerinde nitel bir değişiklik meydana getirmiştir. Kadınların geniş nüfus kaynağı potansiyeli, fiili ve gizli ekonomik katkıları ve kadınların çalışmasına ilişkin sosyal anlayışların değişmesiyle, çalışma yaşamında hem kadınlar hem erkekler yönünden değişiklikler olmaktadır. Kadınların potansiyelinin daha rasyonel kullanımıyla ekonomik ve sosyal ilerlemenin hızlandırılabilmesi ve böylece insanoğlunun genel refah düzeyinin artabileceği kabul edilmektedir. Fakat kadınlara karşı ayırım yapılması gibi çeşitli ekonomik ve sosyal nedenlerle dünyadaki çoğu ülkede bu potansiyel yeterince kullanılmamaktadır.¹⁸⁴

¹⁸² ÜNER,a.g.e.,s.12

¹⁸³ KAYA,a.g.m.,s.28

¹⁸⁴“Çalışan Kadınlar”,Dünya Çalışma Raporu 2,DPT Matbaası,Ankara,1991,s.271

Nüfus yapısına bakıldığında, kadın sayısı dünya nüfusunun yarısına yakın olduğu halde, kadınların iş yaşamında ve toplumsal karar alma mekanizmalarında aynı oranda temsil edilmedikleri, dolayısıyla erkeklerin gerisinde kaldıkları görülmektedir.¹⁸⁵

Türkiye’de ve içinde yer aldığı Ortadoğu coğrafyasındaki diğer ülkelerde kadın istihdamı dünyadakine benzer şekilde artmamıştır. 2006 yılında dünya çapında kadınların işgücüne katılım oranları yüzde52,4 iken, Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgesinde yüzde29,5 olan bu oran, Türkiye’de ise 23,8’dir. Bölgedeki kadınlar için işsizlik oranı ise yüzde17 ile dünya ortalamasının üzerinde bulunmaktadır.¹⁸⁶

Kadının toplumsal yapı içerisinde tüketici ve sadece para harcayan aile içi konumundan, üretici, para kazanan ve dış dünyaya açık bir konuma geçmesi, bağımsız bir birey olarak yaşamında önemli değişikliklere yol açmaktadır. Bunun yanında çalışma yaşamına katılan kadınları buldukları sektörlerle göre bekleyen sorunlar da vardır. Toplumun öngördüğü kadınlık rollerini aksatmadan çalışmak isteyen ya da çalışmak zorunda olan kadınların bu ihtiyaçlarına cevap verebilecek kısmi süreli çalışma sisteminin, kadınların çalışma yaşamına girişlerini kolaylaştırıcı bir etken olarak kısaca incelenmesinde yarar vardır.

C. Kısmi Süreli ve Tam Süreli Çalışma Biçimleri

Kısmi süreli çalışma, gönüllü olarak kabul edilen ve çalışma süresi, tam süreli çalışma biçiminin çalışma süresinden kısa olan çalışma biçimidir. Kısmi süreli çalışan işçi ise, genellikle işinde haftada 30 saatin altında süreyle çalışan işçidir. Çalışma biçiminin kısmi süreli sayılabilmesi için, iş süresinin kısa olması, işçinin bu şekilde çalışmaya gönüllü olması, çalışma ilişkisinin iş sözleşmesine dayanması, işin düzenli olması ve esnek çalışma biçimi olması gerekmektedir.¹⁸⁷

¹⁸⁵ ÖRÜCÜ,KILIÇ,KILIÇ,a.g.m.,s.119

¹⁸⁶ TOKSÖZ,Gülay,Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu,Meter Matbaası,Ankara,2007,s.2

¹⁸⁷ KUŞAKSIZ,Aysel,“Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliğinde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri”,**Yönetim ve Ekonomi Dergisi**,Cilt:13,Sayı:2,2006,s.21-22

Kadınların iş yaşamına katılmalarının önündeki en önemli engeller olarak sayılan ev işleri, çocuk bakımı gibi işlere zaman ayırma ile çalışma imkanını bir arada sunan kısmi süreli çalışma, çalışmak isteyen kadınlar için yeni bir kapı aralamıştır.

Gelişmiş ülkelerde kadınların iş gücüne katılımında gerçekleşen önemli oranda artışlarla birlikte, kadınların kısmi süreli işlerde çalışma oranı da hızlı bir artış içindedir. İngiltere’de 1981 yılında kadınların yüzde39’u kısmi süreli işlerde çalışırken, bu oran 1990’da yüzde44’e ulaşmıştır. Buna karşın Türkiye’de yakın geçmişte yapılan araştırmalara göre böyle bir artış gözlenmemektedir.¹⁸⁸

Günümüzde işgücü piyasasının vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul edilen kısmi süreli çalışma, istihdam artışı ile yakından ilgilidir. Kısmi süreli çalışma son on yılda Avrupa Birliği ülkelerinde ve Türkiye’de gittikçe yaygınlaşmaya başlamıştır. Bazı işçilerin kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırmak istemeleri, genel işgücü yapısında kadın, genç, yaşlı ve özürlü oranının giderek artması, insanların bir yandan çalışırken diğer yandan mesleki ve genel eğitim ihtiyaçlarını karşılama istekleri, kısmi süreli çalışmanın ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasını sağlamıştır. Ancak, kısmi süreli çalışmanın aşırı yaygınlaşması, işgücü piyasasında tam süreli istihdam fırsatının fazla olmadığına da bir göstergesidir.¹⁸⁹

Son dönemde Avrupa’da çalışan işçilerin yüzde17,7’si kısmi süreli çalışma biçiminde çalışmaktadırlar. Hollanda, yüzde41,1 oranı ile Avrupa’da kısmi süreli çalışmanın en yaygın olduğu ülke konumundadır. Kısmi süreli çalışma, kadınlar tarafından daha çok ilgi görmektedir. Hollanda’da kadın çalışanların yüzde59’u kısmi süreli çalışmaktadır. AB’de kısmi çalışanların yüzde85’i kadındır. Güney ülkelerinde ise, kadınların kısmi çalışmaya ilgileri daha azdır. Türkiye’de mağaza türü işyerlerinde yapılan bir anket çalışmasında, kısmi süreli çalışanların yüzde83,3’ünün kadın, yüzde15,7’sinin erkek olduğu belirlenmiştir. Araştırmalar, önceleri kısmi çalışmanın genellikle vasıfsız kadınların hizmet sektöründeki çalışmalarıyla sınırlı iken, zamanla bu durumun değiştiğini, özellikle yüksek öğretim

¹⁸⁸ ŞENESEN, Günlük, PULHAN Ergin, **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep**, Cem Web Ofset, Ankara-2000, s.25

¹⁸⁹ KUŞAKSIZ, a.g.m., s.27

düzeyinin artmasıyla birlikte, kadın ve erkekler arasında tam süreli çalışmanın yerine kısmi süreli çalışmanın tercih edilir olduğunu göstermektedir¹⁹⁰

Tam zamanlı çalışma ise, genel kurallar çerçevesinde, iş sözleşmesi ile süreleri ve şartları belirlenmiş, belirli ölçüde ek ücret karşılığı fazla çalışmayı da içinde barındıran iş yerinde gerçekleştirilen klasik çalışma şeklidir.

Kısmi süreli çalışmanın özellikle kadınlar tarafından tercih edilmesi konumuz açısından çok anlamlıdır. Evde yemek, temizlik, çocuk, özür, yaşlı bakımlarını ve benzeri işleri yapan kadının aynı zamanda ücretli bir işte çalışabilmesi, aile bütçesine katkı sağlaması, tam zamanlı çalışıp evdeki diğer işlerin aksaması veya başkalarına havale edilmesine göre daha tercih edilebilir gözükmektedir. Bu durum toplumsal cinsiyet algısının, kadınlar adına tam zamanlı işlerden çok, kısmi süreli işlerde çalışmasını öngördüğü ya da en azından isteme eğiliminde bulunduğu şeklinde yorumlanabilir.

Kadınların dünya ortalamasındaki istihdam oranları yüzde 49,1'dir. Bu oran 25 AB ülkesinde yüzde 58,6'ya çıkarken, Türkiye'de yüzde 22,2 seviyesindedir. Başka bir deyişle, Türkiye genelinde sadece 4 kadından biri çalışmaktadır. Son dönemlerdeki kısmi artışa rağmen, kadınların işgücüne katılım oranı, 1988 yılında yüzde 34,3 iken, 2008 yılında, yüzde 25,4'e gerilemiştir.¹⁹¹

Türkiye'de çalışan kadınların istihdam edildikleri alanlara baktığımızda, 2007 yılı verilerine göre, 5 528 000 çalışan kadının yüzde 47,3'ünün tarım içi, yüzde 52,7'sinin tarım dışı alanlarda istihdam edildiklerini görüyoruz. Aynı dönemde erkeklerin durumuna baktığımızda ise, 15 661 000 çalışan erkek nüfusun yüzde 19,1'inin tarım içi, yüzde 80,9'unun tarım dışı alanlarda istihdam edildiklerini görüyoruz.¹⁹²

¹⁹⁰TOPÇUK, Yılmaz, "Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenliği", http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_596.htm Erişim tarihi: 25.08.2009

¹⁹¹ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/wstat2009.pdf> Erişim tarihi: 12.05.2009

¹⁹² http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1139, Erişim tarihi: 23.08.2009

2009 yılı Mayıs ayına gelindiğinde istihdam edilenlerin yüzde71,8'ini erkek nüfusun oluşturduğu görülmektedir. İşgücü piyasasında yer alan kadınların oranı da, 2008 yılına göre biraz daha iyileşmesine rağmen yüzde28,2 de kalmaktadır.¹⁹³

Buradan kadınların işgücü piyasalarına katılımının erkeklere oranla çok düşük seviyede kaldığı, istihdam edilenlerin ise tarım içi sektörde yoğunlaştıkları anlaşılmaktadır.

Ülkemizde, kadınların kırsal bölgelerde tarım, kentlerde ise hizmet sektörlerinde yoğun olarak istihdam edildiklerini görüyoruz. Ülke geneline baktığımızda, çalışan kadınların yüzde49'u tarım sektöründe, yüzde13'ü sanayi sektöründe ve yüzde35'i hizmetler sektöründe istihdam edilmiş durumda olduklarını görüyoruz. Çalışan kadınlarda ücretli ve yevmiyeli olarak çalışanlar yüzde52, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar yüzde36, kendi hesabına çalışanlar yüzde11 ve işveren durumunda olanlar ise yüzde1'lik kısmı oluşturmaktadırlar.¹⁹⁴

Türkiye'de çalışma yaşamında kadının yeri hakkında bir fikir vermesi açısından istihdam edilen kadınların istihdam yerlerine bakmak faydalı olacaktır. Bu çerçevede 2007 yılı verilerine göre, istihdam edilen toplam 5 528 000 kadın;

147.000'i (yüzde 2,65) kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdür,
490.000'i (yüzde 8,86) profesyonel meslek mensubu,
392.000'i (yüzde 7,1) yardımcı profesyonel meslek mensubu,
519 000'i (yüzde 9,38) büro ve müşteri hizmetleri çalışanı,
498 000'i (yüzde9,01) hizmet ve satış elemanı,
2 010 000'i (yüzde36,36) nitelikli tarım, hayvancılık,
273 000'i (yüzde4,93) sanatkarlar ve ilgili işler,
218 000'i (yüzde 3,94) tesis ve makine operatörleri ve montajcılar,
981 000'i (yüzde 17,74) nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadırlar.¹⁹⁵

¹⁹³ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=4102>, Erişim tarihi:23.08.2009

¹⁹⁴ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/wstat2009.pdf>Erişim tarihi:12.05.2009

¹⁹⁵ http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1141,Erişim tarihi:25.08.2009

Çalışan kadınlar işgücü piyasasını oluşturan tarım, sanayi ve hizmetler sektörlerinde yer almakta, her sektörün kendine bağlı koşulları ve sorunları içerisinde çalışma yaşamlarını sürdürmektedirler. Çalışmamızın bu bölümünde, üç sektörü ayrı ayrı inceleyerek dünya genelinde ve ülkemiz özelinde kadınların o sektörlerdeki çalışma yaşamına katılım oranları ile istihdam şekillerini inceleyeceğiz.

1.Tarım Sektöründe

Kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar, ağırlıklı olarak tarım sektöründe çalışmaktadırlar. Bu çalışma, genellikle ücretsiz aile işçiliği şeklinde gerçekleşmektedir. Kırsal bölgelerde yaşayan kadınlarla ilgili istihdam eksikliği ya da işsizlik sorunundan çok, ücretsiz aile işçiliği, ağır çalışma koşulları, sosyal güvence eksikliği, ücretli çalışanların gelirlerinin ise ailenin erkek bireylerinin kontrolünde olması gibi sorunlar ön plana çıkmaktadır.¹⁹⁶

Gelişmekte olan ülkelerde tarım sektöründe çalışan kadınların oranı yüzde66,3 iken, sanayileşmiş piyasa ekonomilerinde bu oranın yüzde7,7'ye düştüğünü görüyoruz. Sanayileşmiş ülkelerde kadınlar, tarım dışı istihdam da hizmetler sektöründe yoğunlaşmaktadırlar.¹⁹⁷

Ülkemizde, 2007 yılı verilerine göre, tarım sektöründe çalışan toplam 2 616 000 kadının, 12 000'i ücretli, 148 000'i yevmiyeli, 10 000'i işveren, 489 000'i kendi hesabına çalışan, 1 956 000'i ücretsiz aile işçisi konumunda bulunmaktadır. Tarım dışı sektörde ise durum oldukça farklı görünmektedir. 2 912 000 tarım dışı sektör çalışanı kadından, 2 360 000'i ücretli, 160 000'i yevmiyeli, 61 000'i işveren, 176 000'i kendi hesabına çalışan, 154 000'i ise ücretsiz aile işçisi olarak faaliyetlerini sürdürmektedirler.¹⁹⁸

Tüm üçüncü dünya ülkelerindeki kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar tarımla uğraşmaktadırlar. Büyük Sahra'nın altında kalan Afrika ülkelerinde geçim tarımı

¹⁹⁶ İLKKARACAN,a.g.m.,s.287

¹⁹⁷ "Çalışan Kadınlar",a.g.r.,s.275

¹⁹⁸ http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1140, Erişim tarihi:23.08.2009

kadınlar tarafından yapılmaktadır. Küçük çiftliklerde çoğunlukla kadınlar çalışır ve toplam işin üçte ikisini ya da daha fazlasını görürler. Asya’da ve Latin Amerika’da da kadınlar yaygın olarak tarım işlerinde çalışmakta ve işgücüne katılımları genellikle bu yolla olmaktadır.¹⁹⁹

Son yıllarda tarım işçilerinin sayısı önemli ölçüde düşmüştür. Toprak sahibi olmayan tarım işçileri ile çoğunluğunu kadınların oluşturduğu ücretsiz aile işçileri birçok ülkede güçlüklerle karşılaşmakta ve yoksulluk çizgisi altında bulunmaktadır. Tarımda ücretsiz çalışan kadınların haftalık çalışma süresi, ev dışında bir işte, bir fabrika ya da büroda tam gün çalışanları kadar uzundur. Tarım işçisi kadınlar Danimarka’da 20 ila 30 saat, Belçika’da 25 saat, İngiltere’de 38 saatten çok, Fransa’da 42 ila 45 saat, Almanya’da 43 ila 47 saat ve İrlanda ‘da 45 saat çalışırlar. Ev işleri de göz önüne alındığında, bu kadınların bazılarının haftada 70 saat kadar çalıştıklarını söyleyebiliriz.²⁰⁰

Tarım sektöründe yapılan işler ağır olmakla birlikte, kadınlar yaptıkları iş karşılığında çoğu zaman ücret alamamaktadırlar. Bunun yanında, çocuk yaşta tarım işlerinde çalışmaya başlayan kadınların eğitim imkânlarından da yoksun kaldıklarını görüyoruz. Bu nedenle kadınlar genellikle yeterli bir eğitim fırsatı elde edememekte ve dolayısıyla daha iyi koşullarda istihdam edilme imkanı bulamamaktadırlar. Sosyal güvence eksikliği ve genellikle diğer işçi haklarından da yararlanamayan kadınlar, bütün bu nedenlerle çalışma yaşamlarında beklenen doyuma ulaşamamaktadırlar.

2. Sanayi Sektöründe

Sanayi devriminden sonra, sanayileşmenin yaşandığı bölgelerdeki kadınlarla birlikte, tarımda çalışan kadın işgücü de, iç göç, evlenerek kente yerleşme ve benzeri nedenlerle tarım sektöründen sanayi sektörüne yönelmeye başlamıştır. İkincil işgücü konumundan dolayı özellikle kayıt dışı alanlarda, kadınlara özgü olduğu kabul edilen tekstil, gıda ve montaj sanayinde çalışmaya başlayan kadınlar, yeterli olmasa da,

¹⁹⁹ “Çalışan Kadınlar”,a.g.r.,s.276

²⁰⁰ “Çalışan Kadınlar”,a.g.r.,s.284

belirli bir ücrete ve diğer ekonomik ve sosyal haklara bu yolla kavuşmaya başlamışlardır.

Dünya genelinde kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya katılması endüstrileşme ile başlamışsa da, özellikle 2.Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde aktif görünen kadınların yüzde87'si tarım sektöründe yer alırken, endüstrileşmiş ülkelerde bu oran yüzde47'ye inmektedir. Gün geçtikçe hem aktif kadın nüfus artmakta hem de tarım dışı faaliyetlere kaymaktadır. Bu şekilde kadınlar, ücretsiz aile işçisi olmaktan kurtulmaktadır.²⁰¹

Türkiye'de sanayi sektöründe çalışan kadınların sayısı, 1988 yılında 363 000 iken, 1998 yılında 535 000'e çıkmış, 2007 yılı verilerine göre ise çalışan kadın sayısı 663 000'e ulaşmıştır.²⁰²

Buna rağmen, tarım sektöründeki daralmayı telafi etmek üzere tarım dışı istihdam artarken, sanayi sektörünün istihdam payı sınırlı şekilde değişmiş, asıl artış hizmetler sektöründe yaşanmıştır. Sanayi sektörü ise beklenen istihdamı oluşturamamıştır. Her ne kadar kayıt dışı çalışan kadınlara dair bilgi olmasa da, kayıtlı çalışan kadınların yoğun oldukları sanayi kollarında aynı zamanda kayıtsız çalışan kadınların da yoğun oldukları kabul edilebilir. Aralık 2006 tarihi itibariyle Türkiye'de en fazla kadın istihdam işkolları sırasıyla, giyim ve deri eşya, dokuma, metal, madeni eşya ve makine, gıda, içki ve tütün işkollarıdır. Bu işkolları sanayide sigortalı çalışan kadınların yüzde78,5'ini oluşturmaktadır.²⁰³

Peş peşe küresel krizlerin yaşandığı son dönemlerde, dünya çapında sanayi sektöründe yaşanan durgunluk ve gerileme halen çalışmakta olan kadınları olumsuz olarak etkilemekte, işlerini kaybetmelerine neden olmaktadır. İşçi çıkarmada, vasıfsız, yeri doldurulabilir ve zaten ailenin temel geçindiricileri olmadığı düşünülen kadınlar ilk planda mağdur olmaktadır. Bunun yanında, ucuz işçiliğin egemen olduğu fason çalışma şekilleri yaygınlaşmakta ve buna bağlı olarak sigortasız, güvencesiz ve düşük ücretli çalışma biçimleri ortaya çıkmakta ve çoğunlukla ucuz işgücü olarak

²⁰¹ KORAY, Meryem, **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa 2000, s.213

²⁰² http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1142, Erişim tarihi:24.08.2009

²⁰³ TOKSÖZ, a.g.e., s.30

kadın emeği kullanılmaktadır. Diğer yandan durgunluk ve kriz, sanayi sektöründe çok sayıda kadının işlerini kaybetmelerine ve çalışmak isteyen kadınların da iş bulamamalarına neden olmaktadır.²⁰⁴

Tarım ve sanayi sektörlerinin yanında, hatta sanayi sektöründen daha yoğun olarak kadın işgücü birçok nedenden dolayı hizmetler sektörüne yönelmektedir. Kadınların hizmet sektörüne olan yoğun ilgilerinin temeli, sektörün kadın işi olarak görülen birçok iş alanını bünyesinde bulundurmasıdır.

3. Hizmet Sektöründe

Gelişmekte olan ülkelerde çalışan kadınların büyük bir bölümü tarım sektöründe yer alırken, gelişmiş ülkelerde kadınlar yoğun olarak hizmet sektöründe çalışmaktadır. Bunun yanında, gelişmekte olan ülkelerde de, hizmet sektörünün gelişmesine bağlı olarak, istihdamın bu yöne doğru kaydığı görülmektedir.

Sanayileşmeyle birlikte ücretli çalışan kadın sayısının artmasına paralel bir gelişme de, çalışan kadınların hizmet sektöründe yoğunlaşmaları olmuştur. AB genelinde kadın istihdamının yüzde79'u hizmet sektöründe yer alırken, bu oran Yunanistan'da yüzde 50'ye düşmekte, Lüksemburg'da yüzde90'a yükselmektedir. A.B.D'de tüm sekreterlerin yüzde98'i, tüm hemşirelerin yüzde97'si, tezgâhtarların yüzde70'i kadındır. AB genelinde kadınlar, öğretmenlik, sekreterlik ve sağlık hizmetleri gibi işlerde yoğunlaşmakta ve bu işlerde çalışanların yüzde70'ini kadınlar oluşturmaktadır. İngiltere'de sekreterlerin yüzde99'u, büro işlerinde çalışanların yüzde73,5'i, sağlık ve sosyal refah hizmetleriyle ilgili mesleklerde çalışanların yüzde72,5'i, eğitim alanında çalışanların ise yüzde58,8'i kadınlardan oluşmaktadır. Böylece ortaya pembe yakalı işgücü nitelendirmesi çıkmaktadır.²⁰⁵

²⁰⁴ TEKELİ,Şirin,ECEVİT,Yıldız,"1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar",**Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri**,3.Baskı,İletişim Yayınları, 1995, İstanbul,s.123.

²⁰⁵ "ÇALIK,Serpil,Tekstil İşkolunda Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma:Şanlıurfa Örneği", Dokuz Eylül Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi),İzmir,2002,s.19-20

Hizmet sektörü içinde yer alan kamu hizmetleri de, kadınların önemli ölçüde yer aldığı sektörlerden birisidir. Özellikle kamu hizmetlerinin yoğunlaştığı İskandinav ülkeleri gibi ülkelerde kadın istihdamının yarısından fazlası kamu sektöründe yer almaktadır. Kamu sektöründe çalışanlar arasında kadınların oranı, Danimarka'da yüzde 67 ve İsveç'te yüzde 68 iken Arjantin'de yüzde 28'e ve Meksika'da yüzde 24'e düşmekte, örneğin Hindistan'da ise yüzde 7 gibi çok düşük oranı oluşturmaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinde ise çalışan kadınların yüzde 79'u hizmetler sektöründe yer almaktadır.²⁰⁶

Türkiye'de, 2007 yılı istatistiklerine göre, tarım sektöründe 234 000, sanayi sektöründe 663 000, hizmetler sektöründe 1 763 000 kadın çalışan istihdam edilmiş durumdadır. Erkek çalışanlara baktığımızda ise, tarım sektöründe 327 000, sanayi sektöründe 3 535 000, hizmetler sektöründe 6 072 000 kişinin istihdam edildiğini görüyoruz. Hizmet sektöründe istihdamın diğer sektörlerle göre oldukça yoğun olduğu görülmektedir. 1988 yılında 565 000 olan hizmet sektöründe çalışan kadın sayısı, 1998 yılında 1 145 000'e yükselmiş, 2007 yılına gelindiğinde ise 1 763 000'e ulaşmıştır²⁰⁷ ki bu rakam çalışan toplam kadın sayısının yüzde 66'sını oluşturmaktadır.

Ülkemizde, gelişen teknolojiye uygun eğitim alamayan kadınların sanayi ve hizmet sektörlerinde yer bulmaları zorlaşmakta ya da düşük ücretle ağır şartlarda çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle, özellikle eğitim sistemimizin, ülkemizin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştirerek, ekonomik kalkınmayı destekleyecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.²⁰⁸

Türkiye'de, hizmet sektöründe çalışan kadınlar, en çok toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetlerde bulunurken, erkekler için ilk sırada toptan ve perakende ticaret, lokanta ve otel hizmetleri gelmektedir. Son dönemlerde, kadın istihdamı, toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler ile ticaret, lokanta ve otel hizmetlerinde aynı oranda artış göstermekte olup onları bankacılık ve sigortacılık

²⁰⁶ KORAY, a.g.e., s.214

²⁰⁷ http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1142, Erişim tarihi:24.08.2009

²⁰⁸ BAŞARGAN, a.g.m.s.11

hizmetleri izlemektedir. Bunların yanında, istatistiklere yansımayan bir istihdam türü de, yabancı kadın işçiler tarafından yerine getirilen ev ve bakım hizmetleridir. Gelenekler ve aile yaşamı şartları nedeniyle pek az yerli kadının çalıştığı bu tam zamanlı işlerde meydana gelen boşluk, eski doğu bloğu ülkeleri ve Türkiye Cumhuriyetlerinden gelen göçmen kadınlar tarafından doldurulmaktadır.²⁰⁹

Hizmet sektörünün giderek genişlemesi ve bu sektörde çalışan kadın sayısının hızla çoğalması, kadın istihdamının geleceği için ümit vermektedir. Özellikle hizmet sektörü içinde; topluma yönelik hizmetler, sosyal ve kişisel hizmetler, bankacılık, sigortacılık ve emlakçılık hizmetleri ile ticaret, otel ve lokanta alt sektörleri gelecekte kadın istihdamı için fırsatlar sunmaktadır²¹⁰.

Kadınların iş yaşamında hizmet sektörünü tercih etmeleri ve bu sektörde çalışmayı sürdürmeleri, esnek çalışma biçimleri, kısa zamanlı ve yarım gün çalışma imkanı, toplum tarafından kadınlara daha uygun olduğu düşünülen işlerin bu sektörde bulunması gibi nedenlerle açıklanmaktadır. Bu sektör aynı zamanda düzenli bir işyeri ve düzenli çalışma saatleri olmadığından, denetim zorluğuyla birlikte, kayıt dışı işçi çalıştırmaya göreceli olarak uygun gözükmektedir.

III. TOPLUMSAL YAPI İÇİNDE KADIN SORUNLARI

Hemen her toplumda kadınlara ilişkin değer yargıları ve beklentiler birbirinden farklı bir görünüm ortaya koymaktadır. Genel olarak kadınlar, toplumda anne olarak yer bulur ve saygınlık kazanırlar. Ekonomik gereksinimler nedeniyle çalışan kadınlar, çoğunlukla ev bütçesine katkı sağlamak amacıyla çalışırlar ki bu durumda bile öncelik, ev ve aileye aittir. Erkekler evin geçiminden birinci derecede sorumlu sayılırken kadınların çalışması destek şeklinde algılanır. Çoğu zaman kadının çalışması, eğitimi veya başka geliştirici faaliyetlere katılması, ancak baba ya da kocasının izniyle gerçekleşebilmektedir.

²⁰⁹ TOKSÖZ, a.g.e., s.31

²¹⁰ ŞENESEN-PULHAN, a.g.e., s.26

Yüzyıllar boyu devam ede gelen bu ataerkil toplum yapısı ve ona dayalı toplumsal değerleri, birtakım yasalar ve uluslararası sözleşmelerle değiştirmek mümkün değildir. Bu değişim ancak uzun zaman alacak bir kültürel değişim süreci ile mümkün olabilecektir. Ancak o zamana kadar da, yasal düzenlemeler ve eğitim faaliyetleriyle toplum, cinsiyet eşitliği ve hakkaniyet anlayışına yaklaştırılmaya çalışılmalıdır.

Bu bölümde, toplumsal yapı içinde kadın sorunlarını, genel sorunlar ve çalışma yaşamına ilişkin sorunlar olmak üzere iki ana başlık altında inceleyeceğiz.

A. Genel Sorunlar

Yüzyıllar boyunca her toplumda kadın ve erkek arasında ayırım yapıldığı gibi, yine her toplumda ataerkil aile ve toplum yapısının egemen olduğu bir gerçektir. Bu yapıda, kadın erkek arasındaki cinsiyet ayırımının her toplumda bir rol ayırımına yol açtığı, bu rol bölüşümü nedeniyle kadının ev ve özel yaşamla sınırlandığı, erkeğin ise toplumda etkin bir rol oynadığı görülmektedir. Kadının aile içindeki yeri de bu role göre belirlendiği gibi, kadının eğitim, çalışma ve çalışmasının karşılığını alma, toplumsal etkinliklere katılması hep kadın olduğu için engellenmiş ve sınırlanmıştır.²¹¹

Kadınlarda eğitimin sınırlanması, işgücü piyasasına katılımı azaltmış, eğitim düzeyi yetersiz olan kadınlar da, nitelik gerektirmeyen işlerde, göreceli olarak iyi olmayan koşullarda istihdam edilmişlerdir. Kadınların aile içi ücretsiz işçi olarak çalışması veya elde ettikleri gelirlerin ailenin erkek bireyleri tarafından alınması da yaygın olan diğer bir sorunu oluşturmaktadır.

Dünyada kadın ve erkeğe yasal, sosyal ve ekonomik haklar konusunda eşit davranan çok az sayıda ülke vardır. Ayrıca kadınlar ve erkekler arasında, kaynaklara

²¹¹ KORAY, a.g.e.s.210

ulaşma ve onları kontrol etme konusunda, sahip oldukları ekonomik olanaklar, güç ve siyasal alanda seslerini duyurabilme açısından büyük uçurumlar bulunmaktadır.²¹²

Yukarıda ayrıntılı olarak incelediğimiz toplumsal cinsiyet algılaması ve cinsiyet eşitsizliği kavramları, kadın sorunlarının temel noktalarına ışık tutmaktadır. Kadınlar, çalışma hayatına katılmada ve bu alandaki işbölümünde cinsiyet eşitsizliğinden dolayı sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Üretime katılma oranıyla birlikte ekonomik güç elde etmek, kadının sosyal hayattaki etkinliğini de artıracığından, nitelikli iş bulma konusu da büyük önem taşımaktadır. Nitelikli iş bulmanın yolu iyi bir eğitim almaktan geçmekte ve eğitim alanında da cinsiyet eşitsizliği sorunu karşımıza çıkmaktadır. Tabakalaşmış toplumlarda, alt tabakadan yukarı doğru çıkıldıkça kadın sorunları azalmakta, ancak alt tabakalarda bulunan kadınlar, eğitim, ekonomik ve sosyal alanlarda diğerlerine göre daha ağır sorunlar yaşamaktadırlar. Siyasal yaşama oy verme şeklinde katılımın ötesinde, seçilme oranlarının kadınlar açısından çok düşük olması, karar alma mekanizmalarında kadınların etkinliklerinin azalmasına neden olmaktadır. Kadın sorunlarının çözümünde etkili olabilecek konum ve kariyerlerin elde edilebilmesi ve cinsiyet eşitliği ile cinsiyette hakkaniyetin sağlanabilmesi için hukuktan, siyasetten ve eğitimde fırsat eşitliğinden daha fazla yararlanmak gerekmektedir.²¹³

Geleneksel toplum yapısında, kadınların ev işleri ve annelik görevlerini üstlenmesinin beklendiğini daha önce ifade etmiştik. Bunun yanında toplumsal yapılarda genel olarak ailenin reisinin erkek olduğu da kabul edildiğinden, kadının diğer görevlerinin yanında kocasına itaat yükümlülüğü altına da girdiğini görüyoruz. Bu durum, bazı hallerde kocaları veya diğer erkek aile bireyleri tarafından kadınlara yönelik şiddet uygulamalarına yol açabilmektedir. Aile içi şiddet, geçimsizlik ve daha birçok nedenle aile birliği bozulduğunda, gerek fiziksel, gerek duygusal gerekse ekonomik zayıflıkları yüzünden kadınlar, erkeklere göre daha fazla yıpranmakta ve zarar görmektedirler.

