

VARDİYALI (POSTALAR HALİNDE) ÇALIŞANLARIN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGILARI: SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ

Beyza Nur DEMİRKİR¹

Abdurrahman BENLİ²

Özet

Biyolojik cinsiyetleri gereği kadınlar ve erkekler birbirinden farklıdır. Bu durum doğal bir süreci ifade etmektedir. Ancak biyolojik cinsiyetleri gereği kadınlara ve erkeklere yüklenen özellikler ve roller, toplumsal cinsiyet kavramının doğmasına neden olmuştur. Bu durum ise doğal olmayan bir süreci ifade etmektedir. Biyolojik cinsiyetin toplumsal cinsiyete dönüşmesi, toplumsal yaşamın özel alan ve kamusal alan olarak ayrılması ve özel alanın kadın merkezli olarak tanımlanmasından kaynaklanmıştır. Bu nedenle de toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri meydana gelmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, toplumsal yaşamın kamusal alan ve özel alan olarak ayrılması sonucunda bireylerin; fırsatlardan, kaynaklardan, hizmetlerden, haklardan tamamen eşit biçimde yararlanamamasıdır. Bu çalışmanın amacı, vardiyalı çalışanların maruz kaldıkları toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunlarının neler olduğunu tespit etmektir. Aynı zamanda vardiyalı çalışanların toplumsal cinsiyet algılarını belirlemek de çalışmanın diğer amacını oluşturmaktadır. Bu iki amaç doğrultusunda, Sakarya ilinde gıda sektöründe aynı iş yerinde vardiyalı çalışan, evli, çocuğu olan, 10 kadın ve 10 erkek olmak üzere toplamda 20 işçiyle yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme (mülakat) tekniği kullanılmıştır. Görüşme sonuçlarından elde edilen verilen çözümlenebilmesi için ise içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analiz yöntemi aracılığıyla benzer ve farklı cevaplar temalar oluşturularak bir değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar kelimeler: Biyolojik Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Vardiyalı Çalışanlar, Sakarya.

GENDER PERCEPTIONS OF EMPLOYEES IN THE SHIFT WORK: THE CASE OF SAKARYA PROVINCE

Abstract

Men and women are different from each other due to their biological sexes. This situation represents a natural process. However, the characteristics and roles attributed to women and men due to their biological genders have led to the emergence

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ORCID No: 0000-0003-0803-0645, beyza.demirkir@ogr.sakarya.edu.tr

² Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ORCID No: 0000-0002-0756-7339, abenli@sakarya.edu.tr

of the concept of gender. This situation represents an unnatural process. The transformation of biological sex into gender resulted from the separation of social life into private and public spheres and the definition of the private sphere as woman-centered. For this reason, gender inequalities have occurred. As a result of gender inequality, the separation of social life into public and private spheres, individuals; It is the inability to benefit from opportunities, resources, services and rights completely equally. The aim of this study is to determine the gender inequality problems that shift workers are exposed to. At the same time, determining the gender perceptions of shift workers is another aim of the study. In line with these two purposes, semi-structured in-depth interview technique was used with a total of 20 workers, 10 women and 10 men, working in shifts in the same workplace in the food industry in Sakarya, who are married, have children. Content analysis method was used to analyze the data obtained from the interview results. An evaluation was made by creating similar and different answers and themes through the content analysis method.

Key Words: Biological Sex, Gender, Gender Inequality, Shift Workers, Sakarya.