²¹² EROĞLU, Kafiye, "Kadın Kuruluşları İçinde Üniversite Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezlerinin Yeri ve Önemi", **Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi**, Cit:8, Sayı:2, 2004, s.24

²¹³ YEŞİLORMAN, a.g.m., s.274-279

Buna benzer nedenlerle çoğu kadın, değişik sorunlar yaşamasına rağmen evlilik birliğini devam ettirmeyi seçmektedir. Bütün bu sorunları göze alarak boşanan kadınlarla ilgili yapılan bir araştırmada, kadınlara boşanma sebepleri sorulmuş; kadınların yüzde31,9'u aldatma, yüzde21'i sorumsuzluk ve ilgisizlik, yüzde17'si dayak ve kötü muamele, yüzde12,2'si içki-kumar, yüzde3,9'u eşlerin ailelerine karşı saygısız davranması,yüzde0,7'si terk etme, yüzde1,4'ü çocuk olmaması, yüzde1,1'i evin geçimini sağlayamama, yüzde1,3'ü yüz kızartıcı suç, yüzde0,3'ü çocuklara karşı kötü muamele, yüzde0,3'ü eşin ailesinin karışması şeklinde cevaplar vermişlerdir.²¹⁴

Diğer nedenlerin yanında, çocuk sahibi olamamanın boşanma sebepleri arasında bulunması, toplumun kadına yüklediği annelik görevinin, gerçekleşmemesi halinde evliliği sona erdirebilecek kadar önemli olduğunu göstermektedir. Hatta nadiren de olsa bazı durumlarda, erkek çocuk sahibi olamamak bile boşanma sebebi sayılabilmektedir.

Kadınlar, ideallerini gerçekleştirmek, içinde yaşadıkları topluma faydalı olabilmek, ekonomik özgürlüklerini kazanmak, erkekler ve ağır yaşam koşulları karşısında ayakta kalabilmek veya başka nedenlerle iş yaşamına girmek istemektedirler. Düzenli bir gelire sahip olmak, toplumsal statülerini de bu yolla yükseltmek isterler. Ancak toplumun bu konudaki tutumu kadını evde ve çocuklarıyla bir arada bulundurmak yönündedir. Kadınların ücretli bir işte çalışmasının toplum tarafından nasıl algılandığını, çocuk bakımı ve ev işlerinin yapılması ile ilgili kadın ve erkeklerin düşüncelerini anlamak için Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçları tablo 2²¹⁵,de gösterilmiştir.

²¹⁴ http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1124,erişim tarihi:25.08.2009

²¹⁵ http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1161,Erişim tarihi:26.08.2009

TABLO:2 KADININ ÇALIŞMASI HAKKINDAKİ DÜŞÜNCELER

	Kadın (yüzde)	Erkek (yüzde)
Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir	64.7	60.7
Gelenek göreneklerimize aykırı	14.1	12.0
Çalışma ortamları kadın için güvenli değildir	9.5	16.5
Çalışan kadının çocukları mağdur olur	7.8	7.0
Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır	2.5	2.0
Kadın çalışmamalıdır	10	23
Diğer	1.4	1.8

Tablo incelendiğinde, hem kadınların hem de erkeklerin büyük çoğunluğunun, kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşündüğünü görüyoruz. Bu düşünce, kadınların evlenerek çocuk sahibi olduktan sonra çalışmak istememelerini açıklamaktadır. Yine toplumsal cinsiyet kavramı çerçevesinde toplumda yerleşmiş yargıların kadınların çalışma yaşamına girişleri üzerinde ne kadar etkili olduğunu göstermesi bakımından sonuçlar etkileyici niteliktedir. Ekonomik bir zorunluluk bulunmasa, kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşünen yüzde64,7'lik kısmı ile kadının çalışması gelenek ve göreneklerimize aykırıdır diyen yüzde14,1'lik kısmının ve kadın çalışmamalıdır diyen yüzde10'luk kısmının herhangi bir işte çalışmak istemeyecekleri de buradan anlaşılmaktadır.

Buraya kadar anlattıklarımız çerçevesinde genel kadın sorunlarını kısaca özetleyerek toparlamak yerinde olacaktır. Sorunlar dünya üzerinde bölgelerin gelişmişlik düzeylerine göre görünüm değiştirmekle birlikte, birbirine yakın şekillerde ortaya çıkmaktadırlar. Kadınların en temel sorunu, her alanda karşımıza çıkan cinsiyet eşitsizliği sorunudur. Bu kapsamda, doğumla birlikte kız çocuk olarak, istenmemek gibi bir sorunla birlikte sıkıntılar başlamakta, eğitim alacak yaşa gelindiğinde, eğitimde eşit haklardan yararlanamama sorunu ortaya çıkmaktadır. İş

yaşamına girişte baba veya eşin izni şartıyla genellikle sınırlı ve az gelir getiren işlerde çalışma ve aynı zamanda ev işleriyle çocuk bakımını üstlenme zorunluluğu, evlenme çağında istediği eşi seçememe, küçük yaşta evlendirilme sorunu ile karşılaşabilmektedir. Medeni hukukta evlenme, boşanma, miras ve aile hukuku konularında negatif ayrımcılığa maruz kalma sorunu ve yaşamın her anında ve her alanında, gerek aile gerekse toplum tarafından sıkı gözetim ve denetim altında tutulma, şiddete ve tacize uğrama olasılığı gibi birçok sorun, sadece kadın olmaktan kaynaklanan sorunlardır.

Kadın sorunlarının çözümüne yönelik uluslararası anlaşmalar, anayasa hükümleri, yasalar ve diğer düzenlemelerde ülkemizin pek eksikliği olmamakla birlikte, uygulamada eksiklerin olduğu açıktır. Her toplumun kadını algılaması ve toplum içerisindeki yeri farklılıklar gösterdiğinden, sadece hukuki mevzuatta yapılacak düzenlemeler sorunları çözmede yeterli olamamaktadır. Bu konuda (gender mainstreaming) kapsamında, daha derinlemesine ve toplum özelinde, sosyolojik, ekonomik, siyasal çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Genel sorunlar, çalışmayan kadınlar kadar çalışan kadınları da ilgilendirmektedir. Bu sorunların yanında, işgücü piyasasına girmeye hazırlanan kadınları bekleyen daha başka sorunlarda bulunmaktadır. Bu sorunları da, çalışma yaşamına ilişkin sorunlar başlığı altında inceleyeceğiz.

B. Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunlar

Yapılan çeşitli antropolojik ve kültürlerarası karşılaştırmalar, tarım öncesi ve ilkel tarım döneminde üretimde daha etkin olarak kendisine yer bulan kadınların, bu duruma bağlı olarak toplumda da daha etkin ve bağımsız bir konum elde ettiklerini ortaya koymaktadır. Bu nedenle kadının toplumsal statüsünün, üretime katılım oranıyla birlikte arttığını ve değer kazandığını söyleyebiliriz. Sanayi devriminden sonra üretim yapısının karmaşıklaşması ve hizmetler sektörünün kadınlara yeni iş alanları açması, kadınların daha çok ev dışı işlerde ücretli çalışmaları sonucunu

doğurmuştur. Bu sayede kadınların eğitim ve yükselme olanakları artmış, erkekten ve aileden ayrı bir ekonomik, sosyal güvenceye kavuşma imkanı ortaya çıkmıştır.

Ancak ücretli çalışan kadının statüsünde değişme ve iyileşme olurken, çalışma yaşamında bir takım eşitsizlikler görülmeye başlanmıştır. Kadın işgücü ekonomik büyüme dönemlerinde işe alınan, kriz dönemlerinde işten çıkarılan kişi olarak işgücü piyasasına esneklik kazandıran bir işlev görmeye başlamış, kadınların yoğunlaştığı iş ve meslekler işgücü piyasasında değer kaybetmiş, kadınlar aynı işlerde çalışmalarına rağmen erkeklerden daha az ücret almak durumunda kalmışlardır.²¹⁶

Ülkemizde kadınların iş yaşamına girmeleri konusunda büyük oranda ailelerinin etkisi bulunmaktadır. Aileler, özellikle evli ve çocuk sahibi olan kadınların öncelikle ev işleri, çocuk ve yaşlıların bakımlarıyla ilgilenmelerini istemektedirler. Bu bağlamda, medeni duruma göre istihdam oranlarına bakıldığında, kentte yaşayan evli kadınların yüzde 13,8, hiç evlenmeyen kadınların yüzde 27, boşanmış olanların ise yüzde 34,4 oranında çalışma yaşamına katıldıklarını görüyoruz. Kırsal alanlarda yaşayan evli kadınların yüzde 35, hiç evlenmeyen kadınların yüzde 26,9, boşanmış olanların ise yüzde 29,7 oranında çalışma yaşamına katıldıklarını görüyoruz.²¹⁷ Kırsal alanda, kent yaşamının tersine, evli kadınların bütün ev içi sorumluluklarının üzerine çoğunlukla ücretsiz aile işçiliği şeklinde bir çalışma sorumluluğunun eklendiği görülmektedir.

İş yaşamına katılmayı düşünen kadınlar, en başta iş bulma ve kariyer elde etme konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar. Toplumsal cinsiyet algılamasına uygun olarak kadınların yapabileceği düşünülen işlerde ve ailelerinin rızasıyla çalışmak durumunda kalan kadınlar, hem kendilerine hem de toplumsal değerler uygun bir iş bulma konusunda sıkıntı yaşayabilmektedirler. Seçilen işte, eğitiminde büyük etkisi olmaktadır. Yüksek düzeyde eğitim görmüş ve özellikle mesleki eğitim almış kadınlar, daha üst düzeyde iş bulabilmektedirler. Ancak toplumun kadınların eğitimine yeterli önem vermemesi bu alanda da kadınları sıkıntıya sokmaktadır.

²¹⁶ KORAY, a.g.e., s.215

²¹⁷ http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=4102, Erişim tarihi: 26.08.2009

Yapılan işler karşılığı alınan ücretlerdeki dengesizlik de, kadınların karşılaştıkları en önemli sorunlardan birisidir. Ücretlerle birlikte, sigorta, izin, yıllık izin, emeklilik gibi sosyal haklardan yararlanabilmek için de kayıtlı, düzenli ve sürekli bir çalışma yaşamı gerekmektedir. Oysa kadınların çalışma yaşamı, evlenme, çocuk sahibi olma gibi durumlarda sona erebilmekte veya çalışmaya ara verilebilmektedir. Bu durumda sosyal haklar ve kariyer elde edilmesi konularında sorun oluşturmaktadır. Çalışan kadınların en önemli sorunlarından birisi de, iş ve aile çatışmasıdır. Dengeli ve mutlu bir aile yaşamı ve ev ortamı sağlama görevi toplumsal olarak kadına verildiğinden, çalışan kadınlar hem ev hem de çalışma yaşamında çift yönlü sorumluluk taşımak zorunda kalmaktadırlar.

Ana başlıklarını bu şekilde tespit ettiğimiz altı temel sorunu, kadınların çalışma yaşamına girmeleri ve bu alanda varlıklarını sürdürmeleri bağlamında teker teker ele alacağız.

1. İş Bulma ve Kariyer

Kadınlar iş bulma ve kariyer kazanma konusunda çeşitli sıkıntılar yaşamaktadırlar.

Bu sıkıntıların başında, kadını iş yaşamına hazırlayacak formel eğitim düzeyinin genel olarak düşük olması gelmektedir. Kadınlara, beceri isteyen işlere hazırlayıcı beceri kursları ve çıraklık eğitimi gibi özel eğitimler sağlanması konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır. Bunun yanında, kaymakamlık, müfettişlik gibi belli iş ve mesleklere kadınlar kabul edilmemekte, polislik ve silahlı kuvvetler gibi belli iş ve mesleklerde ise kadınlar belli ve düşük oranlarda istihdam edilmektedirler. İşe alma sırasında ve işyerinde bekar kadınların evli kadınlara tercih edilmesi, ayrıca, iş tanımlarını değiştirerek ücretleri farklılaştırma gibi, ücretler konusunda da ayrımcı uygulamalara maruz kalabilmektedirler. Evlenme ve çocuk doğurma hallerinde, işten çıkarılabilen kadınlar, kriz ve ekonomik gerileme durumlarında, özellikle evli iseler, yüksek tazminat gibi bir takım teşviklerle erkeklerden daha önce işten çıkarılmaktadırlar. Bütün bunların yanında, kadınlar koruyucu mevzuattan dolayı

bazı işlere girememekte, sendikaların kadın ve erkek üyeleri arasında fark gözetilmekte, yönetim kadrolarında ise düşük oranda temsil edilmektedirler.²¹⁸

Kadının iş bulamaması ve iş kuramaması nedenleri incelendiğinde, kadının nereye başvuracağını bilemesi, niteliğine uygun iş bulamaması, beğendiği bir iş bulamaması, kadın olduğu için işe alınmaması, eğitiminin ve niteliğinin yetersiz olması, koşullarına uygun bir iş bulamaması²¹⁹ olarak karşımıza çıkmaktadır. Kız çocuklarının eğitimlerine, toplumsal eğilimlerden dolayı erkeklere göre daha az önem verilmektedir. Özellikle kırsal bölgelerde yaşayan ve oturdukları yerde okul bulunmayan kız çocuklarının eğitim almaları çok zorlaşmakta, hele yüksek öğretim seviyesine geldiklerinde başka bir ilde aile kontrolünden uzakta eğitim almaları yerine bir an önce evlendirilmeleri gündeme gelmektedir. Hala birçok toplumda evlenme, kadınlar için iyi bir sosyal güvenlik ve gelecek garantisi olarak görülmektedir. Bu durumda kadınlar, evlendikten sonra çalışmak zorunda kaldıklarında niteliksiz işgücü olarak, az gelir getiren güvencesi az işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Kariyer elde etme, yönetici pozisyonuna ulaşma konusunda kadınlar erkeklere göre daha zor şartlarda mücadele vermektedirler. Kadınlar, evlenme, çocuk sahibi olma, eş ve ailelerinin istekleri gibi çeşitli nedenlerle, işgücü piyasasında kalıcı olarak görülmemektedirler. Yönetim geliştirme programları, yurt dışı eğitim programları da, hem maliyeti yüksek eğitimler olup, hem de buralara sorunsuz katılacak ve gerektiğinde aile hayatından fedakarlık yaparak kendisini işine adayacak yönetici adayları gönderilmek istenmektedir. Kadınlar ise, toplumsal cinsiyet temelli varsayımlara göre, genellikle önceliği işlerinden çok evlerine ve ailelerine vermekte, hele de evli ve çocuk sahibi iseler bu tür konularda tercih edilmemektedirler. Bu ve benzeri nedenlerle, yükseltmelerde öncelik daha verimli olabilecekleri düşüncesiyle erkeklere verilmektedir. Bunların yanında, yönetici konumunda veya aday durumda olan kadınların toplumsal değer yargılarından dolayı yalnız başlarına iş seyahatlerine

²¹⁸ECEVİT, a.g.e.,s.125

²¹⁹ DOĞRAMACI,Emel,**Türk Kadınına Siyasi Hakların Tanınmasının 50. Yılı Uluslararası Konferansı**, Ankara, 1984, s.36

çıkmaları ya da iş yemeklerine katılmaları hoş karşılanmamakta ve bu durum ise kariyerlerini ve iş yaşamında yükselmelerini olumsuz yönde etkilemektedir.²²⁰

Kadınların iş bulma ve kariyer alanındaki sorunlarının çözümünde, ancak kendi başlarına ailelerinden bağımsız bireyler olarak algına bilmelerini sağlamakla mesafe kat etmek mümkün olabilir. Bu algıda, kadınların erkeklerle aynı şartlarda eğitim alabilmelerinin sağlanması, toplumun kadına bakış açısının zamanla değişerek toplumsal cinsiyette eşitlik ve hakkaniyet anlayışının yerleşmesi ile mümkün olabilir.

2. Eğitim ve Mesleki Eğitim

Her toplumda insanların değişik yollarla statü kazandıkları görülmektedir. Soyluluk, kahramanlık, yetenek, parasal zenginlik gibi statü ölçülerinin yanında giderek önem kazanan başka bir değer, bilgi ve beceri sahibi olma yani iyi bir eğitim almaktır. İyi bir eğitim almış kadınların iş gücü piyasasına girişte daha az zorlandıkları, daha nitelikli işlerde göreceli daha yüksek ücretlerle ve daha iyi koşullarda çalıştıkları görülmektedir.

Bireyin elde ettiği eğitim, hem ekonomik faaliyetlerin niteliğini hem de işgücüne katılım oranlarını etkileyen önemli bir faktördür. Eğitim yetersizliği durumu ise, kent ekonomisine uyum sağlamada kadınlar açısından önemli bir sorun kaynağı olarak görünmektedir. OECD ülkelerindeki kadın ve erkeklerin eğitim düzeylerine göre işgücüne katılım oranlarını tespit etmek amacıyla yapılan bir araştırmada, aşağıdaki tabloda da gösterildiği gibi, kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranlarının da buna bağlı olarak arttığına işaret edilmektedir. Eğitim düzeylerine göre işgücüne katılım oranları arasındaki fark kadınlarda erkeklere göre daha fazla açılmaktadır.²²¹ Bu da eğitilmiş kadınların, daha nitelikli işlerde ve daha iyi koşullarda aradıkları işlere yerleşme şanslarının ve dolayısıyla çalışma isteklerinin arttığını göstermektedir.

²²⁰ BARUTÇUGİL, İsmet, **İş Hayatında Kadın Yönetici**, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2002 s.28

²²¹ KAVAK, Yüksel, "Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:13, 1997, s.22

TABLO:3 OECD ÜLKELERİNDEKİ KADIN ve ERKEKLERİN EĞİTİM DÜZEYLERİNE GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI (25-64 YAŞ)

Eğitim Düzeyi	Erkek(yüzde)	Kadın(yüzde)	Fark (yüzde)
İlkokul ve daha az	74,1	35,7	38,4
Ortaokul	85,3	54,2	31,1
Lise	90,6	69,3	21,3
Yüksek Öğretim (Kısa süreli)	93,1	80,6	12,5
Yüksek Öğretim (Uzun süreli)	94,0	84,2	9,8

Eğitimin işgücüne katılma konusunda itekleyici bir faktör olması gerçeği Türkiye’de de karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde bitirilen son öğrenim kurumu ve cinsiyet oranı konulu araştırma verilerine göre, yüksek okul mezunu kadınların oranında yıllara göre büyük bir artış gözlenmektedir. 1975 yılında yüzde0,7 olan Yüksekokul bitirme oranı, 1985 yılında yüzde1,8’e gelirken, 1990 yılında yüzde 2,8’e, 2000 yılında ise yüzde 5,4 oranına yükselmiştir. Erkeklerde ise, 1975 yılında yüzde 3 olan Yüksekokul bitirme oranı, 1985 yılında yüzde 6’ya gelirken, 1990 yılında yüzde 7,3’e, 2000 yılında ise yüzde10,2 oranına yükselmiştir.²²²

Diğer OECD ülkelerindeki göstergelere paralel olarak, Türkiye’de de eğitim kademeleri yükseldikçe işgücüne katılım oranlarının arttığı, tüm eğitim kademelerinde erkeklerin katılım oranlarının kadınlardan daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Diğer yandan, kadınlarla erkekler arasındaki açığın eğitim kademeleri yükseldikçe azaldığı dikkati çekmektedir. Örneğin, lise düzeyinde cinsiyetlere göre katılım oranları farkı yüzde 38,9 iken, yüksek öğrenim düzeyinde bu fark yüzde 7’ye düşmektedir. Yine eğitim kademeleri yükseldikçe, her iki cinsiyetin kendi içlerindeki katılım oranları arasındaki fark kadınlarda erkeklerden daha fazladır. Bir örnekle açıklamak gerekirse, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 36,2 iken yüksek öğrenim mezunlarının işgücüne katılım oranı yüzde 80,9’dur. İki kademe arasındaki katılım farkı yüzde 44,7’dir.²²³

²²² http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1128, erişim tarihi:26.08.2009

²²³ KAVAK,a.g.m.,s.23

Bu çerçeveden konuya bakıldığında, kadınların istihdam oranları Ülkemizde genel olarak düşük olduğu halde, bilimsel ve teknik meslekler alanındaki yüksek eğitilmiş kadınların oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Hatta, kadın işgücünün çok daha yoğun olduğu birçok batı ülkesiyle benzer şekilde, kimilerinden ise daha yüksek oranda bilimsel ve teknik kadın işgücüne sahip olduğumuz söylenebilir.²²⁴

Kısaca özetlemek gerekirse, eğitim düzeyi yükseldikçe hem işgücüne katılım oranlarının arttığı hem de kadın aleyhindeki cinsiyetler arasındaki farklılığın azaldığı söylenebilir. Ülkemizde, kadınların eğitimlerine verilen önem her geçen gün artmakta ve buna paralel olarak yüksek öğrenimli kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarında artış gözlenmektedir. Örgün eğitimin yanında yaygın eğitimde de kadınlar adına gelişme sağlandığı, mesleğe hazırlama ve meslek içi eğitimlerle kadın işgücü niteliğinin artırıldığı, aşağıda yer alan araştırma sonuçlarından da anlaşılmaktadır.

Yaygın eğitim kurumlarından 2007 yılında mezun olanların sayılarına bakıldığında, pratik kız sanat okulundan 68 911 kadın, olgunlaşma enstitüsünden 1867 kadın, halk eğitim merkezinden 953 047 kadın ve 721 311 erkek, çıraklık eğitim merkezinden 48 097 kadın ve 259 647 erkeğin mezun olduğu anlaşılmaktadır. Bunun yanında, özel kurslardan 356 568 kadın ve 938 780 erkek, özel dersanelerden 508 911, kadın ve 562 916 erkek, özel eğitim kurumlarından 3334 kadın ve 159 erkek mezun olmuştur. Kur'an kurslarını ise, 166 342 kadın ve 18 641 erkek tamamlamıştır. 1993 yılında pratik kız sanat okulundan 132 692 kadın mezun olmuşken bu rakam her yıl azalarak 2007 yılına gelindiğinde 68 911'e düşmüştür.²²⁵

Halk eğitim merkezlerinin düzenlediği kurslara katılım oranı kadınlarda erkeklerden daha yüksektir. Bunun yanında çıraklık eğitim merkezlerinde erkeklerin daha yoğun şekilde yer aldıkları görülmektedir. Yine özel kurslara erkeklerin, kadınlara göre yaklaşık üç kat daha çok rağbet ettiklerini anlıyoruz. Kur'an

²²⁴ İLKKARACAN, a.g.m., s.286

²²⁵ http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1135, Erişim tarihi:27.08.2009

kurslarındaki katılım oranı da, kadınların erkeklerden dokuz kat daha fazla olarak Kur'an kurslarına katıldıklarını göstermektedir.

Lisansüstü eğitimle ilgili verilere baktığımızda, durumun son yıllarda kadınlar lehine değiştiğini görüyoruz. 1990-1991 döneminde, 9 158 yüksek lisans, 4 158 doktora öğrencisine karşılık, 2007-2008 döneminde 47 095 yüksek Lisans, 15 031 kadın doktora öğrencisi bulunmaktadır.²²⁶ Bu dönem aralığında kadın yüksek lisans öğrencilerinin beş kat, doktora öğrencilerinin ise 3,6 kat arttığı görülmektedir.

Bu tablo Türkiye’de kadın emeğinin değerinin artması ve daha önemli pozisyonlara taşınabilmesi için önemli ve ümit verici bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

İş yaşamında kadınların karşılaştıkları en önemli sorunlardan birisi de, ücretlendirmede cinsiyetler arasındaki eşitsizliktir.

3. Ücretlendirme

Kadın çalışanların çalışma yaşamında erkekler kadar başarılı olabilirken salt cinsiyetinden ötürü düşük ücret alması tartışma konusu olmuştur. Bunun üzerine Uluslararası Çalışma Örgütü (U.Ç.Ö.) bu konu üzerinde durmuş ve 1951 yılında kabul ettiği, “eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği hakkında 100 sayılı sözleşme ile kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliği ilkesini kabul etmiştir.²²⁷

Gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerde kadın işgücü, daima erkeklerden daha düşük ücretlerle çalıştırılmışlardır. İktisatçılar bu görece ucuzluğun, kadın emeğinin özelliklerinden kaynaklandığını savunmaktadırlar. Bu değerlendirmeye göre kadınların düşük ücret almalarına, kadınların eğitim ve beceri düzeylerinin düşük olması, sık iş değiştirmeleri ve bunun sonucu sürekli olmayan bir iş yaşamına

²²⁶ http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=136, Erişim Tarihi:27.08.2009

²²⁷ ALTAN, Ö.Zühtü., “**Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması**”, Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları, Eskişehir,1998, s.137

sahip olmaları ve genelde kısa süreli çalışma biçimlerinde çalışmaları neden olmaktadır. Gösterilen bu nedenlerin yanında, kadınların erkekler kadar ücret almalarının gerekmediği, çünkü geçimlerinin zaten bir aile reisi tarafından sağlandığı, kadın kazancının sadece aile bütçesine katkı amaçlı olduğu²²⁸ düşüncesi, cinsiyetler arası ücret eşitsizliği sorununun temelini oluşturmaktadır.

Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC) ile Avrupa Komisyonu'nun çalışma yaşamı üzerine çıkardığı "Social Agenda" dergisinin kadınların çalışma yaşamındaki yerine ilişkin gerçekleştirdiği iki farklı araştırma²²⁹, cinsiyetler arasındaki ücret farklılıkları ile ilgili çarpıcı sonuçlar ortaya koymaktadır.

ITUC'un üç farklı kurumun istatistiksel verilerine dayanarak cinsiyetler arası ücret farkı konusunda ortaya koyduğu araştırma raporuna göre, Avrupa, Okyanus ülkeleri ve Latin Amerika'da cinsiyetler arası ücret farkı konusundaki durum, enformel ekonomiye kadın emeğinin ne oranda katıldığının pek bilinemediği Asya ve Afrika ülkelerine göre daha olumlu bir tablo ortaya koymaktadır. Raporla, dünyadaki ortalama cinsiyetler arası ücret farkı yüzde 15,6 olarak belirtilirken, U.Ç.Ö' nün 100 nolu sözleşmesinin ücret farkları üzerinde olumlu etkisinin olduğu vurgulanmaktadır. Sendikaya üye işçi sayısının fazla olduğu ülkelerde ücret farklarına ilişkin oranların düşük olduğu ve sendikalılığın eşit ücrete olumlu etkide bulunduğu belirtilirken, Avrupa Birliği üyesi ülkelerde ücret farkı oranlarının, hizmet ve eğitim süreleri açısından yaşa göre farklılaştığı kaydedilmiştir. Ayrıca, kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığı, sağlık, eğitim ve sosyal hizmet gibi kadın emeğinin yoğun olarak görüldüğü iş ortamlarında yükselme eğilimi gösterdiği belirtilmiştir. Bu durumun nedeni raporda, erkek çalışanların daha fazla yöneticilik pozisyonunda yer alması ve kadınların daha çok düşük ücretli-yarı zamanlı işlerde çalışıyor olmasından kaynaklandığı şeklinde açıklanmaktadır. Raporla göre ücret farklılığının yüksek oranda olduğu sektörler madencilik, altyapı ve finansal hizmetler olarak sıralanırken düşük ücret farklılığının görüldüğü sektörler ise belediyecilik, sosyal ve özel hizmetler olarak belirtilmiştir²³⁰

²²⁸ ECEVİT, a.g.e.,s.272

²²⁹ <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article2804&lang=de>,Erişim tarihi:27.08.2009

²³⁰ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=449&furtherNews=yes>

Birçok ülkede yasal mevzuat kadın ve erkek işgücü arasındaki farklılıkları gidermeyi veya azaltmayı hedefler nitelikte düzenlenmiştir. En azından kamu otoritesi yoluyla ücret farklılıklarının azaltılmaya çalışıldığı görülmektedir. Benzer biçimde ülkemizde de yasal düzenlemeler bu yöndedir. 4857 sayılı İş Kanununun 5. Maddesi, “Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” şeklinde düzenlenmiştir.

Bununla birlikte örneğin İngiltere’de 1975 yılında kabul edilen Eşit Ücret Yasası’nın paradoksal bir etkiyle kadın erkek arasında işgücü piyasasında var olan ayırımı azaltmak şöyle dursun arttırdığı ileri sürülmektedir. Çünkü kadın ve erkek işlerinin ayrılması, işverenlerin eşit ücret uygulama zorunluluğundan kaçınmak için kullanabildikleri başlıca yol olarak kalmaktadır²³¹.

Görüldüğü gibi, cinsiyetler arasında eşit işe eşit ücret ödenmesi konusunda gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunların temelinde yatan nedenler yaklaşık olarak her ülkede benzer şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenleri aşağıdaki şekilde gruplandırmak mümkündür.

- En başta toplumsal cinsiyet anlayışı çerçevesinde kadın, aileyi geçindiren birey olarak değil, aile bütçesine katkıda bulunmak için çalışan birey pozisyonunda çalışmaktadır.
- Eğitim ve mesleki tecrübe eksikliği gerekçesiyle kadınlar vasıfsız işçi muamelesi görmektedirler.
- Kadınlar, alt düzey işlerde, ikincil işgücü konumunda bazen yarı zamanlı olarak çalışmaktadırlar.
- İşgücü piyasasına giren kadınların çalışma yaşamlarına ne kadar devam edeceklerinin belli olmadığı, evlenme, çocuk sahibi olma gibi nedenlerle her an işten ayrılma ihtimalinin bulunduğu düşünülmektedir.
- Bazı meslekler kadın işi olarak ayrılmış ve bu mesleklerde kadınlar yoğunlaşması sonucu bunlara düşük ücret uygulaması başlatılmıştır.

²³¹ KORAY, a.g.e.s.219

- Bir diğer neden de, kadınların fiziksel güç ve yeterlilik olarak erkeklerden daha zayıf durumda olduklarında erkekler kadar iş göremedikleri için aynı ücreti almaya hak kazanmadıkları düşüncesidir.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde enformel çalışma biçimlerinin yaygınlığı da göz önüne alındığında, kadınların kayıt dışı işlerde, esnek çalışma biçimlerinde, alternatif işgücü konumunda düşük ücretlerle gönüllü olarak çalıştıkları bilinmektedir. Bu yüzden cinsiyetler arasında eşit işe eşit ücret uygulamasının gerçekleştirilebilmesi için sadece koruyucu bir takım mevzuat çıkarılması ve yaptırımlar konulması yeterli değildir. Bu önlemlerin yanında çok sıkı denetim ve bilinçlendirme çalışmalarının da birlikte yürütülmesi gerekmektedir.