1.Giriş

Kuşkusuz bireyler arasında birçok farklılıklar bulunmaktadır. Ancak bu farklılıklar bireylerin biyolojik cinsiyet bağlamında dişil ya da eril oluşları kadar belirgin değildir. Dişil ya da eril olmanın getirileri sonucunda da toplumsal cinsiyet kavramı ortaya çıkmıştır. Toplumsal cinsiyetin oluşumunda tamamen biyolojik cinsiyet kaynak olarak gösterilmektedir. Öyle ki toplumsal cinsiyet nedeniyle bir kadından; duyarlı, sessiz, sabırlı, zayıf, anlayışlı ve edilgen olması beklenirken, bir erkekten; duyarsız, lider, baskın, muhalif, özgüvenli ve etken olması beklenmektedir. Bu özelliklerin yanında bir kadının en önemli rollerinden biri ev işleriyken, bir erkeğin en önemli rollerinden biri ise evi geçindirmekle yükümlü kişi olmasıdır. Bireyleri bir kalıbın içerisine sokan bu özellikler ve roller eşitsizlik yaratmakta ve bu eşitsizlikler toplumsal cinsiyet eşitsizliği adı altında tartışılmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, bireylerin eşit bir biçimde hak ve fırsatlardan yararlanamamasıdır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında gıda sektöründe aynı iş yerinde vardiyalı çalışanların sorunlarının ele alındığı bu çalışmada evli, çocuğu olan, 10 kadın ve 10 erkek olmak üzere toplam 20 işçiyle görüşme gerçekleştirilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunlarının neler olduğunun belirlenmesinin yanında çalışanların toplumsal cinsiyet algılarını ortaya çıkarmakta çalışmanın diğeri bir amacıdır. Açıkçası, nitel araştırma yönteminin tercih edilmesinin nedeni ise çalışanların düşüncelerini rahatlıkla aktarabilmesi için ihtiyaç duyulan ortamın yaratılması gerekliliğinden doğmuştur. Görüşme sonucunda elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiş ve bir sonuca varılmıştır.

2.Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Cinsiyet (sex), insanların dişil ya da eril olarak Dünya'ya gelmesiyle şekil alır (Vatandaş, 2007: 31) ve cinsiyet kavramı tartışılırken, “biyolojik cinsiyet (biological sex)” ve “toplumsal cinsiyet (gender)” terimlerinin tanımları kullanılır. Biyolojik cinsiyet, durağan olmakla birlikte tamamen doğal bir süreci ifade ederken, toplumsal cinsiyet tarafından bir aracı görevi gormekte ve toplumsal hiçbir anlamı içerisinde bulundurmamaktadır (Acar Savran, 2009: 281'den akt; Bingöl, 2014: 109). Biyolojik cinsiyet, canlıların üreme işlevleriyle alakalı bir süreci ifade eder. Bu işlevi dişında kalan ayrımlara konu olmasıysa tamamen toplumsal cinsiyet kavramının var olmasıyla alakalıdır (Saygın Sarbay, 2015: 97). Buna karşılık toplumsal cinsiyet sonradan öğrenilmekte, toplumdan topluma, zamandan zamana değişkenlik göstermekte ve böylelikle dinamik bir yapıyı ifade etmektedir (Aras vd. 2013: 1). Aynı zamanda toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetin aksine bireysel bir nitelikten ziyade bir ilişki hatta bir ilişkiler dizisini ifade etmektedir (Butler, 2008: 55).

Bireylerin doğumdan itibaren toplumsal yaşam içerisinde öğrendikleri özelliklerin ve rollerin tamamı toplumsal cinsiyet kavramından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet kavramını toplumsal cinsiyet özellikleri ve toplumsal cinsiyet rolleri olarak iki başlık altında ele alınmaktadır (Erbil, 2019: 34). Bu hususları tablo 1 ve 2'de gormek mümkündür.

Tablo 1. Toplum Tarafından Kadınlara Yüklenen Özellikler

Alçakgönüllü	Çekingen
Duygusal	İtaatkâr
Kibar	İdareci
Merhametli	Bağımlı
Samimi	Ağırbaşlı
Sevecen	Uyumlu
Yardımsaver	İlgili

Kaynak: Freedman vd. 1989: 700; Savcı, 1999: 131; Kernberg, 2000: 26'dan akt; Saygın Sarbay, 2015: 102; Vatandaş, 2007: 38; Ersoy, 2009: 213; Kantoğlu vd. 2018: 176; Savaş, 2018: 104; Akkaş, 2019: 104.