4. Kayıt Dışı Çalışma

Küreselleşmenin getirdiği üretim ve fiyat rekabetinde başarılı olabilmek için piyasalar giderek kuralsızlaştırılmaya başlanmış, işgücünü koruyucu yasal düzenlemeler katılıkları gerekçesiyle kaldırılmış veya gevşetilmiştir. Esneklik, gelişmekte olan ülkelerde genellikle her türlü yasal ve kurumsal düzenlemenin dışında kalan istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılması şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu durum özellikle ihracat yönelimli sektörlerde kadın istihdamının elverişsiz şartlarda büyümesi sonucunu doğurmuştur. Kadınların kayıt dışı çalışma biçimlerinde yoğunlaşması ve kayıtlı istihdama dahil olsalar bile çeşitli ayrımcılıklarla karşılaşması kadın işgücü arzı üzerinde belirleyici olan toplumsal ve küresel faktörlere bağlıdır. Bunların başında tüm dünyada egemen olan cinsiyete dayalı işbölümü ve bu işbölümünün kadınları, çocuk ve yaşlıların bakımından sorumlu tutma anlayışı gelmektedir. Esnek çalışma biçimleri kadınlar için gelişmekte olan ülkelerde genellikle kayıt dışı, sosyal korumadan yoksun işlerde çalışma şeklinde gerçekleşmektedir. Kayıt dışı istihdamın sınırlı olduğu gelişmiş ülkelerde ise sosyal güvenlik düzenlemelerinin yetersiz, ücretlerin düşük olduğu kısmi zamanlı işlerde yoğunlaşma şeklinde görülmektedir.²³²

²³² TOKSÖZ,a.g.e.,s.30

Kayıt dışı istihdamın artmasının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. İstihdam vergilerinin yüksek olması, bürokratik işlemlerin fazlalığı, etkin olarak denetlemenin yapılamaması, tarafların bilgilendirme ve bilinçlendirme konularındaki eksiklikleri ve sosyal güvenlik hizmetlerinin yeterince cazip görünmemesi bu nedenlerin başında gelmektedir. Ayrıca, işsizlik oranının yüksekliği ve istihdamın katma değerinin düşük ve işgücünün eğitimsiz olması, kamu kurumları arasındaki koordinasyon ve işbirliği eksikliği de kayıt dışı istihdamın artmasına imkân sağlayan nedenler arasında yer almaktadır.²³³

Kayıt dışı çalışanlara baktığımızda, iki veya daha çok iş sahibi olanlar, ekonomik açıdan faal olmayan kişiler,(ev kadınları, öğrenciler, erken emekli olanlar), işsizler ve yasa dışı yollarla ikamet eden yabancı ülke vatandaşları olmak üzere dört gruba ayrıldıklarını görüyoruz. Kadınlar bu gruplar içinde genellikle, faal olmayan ev kadınları konumunda iken kayıt dışı çalışmaya katılmaktadırlar. Kayıt dışı çalışmanın çeşitli ve önemli etkileri bulunmaktadır. Bu etkileri de, sosyal güvenlik sistemi ve kamu maliyesi üzerindeki etkiler, bireysel etkiler ve rekabet gücü üzerindeki etkiler olarak sınıflandırmak mümkündür.²³⁴

Kayıt dışı çalışanlar, sosyal güvenlik sisteminin herkesi kapsadığı ülkelerde bu hizmetlerden yararlandıkları halde vergi ödememekte ve sistemin sunacağı hizmet kalitesinin düşmesinin yanında, bu sistem üzerinde karşılıksız yer aldıklarından haksız yarar sağlamaktadırlar. Sosyal güvenlik sisteminin herkesi kapsamadığı ülkelerde de eşleri üzerinden sosyal güvenlik hakkına sahip oldukları halde kayıt dışı çalışanlar aynı durumda bulunmaktadır. Bunların dışında kalan ve sosyal güvenceden mahrum bulunanlar da, emeklilik, hastalık sigortası, işsizlik ya da kaza sigortası gibi haklardan yararlanamamaktadırlar. Bunun yanında, kayıt dışı çalışma, firmaların maliyetlerini azalttığından, diğer firmalarla girdikleri rekabet ortamında haksız bir üstünlük sağlamalarına yol açmaktadır.²³⁵

²³³ “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi”, [http://kadim.istanbul.gov.tr/Portals/Kadim/ images/proje.pdf](http://kadim.istanbul.gov.tr/Portals/Kadim/images/proje.pdf),Erişim Tarihi:30.08.2009

²³⁴ <http://laborsta.ilo.org/STP/guest>,Erişim tarihi:29.08.2009

²³⁵ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/251/tr/1/EF09251TR.pdf>,Erişim tarihi:29.08.2009

Vergi ve diğer bir takım yasal prosedür gerektiren işlemlerden kurtulmak kayıt dışı ekonominin ortaya çıkmasında temel nedendir. Kayıt dışı ekonomi de, kayıt dışı çalışmayı doğurmaktadır. Dünya genelinde yapılan araştırmalar, gelişmekte olan ülkelerden, gelişmiş ülkelere doğru gidildikçe kayıt dışı ekonomi oranlarının gerilediğini göstermektedir.

Ülkeler bazında, resmi “Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla”nın içinde kayıt dışı ekonominin payını gösteren tablo 4 incelendiđinde²³⁶, Nijerya ve Tayland gibi ülkelerde yüzde70 sınırını aşan kayıt dışı ekonominin, Türkiye’de yüzde 45 oranında iken, A.B.D, Japonya ve İsviçre gibi ülkelerde tek haneli rakamlara indiği görölmektedir. Kayıt dışı ekonominin büyüklüğü, kayıtlı ekonominin küçülmesi ile doğru orantılıdır. En başta vergi yükü ve diğer yükümlülüklerden kaçınma nedeniyle gelişen kayıt dışı ekonominin ve kayıt dışı istihdamın boyutlarını ölçmek kolay değildir.

²³⁶ http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=249&id=15,Erişim Tarihi:28.08.2009

TABLO:4 DEĞİŞİK ÜLKELERDE RESMİ GSYİH'NİN YÜZDESİ OLARAK KAYITDIŞI EKONOMİ

Ülkeler	yüzde	Ülkeler	yüzde
Nijerya	76	Tayland	70
Mısır	68	Filipinler	50
Meksika	49	Türkiye	45
Rusya	40	Malezya	39
Güney Kore	38	Brezilya	29
Yunanistan	29	Macaristan	27
İtalya	26	İspanya	24
Belçika	22	Arjantin	21
İsveç	20	Danimarka	19
Kanada	16	Çek Cum.	15
Fransa	15	Almanya	14
Avustralya	13	Hollanda	12
İngiltere	11	Hong Kong	11
Avusturya	10	ABD	9
Japonya	8	İsviçre	8

Bu zorluklar içerisinde kayıt dışı sektör istihdamının kentsel istihdam içerisindeki görünümünü ortaya çıkarmak amacıyla yapılan bir araştırma, kayıt dışı ekonominin ekonomi içerisindeki yerine yönelik araştırmada olduğu gibi burada da, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında önemli farklar bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo:5²³⁷'i incelediğimizde, kayıt dışı sektörlerde istihdam edilenlerin oranının birçok ülkede yüzde 40'ları aştığını, hatta Uganda'da yüzde 83,7'ye ulaştığını görmekteyiz. Bu durum, gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının küresel sermaye adına daha cazip hale getirilmek için kuralsızlaştırıldığını akla getirmektedir. Aksi halde, bir devletin bu ölçüde denetim ve yaptırım gücünün bulunmadığını düşünmemiz gerekir ki, bu çok olası gözükmemektedir.

²³⁷ <http://laborsta.ilo.org/STP/guest>, Erişim tarihi:29.08.2009

TABLO:5 DEĞİŞİK ÜLKELERDE KENTSEL İSTİHDAMIN YÜZDESİ OLARAK KENTLERDE KAYIT DIŞI SEKTÖR İSTİHDAMI

Ülkeler	yüzde	Ülkeler	yüzde
Polonya	12.8	Slovakya	19.2
Litvanya	8.5	Kazakistan	17.3
Hindistan	44.2	Pakistan	67.1
Endonezya	20.6	Filipinler	17.0
Tayland	47.6	Arjantin	45.7
Bolivya	58.5	Brezilya	48.2
Şili	30.3	Kolombiya	51.5
Meksika	54.0	Panama	33.7
Paraguay	46.4	Peru	49.1
Uruguay	30.0	Venezuela	42.4
Kenya	58.1	Uganda	83.7
G.Afrika	17.4	İran	17.9

Türkiye’de de kayıt dışı istihdamın oldukça yaygın olduğu, özellikle eğitim düzeyi düşük kadınların düşük ücretlerle kayıt dışı alanlarda yoğunlukla çalıştıkları görülmektedir. Kayıt dışı çalışma, Türkiye genelinde yüzde 45’in üzerinde seyretmekle birlikte kırsal kesimlerde 2007 yılında yüzde 66,6 (kadın yüzde 77,9; erkek yüzde 55,3) ve kentsel yerlerde bu oran yüzde 33,4 (kadın yüzde 36,6; erkek yüzde 32,5) olarak karşımıza çıkmaktadır. Kayıt dışı çalışma, tarımsal faaliyetlerde 2007 yılında yaklaşık yüzde 88 iken, tarım dışı faaliyetlerde ise yaklaşık yüzde 32’dir. Bu durum, kayıt dışılığın daha çok kırsal bölgelerde tarımsal faaliyetlerle uğraşanlarda özellikle de ücretsiz aile işçilerinde yoğunlaştığını göstermektedir. 2007 yılında kayıt dışı olarak ücretsiz aile işçisi konumunda tarımsal faaliyetlerle uğraşanların yüzde 22,7’sini erkekler; yüzde 77,3’ünü ise kadınlar oluşturmaktadır.²³⁸

Kayıt dışı çalışmanın toplum hayatını en çok etkileyen sonuçlarından birisi ve belki de en önemlisi sosyal güvenlik sistemine dahil olamama ve buna bağlı olarak sosyal haklardan yararlanamama sorunudur. Çalışan olarak üzerine düşen sorumlulukları yerine getiren kayıt dışı çalışanlar, hak ettikleri sosyal haklardan yararlanamamaktadırlar. Çalışma yaşamına dahil olmalarına rağmen yoksulluktan

²³⁸ “Türkiye’de Kadının Durumu”, T.C.Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Mayıs 2009 raporu, <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/474466.asp>, Erişim tarihi: 29.08.2009

kurtulamamaları, sağlık güvencesi ve emeklilik hakkı elde edememeleri, yasal izin, istirahat, düzenli çalışma saatleri, fazla mesai ücreti gibi haklarından mahrum bulunmaları, bugün hala üzerinde önemle durulması gereken konular olarak ciddiyetini korumaktadır.

Ülkemizde, istihdamda yer alan her 100 kadından 64'ü herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın çalışmakta, bunların da yüzde 59'unu ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Ücretli veya maaşlı çalışan kadınların yüzde 22'si, yevmiyeli olarak çalışan kadınların yüzde 94,5'i, işveren kadınların yüzde 29'u, kendi hesabına çalışan kadınların ise yüzde 92'si herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı bulunmamaktadır. Ev kadınlarına isteğe bağlı sigortalılık olanağı sağlayan uygulama ise primlerin yüksekliği, prim ödemede eşe bağımlı olma ve yeterli bilgi sahibi olmama gibi nedenlerle sınırlı kalmaktadır²³⁹

Kayıt dışı sektörde yer aldıklarından dolayı sosyal haklardan yararlanma konusunda sorun yaşayan kadınların, bu sorunlarını kendilerinin çözmesi zor görünmektedir. Çünkü bu işlerde çalışan vasıfsız işçilerin ikamesi kolaylıkla mümkün olmakta ve düşük ücretli işlerde çalışmaya hazır kadın işgücü rahatlıkla bulunabilmektedir. Bundan dolayı kayıt dışı istihdamla mücadele devlet tarafından yürütülmesi gereken sosyal bir görevdir. Hem toplumsal denge, barış ve adaleti sağlayabilmek hem de sosyal güvenlik kurumlarının daha verimli hizmet üretebilmelerine olanak verecek finansal desteği artırabilmek için, kontrollerin artırılarak, güvencesiz ve düşük ücretlerle çalıştırılan kadınların, formel sektörlerde kayıt altına alınması gerekmektedir.

5. İş-Aile Çatışması

Kadınların büyük bir bölümü, aile fertleri dışarıda çalışmalarını uygun bulmadığından dolayı, istemelerine rağmen çalışma yaşamına katılamamaktadırlar. Çalışma yaşamına katılan kadınlar ise, genellikle bekârlık dönemlerinde ve genç yaşlarda çalışmaya başlamakta, evlenme ya da çocuk doğurma nedeniyle de işten

²³⁹ “Türkiye’de Kadının Durumu”,a.g.r., s.23

ayırılma eğilimi taşımaktadırlar. Evlenip çocuk sahibi olduktan sonra çalışmaya devam edenler ise, iş yaşamının yanında, bir yandan da ev işlerini üstlenmenin sorumluluğunu yüklenmektedirler.²⁴⁰

Kişinin bir rolü üstlenmesi, başka bir rolü daha üstlendiği durumlarda zorlaşmaktadır. Üstlenilen rollerden birisinin gerektirdiği davranışlar diğer rol veya rollerinin gerektirdiği davranışlarla uyumsuzluk gösterebilir. Bu uyumsuzluk durumu kişi üzerinde baskıya yol açmaktadır. Yaşanan baskının yoğunlaşması sonucunda, söz konusu kişinin roller arası çatışma yaşaması mümkündür. İş-aile yaşam çatışması ise, roller arası çatışmanın özel bir türü olarak kabul edilmektedir. Bu çatışma, bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak üstlenilen rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucunda ortaya çıkmaktadır.²⁴¹

Yaşanan bu rol çatışması, iş ve aile yaşamı dengesi kavramını gündeme getirmektedir. İş ve aile yaşamı dengesi, çalışan bireyin aile ve iş sorumluluklarının uyumunu ifade etmektedir. Bireyler toplum içerisinde hangi statüde olurlarsa olsunlar, iş ve aile yaşamını dengeleme çabası içerisindeyler. İş ve aile yaşamı dengesinin tanımlanması ve açıklanması konusunda yapılmış çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Zamanla gelişen iş ve yaşam dengesi alanında, yeni araştırmalar eski bilgileri reddetmemiş, eksik yanlarını tamamlayarak farklı bakış açıları oluşturmuşlardır. İlk başta yapılan tanımda iş ve aile yaşamı dengesi, bireyin hem evdeki hem de iş yerindeki sorumluluklarını karşılamaya yetecek zamanının olmasıdır şeklinde ifade edilmiştir. Başka bir tanımda ise, iş ve aile yaşamı dengesi, bireyin en az rol çatışmasıyla evde ve işyerinde doyuma ulaşması ve yeterince fonksiyonlaşmasıdır denilmiştir.²⁴²

İş ve aile yaşamlarının etkileşimini açıklamak üzere geliştirilmiş belli başlı kuramlar bulunmaktadır. Bunlar, “akılcı bakış açısı, telafi kuramı, katkı kuramı,

²⁴⁰ İLKKARACAN, a.g.m., s.299

²⁴¹ EFEOĞLU, İbrahim Efe, İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2006, s.11

²⁴² KAPIZ, Serap Özen, “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı:3, İzmir, 2002, s.141

taşma kuramı, çatışma kuramı” şeklinde sıralanabilirler. Bu kuramlardan akılcı bakış açısı ve telafi kuramı, çalışanların yaşadıkları zaman baskısını esas alarak iş-aile yaşam çatışması kavramını inceler. Buna göre, akılcı bakış açısı, çalışanların iş-aile yaşam çatışması yaşamasının nedeninin esas olarak zaman yetersizliği olduğu varsayımına dayanır. Telafi kuramı ise, çalışanların iş ya da aile yaşam alanlarından birisiyle ilgili olarak yaşadıkları doyumsuzluğu telafi etmek için diğer yaşam alanlarından daha fazla doyum sağlamaya yöneldikleri, buna bağlı olarak iş ve aile yaşamları arasındaki zaman dengesinin bozulmasına yol açarak çatışma yaşadıkları varsayımına dayanır. Öte yandan, katkı ve taşma kuramları ise, sırasıyla çalışanların iş ve aile yaşam alanlarındaki doyum düzeylerini ve bu yaşam alanlarındaki gelişmeleri esas alarak iş ve aile yaşamı ilişkilerini inceler. Buna göre, katkı kuramı kişisel ve örgütsel unsurların birbirleri üzerinde etkili olarak çalışanın genel yaşam doyumunu düzeyini etkilediği varsayımına dayanır. Taşma kuramı ise, iş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen olumlu ya da olumsuz gelişmelerin, diğer yaşam alanında da benzer etkiyi yaratacağı varsayımına dayanır. Çatışma kuramı ise, esas olarak çalışanların iş-aile yaşam çatışması yaşamalarının kökeninde söz konusu yaşam alanlarında farklı roller üstlenmelerinin değil, bu rollerin gereklerini yerine getirmelerinin zorluklarının yattığı varsayımına dayanır.²⁴³

İş ve aile yaşamı arasındaki ilişkiler hakkında yapılan araştırmalarda, bu iki alanın farklılıklarını ifade etmek üzere ayrı dünyalar modeli ifadesi kullanılmaktadır. İş yaşamı ile ev yaşamı arasında kesin ayırım yapan ve bir alandaki sorunun diğerinin girişinde bırakılması gerektiğini savunan “ayrı dünyalar modeli”, bu iki alanı yönetmenin bir çalışan sorunu değil, çalışan kadınların sorunu olduğunu kabul etmektedir. Bu model, toplumsal cinsiyet anlayışının bir uzantısı olarak, ev işlerinin kadın işi olduğunu, erkeğin ise evin geçimini sağlamakla görevli olduğunu benimsemiştir. Bu yaklaşıma göre, kadınların ev kadını ve annelik rollerinin yanında ücretli bir işte çalışmaları daha fazla enerji talebine ve kaynak kullanımına neden olmakta ve kadında stres ve depresyona yol açmaktadır.²⁴⁴

²⁴³ EFEOĞLU,a.g.e.,s.11-17

²⁴⁴ KAPIZ,a.g.m.s.143

Çalışanların iş yaşamlarında toplam çalışma saatlerinin uzunluğu, çalışma programının esnekliği gibi zaman kısıtları aile yaşamları için ayırmaları gereken zamanı azaltabilir. Bu durumda, iş-aile yaşam çatışması doğması beklenebilir. Bunun yanında çalışan, aile yaşamına daha fazla zaman ayırma arayışına girerek iş yaşamından kaynaklanan çatışma durumuna düşebilir ve bu durum döngüsel olarak devam eder. Benzer şekilde, aile yaşamında ortaya çıkan düş kırıklığı, üzüntü, sinirlilik gibi duyguların gerilime yol açması nedeniyle iş yaşamı olumsuz etkilenen çalışanın iş yaşamındaki sıkıntıları da tekrar ev hayatına etkide bulunacak ve kısır döngü burada da ortaya çıkmış olacaktır.²⁴⁵

Ailenin bütün yetişkin bireyleriyle birlikte iş gücüne katılması, iş ve aile yaşamlarının birbiriyle ilişkili olmasına ve birbirini etkilemesine yol açmıştır. Son yıllarda iş aile yaşamı arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar artmış, iş ve aile unsurlarını her iki tarafın beklentilerine de cevap verecek şekilde karşılamanın zor olduğu ve kadınların bu rol çatışmasından erkeklere göre daha fazla ve daha olumsuz etkilendikleri ortaya çıkmıştır.²⁴⁶

Öte yandan, aile yaşamı kaynaklı iş-aile yaşam çatışması ile performans değerlendirme sonuçları arasındaki ilişkinin üzerinde çalışanın cinsiyetinin belirleyici olduğu görülmüştür. Buna göre, aile yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması yaşayan erkek çalışanlar daha düşük performans derecesi alırken, aynı durumdaki kadınların performans derecelerinde düşüş görülmemiştir. Aile yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması yaşayan erkekler düşük performans değerlendirmeleriyle cezalandırılırken, kadınların cezalandırılmadıkları görülmektedir.²⁴⁷

Ev ve iş yaşamlarının birbirleriyle ilişkilerini inceleyen bir diğer yaklaşım da, sınır teorisidir. Bu teoride, iş ve ev bireylerin farklı düşünceler, kurallar ve davranış kalıplarını birleştirdikleri iki farklı dünyayı nitelendirmektedir. İş ve aile amaçlar ve araçlar açısından farklıdır. Bireyler öncelikle işin gelir elde etme ve başarı duygusu

²⁴⁵ EFEOĞLU, a.g.e.s.20

²⁴⁶ NAYIR, Dilek Zamantılı, "İşi ve Ailesi Arasındaki Kadın: Tekstil ve Bilgi İşlem Girişimcilerinin Rol Çatışmasına Getirdikleri Çözüm Stratejileri" Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt:8, Sayı:2, İzmir, 2008, s.633

²⁴⁷ EFEOĞLU, a.g.e., s.21

verme amacını, ev yaşamının da kişisel mutluluk ve yakınlık kurma amacını gerçekleştirmektedir. Sınır teorisine adını veren sınır kavramı, alanlar arasındaki sınırı belirleyen çizgiler ve alanla ilgili davranışın başladığı ve bittiği nokta olarak tanımlanmaktadır. Fiziksel, zamansal ve psikolojik olmak üzere üç tür sınır vardır. Fiziksel sınır, işyerinin veya evin duvarları gibi alanla ilgili davranışların meydana geldiği yerdir. Zamansal sınırlar, çalışma saatleri gibi iş yapılan zamanı aile sorumluluklarının yerine getirileceği zamandan ayıran sınırlardır. Psikolojik sınırlar ise bireylerin kendi koydukları kurallardır. Bu kurallar, alan içinde bireyler tarafından uygun bulunan duygular, düşünce ve davranış kalıplarıdır.²⁴⁸

Sınırlar, geçirgenlik, esneklik, kaynaşma ve dayanıklılıkla karakterize edilmektedir. Geçirgenlik bir alandaki unsurların diğer alana girebilme derecesidir. Duygu ve davranışların işten eve, evden işe olumlu ya da olumsuz yayılması mümkündür. Esnekli ise, bir alanın taleplerine göre sınırın daralma ya da genişleme derecesidir. Sınırlar arasında çok önemli ölçüde geçirgenlik ve esneklik meydana geldiğinde kaynaşma olur. Geçirgenlik, esneklik ve kaynaşma sınırın dayanıklılığını belirler. Çok geçirgen, esnek olmayan ve kaynaşmaya izin vermeyen sınırlar güçlüdür. Geçirgenliğe izin veren, esnek ve karışımın mümkün olduğu sınırlar ise zayıftır. Her bir alanda merkezi ve çevresel katılımcılar sınır geçiciler olarak tanımlanmıştır. Merkezi katılımcı alan sorumluluklarını taşıırken, çevresel katılımcı alan sorumluluklarından uzaktır. Merkezi ve çevresel katılımcıların yanında sınır koruyucu üyelerde vardır. İş alanında yaygın sınır koruyucular şefler iken evde yaygın sınır koruyucu rolü eşler üstlenmektedirler.²⁴⁹

İş ve aile farklı gereksinimleri doyuran farklı alanlardır. Bireylerin farklı alanlarda üstlendikleri sorumluluk, rol ve faaliyetler enerjilerini artırır. Çalışan bireyler iş ve aile yaşamı etkileşiminin farkında olurlarsa ve buldukları alanda sosyal destek alırlarsa, yani örneğin şefleri veya eşleri tarafından desteklenirlerse ev-iş yaşamı dengesini sağlayabilirler.²⁵⁰

²⁴⁸ KAPIZ,a.g.m.,s.148

²⁴⁹ KAPIZ,a.g.m.,s.150

²⁵⁰ KAPIZ,a.g.m.,s.151

İş-aile çatışması hakkında yapılan araştırmalar ve öne sürülen teoriler, kadınların çalışma yaşamındaki yerlerinin artması ve sağlanmaya başlamasıyla birlikte farklı sonuçlar ve çözüm önerileri ortaya koymaya başlamışlardır. Bu konudaki en belirgin değişiklik toplumsal cinsiyet anlayışıyla kadının görevi olarak kabul edilen ev işlerinin yapılmasına yönelik düşüncelerde ortaya çıkmaya başlamıştır. Bunun yanında hala toplumsal cinsiyet anlayışı çerçevesinde ev işleri ve çocuk-yaşlı bakımının kadınların asıl sorumluluğu sayıldığı görülmektedir.

a. Ev İşleri

Sosyal yaşamda kadın; kız çocuk, kız kardeş ve anne şeklinde ortaya çıkan temel kadın rolleri ile tanımlanmaktadır. Kadınların, kız çocukları olarak, erkek kardeşlerinden daha fazla ev işlerine yardımcı olması, eş olarak, ailede eşine göre ikincil bir konumda bulunması, anne olarak da çocuk bakımında daha özverili davranması toplumsal bir beklenti olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar açısından eşitsizlik, sosyal kurumlar bakımından da gözlenebilmektedir. Tarihsel açıdan erkekler tarafından oluşturulmuş, erkek egemenliğinde olan ve lider konumundaki erkeklerin bakış açısıyla yorumlanan kurumların başında, hukuk, siyaset, din, eğitim, devlet ve ekonomi gelmektedir. Kadınların bütün kurumlara katılımını sağlayan gelişmelere rağmen, merkezi kurumlarda hala erkek egemenliği olduğu görülmektedir. Kadının odak olduğu ve ikincil bir rol ile tanımlandığı tek kurum ise ailedir.²⁵¹

Ancak ataerkil yapıya sahip toplumlarda, çalışıyor da olsa kadınların esas görevlerinin ev işleri ve çocuk bakımı olduğu konusunda kadınlar arasında bile yerleşmiş bir kanaat vardır. Esnek çalışma biçiminin sağladığı esnek çalışma saatleri ve işyeri ortamındaki esneklik, kadının iş yerinde yapması gereken işi evinde yapma olanağı vermektedir. Bu da, kadınların çalışma yaşamına katılımını artırmaktadır. Ancak, bu esnek çalışma biçimi, kadın çalışanların enformel sektörde güvencesiz

²⁵¹ DEMİRBILEK, Sevdâ, "Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi", **Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Cilt:44, Sayı:511, s.23

çalışmalarına da yol açabilmekte ve işverenler açısından ucuz işgücüne ulaşma şansı doğurmaktadır.²⁵²

Çalışan kadınlar, aynı zamanda ev alanında da asıl unsur olarak sorumluluklara sahiptirler. İş yükünün yanında ev işlerinin yapılması da kadınların yapması gereken işlerdendir. Ev işlerinin aksamaması, iş-aile yaşamı dengesinin bozulmasına neden olabilmektedir. İş ve aile yaşamını dengelemeye yönelik girişimler, ikinci ve üçüncü vardiya olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, kadınların ücretli bir işten sonra eve döndüklerinde çocuk bakımı ve ev işleriyle uğraşmaları ikinci vardiya olarak ifade edilmektedir. Üçüncü vardiya ise, anne babanın plansız çalışma programlarından kaynaklanan ve bir eşin diğerini veya çocuklarının kızgınlığını yatıştırmaya yönelik harcadıkları zaman şeklinde tarif edilmektedir.²⁵³

Çalışan kadın için, yapılan iş ve çalışma koşulları aile yaşamını etkilediği gibi, aile yapısı ve sorumlulukları da kadını, iş yaşamında erkekten daha çok etkilemektedir. Kadın ev dışında gelir getirici bir işte çalışsa da büyük ölçüde cinsiyete dayalı iş bölümü varlığını sürdürmektedir. Kadının çalışan ve ev kadını olarak üstlendiği bu iki rol, genellikle birbirini olumsuz etkilemektedir.²⁵⁴

Kadının ev ve çocuk sorumluluklarından doğan ve onu çalışma yaşamında daha zayıf konuma getiren, çalışmaya bakış açısını olumsuz etkileyen koşulların ele alınması gerekmektedir. Her şeyden önce toplumun kadına ve aileye bakış açısını değiştirmesi gereği ortadadır. Kadının ücretli çalışmaya girmesiyle yalnız erkeğin çalıştığı, kadının ev işleriyle uğraştığı bir aile, yerini “iki üyesi çalışan aile”ye bırakmaktadır. İki üyesi çalışan ailelerinde, öncekinden farklı gereksinimleri olduğu açıktır.²⁵⁵ Bu gereksinimler çerçevesinde ikinci vardiya sorumlulukları sadece kadın çalışanlara ait olmaktan çıkmış, son yıllarda erkekler de ev işleri ve çocuk bakımına

²⁵² AYTAC, Serpil ve diğerleri, **Gelişmekte Olan Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Tisk Yayınları, 2002, s.22

²⁵³ KAPIZ, a.g.m., s.151

²⁵⁴ KOCACIK, Faruk, GÖKKAYA, Veda B., “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, 2005, s.213

²⁵⁵ KORAY, a.g.e.s.220

daha fazla katılır hale gelmişlerdir. Ev işleri ve çocuk bakımından kaynaklanan yükler eşler arasında eşit olarak paylaşılmasa da, bu konuda geçmiş yıllara göre erkeklerin daha çok sorumluluk üstlenmeye başladıkları görülmektedir.²⁵⁶

Ülkemizde, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından, ev işlerinin genellikle kim tarafından yerine getirildiğine dair yapılan araştırma ev işlerinin yapılması konusundaki sorumluluk paylaşımını ortaya koymaktadır. Yemek yapma işinin yüzde 87,1 oranında kadınlar tarafından üstlenildiği, erkeklerin bu konudaki katılımlarının yüzde 2 oranında kaldığı, yüzde 9,5 oranında aile fertlerinin birlikte yemek yaptıkları görülmüştür. Ütü yapma işi yüzde 84,3, sofranın kaldırılması yüzde 74,1 oranında kadınlar tarafından üstlenilmiş durumdadır. Günlük yiyecek içecek alışverişi konusunda, kadınlar yüzde 37,7, erkekler de yüzde 33,3 oranında görev almışlardır. Aylık faturaların ödenmesi ve ufak tamirat işleri ise, sırasıyla yüzde 69,1 ve yüzde 68,4 oranlarında erkeklerin yerine getirdikleri görevleri arasında görülmektedir.²⁵⁷

Bu araştırma sonuçları Ülkemizde, toplumsal cinsiyet algısının ev içindeki iş paylaşımını da etkilediğini göstermektedir. Kadın işi olarak görülen yemek yapma, sofranın kurma gibi işler yoğun olarak kadınlar tarafından, fatura ödeme, küçük tamirat gibi işler de erkekler tarafından yapılmaktadır.

Gelişmekte olan ülkeler gibi ülkemizde de cinsiyet rolleri büyük ölçüde ataerkil toplum yapısı tarafından belirlendiğinden, kadın ev dışında gelir getiren bir işte çalışıyor olsa da, önceliği ev yaşamı olmaktadır. Dolayısıyla, cinsiyet ayırmacılığına ilişkin duyarlılıkta bir artış gözlenmesine ve mücadelede bazı gelişmeler sağlanmasına rağmen, bunların yeterli olmadığı ve kalıcı bir çözümün büyük ölçüde geleneksel rollerin yeniden tanımlanmasına ve sosyalleşme sürecinin değişmesine bağlı olduğu görülmektedir.²⁵⁸

²⁵⁶ KAPIZ,a.g.m.,s.150

²⁵⁷ http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=754,Erişim tarihi:29.08.2009

²⁵⁸ DEMİRBILEK,a.g.m.s.25

Kadınların ikinci vardiya kapsamında üstlendikleri işlerden biri de ev işleriyle birlikte anılmakla beraber aslında çok farklı bir alan olan bakım hizmetleridir ki, çocukların, bakıma muhtaç yaşlı ve hastaların bakımlarını içeren bir alandır.

b. Çocuk ve Yaşlı Bakımı

Geleneksel toplum yapısı dünyanın her yerinde çocuk bakımı işini kadınların yüklenmesini öngörmektedir. Bu durum özellikle çalışan kadınların iş yükünü artırmanın yanında, stres düzeyiyle birlikte iş yaşam dengesinin de bozulmasına yol açmaktadır. Çalışan kadınların işgücü piyasasında kalabilmeleri ve başarılı olabilmeleri için, öncelikle çocukların yetiştirilmesinde toplumun bir rol alması gerekmektedir. Çalışan kadınlara doğum için belirli bir süre izin verilmesi bugün genel bir uygulama olmakla birlikte yeterli olmadığı da bilinmektedir. Özellikle belirli bir yaşa kadar çocukların bakımı, kadınları çalışma yaşamından uzaklaştıran bir etken olarak önemini korumaktadır. O nedenle küçük yaştaki çocukların bakımı için izin ya da çocuk bakım evleri gibi formal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması çalışan kadınlar için temel istemlerin başında gelmektedir.²⁵⁹

Özellikle 1970'lerden itibaren ekonomide hizmet sektörünün gelişmesiyle birlikte kadınların iş gücü piyasasına katılımlarında giderek artan oranlarda bir yükselme gözlenmiştir. Aile yapısı ve doğurganlık eğilimlerine tesir eden bu gelişmeye, artan toplumsal hareketliliğin eklenmesiyle birlikte çocuk bakımında akrabalığa bağlı geleneksel dayanışma mekanizmaları gittikçe daha fazla yetersiz kalmış ve çocuk bakımına yönelik formal bakım hizmetlerine duyulan ihtiyaç artmıştır. Bu nedenle, refah devleti politikalarının zayıfladığı birçok Avrupa ülkesinde sosyal bakım hizmetlerinin arttığı görülmektedir. Erken çocukluk hizmetleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama, çalışma hayatının ihtiyaçlarını karşılama, demografik eğilimlerle baş etme ve çocuk gelişimini desteklemeyi amaçlamaktadır.²⁶⁰

²⁵⁹ KORAY, a.g.e.s.220

²⁶⁰“Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılmasına Yönelik Bir Öneri: Mahalle Kreşleri”, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu 2009, //www.spf.boun.edu.tr/docs/mahalle%20kresleri%20%20arastırma%20raporu.Pdf,s.7,Erişim tarihi: 30.08.2009

Kadınlık değilse de annelik, kadının kimliğini ve rolünü belirleyen bir öge olmaya devam etmektedir. Kadının genç yaşta çalışma yaşamına girmesi, ancak çocuk doğumuyla birlikte piyasadan çekilmesi de çalışma koşullarını olumsuz etkilemektedir. Gelişmiş ülkelerin çoğunda kadının işgücü piyasasındaki yeri üç aşamalı bir süreç izlemektedir. Genç yaşta çok sayıda kadın işgücü piyasasında yer almakta, evlenme ve ilk çocuğun doğumuyla birlikte belirli yaşlardaki kadının piyasadan çekildiği gözlenmekte, daha sonra ileri yaşlarda tekrar bir artış gözlenmektedir. Bu çift tepeli eğri kadının geleneksel rolünün daha ağırlık taşıdığı Japonya ve Almanya gibi toplumlarda belirgin olarak görülmektedir.²⁶¹

Çalışan kadınlar, iş yerinde olmaları gereken sürede çocukların ve evde bulunan diğer yaşlı ve hastaların bakımlarını kendileri gerçekleştiremeyeceklerinden bu işi üstlenecek bir kurum bulunması gerekmektedir. İlk başta aile ve akraba çevresinde bir çözüm üretilmeye çalışılmakta ve bazen bu yolla gün boyu bakım hizmeti sağlanabilmektedir. Diğer bir yol ise, kurumsal bakım hizmetlerinden faydalanmaktır. Ancak kurumsal bakım hizmetleri genellikle mesai saatleri içerisinde verilmekte ve bu hizmetlerden yararlanma imkanı olsa bile kadının mesai sonrası ikinci mesai yapma zorunluluğu ortadan kalkmamaktadır. Kadınlara fırsat ve davranış eşitliğini sağlayacak önlemler de, kadının sorumluluklarının erkek ve toplum tarafından paylaşımı konusunda atılan adımlar bugünkü görünüm itibarıyla eşitsizlikleri ortadan kaldırmasa da, gelecek açısından umut vermektedir.²⁶²

Avrupa'da 0-3 yaş grubu çocuklara yönelik formel bakım hizmetlerinin genel durumuna baktığımızda, bu yaş grubundaki çocukların yüzde 40'ından fazlasını kapsama oranlarıyla Danimarka, İsveç ve Hollanda, ardından yüzde 30 ve üzeri oranlarla Finlandiya ve Fransa'nın öne çıktıklarını görüyoruz. AB'ye üye Orta ve Güney Avrupa ülkelerinde ise oranlar çok daha düşük seviyelerde seyretmekte ancak yine de AB-25 ortalaması yaklaşık yüzde 27'ye tekabül etmektedir. Dolayısıyla birkaç istisna dışında AB ülkelerinde çocuk bakımına ilişkin geleneksel görüşlerin hala güçlü olduğunu, belirtilen yaş aralığındaki çocukların bakımında sorumluluğun çoğunlukla aileye terk edildiğini söylemek mümkündür. Özellikle de bu yaş grubuna

²⁶¹ KORAY, a.g.e.s.218

²⁶² KORAY, a.g.e.s.219

dahil çocuk sahibi kadınların istihdam oranının, mevcut bakım hizmetlerinin oranından daha fazla olması, çalışan kadınların ya akraba dayanışması gibi enformel bakım çözümlerine başvurduklarını ya da kısa zamanlı çalışmak durumunda kaldıklarını düşündürmektedir.²⁶³

3-6 yaş grubuna yönelik hizmetlerde ise neredeyse evrensel ölçüde erişim imkanları görünmektedir. Birçok ülke, en az iki sene ücretsiz, kamu tarafından finanse edilen okul öncesi eğitim programlarına yer vermektedir; ayrıca çoğu ülkede bu hizmet çocuklar için yasal bir hak olarak tanınmaktadır. Dolayısıyla söz konusu yaş grubu için ilgili hizmetlere erişim oranları, bakım hizmetlerine erken çocukluk eğitiminin yaygın kapsamının da eklenmesiyle birlikte birçok üye ülkede yüzde 90'ın üzerinde görülmektedir; AB-25 ortalaması ise yaklaşık yüzde 85 oranlarında seyretmektedir.²⁶⁴

Çalışan kadın, çocuk sahibi olmaya karar vermeden önce çocuk bakımında kimin yardımcı olacağını düşünmek zorundadır. Genel olarak, gerek doğum öncesi ve gerek doğum sonrası verilen yasal izin süresi yeterli olmamaktadır. Özellikle çocuğun sağlığı için ilk aylarda anne sütüne, duygusal ve zihinsel gelişim için anne sevgisine gereksinim duymasını göz önüne aldığımızda, verilen izinlerin yetersizliği ortaya çıkmaktadır. Bu durumda kadın iş ile çocuğu arasında bir seçim yapmak durumunda kalmaktadır.²⁶⁵

Ülkemizde kadınların işgücüne katılımlarının önündeki önemli engellerden birisi, ailedeki çocuk, yaşlı ve özürlü bireylerin bakımlarının kadınların sorumluluğunda olmasıdır. Bu bakım hizmetlerini veren kurumların yaygın olmaması ve aynı zamanda pahalı olması kadınların iş yaşamına katılımlarını engelleyebilmektedir.²⁶⁶

²⁶³<http://www.spf.boun.edu.tr/docs/mahalle%20kresleri%20%20arastirma%20raporu.Pdf>,
tarihi: 30.08.2009

²⁶⁴<http://www.spf.boun.edu.tr/docs/mahalle%20kresleri%20%20arastirma%20raporu.Pdf>,
tarihi: 30.08.2009

²⁶⁵ KOCACIK-GÖKKAYA, a.g.m., s.213

²⁶⁶ **Kadın ve Ekonomi**, Ferda Ofset, Ankara, 2008, s.12

Erişim

Erişim

Genel bir değerlendirme yapıldığında, Türkiye’de birçok farklı kurum tarafından sunulan erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinin yetersiz olduğu ve çok sınırlı sayıda çocuğun bu hizmetlere erişim sağladığı görülmektedir. Her ne kadar erken çocukluk eğitimi okullulaşma oranlarında son on yıl içinde önemli bir artış gerçekleşmiş olsa da UNESCO 2006 verilerine göre Türkiye’de bu oran yüzde 16 düzeyindedir. Ülkemizin mevcut durumu (yüzde 16), Kuzey Amerika ve Batı Avrupa ülkelerinde (yüzde 78), gelişmiş ülkelerde (yüzde 77), Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde (yüzde 57) ve dünya ortalaması olan (yüzde 37) oranının bir hayli altında kalmaktadır.²⁶⁷

Kadınların çoğu, çocuk sahibi olduktan sonra, büyük emeklerle ulaştıkları mesleklerine ya ara vermekte ya da tümüyle terk etmektedirler. Özellikle ülkemizin yetişmiş insan gücüne olan çok büyük ihtiyacı ve meslek sahibi oluncaya kadar geçen zor öğretim yıllarını da düşünürsek, çalışan annelerin çocuklarını gönül rahatlığıyla bırakabilecekleri kreş ve anaokullarının önemi daha iyi anlaşılmaktadır.²⁶⁸

Yeterli formel bakım hizmetleriyle desteklenmeyen çalışan kadınlar, evdeki bütün sorumluluğun sadece kadınlarda olduğunu, eşlerin ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgilenmediklerini bunun da kendileri için olumsuz bir durum olduğuna işaret etmektedirler.²⁶⁹ Kadınların istihdama katılım oranlarının artırılması için bu durumun düzeltilmesi gerektiği açıkça görülmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan bir araştırma, cinsiyete göre çocukla ilgili düşünceleri ortaya koymaktadır. Elde edilen sonuçlarla ilgili TABLO:6’ya²⁷⁰ bakıldığında kadın ve erkeklerin sorulara verdikleri cevapların oransal olarak birbirinden çok farklı olmayışı dikkat çekmektedir. Buradan aile yapısı içerisinde çocuğun çok önemli olduğunu ve geleceğe yönelik bir takım beklentilerin bulunduğunu görmek mümkündür.

²⁶⁷ <http://www.spf.boun.edu.tr/docs/mahalle%20kresleri%20%20araştırma%20raporu.Pdf>, Erişim tarihi: 30.08.2009

²⁶⁸ DOĞRAMACI, a.g.e., s.36

²⁶⁹ BARUTÇUGİL, a.g.e., 29

²⁷⁰ http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=757, Erişim tarihi: 29.08.2009

TABLO:6 CİNSİYETE GÖRE ÇOCUKLA İLGİLİ DÜŞÜNCELER

	Erkek (Yüzde)	Kadın (Yüzde)
Çocuk babanın sosyal/eğitim/iş yaşamını olumsuz etkiler	21,9	21,2
Erkek çocuk annenin itibarını artırır	32,6	31,3
Çocuk sahibi olan kadın daha itibarlıdır	33,8	33,6
Soyun devamını erkek çocuk sağlar	44,6	36,4
Çocuk annenin sosyal/eğitim/iş yaşamını olumsuz etkiler	47,7	44,0
Çocuk, büyüdüğünde anne-babasına maddi katkı sağlar	75,8	77,4
Çocuk eşleri birbirine yakınlaştırır	87,0	81,4
Aile ekonomik durumuna göre çocuk	84,0	85,9
Çocuk, yaşlılıklarında anne-babasına bakmalıdır	89,3	87,4

Örneğin, çocuğun büyüdüğünde anne babasına maddi katkı sağlayacağı ve yaşlılıklarında anne babaya çocuklar tarafından bakılması gerektiği düşüncesinin yüzde seksenin üzerinde, yüzde doksana yakın oranda hem kadınlar hem de erkekler tarafından desteklenmesi çok anlamlıdır. Buradan hareketle, çocuklardan beklenen bu davranış biçiminin anne ve baba tarafından kendi anne ve babalarına karşı gösterilmesi beklenebilecektir.

Araştırmada ortaya çıkan diğer bir sonuçta, erkeklerin yüzde 47,7, kadınların ise yüzde 44 oranında destekledikleri “Çocuk, annenin sosyal, eğitim ve iş yaşamını olumsuz etkilemektedir” görüşüdür. Çocuk baktığı için sosyal faaliyetlere katılmayan, herhangi bir düzeyde eğitim alamayan, çalışamayan, gece gündüz çocuğuna zaman ayırmak zorunda olan kadınların bu şekilde düşünmesini normal karşılamak gerekir. Erkeklerin bu konuda kadınlardan daha yüksek oranda çocuğun anne hayatı üzerindeki olumsuz etkilerinin farkında olmaları, sorunların ve iş yükünün paylaşılması yoluyla ev-iş dengesinin sağlanması adına olumlu bir aşama olarak gözükmektedir.

Ev işleri ve çocuk bakımının yanında, kadınların yüklendikleri diğer bir görev de, evde bulunan yaşlı ve hastaların bakımlarıdır. Süreklilik gerektirdiğinden çalışan kadınların ikinci mesaisi içinde değerlendirilmesi oldukça zor olan bu görevin yürütülmesinde kurumsal yardım almak neredeyse kaçınılmaz görünmektedir.

Formel bakım hizmetlerinin yaygınlaşmasından önce yaşlı ve hasta insanlar, kendi aile fertleri tarafından bakılmaktaydılar. Günümüzde ise, bu görevi genellikle üstlenen kadınların çalışma yaşamına katılımlarının artması nedeniyle aile dışı bakım hizmetlerinin önemi artmıştır. Bunun yanında, kalabalık ailelerin yerini çekirdek ailelerin alması, yaşlıların yalnız kalma istekleri, çocukların mesleki nedenlerle anne babadan uzak kalmaları gibi nedenlerle bakım hizmetlerine duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. Ayrıca, bakım hizmetlerinde eski dönemlerde yaşlı ve bakım hizmetleri ile ilgilenen kişilerden, iyi yüreklilik ve idealizm duygularıyla bakım ve beslenmelerini sağlamaları beklenmiştir. Günümüzde ise, tıp alanındaki gelişmeler hasta ve yaşlı bakımının kalitesini artırmış bununla birlikte insanların ortalama ömürleri uzamıştır. Artan yaşlı ve hasta sayısı da bakım hizmetlerine duyulan ihtiyacın artmasına neden olmuştur.²⁷¹

Dünya genelinde kurumsal olarak yaşlı ve hastaların bakım hizmetlerine baktığımızda, A.B.D.'de 1700'lü yıllara kadar uzandığını görüyoruz. O dönemlerde kiliselerin desteği ile bir araya gelen gönüllüler evlere, özellikle yoksul hastalara yemek ve yardım götürmek üzere ziyaretler yapmaktaydılar. 1796 yılında kurulan Boston Dispanseri, A.B.D.'de evde bakım hizmeti sunan ilk kuruluştur. 1813 yılında yoksul hastaların bakımı için ilk kadın örgütü kurulmuş, 1832 yılında Philadelphia Hemşirelik Örgütü yoksullara profesyonel olarak evde bakım hizmetlerini başlatmıştır. 1909 yılından itibaren yaşam sigortası şirketleri, evde bakım sigortası oluşturmaya başlamışlardır. Avrupa ülkelerinde de gelişmeler benzer bir seyir izlemektedir. 1980'li yıllardan sonra kurumlarda verilen bakım hizmetlerinin yerine, iki kat daha ucuz ve iki kat daha kaliteli 24 saat evde bakım hizmeti verilmeye başlandığını görüyoruz.²⁷²

²⁷¹ **Yaşlı ve Hasta Hizmetleri Meslek Bilgisi ve Etiği**, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Ankara, 2008, s.10

²⁷² **Yaşlı ve Hasta Hizmetleri Meslek Bilgisi ve Etiği**, s.9

Ülkemizde yaşlı ve engelliler, genel olarak aile dayanışması içinde evde bakılmaktadır. Yaşlıların ev dışında ya da huzurevlerinde bakılması toplumda olumlu karşılanmamaktadır. TÜİK 2006 Türkiye Aile Yapısı Araştırmasına göre Türkiye’de erkeklerin yüzde 56,2’si, kadınların ise yüzde 43’ü yaşlılığında çocuklarının yanında kalmayı tercih etmektedirler. Bunun yanında yeterli sayıda huzurevi bulunmadığı ve evde bakım hizmeti sunacak kurum sayısının azlığı ile birlikte pahalı olduğu da bir gerçektir.²⁷³

Gerek dünya çapında gerekse Ülkemizde, kadınların işgücüne katılımlarını sağlayabilmek için, bu konuda engel olarak ortaya çıkan konuların iyi etüt edilip çözüme yönelik çalışmaların yapılması gerektiği açıktır. Ev işleri, çocuk, yaşlı ve engellilerin bakım hizmetlerini kadına yükleyip, evin geçimini sağlamakla görevli olduğundan evdeki iş yükünün kaldırılmasına yardımcı olmamak anlayışı, eğitim kurumlarında, medya yoluyla ve her fırsatta düzeltilmeye çalışılmalı ve bu konu üzerinde ciddiyle durulmalıdır.

²⁷³ Kadın ve Ekonomi,s.13

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN POLİSLER VE SORUNLARI

Türkiye’de kadın polislerin sorunları, kadın olmalarının yanında ve daha ötesinde polislik mesleğinin zorluklarından kaynaklanmaktadır. Polislik, bir iş ve meslek olmanın ötesinde, çalışanları için bir kimlik ve yaşam tarzı haline gelmektedir. Polis üniformasını üzerine giyen kişi, ister kadın olsun, isterse erkek, büyük bir sorumluluk yüklenmiş olur. Toplumun polise bakışı da çok geniş bir penceredendir. Hiç hayatında trafik polisi olmamış bir polis, her girdiği sosyal ortamda trafik polisleri ile ilgili birkaç hatıra veya serzeniş duymakta, polislikle ilgili soru ve sorunlarla karşılaşmaktadır. Dolayısıyla bir polis, bütün polis teşkilatının yükünü tek başına taşımaktadır.

I. TÜRKİYE’DE KADIN POLİSLERİN PROFİLİ VE ÇALIŞMA KOŞULLARI

30.06.1932 tarihinde Polis Teşkilatı’nın özlük haklarını düzenleyen ilk kanun 2049 sayılı “Polis Teşkilatı Kanunu” adıyla çıkarılmıştır. Bu kanunun en önemli özellikleri arasında, polisliğin özel bir meslek olduğu, eğitim ve öğretimin okullarda yapılması gerektiği ve bunun içinde polis okulları açılmasının zorunlu olduğu fikrinin ilk defa ortaya koyulması sayılabilir. Ayrıca bu kanun, Türk kadınının ilk defa polis hizmetlerine girmesine imkân tanımıştır.²⁷⁴ 1933 yılına gelindiğinde Hukuk mezunu bir merkez memuru, lise ve ortaokul mezunu üç komiser ve dokuz sivil polis memuru olmak üzere toplam 13 kadın, polislik mesleğine girmiş durumdaydı.²⁷⁵ O tarihten bu yana Türk Polis Teşkilatında çalışan kadınların sayıları her geçen yıl artmış ve tablo:7’de²⁷⁶ görülen sayılara ulaşmıştır.

²⁷⁴ YAŞAR,a.g.e.,s.14

²⁷⁵ ÇUFALI, Mustafa, ”Cumhuriyet Döneminde Emniyet Teşkilatının Gelişimi”, Çağın Polisi Dergisi, Yıl:6, Sayı:72, 2007, s.15

²⁷⁶ http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1151, erişim tarihi:29.08.2009

TABLO 7: TÜRKİYE’DE CİNSİYETE GÖRE POLİS SAYILARI VE ORANI

Toplam		Kadın	Erkek	Cinsiyet Oranı
2003	171 328	8 777	162 551	1852
2004	171 902	9 180	162 722	1773
2005	175 044	9 534	165 510	1736
2006	181 196	9 833	171 196	1741

Ülkemizde hiyerarşik bir yapıya sahip olan polis teşkilatında kadın polislerin büyük bölümünün polis memuru rütbesiyle, polislik mesleğinin en alt kademesinde görev yaptıkları görülmektedir. Sayısal değerlere baktığımızda kadın polislerin 87'sinin emniyet müdürü, 32'sinin emniyet amiri, 102'sinin başkomiser, 216'sının komiser, 88'inin ise komiser yardımcısı rütbesi taşıdığı, geri kalan 9 bin 308 kadın polisin ise, polis memuru rütbesinde bulunduğu anlaşılmaktadır.²⁷⁷

Kadın polislerin 7 bin 772'si yani yaklaşık yüzde 77'si evli bulunmaktadır. Yaş gruplarına göre incelendiğinde ise, 20–40 yaş arası yoğunluk göze çarpmaktadır. 20–30 yaş aralığında 5 bin 112, 31–40 yaş aralığında 4 bin 306 kadın polis görev yaparken, 41–50 yaş aralığında 356, 51–60 yaş aralığında ise, sadece 59 kadın polisin bulunduğunu görüyoruz. Öğretim düzeyi olarak ise, kadın polislerin 6087'si yüksek okul mezunu, 3774'ü ise lise mezunudur.²⁷⁸

Toplumsal cinsiyet kapsamında değerlendirdiğimizde, kadın polislerin, emirleri uygulama konumunda bulunan polis memurluğu görevlerinde yoğunlaşmaları dikkat çekicidir. Orta ve üst düzey rütbeli personel yetiştiren Polis Koleji ve Polis Akademisine öğrenci alımında kız öğrenci kontenjanının düşük tutulmasının da kadınların emniyet teşkilatında üst düzey yönetici olma şanslarını azalttığı görülmektedir.

²⁷⁷ <http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil3/bas/b079m.htm>, “10.11.2006 tarih ve 7/18928 esas nolu T.B.M.M.Yazılı Soru Önergesine Dönemin İçişleri Bakanı Tarafından Verilen Yanıt”, Erişim tarihi: 28.08.2009

²⁷⁸ <http://www.haberler.com/kadin-polislerin-profil-evli-memur-20-40-yas-haberi/>, Erişim tarihi: 29.08. 2009

A. Mesleğe Giriş ve Eğitim

Türkiye’de polisliğe giriş için üç temel alana ilişkin şartların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu giriş şartlarını yerine getiren kişiler polis temel eğitimini veren Polis Akademisine bağlı fakültede amir ve Polis Meslek Yüksek Okullarında memur olmak üzere yetiştirilirler. Bu şartlar, sosyal durumla ilgili şartlar, öğrenim, yaş ve boyla ilgili şartlar diğeri ise sağlık ile ilgili şartlar başlığı altında incelenmektedir.²⁷⁹

Burada anılan şartlar arasında kadınlar aleyhine olabilecek bir şart bulunmamaktadır. Örneğin erkeklerde aranan 1,67 cm. boy uzunluğuna karşılık kadınlarda 1,65 cm boy uzunluğu şartı aranmaktadır. Bununla birlikte, alınacak öğrenci sayılarında kadınlara kota uygulanması ve toplam alınacak sayı içerisinde kadın polis adayları olarak yaklaşık her yıl %10 oranında alım yapılması, pozitif nitelikte ayrımcılık olarak bile görülebilir.

Kadın polislerin eğitimleri de erkek meslektaşlarıyla aynı kurumlarda ve aynı şartlarda gerçekleştirilmektedir. Emniyet teşkilatının orta ve üst düzey amir ihtiyacını karşılamak üzere Polis Koleji ve Polis Akademisi, polis memuru ihtiyacını karşılamak üzere de Polis Akademisine bağlı ön lisans düzeyinde eğitim öğretim yapan Polis Meslek Yüksek Okulları kurulmuştur. Bunların yanında 4 yıllık fakülte yüksek okul mezunlarının 6 aylık bir eğitimle polis memuru olmalarını sağlamak üzere Polis Mesleki Eğitim Merkezleri hizmet vermekte ve ihtiyaca göre belirlenen zaman ve sayılarda öğrenci alımları sınavla gerçekleştirilmektedir.²⁸⁰

Temel mesleki eğitimin yanında, Emniyet Teşkilatı personelinin gelişme ve değişimlere adapte olabilmeleri için belirli periyodik aralıklarla hizmet içi eğitim faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Bu sayede personelin meslekteki olgunlaşmaları ve nitelikleri arttırılmakta, moral gücü yüksek bir çalışma statüsüne kavuşturulmaları beklenmektedir. Bu amaçla Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığının belirlediği program çerçevesinde Merkez ve İlçe teşkilatlarında hizmet içi eğitim

²⁷⁹ ÇEVİK,a.g.e.,s.424

²⁸⁰ ÇEVİK,a.g.e.,s.426

faaliyetleri yapılmaktadır. Ancak bu program çerçevesinde öngörülen derslerin personele verilmesi hususunda, eğitici personelin genelde daha önceden hizmet içi eğitimden geçirilmemeleri ve fiziki ortamın yetersizliği vb. nedenler hizmet içi eğitim faaliyetlerindeki verimliliği azaltmaktadır.²⁸¹

B. Tayin, Atama ve Görevde Yükselme

Emniyet Teşkilatı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, ilk atama ve bölgeler arası tayin konularını düzenlemiştir. Bu yönetmeliğin 13. maddesine göre, Polis Akademisinden mezun olan komiser yardımcıları ve polis memuru yetiştiren okullardan mezun olan polis memurları ilk atamalarında birimlerin ihtiyacına göre öncelikle birinci ve ikinci hizmet bölgelerine atanır. Polis memuru yetiştiren okullardan mezun olan polis memurlarının atamaları, asayiş gerekleri ve hizmet branşındaki ihtiyaç, personelin teknik bilgisi ve mesleki uzmanlığından yararlanma mecburiyeti olmadıkça, öncelikle çevik kuvvet birimlerine veya koruma hizmetlerine yapılır.

Polis Akademisinden mezun olan komiser yardımcıları ile polis memuru yetiştiren okullardan mezun olan polis memurları, 7 nci madde hükmü ile teknik ve mesleki uzmanlıktan yararlanma mecburiyeti saklı kalmak kaydıyla,

a) Kadro, hizmet ve ihtiyaca göre tespit olunacak bölgelere ve görevlere kur'a usulü ile atanırlar. Kur'a çekmede, Yönetmelikte atanamayacağı belirtilen yerlerden birini çeken personele yeniden kur'a çektilir. Devlet memurları ile evli bayan polis memurları için kur'a çekilen yerler Genel Müdürlükçe değiştirilebilir. Ayrıca, kur'a çekimini müteakip 24 saat içinde aralarında anlaşarak yer değiştirmek isteyenlerin beyanları alınmak suretiyle yer değişikliği yapılabilir.

b) Polis Akademisini veya polis memuru yetiştiren okulları derece ile bitirenlerin %5' i birinciden başlamak üzere, atanacakları yerleri gösteren listedeki yerlerden istedikleri yerlere atanırlar. Ancak, bu sayı adı geçen öğretim kurumlarını

²⁸¹ KAZU, İbrahim, GÜMÜŞ, Çetin, "Polis Eğitiminde Hizmet İçi Eğitimin Yeri ve Önemi", 21.Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu, Ankara-2000, EGM Yayınları.s.42

bir öğrenim döneminde bitirenlerin sayısı ne olursa olsun 10 kişiyi geçemez. Yukarıda belirtilen kurumlardan o dönemde mezun olanların sayısı 50 kişiden az ise, yalnız okul birincisi, ikincisi ve üçüncüsü kura'ya dahil edilmez ve atamaları yukarıdaki hükümlere göre yapılır.”

İlk atama, yönetmeliğin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere kura çekilmek suretiyle gerçekleşmektedir. Okullarda dereceye giren öğrenciler, atama yapılacak yerler arasından istedikleri yerlere atamaları yapılarak ödüllendirilmekte ve kura çekimine dahil edilmemektedirler.

Ayrıca, devlet memurları ile evli bayan polis memurlarının çektikleri kuralar, eşlerinin durumları da dikkate alınarak Genel Müdürlük tarafından değiştirilebilmektedir.

Kadın polislerde erkek meslektaşları gibi halk arasında “Doğu Hizmeti” olarak bilinen 2. ve 3. Bölge Zorunlu Hizmetlerini ifa ederler. İlgili yönetmeliğin 25. maddesinde “Emniyet hizmetleri sınıfına mensup bayan personelden ikinci bölgede zorunlu hizmete tabi olacakların sayısı, söz konusu bölgede bayan çalıştırılması gereken birimlerin ihtiyaçları göz önüne alınarak tespit edilir ve atamaları bu yönetmelikte belirtilen esas ve usullere göre yapılır” denilmektedir. Yine aynı yönetmeliğin 38. maddesinde eş durumundan tayin durumu düzenlenmiştir. Şöyle ki, “Emniyet Teşkilatında çalışan eşlerden kadro müsait olduğu takdirde istekleri üzerine kadın, kocasının veya kocası karısının bulunduğu yere atanabilir. Eşleri emniyet mensubu olmayan bayan emniyet mensupları kadro müsait olduğu takdirde, kurumlar arası koordinasyon sağlanarak, bölge hizmet süresini aksatmamak kaydıyla, istekleri üzerine eşlerinin görevli bulunduğu yerlere de atanabilirler. Eş durumu sebebiyle personel bir yerde, o bölge için tespit olunan hizmet süresinden en çok iki yıl fazla kalabilir” hükmü yer almaktadır.

İlk atama ve daha sonrasında yapılacak yer değişiklikleri ile ilgili mevzuatta, kadın polislere yönelik olarak negatif bir ayrımcılık yapılmadığı söylenebilir.²⁸²

²⁸² http://www.egm.gov.tr/personel/atama_yer_degistirme_yonetmeligi.htm, erişim tarihi:30.08.2009

Emniyet hizmetleri sınıfı personeli rütbe terfileri ve değerlendirme kurullarının çalışmalarına ilişkin yönetmelik, terfileri düzenlemektedir. Bu yönetmeliğin 11. maddesi, “Polis amirlerinin bir üst rütbeye yükselme şartları şunlardır;

- a) Üst rütbede boş kadro bulunmak,
- b) Bulunduğu rütbede 10. maddede gösterilen süre kadar fiilen çalışmış olmak,
- c) Bekleme süresi içerisinde, zorunlu en az bekleme süresi kadar olumlu sicil almış olmak,
- d) Baş komiserlikten Emniyet Amirliğine ve 3 üncü Sınıf Emniyet Müdürlüğünden 2.Sınıf Emniyet Müdürlüğüne terfi edebilmek için yapılacak yazılı sınavda başarılı olmak ve yöneticilikle ilgili hizmet içi eğitimi başarı ile tamamlamış olmak.
- e) 2. Sınıf Emniyet Müdürü rütbesinden 1. Sınıf Emniyet Müdürü rütbesine terfi edecek polis amirleri için en az bir kez zorunlu ikinci bölge hizmetini yapmış olmak” şeklindedir.

Polis Memurlarının Komiser Yardımcısı rütbesiyle “amir” sınıfına geçmeleri ise, anılan yönetmeliğin 41. maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde, “Genel Müdürlükçe, kısa ve uzun vadeli kadro planları yapılarak, yıllık amir ve memur ihtiyacı belirlenir. Polis amirine ihtiyaç duyulması halinde; boş kadro sayısına göre polis memurları için komiser yardımcılığı kursu açılır. Polis memurlarının komiser yardımcılığına terfi edebilmesi için açılacak komiser yardımcılığı kursunu ve kurs süresi içerisinde kadroda uygulama eğitimini başarı ile tamamlaması şarttır” denilerek, Polis Memurlarına, amir sınıfı personel olma yolu açılmıştır. Ayrıca

terfileri düzenleyen mevzuat hükümlerinde kadınlar aleyhine bir düzenleme bulunmamaktadır.²⁸³

Ancak, Komiser Yardımcılığı sınavını kazananların, yaklaşık 9 aylık bir eğitim için çalıştıkları İlin dışında başka İllerde bulunan Polis Eğitim Merkezlerine gönderilmeleri, kurs bitiminde de yeniden atamaya tabi olmaları, özellikle evli ve çocuklu kadın polislerin zor durumda kalmalarına neden olmaktadır. Evli ve çocuk sahibi olan kadın polisler genellikle eşlerini ve çocuklarını bırakıp 9 ay boyunca ailesinden ayrı kalarak Komiser Yardımcılığı kursuna gitmek konusunda karar verirken zorlanmaktadırlar. Bu süre içinde geceli gündüzlü çocuklarının bakım sorunu ve ev işlerinin kimin tarafından yapılacağı konusu eşler arasında da sorunlara yol açabilmektedir. Bütün bu nedenlere bağlı olarak, evli ve çocuk sahibi kadın polisler, kariyer yapma yerine ailevi sorumluluklarını yerine getirmeyi tercih edebilmektedirler.