Tablo 2. Toplum Tarafından Erkeklere Yüklenen Özellikler

Bağımsız	Sert
Zeki	Kaba
Güçlü	Saldırđan
Girişken	İddialı

Rekabetçi	Korkusuz
Korumacı	Muhafazakâr
Profesyonel	Hırslı

Kaynak: Freedman vd. 1989: 700; Savcı, 1999: 131; Kernberg, 2000: 26'dan akt; Saygın Sarbay, 2015: 102; Vatandaş, 2007: 38; Ersoy, 2009: 213; Kantoğlu vd. 2018: 176; Savaş, 2018: 104; Akkaş, 2019: 104.

Kadınlara yüklenen özellikler kadınları zayıf, dayanıksız birer özne haline getirirken, kadınların ikincil konumları da sürecin doğal bir işleyişi olarak sunulmaktadır (Saygın Sarbay, 2015: 103). Özellikle iş hayatında kadınlara yüklenen bu özellikler (kırılgan, duygusal olma) nedeniyle kadınlar, üst kademelere yükselememekte (Örücü vd. 2007: 119) ve bu özellikler küçük yaşlardan itibaren benimsenmektedir. Örneğin, 24 farklı ülkede çocukların cinsiyetçi kalıp yargıları üzerine yapılan çalışmanın sonucunda 8 yaşındaki çocuklar hikâyelerdeki kadın figürünü naziklik, zayıflık, yumuşak kalplilik ve kadirbilirlikle eşleştirirken; erkek figürünü ise güç, saldırganlık, zalimlik, gürültü ve hantallıkla eşleştirmiştir (Bee ve Boyd, 2007'den akt; Kılıç vd. 2014: 129).

Toplumsal cinsiyetin olumlu ya da olumsuz şekillenmesi birtakım belirleyiciler tarafından gerçekleşmektedir. Bu belirleyiciler; aile, okul ve kitle iletişim araçlarıdır. Kitle iletişim araçlarının nasıl etki sağladığını, 2002'de ortaya çıkan Çelik ve 2012'de Çelik'e eşlik eden Çelikle karakterlerinin 20 reklam filminin incelendiği çalışmayla birlikte yorumlayabilir. Örneğin bu reklam filmlerinde Çelik'in aksine Çelikle, toplumsal cinsiyet özellikleri gereği kadınların güzel olma gereksinimlerinden kaynaklı olarak muntazam bir biçimde üzerinde oldukça düşünülerek çizilmiştir (Saygın Sarbay, 2015: 98-102). Bu bakımdan Çelikle, herhangi bir biyolojik cinsiyeti olmamasına karşılık toplumsal cinsiyet özellikleri sonucunda "kadın" olmuştur (Beauvoir, 1993: 295'ten akt; Saygın Sarbay, 2015: 104). Kadınlık, en sade haliyle doğuştan ve doğal olmayan yapay, sonradan oluşturulmuş bir cinsiyet ayrımını tanımlamaktadır (Bingöl, 2014: 108).

Çelik karakterinin yanına Çelikle karakterinin eklenmesiyle birlikte toplumsal cinsiyet pekiştirilmiş ve böylelikle her iki karakterinde toplumsal cinsiyetleri daha belirgin hale gelmeye başlamıştır. Örneğin ilerleyen reklam filmlerinde Çelikle'nin fırında kurabiye pişirmesine karşılık, Çelik'in kamerayla çekim yapması (Saygın Sarbay, 2015: 107) ya da başka bir reklam filminde Çelikle'nin eve gelen misafirlere içecek ikram etmesi buna karşılık Çelik'in misafir gibi salonda oturması (Saygın Sarbay, 2015: 109) ve en önemlisi Çelikle'nin ev işlerini üstlenmesine karşılık Çelik'in bir teknoloji firmasında çalışması (Saygın Sarbay, 2015: 111), kadınların özel alanla erkeklerin ise kamusal alanla özdeşleştirilmesi tamamen toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanmaktadır. Çünkü geleneksel bir biçimde mutfak, kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinin en belirgin biçimde görüldüğü yerlerdendir (Cantek,