C. Cinsiyete Göre Görevlendirme ve Ücret

Türk Emniyet Teşkilatında çalışan kadınlar için görev yerleri ve alacakları ücretlerle ilgili özel anlamda bir düzenleme getirilmemiştir. Görevlendirme, bütün teşkilat mensupları için, idarenin takdiri ile gerçekleşen bir konudur. Bunun yanında faydalanılması gereken kişisel bilgi ve beceriler yine idarenin takdiri doğrultusunda değerlendirilir ve uygun bir birimde istihdam sağlanır.

Bununla birlikte, Emniyet Teşkilatı içerisinde yine toplumsal cinsiyet kapsamında kadınların çalışabileceği ve yalnız erkeklerin çalışabileceği düşünülen şube ve birimler ayrılmıştır. Örneğin Özel Harekât, Hassas Bölgeleri Koruma ve Devlet Büyüklerini Koruma gibi şube müdürlükleri genelde erkeklerin çalıştıkları birimlerdir. Kadın polisler daha çok şubelerin büro hizmetlerinin yürütülmesinde, toplumsal olay ve büyük çaplı organizasyonlarda hemcinslerinin üzerini arama, Pasaport, Evrak Arşiv, Basın ve Halkla İlişkiler gibi birimlerde istihdam edilirler.

²⁸³ www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/20229.html, erişim tarihi: 30.08.2009

Konuyla ilgili mevzuatta bir düzenleme bulunmamakla birlikte gece görevlerinde çalıştırılmazlar. Burada da, pozitif, koruyucu bir ayrımcılıktan söz edilebilir.

Ücret konusunda da, kadınlar için farklı bir uygulama söz konusu değildir. Erkek meslektaşları ne kadar ücret alıyorsa kadın polisler de o kadar ücret almaktadırlar. Bu konuda da, kadınlar genelde büro işleri yaptıkları ve dışarıda çalışmanın zorluklarını yaşamadıkları halde aynı ücreti almaları zaman zaman erkek meslektaşları tarafından eleştirilen bir konu olabilmektedir.

D. Özlük Hakları ve Anneliğe İlişkin Düzenlemeler

Polis Teşkilatının kendisine özgü bir personel kanunu bulunmamaktadır. Özlük haklarıyla ilgili konular 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (D.M.K.) ile düzenlenmektedir.

Bu durumdan kaynaklanan bir takım sıkıntılar mevcuttur. Derece ve kademe hesaplamalarında diğer memurlar için eğitim durumu dikkate alınırken, Emniyet Hizmetleri Sınıfı personel için bu konu unvana bağlanmıştır. Son zamanlarda çok yükselen eğitim durumu, daha önceden belki avantaj sağlayan bu hükmün artık dezavantaj haline gelmesine neden olmuştur. Yine kanunda diğer sınıflara mensup memurlara 8. aylık derecesinden itibaren ödenmeye başlanan ek gösterge farkları, polisler için 4. dereceden itibaren ödenmektedir. Makam ve görev tazminatları da yine dar kapsamlı tutulmuş ve diğer memur sınıflarına göre düşük seviyeden ödenmektedir. D.M.K’nda sayılan memur rütbeleri Emniyet Teşkilatı içerisindeki hiyerarşik yapı içerisinde bulunan rütbelerle birbirini tutmadığından, yine ücretlendirme ve diğer özlük hakları konusunda mağduriyete yol açmaktadır.²⁸⁴

Çalışmamızın birinci bölümünde Türkiye’de polisin çalışma şartları anlatılırken, kullanılan izinlere ayrıntılı olarak değinilmişti. Bu kapsamda, DMK’nun 104. maddesinde; “kadın memura doğum yapmasından önce 3 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 6 hafta müddetle izin verilir. Bu süreden sonra da 6 ay süre

²⁸⁴ ALTUNYAY, Ali, “Emniyet Teşkilatı Personelinin Özlük Haklarında Sorunları”, **Çağın Polisi Dergisi**, Sayı:8, EGM Basımevi, Ankara, 2000, s.17

ile günde bir buçuk saat süt izni verilir” ve “erkek memura, karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine üç gün izin verilir” hükümleri bulunmaktadır.

Emniyet Teşkilatı çalışanları, 2008 yılı Ekim ayı başından önce 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa tabi olarak çalışmışlardır. Ancak, Sosyal güvenlik alanında yapılan değişiklikler kapsamında çıkarılan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 4 üncü maddesine göre, diğer devlet memurları gibi polisler ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sosyal güvenlik hizmetleri de, 15 Ocak 2010 tarihinden itibaren Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülmeye başlanacaktır.²⁸⁵

Polis maaşlarının ağırlıklı kısmını görevle ilgili ek tazminatlar oluşturduğundan, emeklilik keseneğine esas olan taban maaş çok düşük görünmekte ve dolayısıyla polisler emekli olduklarında çok ciddi bir maaş düşmesi problemiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Polisin özlük hakları ile ilgili DMK'nun dışında yeni bir Polis Personel Kanununa ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kanun teşkilatın özlük hakları ve acil ihtiyaç duyulan diğer sorunlarını ele almalı ve geniş tabanlı bir katılımı en uygun çözümleri ortaya koymalıdır.

II. KADIN POLİSLERİN YAŞADIĞI SORUNLARI

Bu bölümde kadın polislerin yaşadıkları sorunlar, aile yaşamına, toplumsal yaşama ve çalışma yaşamına ilişkin sorunlar olmak üzere üç temel başlıkta incelenecektir.

A. Aile Yaşamına İlişkin Sorunlar

Aile, ya gerilimlerin, sıkıntıların, üzüntülerin giderildiği, ya da bunların doğduğu ortamdır. Geleneksel olarak aile ortamı, kişiliğin her türlü zorlamadan, yapay tavır ve kurallardan sıyrılarak rahatladığı, anlayış, dayanışma ve sevginin

²⁸⁵ “Kamu Personelinin Genel Sağlık Sigortası Kapsamına Alınması Hakkında Tebliğ”Resmi Gazete,Sayı:27436,tarih:18.12.2009

büyütüldüğü huzur dolu bir ortamdır. Bir evin bu ideal modele uygun olması, aile bireyleri arasındaki ilişkilerin niteliğine bağlıdır.²⁸⁶

Bugün polis teşkilatının çalışma koşullarının ağır oluşu çalışan personelin eşine, çocuklarına ve evine yeterince zaman ayıramamasına neden olmakla birlikte bunun yanında birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütüne göre günlük çalışma süresinin sekiz saat olarak belirlenmesine rağmen, Emniyet Teşkilatında 12/12(12 saat çalışmanın ardından 12 saat istirahat ve tekrar 12 saat çalışma), 12/24 (12 saat çalışmanın ardından 24 saat istirahat), ve nadiren 12/36 (12 saat çalışmanın ardından 36 saat istirahat) gibi çalışma sistemleri uygulanmaktadır. Çalışma şartlarının zorluğu aileye yansiyarak aile içi geçimsizlikler, boşanmalar, iletişim kopuklukları meydana getirmektedir. Aile huzuru ve mutluluğu, görevde başarıyı artıran, toplumda saygınlık kazandıran unsurlardır. Ailesine değer vermeyen, mesleğinde ve cemiyette yalnızlığa, başarısızlığa mahkûm kalır.²⁸⁷

Polisin izin ve mesai kavramları bütünleştirilmiştir. Polis istirahatlı dahi olsa, hatta yeni görevden ayrılmış dahi olsa, amir tarafından verilen emir gereği tekrar göreve dönmek zorunda kalabilmektedir. Dolayısıyla polis görevde iken, hangi saatte istirahata ayrılacağını net olarak bilememektedir. İkinci emir olasılığı, özel yaşama ilişkin program yapılmasına olanak tanımamaktadır. Programlı bir yaşamdan yoksun kalan polis, sürekli olarak görünmeyen bir "iş stres"inin baskısı altındadır. Bu ise, kaçınılmaz olarak görevi yanında esi ve çocukları ile olan ilişkisini ve aile içindeki güvenilirliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Hiyerarşik bir yapıya sahip olan polislik mesleğinde mesainin başlama ve bitme saatleri her zaman değişebilir. Ek görev çıkması, görevlerin uzaması, evden geri çağırılma, milli ve dini bayramlarda, hafta sonlarında herkes izin yaparken görevden dolayı aile ile birlikte olamamak gibi durumlar aile birliğine zarar verebilmekte ve bir takım sorunlara yol açabilmektedir.²⁸⁸

²⁸⁶ ULUKUŞ, a.g.e., s. 52

²⁸⁷ ÜNAL, İhsan, "Aile İçi İletişim", **Çağın Polisi Dergisi**, Sayı:31, Ankara,2004, s.21

²⁸⁸ SÖZER, Alper., "Çağdaş Yönetim Sistemi Bağlamında Emniyet Teşkilatı", **Polis Dergisi**, Sayı:32, EGM Basımevi,Ankara,2002, s.23

Çalışan diğer kadınlarda olduğu gibi, kadın polisler de, toplumun kadına yüklediği rolün gereği olarak, evlerinde ikinci mesailerini gerçekleştirmektedirler. Ancak, diğer çalışanlara göre, yaptıkları işin stres düzeyi daha yüksek olduğundan, aile içi ilişkilerdeki sıkıntılarda ilave olunca, çatışma kaçınılmaz hale gelebilmektedir.

B. Toplumsal Yaşama İlişkin Sorunlar

Polisin toplumsal yaşam içindeki en önemli görevi, şüphesiz kanunları uygulamak ve kamu düzenini sağlamaktır. Ama kanunları uygulamak her zaman sanıldığı gibi kolay olmamaktadır. Çünkü bazı ülkelerde bazı kanunların ortalama ömrü ya çok uzun olmakta veya sık sık kanun, tüzük ve yönetmelik değişikliklerine gidilmektedir. Kanunların ortalama ömrünün çok uzun olduğu durumlarda, kanunlar bazen toplumsal değişmelerin ve halkın beklentilerinin gerisinde kalmaktadır. Aynı şekilde sık sık yapılan kanun, tüzük ve yönetmelik değişiklikleri de uygulayıcılarda bir kafa karmaşıklığına yol açabilmektedir. Bu tür durumlar ise, kanunların uygulayıcısı durumunda olan polis ile halkın karşı karşıya gelmesine yol açmaktadır. İkinci ve belki de önemli bir husus, devletin ve otoritenin bir temsilcisi konumunda olan polisin, devletin eksikliklerinden ve uygulamada ki yetersizliklerinden doğrudan etkilenmesidir. Hükümet mekanizmasının ve sosyal sistemin sembolü olarak görülen polisin, çoğu kez hükümet uygulamalarından veya sosyal ve siyasal sistemdeki düzensizlik ve yetersizliklerden ilk olarak suçlanan kurum olarak algılanmasıdır²⁸⁹.

Bugün, sosyal hayatın seyrine baktığımızda, suçların önlenmesi ve suçluların yakalanmasında polis-halk işbirliğinin daha da önemli hale geldiğini açıkça görebiliriz. Çünkü günümüzde suçlar gittikçe artan bir yoğunlukta daha profesyonel bir biçimde işlenir hale gelmiştir. Ayrıca, yapılan araştırmalarda polis, olayların ancak %4'ünde suçüstü yapabilmiş, %1'inde bir olayı tamamen kendi imkanları ile çözmüş ve geriye kalan %90'lık bir oran mağdur, şahit vb. gibi halkın

²⁸⁹ AYTAÇ Önder, “Medyanın Gözüyle Çeteler ve Susurluk”, Ankara, 1997, Em Ofset, s. 99.

yardımlarıyla olayları sonuçlandırabilmiştir.²⁹⁰ Halkın polise yardım etmesi, ona destek vermesi yalnız suçluların yakalanması bakımından değil, polisin morali, çalışma şevki ve saygınlığı açısından da önemlidir.²⁹¹

Hemen her toplumda bir polis paranoyası vardır. Bu paranoyanın sosyopsikolojik boyutu olduğu kadar polisin uygulama ve tutumlarından kaynaklanan nedenleri de söz konusudur. Polisliğin bir korku kurumu olmaktan çıkartılarak bir güven kurumu haline getirilmesi, zihinlerdeki yanlış imajların silinmesine bağlıdır.²⁹²

Genelde güvenlik hizmetlerinin tabiatı gereği insanlar her yerde bu meslekten ve onun mensuplarından biraz çekinirler. Bu çekingenlikte güvenlik hizmetlerinin ifası için gerekli olan disiplin, üniforma, taşınan silah, hiyerarşik yapı ve karakol ortamı doğal olarak etkilidir. Ancak, bu çekinme hiçbir zaman toplumda kurumsal bir korku boyutuna asla ulaşmamalıdır. Çünkü devlet ve devletin organları halkı korkutma ve sindirme kurumu veya aracı olarak işlev göremez. Her türlü devlet kurumu halkına güvenmek ve kendini sevdirmek zorundadır. Bu sosyal hayatın daha sağlıklı ve şeffaf olarak işlenmesi açısından da bir gerekliliktir. Bu bağlamda polis her zaman kendine sevgi ve güven kazandıracak bir kalite de hizmet üretmek zorundadır.²⁹³

Toplumsal hayat ve yapıdaki işleyişin değişmesi, beklenti düzeylerinin giderek artmaya başlaması, toplumla yakın ilişki içerisinde bulunan ve güvenliğin sağlanmasında birinci derecede sorumlu olan polisin rolünün de önemli ölçüde değişmesine sebep olmaktadır. Örneğin, yaşadığımız çağ, bilgi çağı, toplumu da bilgi toplumu olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda sosyal hayatın değişen yönüne ve

²⁹⁰ ÖZTÜRK, Nurullah., “**Toplam Kalite Yönetimi Bağlamında Kamu Kurumlarında İletişim Kalitesi,Emniyet Genel Müdürlüğü’nün Halkla İlişkileri**”, Kamu Yönetiminde Kalite I. Ulusal Kongresi, TODAİE Yayınları ,Ankara 1999- s. 168.

²⁹¹ FINDIKLI, Remzi., “Güvenlik Hizmetlerinin Etkinliği Açısından Polis-Halk İlişkilerinin Anlam ve Önemi”, **Polis Halk İşbirliği Sempozyumu**, Ankara-1995, Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi, s. 279

²⁹² YÜCESAN,Hasan,“Polis Halk İşbirliği Sempozyumu Açılış Konuşması”, Polis Halk İşbirliği Sempozyumu, Ankara-1995, Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi,s.1

²⁹³ CERRAH, İbrahim., “**Halkla İlişkiler Yönetimi ve Oryantasyon Eğitimi**” Bölgesel Seminer Notları, Ankara-2000,, Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi, s. 134.

teknolojik gelişme seyrine göre polis hizmetlerinin ve bu hizmeti verenlerin eğitim ve tecrübelerinin de sürekli olarak artırılması gerekmektedir.

Türkiye'deki polisliğin halkın gözündeki imajı ve saygınlığıyla ilgili olarak; polisin insan ve topluluk psikolojisi konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığı ve bu nedenle polisle ilişki kurmada zorluk çektiklerini düşünmektedir.²⁹⁴ Polisin elbiselerinin değiştiği dönemde Başbakan Süleyman Demirel'in polisin yeni elbiselerini güzel bulduğunu, fakat önemli olan kafaların değişikliği olduğu²⁹⁵ sözü, polisin ve polislik hizmetlerinin, bilgi toplumu çerçevesinde yeniden gözden geçirilme gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Eğitimin imaja katkısı açısından yapılan bir ankette, “Son yıllarda yetişen polisleri nasıl buluyorsunuz?” şeklindeki bir soruya, ankete katılanların (yüzde 68)'inin eskiye göre daha insancıl davranıyorlar cevabı vermesi²⁹⁶, eğitim ve bilginin toplumda ilişki kurmada önemini açıkça göstermektedir. Kişilerin, topluma ve gelişmelere ayak uydurabilmeleri için sürekli eğitimle desteklenmeleri şarttır. Bu bağlamda polisliğin eğitim süresinin uzatılması ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması pozitif yönde atılmış önemli adımlar ve atılımlardır.

Polis, sosyal hayatın vazgeçilmez bir aktörü ve olmazsa olmazlarından. Bunu, kamu düzenini ihlal eden ve suç işleyen bir failin söz ve davranışlarında bile görebilmekteyiz. Suç işleyen bir failin bir toplumsal linç girişimine karşı “polis” diye bağırması ve ona sığınması bunu açıkça göstermektedir.²⁹⁷

Polis, kamu otoritesini temsil etme durumunda bulunduğundan, şu veya bu şekilde devletle problemi olan insanlar için, terör örgütleri ve çıkar amaçlı suç örgütleri için her zaman hedef olabilecek bir konumdadır. Bu yüzden kadın polislerin, sosyal ilişkilerinde daha dikkatli olmaları ve etraflarını iyi gözlemeleri gerekmektedir. Bu da stres düzeyinin yükselmesi için tek başına yeterli bir sebeptir.

²⁹⁴ ERDAĞ, a.g.e., s. 186.

²⁹⁵ **Hürriyet Gazetesi, 11 Nisan 1993 tarihli nüshası**

²⁹⁶ ÖNER, Sevil., “Erzurum'da Polis-Halk İşbirliği”, **Polis Halk İşbirliği Sempozyumu**, Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi, Ankara,1995, s. 190.

²⁹⁷ AYDIN,A,Hamdi., “155.Yıldönümünde Polisin Toplumdaki Yeri, Rolü ve Önemi”, **Polis Dergisi**, Yıl:6, Sayı:22,2000, s. 35.

C. Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunlar

Modern çalışma organizasyonları, çoğunlukla otoriter bir denetime yol açan, üst kademedekilerin alt kademedekileri yönlendirecekleri ve kontrol ettikleri otoriter bir hiyerarşi ile düzenlenmiştir. Bu tür hiyerarşik düzenlemeler, organizasyon içindekiler arasında sık sık çatışma ve gerginliğe sebep olmaktadır. Eşitler arasında ve ast- üst ilişkileri içinde insanlar arası ilişkilerin düzenlenmesini sağlayan modern iletişim sistemleri uygulanmadıkça, çatışmalar kaçınılmaz olur.²⁹⁸ Polis teşkilatı da, hiyerarşinin göreceli katı olarak uygulandığı bir organizasyon olduğundan, kadın polislerin çalışma yaşamına ilişkin değişik sorunları bulunmaktadır. Bu sorunları, Ekonomik ve Sosyo-Psişik Sorunlar olmak üzere iki ana başlık altında inceleyeceğiz.

1. Ekonomik Sorunlar

Devletin asli görevi, toplum bireylerinin güvenliğini ve kamu düzenini sağlamaktır. Güvenlik hizmeti, diğer hizmetlerin ön koşuludur. Eğer bir ülkede güvenlik hizmeti temin edilememiş ise, o ülke için yatırım, kalkınma ve milli gelirin artırılması gibi başka hizmetlerin yapılabilme sansı yoktur. Bu nedendir ki, Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi'nin kabul ettiği uluslararası bildirelerle, polis teşkilatlarının maddi ve manevi yönden desteklenmesine özel bir önem verilmiştir. Avrupa ülkelerinde, "Güvenlik Mühendisliği" olarak da nitelendirilen polis, diğer memurlar gibi, normal çalışma süresi kadar çalışan, buna rağmen en yüksek maaşı alan ve sosyal yaşamı en iyi durumda bulunan kamu görevlileri arasındadır.²⁹⁹

Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisinin polis hakkındaki bildiriye ilişkin 690 (1979) sayılı Kararı'nın 5. maddesinde; "Polisler, içinde görev yaptıkları toplumun maddi ve manevi aktif desteğinden yararlanmalıdır." (B) Statüsünün 4. maddesinde; "Polisin, içinde görev yaptığı çevre, mesleki, psikolojik ve maddi koşulları, birliği, tarafsızlığı ve onuru koruyacak nitelikte olmalıdır.", 5. maddesinde ise, " Polisler, adil bir ücret hakkına sahiptirler, bu ücretin tespitinde, tehlike ve

²⁹⁸ ULUKUŞ, a.g.e., s.51

²⁹⁹ www.egmpolisdergisi/32. sayı.gov.tr.Erişim tarihi:19/05/2004

sorumlulukların önemi, çalışma saatlerinin düzensizliği gibi özel faktörler dikkate alınmalıdır." hükmü bulunmaktadır.

Avrupa İşkencenin Önlenmesi Komitesinin bir raporunda; Türk Emniyet birimlerindeki görevlilerin oldukça gergin bir durum sergiledikleri, bu durumun ise, genelde psikolojik reaksiyonları ve orantısız davranışları doğurduğunun müşahede edildiği, birçok görevlinin uzun çalışma saatleri, maddi ve insani imkânların yetersizliği ve kötü çalışma koşulları nedeniyle stresli ortama maruz kaldıklarının tespit edildiği ve bu şekildeki bir atmosferin hata yapmaya ve uygunsuz kestirme yollara başvurmaya neden olduğu belirtilerek bu şartların düzeltilmesi için alınacak önlemlerden haberdar olmayı istemektedir.³⁰⁰

3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununa göre; polis memurları, nüfusu 500.000'i aşmamış ise kendi yörelerinde görev yapamamaktadırlar. Gerekçe olarak, eş-dost nedeniyle görevin ifasında hatır-gönül etkisinin ön plana çıkacağı, adaletli görev yapılamayacağı gösterilmektedir. Halbuki polis, kendi yöresinde görev yapma imkanına sahip olsa, çocuk bakımı, ev işleri, sosyal ortamlarda aile bireyleriyle birlikte bulunma gibi daha bir çok maddi ve manevi konularda yakınlarından destek alabilecek ve bu sayede sorunlarıyla daha rahat baş edebilecektir.³⁰¹

New York'da suçla mücadelede ve polis teşkilatının yeniden yapılandırılmasında oldukça başarılı olan New York eski Belediye Başkanı Rudolph Guiliani, Meksika'da verdiği bir konferansta, "Suçu önlemek istiyorsak ilk iş olarak polisin maaşını arttırmak gerekir" demiştir. Böylece suçu önlemek, ayrıca suçluların yakalanmasını ve hakkı ile cezalandırılmasını sağlamak için, emniyet güçlerinin ve yargı mensuplarının geçim kaygısında olmaması gerektiği tespitinde bulunmaktadır.³⁰²

³⁰⁰ KAYA, Engin., "Ekonomik Sorunların Polisteki Yansıması", **Çağın Polisi Dergisi**, Sayı:20, Ankara, 2004,s.26

³⁰¹ KAYA,a.g.m., s.27

³⁰² AYDIN, A.Hamdi., "Polisin Güncel Sorunları", **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt 5, Sayı 3-4 Ankara-2003,s.4

Ekonomik yetersizlik yüzünden polisler; konut, beslenme, giyim gibi basit gereksinmelerini karşılamakta bile sıkıntıya düşmekte ve zorluklar çekmektedir. Bu nedenle birçok polis, mesleği dışında bir iş yapması yasalara aykırı olduğu halde, özellikle büyük şehirlerde pazarlamacılık, komisyonculuk gibi ek işler yapmakta ve ek iş yapmanın bedensel, ruhsal yorgunluğu altında ezilmektedir. Bunun yanında ekonomik sorunlar, başka sorunların ortaya çıkmasında hazırlayıcı ve tetikleyici rol oynamaktadır.

2. Sosyo-Psişik Sorunlar

Çalışma şartlarının ağırlığı, maddi yetersizlikler, özlük haklarının eksikliği, hiyerarşik yapının getirdiği bir takım sorunlar beraberinde sosyo-psişik sorunlara yol açabilmektedir. Bunları, tükenmişlik, yabancılaşma ve stres başlıkları altında inceleyeceğiz.

a. Tükenmişlik

Tükenmişlik, fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk, ümitsizlik ve çaresizlik sonucu kronik bitkinlik hissi ile işe, yaşama ve diğer insanlara karşı geliştirilen olumsuz benlik kavramı ve negatif tutumlar olarak tanımlanmaktadır.³⁰³

Bir başka tanımda tükenmişlik, iş gereği insanlarla yoğun ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı sendromudur. Duygusal tükenme ise, “çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri gibi duygulardaki artış” olarak tanımlanmaktadır.³⁰⁴

İş gereği insanlarla yoğun ilişki kurma konusu, birçok birimde çalışan polislerin sürekli yaşadıkları bir olgudur. Asayiş, trafik denetlemeleri, trafik tescil, pasaport işlemleri, polis merkezlerinin işlevleri sürekli olarak vatandaşla yüz yüze

³⁰³MURAT, Mehmet., “Emniyet Görevlilerinin Tükenmişlik Durumları”,**Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt 5, Sayı 2, Ankara-2003, s.98

³⁰⁴ŞANLI, Savaş, **Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri**, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana, 2006, s.13

görüşmeyi, ilişki kurmayı gerektiren işlerdir. Buralarda da yoğun olarak bulunan kadın polisler, sıradan vatandaşların yanında her türden şüpheli şahıslarla veya üst mevkilerde tanıdıkları olduğunu ima eden kişilerle sürekli karşı karşıya gelmekte ve bazı durumlarda mevzuattan kaynaklanan genel uygulamalar nedeniyle vatandaşlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Vatandaş, tepkisini uygulayıcı olarak polis memuruna yönelttiğinden, kalabalıktan dolayı aşırı bekleme, evrak eksikliği, yanlış veya eksik bilgi gibi nedenlerle her gün vatandaşla diyalog sıkıntısı yaşanması, bu tür görevlerde çalışanlarda strese bağlı olarak tükenme duygusu tetiklenmektedir.

Emniyet görevlilerinin tükenmişlikleri genel olarak incelendiğinde; duygusal ve kişisel başarı şeklindeki tükenmişlik alt ölçeklerinin her ikisinde de orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bu durum, emniyet görevlilerinin mesleklerine üst düzeyde beklentilerle başlıyor olmalarından kaynaklanmaktadır. Emniyet görevlilerinin duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişliklerine ve karşılaştıkları olumsuzlara rağmen hizmet verdikleri kişilere karşı henüz olumsuz tutumlar içinde olmadıkları görülmektedir. Unvanlarına göre tükenmişlik durumlarına bakıldığında ise amirler ile memurlar arasında büyük bir rakamsal fark ortaya çıkmaktadır. Bu fark amirlerin lehine olmakla birlikte, polis memurlarının yönetilen olmaları, çalışma şartlarının daha zor ve eğitim düzeylerinin düşük olması gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır.³⁰⁵

Tükenmişliğin nedenleri arasında, iletişim eksikliği, insan doğası gereği başarılarının takdir edilmemesi sayılabilir. Memurun, iş yerinde kendisini başarılı hissedebilmesi için, yaptıklarından dolayı geri bildirim alması gereklidir. Bu geri bildirimler; hep olumlu ya da pohpohlama türünden olmak zorunda değildir. Kırıcı olmayan eleştirilerinde etkisi çok büyüktür.³⁰⁶

Kadın polislerin, erkek meslektaşlarına göre daha duygusal oldukları göz önüne alındığında, çevresel şartların da etkisiyle, tükenmişliği daha yoğun yaşayacakları ifade edilebilir. Polislik mesleğinin yapısından kaynaklanan nedenlerle ast üst ilişkileri karşılıklı anlayışa dayalı olmadığında, ast konumunda bulunan

³⁰⁵ MURAT, a.g.m., s.99

³⁰⁶ ÖCAL, Fazlı., "Tükenmek", **Çağın Polisi Dergisi**, Sayı:27, Ankara-2004, s.26

memurun bundan zarar görmesi çok rastlanan bir durumdur. Amirin inisiyatifi ile gerçekleşen birçok konuda taleplerin reddedilmesi ya da reddedileceği düşüncesiyle hiç talep edilmemesi gibi durumlar yaşanabilmektedir. Bu da ast'ın üste küsmesi, ilişki kurmaması, sıkıntılarını içine atması gibi sonuçlar doğurmaktadır.

b. Yabancılaşma

Yabancılaşma, “bireyin diğer insanlara ve topluma karşı duyduğu güvensizlik, mutlu olabileceği yönündeki tüm düşlerinin dağıldığı, bir kötümserlik, modern toplum içinde hissettiği güçsüzlük ve ayrıca böylesi bir toplumda kendisine benzer konumdaki diğer insanlar arasında bulunmanın verdiği korku” olarak tanımlanmaktadır.³⁰⁷

Yabancılaşmanın dört boyutu vardır. Bunlar,“güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olarak sınıflandırılmıştır. Çalışılan kurumdaki katı bürokratik yapı, görevin kapsamı veya iş bölümü, yöneticiler ve diğer çalışanlarla ilişkiler, iş yerinin fiziksel yapısı (gürültülü, ısınma sorunları vb) ve kazanılan paranın miktarı gibi etmenler bireylerde yabancılaşmaya yol açabilmektedir. Ayrıca yapılan işin niteliği itibariyle, sabit bir işte çalışma, çalışma zamanı ve süresi, aşırı iş yükü, sevilmeyen bir işi yapma, kararlara katılamama, yönetime öneriler götürmememe, işin sonuçlarını denetleyememe gibi etmenler de yabancılaşmaya yol açabilmektedir.³⁰⁸

Hiyerarşik bir yapıda ve zor şartlarda, adli ve idari sorumluluk altında çalışan kadın polisler, ayrıca buraya kadar sayılan diğer sorunların da etkisiyle yabancılaşma olgusunu yaşamaktadırlar.

Ast üst ilişkileri çerçevesinde, kendisini ifade edemeyen ya da istediğini elde edemeyen kadın polisler kendilerini iş ortamından soyutlamakta, talepleri kabul edilmeyeceği düşüncesiyle içe kapanma eğilimine girebilmektedirler. Doğal olarak, amir veya üste karşı kendini ifade etme, hakkını savunma konusu, eşitler arasında

³⁰⁷ FETTAHLIOĞLU, Tamara, “**Örgütlerde Yabancılaşma Yönetimi**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2006, s.10

³⁰⁸ FETTAHLIOĞLU, a.g.e., s.31

bunu yapmaktan daha zordur. Çalışma şartları konusunda geniş yetkilere sahip bir amirle, kadın polis arasındaki bir problemin yansıması yabancılaşma, stres ve diğer sosyo-psişik sorunlara yol açabilmektedir.

c. Stres

Stres, bütün dünya toplumlarının ve toplumların her kesiminin yaşadığı bir sıkıntıdır. Bu konuda çok geniş araştırmalar yapılmış, eserler yazılmıştır. Her meslek grubunun stresle ilgili problemleri olmuş, çözüm yollarında değişik yöntemler denenmiştir.

Günümüzde modern eğilimlerin getirdiği ve teşvik ettiği koşturmacalı, yarışmacı ve telaşlı yaşam biçimi, insanları sürekli gerilim içinde yaşamaya mecbur bırakmıştır. Bu tarz bir yaşantı, çok şeyi bir anda yapmaya çalışan, sabırsız, benmerkezci, zaman yoksunu, başkalarıyla hatta kendisiyle yarışan bir kişilik yapısını teşvik etmektedir. Böyle bir kişilik yapısı başlı başına insanlarda strese kaynaklık etmektedir. Bireyin kişilik yapısının temel özellikleri arasında zamanla yarışmak, saldırganlık, aşırı rekabetçilik, ihtiras ve sürekli telaş varsa, böyle bir kişilik yapısı stresle mücadeleyi derinden etkilemektedir. Stresi yönetmedeki başarı öncelikle kişinin kendisini tanımasına bağlıdır. Bireyin sahip olduğu kişilik yapısı, psikolojisi, yetenekleri, bilişsel süreçleri hakkında bilgi sahibi olması, stresle mücadele etmesinde önemli bir katkı sağlayacaktır.³⁰⁹

Öncelikle stresi, "bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayret" şeklinde tanımlayabiliriz. Stres yaratan faktörleri de başlıca üç grupta toplayabiliriz. Bunlar;

- bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları,
- bireyin iş çevresinin yarattığı stres kaynakları,

³⁰⁹ DURNA,Ufuk,“Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”,**Yönetim ve Ekonomi Dergisi**,Cilt 11,Sayı 1,Manisa,2004,s.192

- bireyin yaşadığı genel çevre ortamının oluşturduğu stres kaynakları³¹⁰

Polislik mesleğinin, çalışma şartlarından dolayı, günlük hayatla iç içe geçtiğine ve adeta bir yaşam tarzı haline geldiğine daha önce değinmiştik. Uzun çalışma saatleri, her an tekrar göreve çağırılmak üzere hazır bulunma, sosyal tesisler, lojman gibi ortamlarda hiyerarşik düzene uygun yaşamın devam etmesi, 12/12 (12 saat çalışmanın ardından 12 saat istirahat ve tekrar 12 saat çalışma sistemi), 12/24 (12 saat çalışmanın ardından 24 saat dinlenme ve tekrar 12 saat çalışma sistemi) gibi çalışma sistemlerinde hayatın tamamen işe göre düzenlenmesi de stres düzeyini artıran nedenler arasındadır.

Kadın polislerin eşlerinin de polis olması durumunda ki bu durumda çok sayıda kadın polis vardır, bu stres nedenleri iki katına çıkmakta, vardiyalı çalışan eşlerin birlikte olabilecekleri zaman çok sınırlı olmaktadır. Bu durumda ev işleri, çocuk bakımı, diğer maddi ve sosyal ihtiyaçların karşılanmasında sıkıntılar çıkmakta, çözülemeyen sorunlar da, strese yol açmaktadır.

Amerikan Stres Enstitüsünün yaptığı araştırmadan elde edilen sonuçlara göre çeşitli özellikleri sebebiyle insanların hayat sürelerini kısaltma ihtimali olan ve günlük hayat problemleri ile etkili şekilde başa çıkmayı zorlaştıran meslekler; polislik, öğretmenlik ve hava trafik kontrol memurluğudur.³¹¹

“Emniyet teşkilatı çalışanlarının diğer kurum çalışanlarına benzer stres kaynaklarının yanında, onlardan farklı olarak kendine özgü birtakım stres kaynakları da bulunmaktadır. Bu farklılıkların bir kısmı şu şekilde sıralanabilir.

— Kadro diye ifade edilen aktif polislik yapılan birimlerde çalışma şartlarının ağırlığı ve mesai saatlerinin düzensizliği,

³¹⁰ GÜÇLÜ,Nezahat, “**Stres Yönetimi**”,G.Ü.Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi,Cilt 21,Sayı 1,Ankara,2001,s.92

³¹¹ BALTAŞ, Acar,BALTAŞ, Zuhale,**Stres ve Başa Çıkma Yolları**, Remzi Kitapevi, İstanbul,1993,s.

— Yöneticilerin daha iyi güvenlik hizmeti üretme düşüncesinden hareketle personeli gereğinden fazla çalıştırmaları ve bu nedenle personelin özel hayatına ayıracağı sürenin oldukça kısılması, (Avrupa Birliği ülkelerinde çalışma saatleri standardı haftalık ortalama 40 saattir).

— Uzmanlığa yeterince saygı duyulmaması, her şeyin en iyi ve en doğrusunun üst tarafından bilineceği yanılgısı, (Ekip çalışması anlayışının yeterince uygulanamaması).

— Yönetici konumunda olanlar tarafından astlara yeterince güven duyulmaması, yetki ve sorumluluk devredilmemesi ve yapılan işe gereğinden fazla müdahale edilerek inisiyatif kullanılmasına fırsat tanınmaması,

— Çalışanlar arasında dikey ve yatay olarak iyi iletişim kurulamaması, (Mesleğin katı hiyerarşik yapısının personelin sorunlarını rahatlıkla üstlerine anlatabilmesine yada üstler tarafından bu sorunların öğrenilmesine olanak tanınamaması)³¹²

Türk Polis Teşkilatında çalışan kadın polislerin bu sorunlarının çözülebilmesi için öncelikle teşkilat üst düzey yönetiminin, çalışma saatleri, çalışma ortamları, fazla çalışma ücretleri, haftalık izinler, kreş, çocuk bakımevi ihtiyaçlarının karşılanması, personelin özel sorunlarına çözüm yolu bulma gibi konularda, bütün rütbeli personelinde katılımıyla bir çalışma başlatması gerekmektedir. Elbette bazı konular ancak mevzuat değişiklikleri gerektirecektir ancak yerel imkânlarla da çözülebilecek çok sayıda sorun vardır. Karşılıklı paylaşım ve empati yoluyla bazı sorunların halledilebileceği, halledilemese bile stres düzeyinin aşağıya çekilebileceği açıktır.

³¹²GÖKÜŞ, Ömer Rıza, “Emniyet Teşkilatında Stres Durumları ve Başa Çıkma Yolları”, **Çağın Polisi Dergisi**, Sayı:9, Ankara, 2000, s.17.

III. KADIN POLİSLERİN ÇALIŞMA ŞARTLARININ HİZMET VERİMLİLİĞİNE ETKİSİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

A. Araştırmanın Problemi

Araştırmada, Türk Polis Teşkilatında çalışan kadın polislerin; iş memnuniyetlerinin, kadın olmaktan kaynaklanan, ast üst ilişkilerinden kaynaklanan, çalışma koşullarından kaynaklanan, çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunlarının, yaş, mezuniyet durumu, rütbe, kıdem, unvan, görev yeri, medeni durum, çocuk sahipliği, çocuk sayısı, eş mesleği ölçülerine göre, iş verimliliğine etkilerinin araştırılarak ortaya koyulması hedeflenmiştir.

B. Uygulamanın Amacı

İzmir Emniyet Müdürlüğünde görevli kadın polislere yönelik anket uygulaması yaparak, çıkan sonuçları değerlendirip sorunları tespit ederek çözüm önerilerinde bulunmaktır.

C. Araştırmanın Önemi

Kadın polislerin çalışma koşulları ve bu koşulların sosyal hayata yansımaları üzerine bugüne kadar herhangi bir araştırma yapılmamış olmasından dolayı, kadın polislerin çalışma koşullarından ve diğer nedenlerden kaynaklanan sorunlarının ortaya konularak çözüm önerileri getirilmesi büyük önem taşımaktadır.

D. Varsayım

Türk Polis Teşkilatının genel olarak çalışma koşullarının, diğer çalışanların çalışma koşullarından daha ağır olduğu, bu durumda kadın polislerin iş yaşamlarındaki ağır yüklerine rağmen yeterli dinlenme imkânı bulamamalarının, özel ve sosyal hayatlarını etkilediği ve sorunlara yol açtığı.

E. Yöntem

Araştırma tarama modeli esas alınarak yapılmıştır. Tarama modeli geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır.

Araştırma konusu, içinde bulunduğu durumla tanımlanmaya çalışılmıştır. Taramaya, konu ile ilgili yapılan bilimsel çalışmalar dâhil edilmiştir

Bilimsel araştırma metodolojisine uygun olarak ilgili literatür taraması yoluna da gidilmiştir. Milli Kütüphane, Yüksek Öğretim Kurumu Dokümantasyon Merkezi, Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Kütüphanesi, Ankara, Dokuz Eylül, Ege Üniversiteleri Kütüphaneleri, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Polis Akademisi Kütüphanesinde, internet üzerindeki arama motorları ve ayrıca bazı akademisyen ve emniyet teşkilatı personelinin özel kütüphanelerinde ilgili literatür taranmış, konuyla ilgili çalışmalar incelenmiştir.

F. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evreni, Türk Polis Teşkilatında çalışan kadın polisler, örneklem ise İzmir Emniyet Müdürlüğünde görevli kadın polislerdir. İzmir Emniyet Müdürlüğünde görevli 4 Şube Müdürü, 2 Emniyet Amiri, 7 Başkomiser, 7 Komiser, 8 Komiser Yardımcısı, 442 Polis memuru toplam 470 kadın polis görev yapmakta olup, bunlardan 3 Emniyet Müdürü, 2 Emniyet Amiri, 8 Başkomiser, Komiser, Komiser Yardımcısı ve 135 Polis Memuru olmak üzere toplam 148 kadın polis üzerinde anket uygulanmıştır.

İlgili literatür, alan yazın taraması, polislerin çalışma koşulları üzerinde yapılan araştırmalar incelendikten sonra taslak bir ölçek geliştirilmiştir.

Ayrıca İzmir Emniyet Müdürlüğünde görevli 40 kadın polis üzerinde ön uygulama yapılarak, ölçeğin anlaşılır olup olmadığı ve istenen bilgileri sağlayıp

sağlamadığı saptanmaya çalışılmıştır. Ön uygulamanın sonunda yapılan güvenilirlik analizi sonucunda hesaplanan güvenilirlik değeri 0,74 bulunmuştur. Maddeler üzerinde faktör analizi uygulanmış ve ölçekteki maddelerin, iş memnuniyeti, kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar, ast-üst ilişkilerinden kaynaklanan sorunlar, çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar ile çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunlar olmak üzere 5 faktörde toplandığı görülmüştür.

Araştırmaya katılanların görüşleri 5'li dereceleme ölçeği üzerinden değerlendirilmiştir. Ölçekte, “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kısmen katılıyorum”, “katılıyorum”, “tamamen katılıyorum” seçenekleri bulunmaktadır.

Bu ölçekte yöneltilen sorular; İş Memnuniyeti, Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunlar, Ast-Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunlar, Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunlar ve Çevre ve Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunlar olmak üzere 5 ana başlıkta toplanmıştır. İş memnuniyeti ile ilgili soruların istatistiki değerlendirmesinde yüksek değerlere, diğer gruplara ait soruların değerlendirilmesinde düşük değerlere göre yorum yapılmıştır.

Verilen cevaplar, katılımcıların yaşları, mezuniyet durumları, kıdemleri, çalışma unvanları, görev yaptıkları yerler, medeni durumları, çocuk sahibi olup olmamaları, çocuk sayısı ve eş mesleklerine göre, SPSS programı kullanılarak varyans analizi yöntemiyle değerlendirilmiş ve aşağıda tablolar halinde verilen sonuçlar elde edilmiştir.

G. Bulgular ve Yorum

Tablolarda, örneklem sayısı (n), belirtilen alt ölçekten alınan puanların aritmetik ortalamaları (\bar{x}), standart sapmaları ise (ss) şeklinde ifade edilecektir.

TABLO:8 Kadın Polislerin Yaşlarına Göre İş Memnuniyeti Durumları

YAŞ	n	x	ss
20-29	75	39.25	4.96
30-39	51	39.78	5.51
40 ve yukarı	22	38.45	3.21

Tablo 8 incelendiğinde, İzmir Emniyet Müdürlüğünde görevli 30–39 yaş grubundaki kadın polislerin iş memnuniyeti alt ölçeğinden aldıkları puanların, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu yaş grubundaki kadın polislerin işlerinde tecrübe sahibi oldukları, çalışma ortamlarını daha iyi tanıdıkları ve alıştıkları, yaş itibarıyla sosyal yaşamları düzene girdiğinden, işe uyumları ve iş memnuniyetleri daha üst düzeyde gerçekleşmektedir.

TABLO:9 Kadın Polislerin Yaşlarına Göre Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları

YAŞ	n	x	ss
20-29	75	10.70	3.51
30-39	51	12.58	3.13
40 ve yukarı	22	11.31	3.40

Tablo 9 incelendiğinde, İzmir Emniyet Müdürlüğünde görevli 20–29 yaş grubundaki kadın polislerin, kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların, diğer gruplara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Kadın olmaktan dolayı yaşanan sorunların daha fazla olması, bu yaş grubunun evlilik, doğum, çocuk bakımı ve yeni göreve başlamış olma konularında daha çok sıkıntı çektiklerini, annelik ve ev işleriyle iş hayatı arasında daha çok sorun yaşadıklarını göstermektedir.

TABLO:10 Kadın Polislerin Yaşlarına Göre Ast-Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları

YAŞ	n	x	ss
20-29	75	21.04	6.07
30-39	51	21,78	7,35
40 ve yukarı	22	20.45	5.88

Tablo 10 incelendiğinde, İzmir Emniyet Müdürlüğünde görevli 40 ve yukarı yaş grubundaki kadın polislerin ast üst ilişkileri alt ölçeğinden aldıkları puanların diğer gruplara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu yaş grubundaki kadın polisler, meslekte kazandıkları tecrübelerine ve kıdemlerine dayanarak daha rahat hareket etmek istemektedirler. Mevzuatı ve uygulamayı çok iyi bildiklerini düşündüklerinden kendilerine verilen emir ve talimatlar hakkında yorum ve eleştiri yapma eğiliminde olmalarının, ast üst ilişkilerinde sorun yaşamalarına ve özellikle kendilerinden genç yaştaki komiser sınıfı amir personeli kabulleneme durumuna yol açtığı düşünülmektedir.

TABLO:11 Kadın Polislerin Yaşlarına Göre Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

YAŞ	n	x	ss
20-29	75	35.36	5.32
30-39	51	36.33	6.66
40 ve yukarı	22	34.31	6.91

Tablo 11 incelendiğinde, İzmir Emniyet Müdürlüğünde görevli 40 ve yukarı yaş grubundaki kadın polislerin, çalışma koşulları alt ölçeğinden aldıkları puanların diğer gruplara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunun meslekte kazandıkları tecrübelerine ve kıdemlerine dayanarak daha rahat hareket etmek istemeleri, kıdemli memur olmalarından dolayı diğer çalışma arkadaşlarına göre daha iyi koşullarda çalışmalarını gerektiğini düşünmeleri, karşılaştırma yapabilecek mesleki bilgi ve tecrübe birikimine sahip olmalarının, çalışma koşullarından memnuniyetsizliklerini artırdığı düşünülmektedir.

TABLO:12 Kadın Polislerin Yaşlarına Göre Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

YAŞ	n	x	ss
20-29	75	33.90	6.31
30-39	51	34.66	5.40
40 ve yukarı	22	31.59	8.08

Tablo 12 incelendiğinde, İzmir Emniyet Müdürlüğünde görevli 40 ve yukarı yaş grubundaki kadın polislerin, çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların diğer gruplara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunun meslekte kazandıkları tecrübelerine ve kıdemlerine dayanarak daha rahat hareket etmek istemeleri, diğer çalışma arkadaşlarına göre daha iyi koşullara sahip olmaları gerektiğini düşünmeleri ve meslek hayatlarının sonuna yaklaşıyor olmalarının yanında, ailevi sorumluluklarının arttığından, çocukları yaşça büyüdüklerinden, çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunlarının arttığı düşünülmektedir.

TABLO:13 Kadın Polislerin Mezuniyet Durumuna Göre İş Memnuniyetinden Kaynaklanan Sorunları

Mezuniyet durumu	n	x	ss
Lisans Üstü	10	39.90	3.90
Yüksek Okul	73	39.79	5.59
Lise ve Dengi	65	38.50	4.36

Tablo 13 incelendiğinde, Lisans Üstü eğitim almış olan grubun, diğer gruplara göre iş memnuniyeti alt ölçeğinden daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Eğitim düzeyinin yüksek olması nedeniyle memuriyet derecesi ve maaş katsayısının daha yüksek olması, daha nitelikli personel olarak masa başında ve daha ayrıcalıklı görevlerde bulunmaları, iş verimliliğinin daha yüksek olması ve buna

bağlı takdir edilme, beğenilme ve kabul görme duygusu, iş memnuniyetlerini artıran faktörler olarak sayılabilir.

TABLO:14 Kadın Polislerin Mezuniyet Durumuna Göre Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları

Mezuniyet durumu	n	x	ss
Lisans Üstü	10	11.40	3.71
Yüksek Okul	73	11.86	3.40
Lise ve Dengi	65	11.09	3.33

Tablo 14 incelendiğinde, Lise ve Dengi eğitim almış olan grubun, diğer gruplara göre kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Eğitim düzeyinin göreceli olarak daha düşük olması nedeniyle, masa başı ve özel bilgi beceri gerektiren işler yerine daha zor alanlarda görev yapmaları ve mesai saatlerinin düzensizliği, ek görevlerin fazlalığı ve stres gibi nedenlerle, ikinci mesai sayılan aile hayatındaki rollerini tam olarak oynayamamaları, sorunlarla nasıl başa çıkacakları konusunda yeterli bilinç düzeyine sahip olmamaları, kadın olmaktan kaynaklanan sorunları artıran faktörler olarak sayılabilir.

TABLO:15 Kadın Polislerin Mezuniyet Durumuna Göre Ast Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları

Mezuniyet durumu	n	x	ss
Lisans Üstü	10	20.90	4.33
Yüksek Okul	73	21.26	6.85
Lise ve Dengi	65	21.10	6.32

Tablo 15 incelendiğinde, Lisans Üstü eğitim almış olan grubun, diğer gruplara göre ast üst ilişkileri alt ölçeğinden daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Eğitim düzeyinin yüksek olması nedeniyle yaptıkları işi daha iyi bildiklerini, konuları daha sağlıklı değerlendirip karar verebileceklerini düşünen bu grup, üst ve amirleriyle aynı ve belki daha yüksek bir eğitim düzeyinde olduğundan

kendilerinin olmaları gerektiği yerde olmadıklarını ve daha az eğitilmiş insanlar tarafından yönetildiklerini düşünerek kabullenme sıkıntısı yaşarken, daha yüksek beklentilere sahip olmaları ast üst ilişkileri konusundaki sorunları artıran faktörler olarak sayılabilir.

TABLO:16 Kadın Polislerin Mezuniyet Durumuna Göre Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

Mezuniyet durumu	n	x	ss
Lisans Üstü	10	35.90	4.40
Yüksek Okul	73	36.34	6.43
Lise ve Dengi	65	34.70	6.09

Tablo 16 incelendiğinde, Lise ve Dengi eğitim almış olan grubun, diğer gruplara göre çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Eğitim düzeyinin göreceli olarak daha düşük olması nedeniyle, masa başı ve özel bilgi beceri gerektiren işler yerine, herkesin yapabileceği daha zor alanlarda görev yapmaktadırlar. Çalışma şartlarının göreceli olarak daha iyi olduğu birimler, personel seçimi yaparken eğitim seviyesine, bilgi ve beceri birikimine dikkat etmekte böylece nitelikli personel, daha iyi şartlarda çalışabilmektedir. Eğitim seviyesi dolayısıyla istenilen niteliklere sahip olmayan personel ise fiziksel güce ve efora dayalı görevlerde istihdam edilirken daha çok ek göreve gidebilmekte, çalışma saatleri artabilmekte, izin almakta zorlanabilmekte ve çalışma koşullarından kaynaklanan sorunları bu nedenlerle artmaktadır.

TABLO:17 Kadın Polislerin Mezuniyet Durumuna Göre Çevre ve Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

Mezuniyet durumu	n	x	ss
Lisans Üstü	10	33.00	4.16
Yüksek Okul	73	34.42	6.32
Lise ve Dengi	65	33.29	6.67

Tablo 17 incelendiğinde, Lisans Üstü eğitim almış olan grubun, diğer gruplara göre çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Eğitim düzeyinin yüksek olması nedeniyle hayattan daha yüksek beklentilere sahip olmaları, her zaman daha iyiye layık olduklarını düşünmeleri ve sahip oldukları sosyal, ekonomik ve diğer imkânların bu beklentileri karşılayamaması, yaşam ve çevre koşullarından kaynaklanan sorunları artıran faktörler olarak sayılabilir.

TABLO:18 Kadın Polislerin Rütbelerine Göre İş Memnuniyetinden Kaynaklanan Sorunları

Rütbeniz	n	x	ss
Polis memuru	135	39.25	4.96
Komiser Yardımcısı - Başkomiser	8	39.78	5.51
Emniyet amiri	2	38.45	3.21
Emniyet müdürü	3	39.28	4.97

Tablo 18 incelendiğinde, Kom.Yrd- Başkomiser rütbesinde bulunan grubun, diğer gruplara göre iş memnuniyeti alt ölçeğinden daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu grubu oluşturan orta kademe amirler göreceli olarak daha genç ve aktif bir yapıya sahiptirler. Polis memurları gibi sabit bir noktada çalışmayıp, denetim amaçlı hareketli bir konumda çalıştıklarından, sorumluluklarının da üst düzey amir ve müdürler kadar ağır olmadığından dolayı rahat hareket edebilmekte, her birimde bu rütbelerde personel yeterli sayıda bulunduğundan izin, istirahat ve iş yükünün paylaşımında sıkıntı olmadığından iş memnuniyet düzeyleri diğer gruplara göre daha fazla görülmüştür.

TABLO:19 Kadın Polislerin Rütbelerine Göre Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları

Rütbeniz	n	x	ss
Polis memuru	135	11.56	3.43
Komiser Yardımcısı Başkomiser	8	11.00	2.92
Emniyet amiri	2	10.12	4.29
Emniyet müdürü	3	11.55	3.50

Tablo 19 incelendiğinde, Emniyet Amiri rütbesinde bulunan grubun, diğer gruplara göre kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Emniyet Amirlerinin iş yükü ve sorumluluk düzeyleri göreceli olarak diğer gruplardan daha fazladır. Üst düzey yöneticilerle alt kademe yöneticiler ve memurlar arasında köprü rolü oynamaları ve bu yoğunluktan dolayı ev, çocuk ve aile hayatına gereken önemi vermekte zorlanmaktadırlar. Kadın bir yönetici olarak, erkek amir ve memurlar içinde bulunmaları, sürekli hareketlerinin ve faaliyetlerinin izlenmesi, gerek astlarına gerekse üstlerine karşı tavır ve davranışlarını hem bir emniyet amiri hem de bir kadın olarak kontrol etmek zorunda kalması, “cam tavan sendromu”nu aşabilmek için daha erkek meslektaşlarına göre daha fazla çaba harcamak zorunda olması, kadın olmaktan kaynaklanan sorunları artıran faktörler olarak sayılabilir.

TABLO:20 Kadın Polislerin Rütbelerine Göre Ast Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları

Rütbeniz	n	x	ss
Polis memuru	135	21.55	6.53
Komiser Yardımcısı - Başkomiser	8	17.75	7.38
Emniyet amiri	2	20.00	5.20
Emniyet müdürü	3	21.77	4.74

Tablo 20 incelendiğinde, Kom.Yrd- Başkomiser rütbesinde bulunan grubun, diğer gruplara göre ast üst ilişkileri alt ölçeğinden daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Orta kademe amirler, üstlerinden aldıkları emirleri ve diğer görevleri

memurlarına yaptırırken, rütbe ve yaşlarının yakın olması ve memurları ile kurdukları görev gereği yakın ilişkilerde hiyerarşinin yıpratıldığını düşünebilmektedirler. Bizzat ekiplerin ve büroların başında fiilen faaliyetlerin içinde yer alan alt kademedeki bu yönetici grubun, astlarıyla fazla temasa dayalı bir yıpranma ve ilişkilerde aşınma yaşanması, ast üst ilişkilerinden kaynaklanan sorunları artıran faktörler olarak sayılabilir.

TABLO:21 Kadın Polislerin Rütbelerine Göre Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

Rütbeniz	n	x	ss
Polis memuru	135	36.06	6.04
Komiser Yardımcısı - Başkomiser	8	32.62	7.00
Emniyet amiri	2	34.37	4.74
Emniyet müdürü	3	36.00	4.24

Tablo 21 incelendiğinde, Komiser Yardımcısı - Başkomiser rütbesinde bulunan grubun, diğer gruplara göre çalışma koşulları alt ölçeğinden daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Bu grubu oluşturan alt kademe amirler, büro, ekip veya timlerinin başında memurlarıyla birlikte görev yapmakta, bazı durumlarda kötü iklim koşullarına rağmen bina dışında çalışabilmekte, rütbeli personel olmalarına rağmen daha üst rütbede bulunan personele göre fiziksel olarak daha zor görevler yapmaktadırlar. çalışma koşullarından kaynaklanan sorunları artıran faktörler olarak sayılabilir.

TABLO:22 Kadın Polislerin Rütbelerine Göre Çevre ve Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

Rütbeniz	n	x	ss
Polis memuru	135	34.38	6.19
Komiser Yardımcısı - Başkomiser	8	29.75	9.20
Emniyet amiri	2	33.50	3.46
Emniyet müdürü	3	32.44	5.47

Tablo 22 incelendiğinde, Komiser Yardımcısı - Başkomiser rütbesinde bulunan grubun, diğer gruplara göre çevre ve yaşam koşulları alt ölçeğinden daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Orta kademe amirler, ağır olan çalışma koşullarının da etkisiyle özel hayatlarına ve sosyal ilişkilerine gereken önemi verememektedirler. Kadın olarak alt düzey yönetici olmanın zorlukları yanında ev işleri, çocuk bakımı gibi toplumsal cinsiyet anlayışının yüklediği bir takım sorumlulukların yanında hayattan yüksek beklenti içerisinde olmaları, çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunları artıran faktörler olarak sayılabilir.

TABLO:23 Kadın Polislerin Görev Unvanlarına Göre İş Memnuniyetinden Kaynaklanan Sorunları

Görev unvanınız	n	x	ss
Büro memuru	104	39.40	5.36
Ekip memuru	13	40.15	3.80
Büro amiri	10	39.10	3.31
Birim amiri	5	38.40	3.28
Diğer	14	39.85	4.60

Tablo 23 incelendiğinde, ekip memuru olarak görev yapan kadın polislerin, diğer gruplara göre iş memnuniyeti alt ölçeğinden aldıkları puanların daha yüksek olduğu görülmektedir. Ekip memurları genellikle mesleğe yeni başlamış genç yaşta kadın polislerdir. Sürekli hareket halinde ve araçlarla dışarıda olmak, monotonluktan uzak olarak değişik kişi ve olaylarla karşılaşmak, mesleki deneyim kazanmak, hayatın değişik boyutlarını görmek ve tanımak belirli bir yaşa ve deneyim düzeyine kadar cazip görünmektedir. Ayrıca sürekli üst ve amirlerle bir işyeri ortamında birlikte çalışmadıklarından göreceli olarak rahat hareket edebilmektedirler. Bütün bu sayılanlar iş memnuniyetini artıran faktörler olarak ortaya çıkmaktadır.

TABLO:24 Kadın Polislerin Görev Unvanlarına Göre Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları

Görev unvanınız	n	x	ss
Büro memuru	104	11.78	3.50
Ekip memuru	13	9.46	3.55
Büro amiri	10	11.00	2.00
Birim amiri	5	11.00	3.00
Diğer	14	12.00	2.80

Tablo 24 incelendiğinde, ekip memuru olarak görev yapan kadın polislerin, diğer gruplara göre kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Ekip memurları, sürekli hareket halinde ve halkla iç içe olduklarından sürekli erkek polislerle karşılaştırılmakta, erkek memurların tavır ve davranış modelleri kadın polislerden de beklenmekte, ekip memurluğu genelde erkek işi olarak kabul edildiğinden kadın olarak sıkıntı yaşayabilmektedirler. Bunun yanında genelde ekip memurlarının çalışma saatleri düzensiz olduğundan, eş ve çocuklarıyla ev işlerine daha az vakit ayırmaları, kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarını artıran faktörler olarak sayılabilir.

TABLO:25 Kadın Polislerin Görev Unvanlarına Göre Ast Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları

Görev unvanınız	n	x	ss
Büro memuru	104	21.66	6.63
Ekip memuru	13	19.30	4.97
Büro amiri	10	19.30	7.55
Birim amiri	5	22.80	2.28
Diğer	14	19.42	7.17

Tablo 25 incelendiğinde, ekip memuru ve büro amiri olarak görev yapan kadın polislerin, diğer gruplara göre ast üst ilişkilerinden kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Ekip memurları, sürekli hareket halinde ve bağlı oldukları büro amirlerinden uzakta olduklarından,

sağlıklı iletişim kuramamaktadırlar. Aynı işyeri ortamında birlikte çalışmadıkları için birbirlerini iyi tanıyamamaları, izin, istirahat, hastalıkla ilgili ihtiyaçlar ve işlerin yürütülmesine dair bazı konularda amirleriyle sorun yaşamalarına yol açabilmektedirler. Büro amirleri ise, polis memurlarıyla üst düzey yöneticiler arasında köprü görevi yürütmektedirler. Kendileri hem memurlarıyla aynı ortamda çalışmakta hem de onların sorumluluğunu taşımaktadırlar. Birlikte çalıştıkları erkek memurlara kendilerini kabul ettirebilmeleri için ya mesleki bilgi ve beceri alanında üstünlüklerini göstermeleri ya da araya amir olarak mesafe koymaları gerekmektedir. Her iki durumda doğal olmayan bir süreci içerisinde barındırdığından sürekli bir gerilim hali kadın büro amirlerini sıkıntıya sokabilmektedir.

TABLO:26 Kadın Polislerin Görev Unvanlarına Göre Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

Görev unvanınız	n	x	ss
Büro memuru	104	36.00	6.28
Ekip memuru	13	34.76	5.52
Büro amiri	10	34.40	7.30
Birim amiri	5	37.20	4.91
Diğer	14	34.48	5.13

Tablo 26 incelendiğinde, büro amiri olarak görev yapan kadın polislerin, diğer gruplara göre çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Büro amirleri, görevle ilgili bütün sorumluluğu üstlenmiş durumdadırlar. Büro memurlarının belirli bir çalışma saati olmasına rağmen büro amirlerinin çalışma saatleri belirsiz daha da doğrusu sınırsızdır. Bu iş yükü ve sorumluluğa rağmen yetkiler sınırlıdır ve sürekli üst makamın onayı gerekir. İşler başarıyla sonuçlandığında da, takdir edilen genelde birim amiri olur. Büro amirlerinin kadın olması ise zorluğu artıran diğer bir faktördür. Kadın büro amiri ayrıca bu işi yapabileceği her an yeniden ispat etmek durumundadır. Çünkü yöneticilik, polis teşkilatında erkeklerin yapabileceği bir iş görünümündedir. Bu nedenler, çalışma koşullarından kaynaklanan sorunları artıran faktörler olarak sayılabilir.

TABLO:27 Kadın Polislerin Görev Unvanlarına Göre Çevre ve Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

Görev unvanınız	n	x	ss
Büro memuru	104	34.44	6.13
Ekip memuru	13	30.38	6.30
Büro amiri	10	31.50	9.27
Birim amiri	5	33.40	4.39
Diğer	14	35.50	5.00

Tablo 27 incelendiğinde, ekip memuru olarak görev yapan kadın polislerin, diğer gruplara göre çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Ekip memurlarının, sürekli hareket halinde ve halkla iç içe olmaları, belli bir iş yerleri de bulunmadığından, dışarıda her tür durumla karşı karşıya kalmaları, en doğal ihtiyaçlarını karşılama konusunda bile sıkıntı yaşamaları, iklim şartları ne olursa olsun görevin sürekli ve kesintisiz olarak yapılması zorunluluğu çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunları artıran faktörler olarak sayılabilir.

TABLO:28 Kadın Polislerin Kıdemlerine Göre İş Memnuniyetinden Kaynaklanan Sorunları

Teşkilatta çalışma süresi	n	x	ss
1 yıldan az	14	38.78	3.16
1 – 5 yıl	56	39.51	4.91
6–10 yıl	34	40.61	5.02
10–15 yıl	21	38.33	6.96
16 yıl ve üstü	21	38.66	3.49

Tablo 28 incelendiğinde, 6–10 yıl arası görev yapan kadın polislerin, diğer gruplara göre iş memnuniyeti alt ölçeğinden aldıkları puanların daha yüksek olduğu görülmektedir. 6 -10 yıl çalışanların, teşkilat yapısını ve işleyişini öğrenmiş olmaları, yaptıkları görevlerde tecrübe kazanmış olmaları, henüz yorgunluk ve yılgınlığa

düşmemiş olmaları, teşkilatta gelecekle ilgili beklenti ve planlarının olması iş memnuniyetlerini artıran faktörler olarak sayılabilir.

TABLO:29 Kadın Polislerin Kıdemlerine Göre Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları

Teşkilatta çalışma süresi	n	x	ss
1 yıldan az	14	11.21	4.50
1-5 yıl	56	10.58	3.59
6 -10 yıl	34	12.08	2.93
10 -15 yıl	21	12.61	3.24
16 yıl ve üstü	21	12.28	2.41

Tablo 29 incelendiğinde, 1–5 yıl arası görev yapan kadın polislerin, diğer gruplara göre Kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. 1-5 yıl çalışanların, henüz mesleğe yeni başlamaları, yaşlarının çok genç olması, ev ve aile düzenini henüz kuramamış olmaları, genç bir kadın olarak mesleğe tam uyum sağlayamamaları, kendini kabul ettirememesi gibi sorunlarla karşılaşmaları, kadın olmaktan kaynaklanan sorunları artıran faktörler olarak sayılabilir.

TABLO:30 Kadın Polislerin Kıdemlerine Göre Ast Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları

Teşkilatta çalışma süresi	n	x	ss
1 yıldan az	14	21.14	6.39
1-5 yıl	56	21.75	5.52
6 -10 yıl	34	20.61	8.21
10 -15 yıl	21	20.90	6.83
16 yıl ve üstü	21	20.09	6.00

Tablo 30 incelendiğinde, 16 yıl ve üstü görev yapan kadın polislerin ast üst ilişkileri alt ölçeğinden aldıkları puanların diğer gruplara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu yaş grubu, meslekte kazandıkları tecrübelerine ve kıdemlerine

dayanarak daha rahat hareket etmek istemektedir. Mesleki konuları daha iyi bildiklerini, amirlerinin kendileri kadar tecrübe ve birikimlerinin olmadığını ve sağlıklı karar veremediklerini bu yüzden kendilerine daha çok değer verilmesi gerektiğini düşünmeleri ve bu yönde beklentiye girmeleri, ast üst ilişkilerinde sorun yaşamalarına ve kabulleneme durumuna yol açan etkenler arasında sayılabilir.

TABLO:31 Kadın Polislerin Kıdemlerine Göre Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

Teşkilatta çalışma süresi	n	x	ss
1 yıldan az	14	35.28	5.55
1-5 yıl	56	35.89	5.40
6 -10 yıl	34	36.00	5.90
10 -15 yıl	21	36.04	7.72
16 yıl ve üstü	21	34.23	7.07

Tablo 31 incelendiğinde, 16 yıl ve üstü görev yapan kadın polislerin, çalışma koşulları alt ölçeğinden aldıkları puanların diğer gruplara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunun meslekte kazandıkları tecrübelerine ve kıdemlerine dayanarak daha rahat hareket etmek istemeleri, yaşlarının daha fazla olması, diğer çalışma arkadaşlarına göre daha iyi koşullara sahip olmaları gerektiğini düşünmeleri ve meslek hayatlarının sonuna yaklaşıyor olmaları, bıkkınlık ve emekliliğe yaklaşmanın verdiği rahatlık, çalışma koşullarından kaynaklanan memnuniyetsizliklerini artıran faktörler olarak ifade edilebilir.

TABLO:32 Kadın Polislerin Kıdemlerine Göre Çevre ve Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

Teşkilatta çalışma süresi	n	x	ss
1 yıldan az	14	34.07	6.43
1-5 yıl	56	33.62	5.91
6 -10 yıl	34	34.85	5.66
10 -15 yıl	21	34.04	5.95
16 yıl ve üstü	21	33.28	8.58

Tablo 32 incelendiğinde, 16 yıl ve üstü görev yapan kadın polislerin, çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların diğer gruplara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunun mesleğin sonuna gelmiş olmalarından dolayı kendilerini kısıtlayan her türlü koşuldan rahatsızlık duyduğu, olgunluk yaşlarına ulaştıklarından hareketlilik ve sürekli değişiklikleri kaldıramamaları, sağlıklarının eskisi kadar göreve elverişli olmaması, çocuklarının büyümüş olması ve sorunlarının farklılaşması, genç memurlar tarafından saygı görme talebinin karşılık bulamaması gibi nedenlerin çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunlarını artırdığı düşünülebilir.

TABLO:33 Kadın Polislerin Görev Yerlerine Göre İş Memnuniyetinden Kaynaklanan Sorunları

Görev Yeri	n	x	ss
Karakol	18	38.94	6.53
Çevik kuvvet	46	39.26	3.98
Sivil birimler	9	40.77	4.94
Trafik birimleri	11	40.63	2.65
Büro hizmetleri	63	39.25	5.46

Tablo 33 incelendiğinde, sivil birimlerde görev yapan kadın polislerin, diğer gruplara göre iş memnuniyeti alt ölçeğinden aldıkları puanların daha yüksek olduğu görülmektedir. Sivil birimlerde çalışanlar, bilgi, beceri ve niteliklerine göre seçilerek

bu birimlere alınmakta ve göreceli olarak nitelik gerektiren görevler üstlenmektedirler. Tazminatları daha yüksek ve sıkça maddi ödüllendirilme imkanı bulunan bu birimlerde sivil kıyafet giyilerek çalışılması ve rahat hareket etme imkanı bulunması, ayrıca genelde her memurun buralarda çalışmak istemesi, çalışılan birimin cazibesini ve iş memnuniyetini artıran faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

TABLO:34 Kadın Polislerin Görev Yerlerine Göre Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları

Görev Yeri	n	x	ss
Karakol	18	11.88	3.61
Çevik kuvvet	46	10.41	3.33
Sivil birimler	9	13.33	1.93
Trafik birimleri	11	12.54	2.80
Büro hizmetleri	63	11.90	3.39

Tablo 34 incelendiğinde, çevik kuvvette görev yapan kadın polislerin, diğer gruplara göre Kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Çevik kuvvette, polis okullarından yeni mezun olan memurlar görevlendirildiğinden yaş ortalaması çok gençtir ve personelin çok büyük çoğunluğu erkek memurlardan oluşur. Kadın polislerde bu ortamda, toplumsal olaylara müdahale, belediyelerin yıkım faaliyetleri, spor müsabakaları, toplantı ve gösteri yürüyüşleri, mitingler, basın açıklamaları gibi stres düzeyi yüksek ve çoğu zaman fiziksel güç kullanımı gerektirebilecek görevlerde yer alırlar. Erkek işi olarak algılanan bu görevler, kadın polisleri fiziksel olarak yorduğu gibi psikolojik olarak da etkilemektedir. Çalışma koşullarının ağır olması ve duruma göre stres düzeyinin yükselmesi, sosyal hayatın ve aile hayatının olumsuz etkilenmesine de yol açmakta, toplumsal cinsiyet kapsamında kadından beklenen görevlerin yapılmasına da engel olmaktadır. Bütün bu nedenler, kadın olmaktan kaynaklanan sorunların artması sonucunu doğurmaktadır.

TABLO:35 Kadın Polislerin Görev Yerlerine Göre Ast Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları

Görev Yeri	n	x	ss
Karakol	18	24.77	7.18
Çevik kuvvet	46	21.06	5.59
Sivil birimler	9	20.77	5.51
Trafik birimleri	11	21.36	7.14
Büro hizmetlileri	63	20.04	6.29

Tablo 35 incelendiğinde, büro hizmetlerinde görev yapan kadın polislerin, diğer gruplara göre ast üst ilişkilerinde yaşadıkları sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Büro hizmetlerinde çalışanlar, kapalı bir alanda ve işyeri ortamında sürekli üstlerinin gözetimi altında çalışmakta ve her hareketleri kontrol altında tutulmaktadır. En küçük bir işlerini yapabilmeleri için kurum dışına çıkmaları ve bunun içinde amirlerinden izin almaları gerekmektedir. Bunun yanında vatandaşa yüz yüze hizmet veren bürolarda işi bırakıp izin alma imkânı da bulunmamaktadır. Sürekli aynı işi yapmak, aynı ortamda bulunmak, gözetim altında olmak ve bir kadın olarak, mesai arkadaşı, vatandaş, amir ve aile ilişkilerini sağlıklı olarak yürütmek sorumluluğunun ağırlığı, bazı durumlarda iş yerinde kısıtlayıcı unsur olarak görülen amirlerle ilişkilerin gerilmesine neden olabilmektedir.

TABLO:36 Kadın Polislerin Görev Yerlerine Göre Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

Görev Yeri	n	x	ss
Karakol	18	37.77	5.85
Çevik kuvvet	46	35.63	5.49
Sivil birimler	9	35.55	7.81
Trafik birimleri	11	38.81	4.51
Büro hizmetleri	63	35.20	6.29

Tablo 36 incelendiğinde, büro hizmetlerinde görev yapan kadın polislerin, diğer gruplara göre çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Büro memurları, sürekli aynı ortamda, amirlerinin denetimi altında, genellikle vatandaşlarla yüz yüze görev yapmaktadırlar. Gündüzleri yorucu bir mesainin ardından zaman zaman ek görevlere de gitmeleri, görevle ilgili sorumluluk üstlenmiş olmalarına rağmen gerekli yetkilerinin olmaması ve çalışmalarının karşılığında takdir edilmediklerini düşünmeleri, çalışma koşullarından kaynaklanan sorunları artıran faktörler olarak sayılabilir.

TABLO:37 Kadın Polislerin Görev Yerlerine Göre Çevre ve Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

Görev Yeri	n	x	ss
Karakol	18	35.55	5.33
Çevik kuvvet	46	33.17	6.00
Sivil birimler	9	30.77	5.19
Trafik birimleri	11	36.27	6.31
Büro hizmetleri	63	34.47	6.83

Tablo 37 incelendiğinde, sivil birimlerde görev yapan kadın polislerin, diğer gruplara göre çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Sivil birimlerde çalışanların, iş memnuniyetleri yüksek olmasına rağmen, görev yoğunluğunun ve çalışma saatlerinin düzensizliği ve uzunluğu, düzenli bir sosyal hayata sahip olmalarını engellemektedir. İşlerine çok bağlı olan bu grup aynı zamanda fedakârlıklar yapmak zorunda kalmaktadır. Yapılan işlerin özelliği, bazen 24 saat takip gerektirmekte bazen de iş hayatını sosyal hayata taşımakta ve bu iki yaşam alanını birleştirerek değişik sorunlara yol açabilmektedir. Bu durumda meslek dışı çevrelerle ilişki kurmak ve aile hayatını sağlıklı yürütmek zorlaşmaktadır. Hele kadın polislerin evli olması durumunda sorunlar daha da artıp içinden çıkılmaz hale gelebilmektedir. Bu ve benzer nedenlerden dolayı, uygulama sonuçlarında da görüleceği üzere kadın polisler, çok büyük oranda meslektaşlarıyla evlenmeyi tercih etmektedirler. Sivil

birimlerde çalışanlar bu nedenlerle çevre ve yaşam koşullarıyla ilgili sorunlar yaşayabilmektedirler.

TABLO:38 Kadın Polislerin Medeni Durumlarına Göre İş Memnuniyetinden Kaynaklanan Sorunları

Medeni Durum	n	x	ss
Evli	97	38.93	4.64
Nişanlı-sözlü	12	37.16	4.89
Bekâr	31	41.35	5.64
Ayrılmış	9	40.11	4.04

Tablo 38 incelendiğinde, bekar olan kadın polislerin, diğer gruplara göre iş memnuniyeti alt ölçeğinden aldıkları puanların daha yüksek olduğu görülmektedir. Bekar olarak görev yapanların, ev ve aile sorumluluk ve sorunlarının daha az olması, kendilerini daha çok işlerine verebilmeleri, genellikle yaşlarının daha genç olmasından dolayı geleceğe yönelik beklenti ve planlarının olması, mesleği öğrenme hevesi, üniforma ve silah taşıma heyecanı gibi etkenler, iş memnuniyetlerini artıran faktörler olarak sayılabilir

TABLO:39 Kadın Polislerin Medeni Durumlarına Göre Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları

Medeni Durum	n	x	ss
Evli	97	12.22	2.90
Nişanlı sözlü	12	10.83	4.26
Bekar	31	9.79	3.54
Ayrılmış	9	9.77	5.04

Tablo 39 incelendiğinde, eşinden ayrılmış olan kadın polislerin, diğer gruplara göre kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Bu grupta bulunan kadın polisler, diğer bütün kadınlarda olduğu gibi bölünmüş ailelerin sorunlarını yaşamaktadırlar. Özellikle evlilikleri bittiğinde geride kalan çocukların bakımını kimlerin üstleneceği, zaten ağır

koşullarda yürütülen çalışma hayatında baba desteği olmadan çocuk yetiştirmenin zorlukları veya çocuğundan ayrı bulunmanın sıkıntıları ciddi sorunlar karşımıza çıkmaktadır. Bunların yanında toplumun eşinden ayrılmış kadınlara bakışıyla ilgili sorunları kadın polislerde yaşamakta ve bu durum birbirini çok iyi takip eden polis teşkilatı içerisinde, birçok konuda rahat hareket etmelerini engellemektedir. İşyeri ortamı itibariyle kapalı bir çevre oluşturan teşkilat içerisinde eşinden ayrılmış bir kadın olarak bulunmak ve yaşamın zorluklarıyla tek başına mücadele etmek büyük sorumluluk gerektirmekte ve iş yaşamına da yansıyan sorunlara yol açabilmektedir.

TABLO:40 Kadın Polislerin Medeni Durumlarına Göre Ast Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları

Medeni Durum	n	x	ss
Evli	97	20.72	6.74
Nişanlı sözlü	12	22.08	4.85
Bekar	31	22.16	5.30
Ayrılmış	9	21.22	9.27

Tablo 40 incelendiğinde, nişanlı ya da sözlü olan kadın polislerin, diğer gruplara göre ast üst ilişkilerinde yaşadıkları sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Nişanlı ya da sözlü olan kadın polisler, genellikle genç ve tecrübesiz polislerdir. Mesleki işleyiş ve hiyerarşi konusunda deneyimsizliklerde kaynaklanan bir takım sıkıntılar yaşayabilirler. Bunun yanında duygusal olarak bir karar verme, evlilik hayatına geçiş süreciyle birlikte maddi ve manevi bir takım sıkıntılar yaşadıklarından hassas bir durumda bulunmaktadırlar. Bundan dolayı bir esneklik, anlayış beklentisi ile birlikte özel yaşamdaki sorunların iş yaşamına yansması sonucu görevlerine tam olarak adapte olamamaları, olaylara tek taraflı bakmaları gibi sorunlar, üstleri ve amirleri ile sorun yaşamalarına sebep olabileceği değerlendirilmektedir.

TABLO:41 Kadın Polislerin Medeni Durumlarına Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

Medeni Durum	n	x	ss
Evli	97	34.79	5.39
Nişanlı sözlü	12	38.33	7.10
Bekar	31	37.06	6.25
Ayrılmış	9	35.55	9.42

Tablo 41 incelendiğinde, evli olarak görev yapan kadın polislerin, diğer gruplara göre çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Evli olarak görev yapan kadın polisler, ikinci bir mesai yükünü de üstlenmiş olduklarından görev yoğunluğu, çalışma saatlerinin uzunluğu ve düzensizliği, iş stresinin ev yaşamını etkilemesi gibi nedenlerden dolayı zor durumda kalabilmektedirler. Ev işleri, çocuk, yaşlı ve hastaların bakımı ve çocukların eğitimi gibi toplumsal cinsiyet algısının kadına yüklediği işleri, polislik mesleğinin çalışma koşulları altında gerçekleştirebilmek için evli olan kadın polislerin diğerlerine göre daha fazla gayret göstermesi gerekmektedir. Bu durumun da, evli kadınların çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlarını artırdığı ifade edilebilir.

TABLO:42 Kadın Polislerin Medeni Durumlarına Çevre ve Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

Medeni Durum	n	x	ss
Evli	97	34.57	5.54
Nişanlı sözlü	12	34.66	7.81
Bekar	31	31.25	5.95
Ayrılmış	9	33.55	11.02

Tablo 42 incelendiğinde, bekâr olarak görev yapan kadın polislerin, diğer gruplara göre çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Bekâr görev yapan kadın polislerin, henüz mesleğe yeni başlamaları, ev ve aile düzenini kuramamaları, görev

ortamına tam olarak adapte olamamaları, bekâr bir kadın olarak toplum ve teşkilat gözünde sürekli takip edilmeleri ve rahat hareket edememeleri, mesleki koşullardan dolayı istedikleri şekilde bir sosyal hayat yaşayamamaları, genellikle ailelerinden uzak olmalarından dolayı barınma, yeme içme gibi temel ihtiyaçlarının karşılanması konusunda bile sıkıntı yaşamaları, bekâr evlerinde arkadaşlarıyla ya da yalnız yaşarken toplum ve teşkilat baskısı gibi sorunlarla karşılaşmaları, çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunlar olarak sayılabilir.

TABLO:43 Kadın Polislerin Çocuk Sayılarına Göre İş Memnuniyetinden Kaynaklanan Sorunları

Çocuk sayısı	n	x	ss
Yok	34	39.44	3.58
1 tane	44	39.06	4.67
2-3 tane	32	38.90	5.30

Tablo 43 incelendiğinde, çocuğu olmayan kadın polislerin, diğer gruplara göre iş memnuniyeti alt ölçeğinden aldıkları puanların daha yüksek olduğu görülmektedir. Bekâr veya çocuğu olmayan kadın polislerin, ev ve aile düzeninde sorumluluklarının göreceli olarak daha az olması ve görevlerine daha kolay adapte olmaları ve birinci önceliklerinin hassas bakım isteyen çocuklar yerine iş yaşama olması, başarılı olabilmek, kendilerini kabul ettirebilmek için çalışma istekleri, çocuk bakımı sorunu yaşamaları, iş memnuniyetini etkileyen faktörler olarak sayılabilir.

TABLO:44 Kadın Polislerin Çocuk Sayılarına Göre Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları

Çocuk sayısı	n	x	ss
Yok	34	13.85	3.46
1 tane	44	12.68	2.68
2-3 tane	32	10.93	2.28

Tablo 44 incelendiğinde, 2-3 çocuklu görev yapan kadın polislerin, diğer gruplara göre Kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları

puanların daha düşük olduğu görülmektedir. 2–3 çocuklu görev yapan kadın polislerin ev ve aile sorumlulukları diğerlerine göre daha fazladır. Çocuk sayısı arttıkça bakım sorumluluğu da artmakta ve evdeki birey sayısının artışına bağlı olarak ev işleri de zorlaşmakta ve çeşitlenmektedir. Kadın polislik, annelik, eş olmak ve diğer sosyal rolleri bir arada yürütmek özellikle çocuk sayısı arttıkça zorlaşmakta ve kadın olmaktan kaynaklanan sorunları artırmaktadır.

TABLO:45 Kadın Polislerin Çocuk Sayılarına Göre Ast Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları

Çocuk sayısı	n	x	ss
Yok	34	22.11	5.56
1 tane	44	20.79	6.91
2-3 tane	32	20.09	7.28

Tablo 45 incelendiğinde, 2–3 çocuklu görev yapan kadın polislerin, diğer gruplara göre ast üst ilişkilerinde yaşadıkları sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. 2–3 çocuklu görev yapan kadın polislerin, ev ve aile düzeni ile ilgili sorumluluklarının daha ağır olmasından dolayı birinci öncelikleri işleri değil aile yaşamlarıdır. Aile yaşamlarındaki zorluklar iş yerinde verimli olamamalarına, verilen görev ve emirleri tam yerine getirememelerine neden olabilmekte, çocuklarının değişik ihtiyaçları, sağlık veya benzer nedenlerle sürekli izin talebinde bulunmaları gibi durumlar, üst ve amirleriyle olan ilişkilerinde sorun yaşamalarının nedenleri olarak karşımıza çıkabilmektedir.

TABLO:46 Kadın Polislerin Çocuk Sayılarına Göre Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

Çocuk sayısı	n	x	Ss
Yok	34	34.55	5.26
1 tane	44	36.20	6.04
2–3 tane	32	35.40	6.10

Tablo 46 incelendiğinde, çocuğu olmayan kadın polislerin, diğer gruplara göre çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Çocuğu olmayan kadın polislerin, görevlerine daha bağlı olmaları, başarılı olma istekleri onları daha çok çalışmaya itmekte, üzerlerine daha çok yük almaları sonucunu doğurmaktadır. Bunun yanında çocuklu annelerin, doğum izni, süt izni, sağlık sorunları ve benzer nedenlerle çalışma şartlarını esnetmeleri ve daha fazla anlayış görmeleri çocuğu olmayan ve daha özveriyle çalışan kadın polislerin çalışma koşullarını ağırlaştırabilmektedir. Ancak çoğu zaman çalışma koşullarının ağırlaşması, istedikleri birimlerde çalışan kadın polisler için büyük bir sorun teşkil etmemekte, talep etmeleri halinde görev yerleri değişebilecekken devam etmeyi tercih ettikleri gözlenebilmektedir. Ancak çocuğu olan ve aile sorumlulukları yüklenmiş kadın polisler ise mesaisi daha düzenli ve şartları çok ağır olmayan birimleri tercih etmekte buralarda da iş memnuniyeti düzeyi tatmin edici bulunmamakla birlikte çalışmaya istekli devam edilmektedir. Bu durum bir tezatlık ortaya koyuyor gibi görünse de genellikle evli ve çocuklu kadın polisler kadın olmanın sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilecekleri birimleri tercih etmektedirler.

TABLO:47 Kadın Polislerin Çocuk Sayılarına Göre Çevre ve Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

Çocuk sayısı	n	x	ss
Yok	34	33.79	5.23
1 tane	44	34.54	5.52
2-3 tane	32	35.84	6.10

Tablo 47 incelendiğinde, çocuğu olmayan kadın polislerin, diğer gruplara göre çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Çocuğu olmayan kadın polisler, daha genç yaşlarda ve göreceli olarak daha deneyimsiz olduklarından ve sosyal hayatları tam olarak düzene girmediğinden dolayı sorunlar yaşayabilirler. Kendilerini özgür hissettikleri halde bir takım sosyal değerlerin engelleriyle karşılaştıklarında hayal

kırıklığına uğrayabilmekte, mesleğin zorluklarıyla hayatın zorlukları arasında kalıp çevre ve yaşam koşullarıyla ilgili sorun yaşayabilmektedirler.

TABLO:48 Kadın Polislerin Eş Mesleklerine Göre İş Memnuniyetinden Kaynaklanan Sorunları

Eşin mesleği	n	x	ss
Polis	90	38.75	4.57
Asker	8	39.00	3.25
Devlet memuru	8	40.62	5.68
Serbest meslek	7	40.57	2.93

Tablo 48 incelendiğinde, eşi devlet memuru olan grubun iş memnuniyeti alt ölçeğinden aldıkları puanların daha yüksek olduğu görülmektedir. Devlet memuru olan eşler, kadın polislerin meslekleriyle ilgili teknik ayrıntıları bilmediklerinden konunun dışında kalmayı tercih ederler ve genelde saygı duyarlar. Ayrıca devlet memurları mesai saatleri düzenli olduğundan, eşlerine ev işleri ve çocuk bakımı konularında yardımcı olma imkânına sahiptirler. Ev işleriyle mesleki işlerin bu şekilde ayrı tutulması ve diğer etkenler iş memnuniyetini etkileyen faktörler olarak sayılabilir.

TABLO:49 Kadın Polislerin Eş Mesleklerine Göre Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları

Esin mesleği	n	x	ss
Polis	90	12.47	2.94
Asker	8	10.75	2.37
Devlet memuru	8	10.76	4.65
Serbest meslek	7	12.57	1.98

Tablo 49 incelendiğinde, eşi asker olan grubun kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Askeri personel, mesai saatleri düzenli olmadığından ve sıkıntılı bir görev ortamından dolayı oluşan stresini ev ortamına da taşıyabilmektedir. Ayrıca, asker olan eşin polis

teşkilatının yapısını ve işleyişini tam olarak bilememesi ve her iki kurumun hiyerarşik yapısından kaynaklanan bir takım anlaşmazlıklar da sorunlara yol açabilmektedir. Bu durumda kendisi gibi stresli bir görev yapan kadın polis eşine karşı gerekli anlayış ve yardımlaşmayı gösteremeyeceğinden, askeri personelle evli kadın polislerin, kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarının diğerlerine göre daha fazla ortaya çıktığı söylenebilir.

TABLO:50 Kadın Polislerin Eş Mesleklerine Göre Ast Üst İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunları

Eşin mesleği	n	x	ss
Polis	90	20.86	6.82
Asker	8	23.37	5.68
Devlet memuru	8	21.62	8.08
Serbest meslek	7	18.14	5.36

Tablo 50 incelendiğinde, eşi serbest meslek sahibi olan grubun, ast üst ilişkilerinden kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Eşi serbest meslek sahibi olan kadın polisler, iş dışında daha özgür bir ortamda yaşamakta ve değişik kesimlerden insanlarla ilişki içerisinde bulunmaktadır. Bundan dolayı eşleri memur, polis ya da asker olan kadın polislere göre daha farklı bir konumda bulunmaktadır. Diğerleri yaşamlarının her anında resmi bir havayı soludukları halde, eşleri serbest meslek sahibi olan kadınların hayatları genellikle daha rahat geçmektedir. İş ve özel yaşamları arasında ikilem yaşayan bu grup, sayılan nedenlerden dolayı ast üst ilişkilerinde sorun yaşayabilmektedir.

TABLO:51 Kadın Polislerin Eş Mesleklerine Göre Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

Eşin mesleği	n	x	ss
Polis	90	35.30	6.02
Asker	8	37.12	4.79
Devlet memuru	8	34.00	4.44
Serbest meslek	7	34.57	4.61

Tablo 51 incelendiğinde, eşi devlet memuru olan grubun, çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Eşi devlet memuru olan kadın polislerin izin ve istirahat zamanları ile çalışma saatleri, çoğu zaman diğer devlet kurumlarından farklılık gösterir. Bu durumda eşlerin birlikte geçirecekleri saatler azalır ve kadının ev işleri ve çocuk bakımı gibi geleneksel görevlerinde aksama yaşanabilir. Ayrıca polislerin genellikle kendi yörelerinde çalışamamaları, mecburi ikinci bölge hizmeti, düzensiz çalışma saatleri, ek görevler gibi diğer devlet memurlarından ayrıldıkları noktalar, devlet memuru olan eşlerle ilişkileri olumsuz etkileyebilmekte ve çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

TABLO:52 Kadın Polislerin Eş Mesleklerine Göre Çevre ve Yaşam Koşullarından Kaynaklanan Sorunları

Eşin mesleği	n	x	ss
Polis	90	34.50	6.02
Asker	8	34.75	3.19
Devlet memuru	8	36.62	4.13
Serbest meslek	7	35.71	5.02

Tablo 52 incelendiğinde, eşi polis olan grubun, çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunlar alt ölçeğinden aldıkları puanların daha düşük olduğu görülmektedir. Eşi polis olan grup, teşkilatın ağır çalışma koşullarından dolayı ancak her ikisinin de istirahatlı oldukları zamanlarda birlikte bulunmakta, çoğu zaman ise yalnız kalabilmektedirler. Hatta çocuk bakımını sağlayabilmek için birinin çalıştığı saatlerde diğerinin istirahatlı olması gerekmektedir. Bu durumda sosyal hayat zorlaşmakta mesleğin sıkıntıları ikiye katlanmaktadır. Eşlerden birinin amir sınıfından bir personel olması ise durumu daha da karışık hale getirmekte, amir ve memur sınıfları arasındaki sosyal farktan dolayı aile kendi yerini tayin etmekte zorlanmaktadır. Yönetici durumdaki bir polisin eşinin polis memuru olması durumunda, polis memuru sosyal ortamlarda diğer yöneticilerle birlikte olurken

işyeri ortamında polis memuru olarak aynı yöneticiler karşısında çelişkili bir durum yaşamaktadır. Bütün bu sorunlar, kadın polislerin çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunlarının sebepleri arasında sayılabilir.

SONUÇ

Yaptığım bilimsel araştırmalarda, Türk Polis Teşkilatı alışanlarının, gelişmiş ülkeler polis teşkilatları çalışanlarıyla karşılaştırıldığında çalışma saatlerinin daha fazla olduğunu, ücretlerinin daha düşük olduğunu, fazla çalışma karşılığı yapılan ödemelerin daha düşük olduğunu tespit ettim. Bunun yanında, eğitim düzeylerinin birbirine yakın olduğunu, sosyal yaşamda sahip olunan statü açısından daha alt bir durumda bulduklarını, görevle ilgili çekincelerinin daha st düzeyde olduğunu, amirleriyle aralarında daha fazla sorun yaşadıklarını gördüm.

Bu arada 2005-2008 yılları arasında üç yıl süreyle Almanya Essen Başkonsolosluğu Güvenlik Ataşeliği görevini yürütürken Alman ve diğer Avrupa polislerini gözleme şansı yakaladım. Avrupa'da yaşayan insanların kurallara uyma konusundaki hassasiyetleri, özellikle trafik kurallarına uyma konusundaki dikkat ve zenlerini hayranlıkla izledim. Polisle karşı karşıya kalındığında hiç kimsenin polisi aşağıladığını, tehdit ettiğini veya kötü muamelede bulunduğunu görmedim. Aksine yapılan görevin ciddiyet ve karşılıklı anlayış içerisinde yürütüldüğüne şahit oldum.

Polislerin mesai saatlerinin çok keskin bir şekilde uygulandığını, istirahata ayrılan polisin silahıyla birlikte üniformasını da orada bırakarak ayrıldığını, görev planlamasının yıllık olarak yapıldığını ve personelin kişisel planlarını ona göre yaptıklarını öğrendim.

Polis binalarının kapıları önünde nöbet tutan polis hiç görmedim. Kurşun geçirmez camlardan yapılmış kapılar arkasında güvenlik kontrolü yapıldıktan sonra insanların binaya alındıklarını, dışarının da kameralarla izlendiğini dolayısıyla, vre nbetisinin iklim koşullarından etkilenmeden, yorulmadan ve daha da önemlisi hayatını riske atmadan nöbet tuttuğunu gördüm.

Spor müsabakaları ve diğer her türlü organizasyon için polis görevlendirilmesi talep edildiğinde bu hizmetin karşılığı olarak, görevlendirilen personel başına fatura çıkarıldığını gördüm.

Bütün bunlar ve benzer sorunların bir şekilde çözüldüğünü, ancak bu duruma gelebilmek için toplumun her kesiminin eşit oranda gelişiminin sağlanmasının, eğitime verilen önemin artırılarak vatandaşlık bilincinin geliştirilmesi gerektiği sonucuna vardım.

Türk Polis Teşkilatının kadın polisleri, teşkilat içerisinde genel anlamda erkeklere göre dış etkenlere ve mesleğin zorluklarına karşı korunmaktadırlar. Kanaatimce, yaşanan sorunların büyük bölümü polis olmaktan değil, çalışan kadın olmaktan kaynaklanmaktadır. Toplumsal cinsiyet algılamasının kadınlara yüklediği rollerin yerine getirilmesini sadece kadınlardan bekleyen anlayış, özellikle çalışan kadınlar için artık sona ermek zorundadır. Nitekim kadın polislerle ilgili olarak bu sorunun çözüm yolunda olduğu ve istisnai durumlar olmakla birlikte sorumlulukların paylaşılması anlayışının gelişmekte olduğunu ifade etmek mümkündür.

Bununla birlikte, Türk Polis Teşkilatında çalışan kadın polislerin, çalıştıkları birimlerde yaşadıkları sorunlar ve çözüm önerilerini, maddeler halinde aşağıda ifade etmeye çalıştım.

1) Kadın Polislerin Teşkilata Alımında ve Yükselmelerindeki Sayı Sınırlaması Yeniden Değerlendirilmelidir.

Halen kadınların teşkilata alınmasında ve Komiser Yardımcılığı sınavlarında sayı sınırlaması uygulanmaktadır. Teşkilatın ihtiyaçları da göz önünde bulundurularak bu sınırlama yeniden gözden geçirilmelidir.

2) Kadın Polislerin Üst Düzey Yönetim Kademelerine Gelmelerinin Önündeki Engeller Araştırılarak Ortadan Kaldırılmaya Çalışılmalıdır.

Cam tavan sendromunun teşkilatta yaşanmaması için liyakat esasına göre üst düzey kadın yöneticilerinde önü açılarak üst kademelere gelmeleri sağlanmalı ve arkadan gelen kadın polisler motive edilmelidir. Bu şekilde kadın polislerinde

kendilerini en iyi şekilde yetiştirmelerine destek olunmalıdır. Ayrıca yut dışı yüksek lisans, doktora ve mesleki diğer eğitimlere kadın polislerinde katılımı özendirilmeli ve sağlanmalıdır.

3) Yapılan İşe Uygun Ücretlendirme Sistemi Kurulmalıdır

Verimliliğin artırılabilmesi için, “Eşit işe eşit ücret politikası”nın uygulanması gerekmektedir. Emniyet Teşkilatı ile bu ilkeye uygun olarak eşleştirilecek kurum Jandarma Genel Komutanlığı’dır. Ücretlerin de rütbe esasına göre bu kurum personeli ile eşleştirilmesi gerekmektedir.

Ağır çalışma koşullarına rağmen, ücretler yetersizdir. Bu durum personelin uygunsuz davranışlara sapmasına neden olmakta, motivasyon eksikliğine yol açmakta, halkla ilişkilerde istenmeyen davranışlara meydan vermektedir.

Bu olumsuzlukların ortadan kaldırılabilmesi için, yapılan işin özelliği, riskleri ve çalışma süreleri de göz önünde bulundurularak yeni bir ücret politikası belirlenmelidir.

Bu husus, hem iş verimliliğini, hem sosyal hayatı, hem aile hayatını yakından ilgilendirmekte ve etkilemektedir.

4) Fazla Mesai Ücretinin Hesaplanmasındaki Ölçütler Değiştirilmelidir.

Polis maaşlarının standart kalemlerinden olan fazla mesai ücreti kaldırılmalı ve yerine, yapılan fazla mesai kadar, diğer kamu kurumlarındaki çalışanlara verilen kadar fazla mesai ücreti ödenmelidir. Fazla mesai ücreti, günün şartlarına göre artırılmalı ve hesaplamada, hafta içi, gece-gündüz, bayram, hafta sonu gibi kıstaslar da göz önünde bulundurulmalıdır.

Özel bir kişi, kurum veya kuruluşlarla ilgili yapılan, özel görevlendirmelerde mutlaka bedelinin ilgili kişi ve kuruluştan sağlanması usul haline getirilmelidir.

Ayrıca büyük şehirlerde görev yapan polisler için destek amaçlı ek tazminat ödenmelidir.

5). Lojman Sayıları Artırılmalı ve Yararlanma Şartları Objektif Olmalıdır

Özellikle büyük şehirlerde çok yetersiz olan lojmanların sayıları artırılmalı, kira yardımları, mevcut kiralık evlerin kira bedelleri göz önünde tutularak yeniden düzenlenmelidir.

Lojman Yönetmeliği incelenerek günün koşullarına göre yeniden düzenlenmeli, lojman dağıtımında öncelik ve ayrıcalıklar kaldırılarak, bütün personele eşit şekilde davranılmalıdır.

Bu yolla kadın polislerle birlikte bütün polisler, gecekondularda ve suçluların barındığı yerlerde ikamet etmekten kurtarılmalı ve daha nezih alanlarda ikametleri sağlanmalıdır.

Polis Lojman binalarının dış ve iç görünüşleri güzelleştirilmeli, etrafı ağaçlandırılıp çimlendirilmeli, market, berber, kuaför, ayakkabıcı gibi hizmetleri yürütecek yerler açılmalı, kütüphane, spor tesisleri, kafeterya gibi gençlere hizmet verecek sosyal birimlerde bulundurulmalıdır.

Bu sayede kadın polislerin yaşadıkları çevre ve yaşam koşullarından kaynaklanan sorunların çözümü adına bir adım atılmış olacaktır.

6) Kreş Sayısı Artırılmalı Ve Çalışma Saatleri Değiştirilmelidir

Eşlerden birinin çalışma saatleri uygun olsa bile genellikle dış görevler Cumartesi ve Pazar günlerine denk geldiğinden, hafta sonları çocukların bırakılabileceği yer sıkıntısı yaşanmaktadır. Her İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde bir kreş yapılmalı, kreşin çalışma saatleri, cumartesi ve Pazar günleri de dahil olmak

üzere personelin çalışma saatlerine göre ayarlanmalıdır. Ayrıca, sosyal etkinliklere katılmak isteyen personelin çocukları da bu kreşlerde bakılmalıdır.

7) Personelin Yıllık İzinlerini İstedığı Zaman Tam Olarak Kullanabilmesi Sağlanmalıdır

Kadın polisler, iş yoğunluğundan dolayı yıllık izinlerini istedikleri zaman tam olarak kullanamayabilmektedirler. Bu durum ailevi sıkıntılara, yapılan planların sonuçsuz kalmasına neden olmaktadır. Bu çerçevede, yıllık izinler tüm koşullar göz önünde bulundurularak önceden planlanmalı ve mümkün oldukça istenilen zaman diliminde tam olarak kullanılmalıdır.

8) Emniyet Teşkilatı Personeli, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Kapsamından Çıkartılmalıdır.

Türk Polis Teşkilatının çağdaş bir yapıya ve işleyişe kavuşturulması için; öncelikle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında çıkarılarak, ayrı bir personel yasası çıkarılmalıdır. Personel yasasının hazırlanmasında, Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Yasası örnek alınarak, terfi ve atama sistemi, özlük hakları ve çalışma biçimleri günün koşullarına göre değiştirilmeli ve daha objektif unsurlara yer verilmelidir.

9) Personeli Motive Edecek Etkinliklere Önem Verilmelidir.

Kadın polisler, ev, aile, çocuk ve iş yükü arasında yorucu bir tempoda görev yapmaktadırlar. Bundan dolayı, motivasyonlarının sürekli üst seviyede tutulması önem taşımaktadır. Aksi halde, hizmetlerin verimli kılınması mümkün değildir. Motivasyonun sağlanabilmesi için de, sosyal etkinliklere önem verilmeli, üst ve amirler tarafından problem çözümünde özellikle kadın polislere yardımcı olunmalıdır.

Yapılan başarılı görevlerden dolayı takdir etmek, ödüllendirmek, sevinçlerini paylaşmak, yapılacak görevle ilgili görüşlerini paylaşmak, bilgi vermek, bilgi almak, yönetime katılım anlayışını geliştirmek, imkanlar dahilinde özel günlerini takip ederek kutlamak, gibi amir davranışları, motivasyon ve verimlilik konularında önemli ölçüde başarı sağlayacaktır.

10) Personelin Sosyalleştirilmesi Sağlanmalıdır.

Kadın polislerin, işyerleri ile evleri arasında geçen hayatları, daha sosyal ortamlara yönlendirilmelidir. Teşkilatça sağlanacak imkânlar çerçevesinde, tiyatro, sinema, konser gibi etkinliklere katılım sağlanmalı, bu yönde kabiliyeti olanlara kurulacak küçük gruplarla, kendilerini ispatlama imkânı tanınmalıdır. Ayrıca, güzel sanatları sevdirecek (Müzik, resim, çiçek yapımı ve bakımı vb.) etkinliklere ağırlık verilmeli, bu konularda kurslar düzenlenmelidir.

11) Polis Emeklilerinin Durumu Düzeltilmeli Ve Onlara Sahip Çıkılmalıdır

Polis bu derece ağır hizmet yılları içerisinde emeklilik hakkını kazandıktan sonra, yaşam için kendisine yeterli olmayan emekli aylığıyla zorlanarak geçinmektedir. Yıllarca verilen emeğin karşılığı, emeklilikte mutlaka alınmalıdır. Emniyet mensuplarımız emekliye ayrıldıktan sonra onlardan tamamen kopmamalı, onları yalnız bırakmamalı, buldukları yerin İl Emniyet Müdürlüklerince takip edilmeli, onlarla ilgili bilgi notu tutulmalı, başlarına gelebilecek her türlü olaylarda onlara sahip çıkılmalı ve ilişkilerin geliştirilmesine özen gösterilmelidir. Ayrıca aktif maaşa göre çok azalan emekli maaşları ve ikramiyelerle ilgili yeni bir düzenleme yapılmalıdır.

12) İş Riski, Ek Gösterge Ve Makam Tazminatı Emekliliğe De Yansıtılmalıdır

Polisin ekonomik durumunun en kısa sürede düzeltilmesi hizmet verimliliği açısından büyük önem taşımaktadır. İş riski, ek gösterge ve makam tazminatının verilmesi ve emekliliğe de yansması uygun olacaktır.

13) Amirler Kadın Polisler Bazı Konularda Anlayışlı Yaklaşmalıdır

Zor şartlarda ve az ücret ile çalışan ve aile sorumluluklarıyla iş hayatını birlikte yürütmeye çalışan kadın polisler karşı yöneticiler daha anlayışlı yaklaşmalıdırlar. Teşkilat içi ilişkilerin iyileştirilmesi, verilen hizmetin kalite ve verimliliğini artıracaktır. Her amir, mahiyetindeki personeli bütün yönleri ile tanımalı ve ona göre görev vermelidir.

14) Kadın Polislerin Sorunlarıyla İlgili Bir Birim Kurulmalıdır

Kadın Polislerin iş veya özel hayatlarıyla ilgili yaşadıkları sorunların çözümleri ve şartlarının daha iyileştirilebilmesi ve buna bağlı olarak verimliliğin artırılabilmesi için her İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde bir birim görevlendirilmelidir.

15) Teşkilat Birimleri Arasında Ayrım Yapılmaması.

Teşkilatla ilgili özlük haklarını ilgilendiren bir takım haklar, belirli hizmet sınıflarıyla sınırlı kalmadan ve teşkilatın genelini kapsayacak şekilde verilmelidir. Bu bağlamda, Teşkilat bir bütün olarak kabul edilmeli ve bu esaslar doğrultusunda gerek eğitim gerek istihdam ve diğer konularda da yeni düzenlemeler yapılmalıdır.

16) Sosyal Tesislerin Sayısı Artırılmalıdır

Halen belli illerde ve belli sayıda hizmet veren Polis Moral Eğitim Merkezi, Polis Evi ve Dinlenme Tesislerinin sayıları artırılarak, personelin ihtiyaçlarını karşılayacak seviyeye getirilmelidir. Özellikle tatil için deniz kenarları, kaplıca, kayak merkezleri gibi bölgelerde bulunan tesislerin kullanılmasında da eşitlik ilkesine uyulmalı, görev stresinden kurtulma yolu olarak özendirilmelidir.

KAYNAKLAR

AKDENİZ Mehmet, İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitiminde Polis, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 2000

Akşam gazetesi 11.12.2008 tarihli nüshası

ALDERSON John, İnsan Hakları ve Polis, (Çev: İhsan KUNTBAY), TODAİE Yayınları. Ankara, 1984

ALTAN, Ö.Zühtü., “Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması”, Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları, Eskişehir, 1998

ALTUNYAY, Ali, “Emniyet Teşkilatı Personelinin Özlük Haklarında Sorunları”, Çağın Polisi Dergisi, Sayı:8, EGM Basımevi, Ankara, 2000, s.16-19

ALYOT, Halim, Türkiye’de Zabıta Tarihi Gelişim ve Bugünkü Durum, Kozan Ofset, Ankara, 2008

ANDRADE, John, World Police and Paramilitary Forces, (Çev. Fethullah ERASLAN), Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi, Ankara, 2005

ARICAN, Faik, “Polisin Silah Kullanma Yetkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İzmir, 1997

AYDIN, A. Hamdi, Polis Meslek Hukuku, Doğu Matbaacılık, Ankara, 1996

AYDIN, A. Hamdi, “155. Yıldönümünde Polisin Toplumdaki Yeri, Rolü ve Önemi”, Polis Dergisi, Yıl:6, Sayı:22, 2000, s.35-36

AYDIN, A. Hamdi, Polis Meslek Hukuku, Doğu Matbaacılık, Ankara, 1996

AYDIN, A.Hamdi., “Polisin Güncel Sorunları”, Polis Bilimleri Dergisi, Cilt 5, Sayı 3-4 Ankara-2003,s.4-6

AYDIN, H.Ahmet., “Avrupa Birliği Sürecinde Türk Polisi”, Polis Dergisi,Sayı 9.,1997, s.23-25

AYTAÇ, Serpil ve diğerleri,Gelişmekte Olan Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu:Bursa Örneği,Tisk Yayınları,2002

AYTAÇ Önder, “Medyanın Gözüyle Çeteler ve Susurluk”, Ankara, 1997, Em Ofset

BALTAŞ, Acar,BALTAŞ, Zuhul,Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitapevi, İstanbul,1993

BARUTÇUGİL,İsmet, İş Hayatında Kadın Yönetici, Kariyer Yayıncılık,İstanbul,2002

BAŞARGAN,Nükhet HOTAR.,“Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Problemi ve Türkiye”,TİSK İşveren Dergisi,Cilt 37,Sayı 10, İstanbul, Temmuz 2000,s.9-12

BAYLEY,David H.,Police For The Future(Çev.Fethullah ERASLAN)Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi,Ankara,2006

Belçika Polisi Türkiye İrtibat Görevlisi Charles DE WİNTER ile 06.04.2006 tarihinde yapılan görüşme notu.

BORA,Aksu,Sivil Toplum Kuruluşları İçin Toplumsal Cinsiyet Rehberi,Odak Ofset,Ankara, 2008

CAN,Feyami, “Emniyet Teşkilatında Norm Kadro Çalışmaları”Polis Dergisi, Sayı 35, EGM Basımevi,Ankara,2003,s.18-21

CERRAH, İbrahim., “Halkla İlişkiler Yönetimi ve Oryantasyon Eğitimi” Bölgesel Seminer Notları, Ankara-2000,, Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi,s.132-145

ÇALI, Hasan Hüseyin, SAYAR, Fatma, “Gerçek Polislik;Suçu Önleme mi, Yoksa Suçu Aydınlatmak mı?”,Polis Dergisi, Sayı 36, Ankara, 2003,s.51-53

ÇALI, Hasan Hüseyin, “Silah Kullanma Yetkisi”, Çağın Polisi Dergisi,Sayı 18,2003,s.58-60

ÇALIK,Serpil,Tekstil İşkolunda Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma:Şanlıurfa Örneği, Dokuz Eylül Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir,2002

“Çalışan Kadınlar”,Dünya Çalışma Raporu 2,DPT Matbaası,Ankara,1991

ÇEVİK, Hasan Hüseyin;Karşılaştırmalı Polis Yönetimi, EGM Basımevi, Ankara,2008

ÇUFALI,Mustafa,”Cumhuriyet Döneminde Emniyet Teşkilatının Gelişimi”,Çağın Polisi Dergisi,Yıl:6,Sayı:72,Ankara,2007,s.14-17

DEMİRBAŞ, Timur, Kriminoloji, Seçkin Yayınları, Ankara,2001

DEMİRBILEK,Sevda,“Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”,Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi,Cilt:44,Sayı:511,s.12-27

DERDİMAN,R.Cengiz, “Kamu Yönetiminde Polis Eylem Ve İşlemleri” Türk İdare Dergisi, Sayı 417,Aralık,1997,s.223-226

DOĞRAMACI,Emel,Türk Kadınına Siyasi Hakların Tanınmasının 50. Yılı Uluslararası Konferansı, Ankara, 1984

DURMUŞ Alper, KUYAKSİL, Ali, Yayınlanmamış Yurtdışı Görev Dönüş Raporu, Emniyet Genel Müdürlüğü, Ankara, 2003

DURNA, Ufuk, “Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, Manisa, 2004, s.191-206

ECEVİT, Yıldız, “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, Numune Matbaası, İstanbul, 1999, s.267-284

ELGÜN, Aslı, Toplumsal Cinsiyetin Oluşturulmasında Antik Yunan Mitolojisindeki Erkek Arketiplerin Kullanımı: Erkek Magazin Dergilerine Yönelik Bir İnceleme, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2003

ERDOĞAN, Ramazan, KINACI, Selim, Almanya’nın Baden-Württemberg Eyaleti Villingen-Schwenningen Şehri Polis Okulu Görev Dönüş Raporu, EGM Dış ilişkiler Daire Başkanlığı, Ankara, 2002

ERKUL, Hüseyin, KARAKILÇIK, Yusuf, “Polislik Mesleği Ve Polis Eğitimi”, Türkiye Polis Dergisi, Sayı:30, Mayıs, 2002, s.57-62

EROĞLU, Kafiye, “Kadın Kuruluşları İçinde Üniversite Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezlerinin Yeri ve Önemi”, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, Cilt:8, Sayı:2, 2004, s.23-31

FETTAHLIOĞLU, Tamara, “Örgütlerde Yabancılaşma Yönetimi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2006

FINDIKLI, Remzi, “Polislik Mesleğinin Özellikleri ve Mesleki Kimlik Olgusu”, Polis Bilimleri Dergisi, Cilt:2, Sayı:5-6, Ankara-1999/2000, s.2-16

FINDIKLI, Remzi., “Güvenlik Hizmetlerinin Etkinliği Açısından Polis-Halk İlişkilerinin Anlam ve Önemi”, Polis Halk İşbirliği Sempozyumu, Ankara-1995, Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi,s.273-285

FİDAN,Nurettin, Eğitim Bilimine Giriş, Repa Eğitim Yayınları, Ankara,1996

GELERİ, Aytekin_Önleyici Polis Hizmetleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara-2003

GLEIZAL,Jean-Jacques,DOMENACH, J.Gatti,JOURNES,Claude, La Police Le Cas Des Democraties Occidentales,(Çev.Mustafa KANDEMİR),Temiz Yayınları,Ankara,2000

GÖKÜŞ,Ömer Rıza, “Emniyet Teşkilatında Stres Durumları ve Başa Çıkma Yolları”,Çağın Polisi Dergisi,Sayı:9,Ankara,2000,s.16-19

GÜNGÖR Adil, UĞUR Nazire, MAYTAR Mihriban, “Yayınlanmamış İspanya Görev Dönüş Raporu”,Emniyet Genel Müdürlüğü, Ankara, 2003

GÜÇLÜ,Nezahat, “Stres Yönetimi”,G.Ü.Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi,Cilt 21,Sayı 1,Ankara, 200,s.91-109

H.BAYLEY David, Patterns Of Policing: A Comperative International Analysis, Rutgart University Pres, 1985

Hürriyet Gazetesi, 11 Nisan 1993 tarihli nüshası

İÇLİ,Tülin-ÖĞÜN,Aslıhan,”Sosyal Değişme Süreci İçinde Kadın Suçluluğu”,Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi,Cilt 5,Sayı 2,1988,s.17-32

İLKKARACAN,İpek, “Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı”, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları,Numune Matbaası, İstanbul,1999,s.285-302

“Kamu Personelinin Genel Sağlık Sigortası Kapsamına Alınması Hakkında Tebliğ”Resmi Gazete,Sayı:27436,tarih:18.12.2009

KARATAŞ, Halil, SEVİNDİK,Aytekin, Polis Terimleri Sözlüğü, Nüans Ajans Basın, İstanbul,2003

KAVGACI,Halil İbrahim, Demokratik Polislik Temel Yaklaşımlar, Masel Matbaacılık, Ankara,1997

KIRATLI, Metin, Koruyucu İdari Hizmetler, TODAİE Yayınları, Ankara, 1973

Kadın ve Ekonomi,Ferda Ofset,Ankara,2008

KAPIZ, Serap Özen,“İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,Cilt:4,Sayı:3,İzmir, 2002,s.139-153

KAVGACI,Halil İbrahim, Demokratik Polislik-Temel Yaklaşımlar,Seçkin Yayıncılık, Ankara,1997

KAVAK,Yüksel,“Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri”,Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,Sayı:13,1997,s.21-26

KAYA, Engin.,“Ekonomik Sorunların Polisteki Yansıması”, Çağın Polisi Dergisi, Sayı:20, Ankara,2004,s.25-29

KAYA,Sait,Kadın İşgücünün Genel Profili ve Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar,İzmir Ticaret Odası Kurumsal Ar-Ge Bülteni,Aralık 2008

KAYGUSUZ, Mustafa, “Suç Soruşturmasında Olay Yerinde Personel ve İşlevleri”, Polis Bilimleri Dergisi, Cilt:5, Sayı:3-4,2003,s.13-22

KAZU, İbrahim, GÜMÜŞ,Çetin, “Polis Eğitiminde Hizmet İçi Eğitimin Yeri ve Önemi”, 21.Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu, EGM Yayınevi, Ankara,2000,s.42-43

KIZILKAYA Adem, SÖNMEZ Nevzat, “Geçmişten Günümüze Güvenlik İhtiyacı ve Türk Polis Teşkilatı”, Çağın Polisi Dergisi,Yıl 2, sayı 18,EGM Basımevi,Ankara,2003,s.19-23

KOCACIK,Faruk,GÖKKAYA,Veda B.,“Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,Cilt:6,Sayı:1, 2005,s.195-219

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

KORAY,Meryem,Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, Basisen Yayınları, İzmir,1995

KORAY,Meryem, Türkiye’de Kadın Eğitimi Birinci Uluslararası Konseyi-Bildiriler, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Ankara,1992,s.148-157

KUNZ,Thomas, Der Sicherheits Diskurs,Transcript Verlag Yayıncılık,Bielefeld,2005

KURTSAN,Meltem, “Dünyada ve Türkiye’de Girişimci Kadının Konumu”,Peryön Dergisi, Mayıs-Haziran 2000,s.97-101

KUŞAKSIZ,Aysel,“Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliğinde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri”,Yönetim ve Ekonomi Dergisi,Cilt:13,Sayı:2, 2006,s.19-29

LANGE,Hans-Jürge, Demokratie und Innere Sichert in Deutschland, Staat Verlag Basımevi,Marburg,2000

Larousse English Dictionary,Paris.,1997

MEYZONNIER, Partice, Les Forces De Police Dans L'union Europeenne,(Çev.İsmail METİN),Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi,Ankara,2006

MURAT, Mehmet., “Emniyet Görevlilerinin Tükenmişlik Durumları”,Polis Bilimleri Dergisi, Cilt 5, Sayı 2,Ankara-2003,s.95-108

NAYIR,Dilek Zamantılı, “İşi ve Ailesi Arasındaki Kadın:Tekstil ve Bilgi İşlem Girişimcilerinin Rol Çatışmasına Getirdikleri Çözüm Stratejileri”,Ege Akademik Bakış Dergisi,Cilt:8,Sayı:2,İzmir,2008,s.631-650

ÖCAL,Fazlı,ADIZ,Tahir Koç,KÜN,Ulvi, “Federal Almanya Cumhuriyeti Bayern Eyaleti Nürnberg Şehri Polis Okulu Görev Dönüş Raporu”,E.G.M.Dışilişkiler Daire Başkanlığı, Ankara,2003.

ÖCAL, Fazlı., “Tükenmek”, Çağın Polisi Dergisi, Sayı:27, Ankara,2004,s.26-29

ÖKTEN,Şevket,“Toplumsal Cinsiyet ve İktidar:Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin Toplumsal Cinsiyet Düzeni”,Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,Cilt 2/8, Yaz 2009,s.302-312

ÖNER, Sevil., “Erzurum'da Polis-Halk İşbirliği”, Polis Halk İşbirliği Sempozyumu, Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi, Ankara,1995,s.190-199

ÖRÜCÜ,Edip,KILIÇ,Recep,KILIÇ,Tahsin,“Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller:Balıkesir İli Örneği”,Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:14,Sayı:2, 2007,s.117-135

ÖZTÜRK,Nurullah.,“Toplam Kalite Yönetimi Bağlamında Kamu Kurumlarında İletişim Kalitesi,Emniyet Genel Müdürlüğü'nün Halkla İlişkileri”, Kamu Yönetiminde Kalite I. Ulusal Kongresi, TODAİE Yayınları ,Ankara 1999,s.168-177

ÖZVARIŞ,Şevkat Bahar,“Toplumsal Cinsiyet, Kadın ve Sağlık”,Hacettepe Tıp Dergisi,cilt: 39,sayı:4,2008,s.168-175

PEKER,Ömer,Yönetici Eğitimi,TODAIE Yayınları, Ankara, 1989

Resmi Gazete, 21.06.2008 tarih ve 26913 sayılı.

SARGIN,Dilek, “Türk Çalışma Yaşamında Kadının Yeri”, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi),Ankara,1992

SEMİZ,Emin, “Yönetim Etiği Açısından Polis Hakları”,Polis Dergisi,sayı 30,E.G.M. Basımevi, Ankara,2001,s.32-34

SEYHAN, Kazım, İngiltere ve Türkiye’de Kolluğun Suçun Önlenmesi Konusundaki Yetki ve Uygulamaları,Bahçeşehir Üniversitesi İgul Yayınları No:10, İstanbul, 2005

ŞANLI,Savaş,Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Adana,2006

ŞENESEN,Günlük,PULHAN Ergin, Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep, Cem Web Ofset, Ankara,2000

SÖZER, Alper., “Çağdaş Yönetim Sistemi Bağlamında Emniyet Teşkilatı”, Polis Dergisi, Sayı:32, EGM Basımevi,Ankara,2002,s.22-25

ŞİMŞEK,Celal,ÖMRÜUZUN,Hulki,SÖNMEZ,Nevzat, Emniyet Teşkilatı, Grafik Tasarım, Ankara,2001

T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, Ferda Ofset,Ankara,2008

TEKELİ,Şirin,ECEVİT,Yıldız,”1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar”, Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri,3.Baskı,İletişim Yayınları,1995, İstanbul

Temel Britannica, Temel Eğitim ve Kültür Ansiklopedisi,Cilt:14, Hürriyet Ofset, İstanbul, 1993

TOKSÖZ,Gülay,Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu,Meter Matbaası,Ankara,2007

ULUER,Önder, Avrupa Birliğinin İç Güvenlik Sistemi ve Europol Örgütü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara Üniversitesi,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Ankara,2001

ÜNAL,İhsan,“Aile İçi İletişim”, Çağın Polisi Dergisi, Sayı:31, Ankara,2004,s.21-22

ÜNER,Sarp,Toplumsal Cinsiyet Eşitliği,Ferda Ofset,Ankara,2008

YAŞAR, Yılmaz, Polis Meslek Hukuku, Başkent Klişe Matbaacılık,15. Baskı, Ankara,2003

Yaşlı ve Hasta Hizmetleri Meslek Bilgisi ve Etiği,Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Ankara, 2008

YEŞİLORMAN,Mehtap,Toplumsal Eşitlikte Kör Nokta:Kadın Eşitsizliğine Genel Bir Bakış,Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:11,Sayı:2,2001,s.269-280

YILMAN, Mustafa,“Polisin Sosyalleşme Süreci”. 21. Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu. Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara,2000,s.60-61

YILMAZ,Halil, “AB Üyeliğine Polis Teşkilatının Etkisi”,Polis Dergisi,sayı 32,E.G.M. Basımevi, Ankara,2001,s.38-41

YILMAZ, Zekeriya, Anayasa, TCK,CMUK,CİK ve İlgili Mevzuat, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2003

YÜCESAN,Hasan,“Polis Halk İşbirliği Sempozyumu Açılış Konuşması”,Polis Halk İşbirliği Sempozyumu, Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi,Ankara,1995,s.1-3

İNTERNET KAYNAKLARI

<http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/474466.asp>, Erişim tarihi: 29.08.2009

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=449&furtherNews=yes>

<http://kadim.istanbul.gov.tr/Portals/Kadim/images/proje.pdf>, Erişim Tarihi:30.08.2009

<http://laborsta.ilo.org/STP/guest>, Erişim tarihi:29.08.2009

http://mevzuat.meb.gov.tr/html/18524_0.html Erişim tarihi:15.07.2009

http://www.aksaray.pol.tr/osmanlida_polis.asp, Erişim tarihi:24.10.2008

<http://www.aksaray.pol.tr/osm>http://www.aksaray.pol.tr/osmanlida_polis.asp, Erişim tarihi: 24.10.2008

<http://www.bornovapolis.edu.tr/yonetmelikdosyalar/avrupapolisetigi.doc>. Erişim Tarihi: 30.08..2009

<http://www.bornovapolis.edu.tr/yonetmelikdosyalar/avrupapolisetigi.doc>. Erişim Tarihi: 30.08 .2009

<http://www.bornovapolis.edu.tr/yonetmelikdosyalar/avrupapolisetigi.doc>. Erişim Tarihi: 30.08.2009

<http://www.caginpolicisi.com.tr/30/22-23-24-25-26-27.htm>, Erişim tarihi:30.07.2009

<http://www.collegegrad.com/careers/servi22.shtml>.Erişim tarihi:19.06.2009

<http://www.direct.gov.uk>.Erişim tarihi:30.08.2007

<http://www.dpb.gov.tr/dpbgorusler/hak/mutalaa11.doc>,Erişim Tarihi:30.07.2009

http://www.egm.gov.tr/egitim/dergi/eskisayi/42/yurtdisi_raporlari/Erol_OZDEMIR.htm.24.06.2009

http://www.egm.gov.tr/personel/atama_yer_degistirme_yonetmeligi.htm,erişim tarihi:30.08.2009

<http://www.egm.gov.tr/tar.eskiturkpolis.asp>,Erişim Tarihi:19/06/2005,

http://www.egmpolisdergisi/32_say1.gov.tr.Erişim tarihi:19/05/2004

<http://www.egm.gov.tr/daire.interpol.asp>. Erisim tarihi:30.08.2009

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/251/tr/1/EF09251TR.pdf>,Erişim tarihi: 29. 08. 2009

<http://www.eurocop-police.org/members/members.htm>.08.08.2009

http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/Rapport_annuel_2008_2009.pdf,08.08.2009

<http://www.haberler.com/kadin-polislerin-profil-evli-memur-20-40-yas-haberi/>,Erişim tarihi: 29.08. 2009

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/wstat2009.pdf>Erişim tarihi:12.05.2009

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/wstat2009.pdf>,Erişim tarihi:12.05.2009

<http://www.ituc-csi.org/spip.php?article2804&lang=de>,Erişim tarihi:27.08.2009

<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/20229.html>,erişim tarihi:30.08.2009

<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/712.html> Erişim tarihi: 30.08.2008

<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/388.html>,Erişim tarihi:30.07.2009

http://www.min.avrupa.info.tr/QA/forum/viewthread.php?lang=0&forum_id=128&tthead_id=330 Erişim Tarihi:30.08.2009

<http://www.spf.boun.edu.tr/docs/mahalle%20kresleri%20%20arastırma%20raporu.Pdf>, Erişim tarihi: 30.08.2009

<http://www.spf.boun.edu.tr>,Erişim tarihi: 30.08.2009

<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil3/bas/b079m.htm>,Erişim tarihi: 28.08.2009

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=249&id=15,Erişim Tarihi:28.08.2009

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1139, Erişim tarihi:23.08.2009

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=4102>, Erişim tarihi:23.08.2009

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1141,Erişim tarihi:25.08.2009

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1140, Erişim tarihi:23.08.2009

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1142, Erişim tarihi:24.08.2009

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1124,erişim tarihi:25.08.2009

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1161,Erişim tarihi:26.08.2009

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=4102,Erişim tarihi:26.08.2009

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1128,erişim tarihi:26.08.2009

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1135, Erişim tarihi:27.08.2009

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=136,Erişim Tarihi:27.08.2009

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=754,Erişim tarihi:29.08.2009

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=757, Erişim tarihi:29.08.2009

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1151,erişim tarihi:29.08.2009

[http:// www.turkhukuksitesi.com/makale_596.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_596.htm) Erişim tarihi: 25.08.2009

<http://www.turkishweekly.net/turkce/makale.Php?id=55>, Erişim tarihi: 01/06/2005

<http://www.unicef.org/turkey/cedaw/gi18.html> , Erişim tarihi:18.08.2009.