2011: 19) ve topluma göre, bir kadının en önemli rollerinden biri ev işleriyken, bir erkeğin en önemli rollerinden biri ise evi geçindirmekle yükümlü olmasıdır. Görüldüğü üzere canlı bile olmayan Çelikle ve Çelik karakterleri toplumsal cinsiyetin biyolojik cinsiyetten tamamen ayrı olduğunun en iyi örneğidir (Saygın Sarbay, 2015: 111). Böylelikle reklam filmleri yoluyla bireylerin toplumsal cinsiyet algısı olumsuz etkilenmekte ve bu nedenle eşit olmayan toplumsal ilişkilerin dolaşıma girmesi söz konusu olmaktadır. Bu şekilde olumsuz toplumsal cinsiyet algılarını doğrudan hedef alan birçok reklam filmi bulunmaktadır. Ancak son yıllarda mevcut olumsuz toplumsal cinsiyet algılarını yıkmaya çalışan reklam filmlerinde de ciddi bir artış söz konusudur. Bosch'un Baba-Oğul reklam filmi, Vestel'in Ankastrerler ile Değişim reklam filmi, Filli Boya'nın Kadın Ustalar reklam filmi, Bosch'un Vario Comfort Ütü reklam filmi, Vodafone'nin Güçlü Kadın-Altın Tarifeler reklam filmi, Nike'nin Bizi Böyle Bilin reklam filmi, Eczacıbaşı'nın Vitra O Kadın Benim reklam filmi ve Axe'nin Erkekler de Ağlar reklam filmi algıları yıkmak isteyen, olumsuz toplumsal cinsiyete meydan okuyan reklam filmlerinden bazılarını oluşturmaktadır. Ancak günümüzde toplumsal cinsiyete meydan okuyan reklamlara daha fazla ihtiyaç olduğu ortadadır (Başfıncı vd. 2018: 199-212).

Toplumsallaşma sürecindeki iletiler yoluyla da söz konusu özellikler ve roller her iki cinsin doğası olduğuna bireyler inandırılır ve benimsetilir (Gümüsoğlu, 2008: 40). Tüm bu özellikler, roller kadın ve erkek arasındaki farklılıkları içermekte aynı zamanda kadın ve erkeğin kendini tanımlama biçimlerini ve davranış biçimlerini içerisinde barındırmaktadır (Ellemers, 2018: 275). Böylelikle bireylerin nasıl davranması veya nasıl davranmaması gerektiğine yönelik şartlandırmaları içermektedir. Bu nedenle kadınlar ve erkekler birtakım kalıp yargılara göre yaşamakta ve çevresindekilerin de bu kalıp yargılara göre yaşamasını beklemektedir. Kadınların ikincil konumlarını pekiştiren bu özellik ve roller erkekleri de küçük yaşlardan itibaren tedirgin etmekte ve düşündürmektedir (Kılıç vd. 2014: 145). Ancak bireylere etiketlenen bu özellikler ve roller, hiçbir temele dayanmayan, bilimsel hiçbir doğruluğu bulunmayan, tamamen insan icadı olan bir düzendir (Saygın Sarbay, 2015: 107). Toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri yalnızca eşitsiz bir düzen yaratmamakta aynı zamanda kadınların ve erkeklerin eşitlik mücadelesini de sekteye uğratmaktadır. Böylelikle toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri meydana gelmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların ve erkeklerin hem özel alanda hem de kamusal alanda eşit fırsatlara ve haklara sahip olmaması demektir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle bireyler, hem özel alana hem de kamusal alana eşit olarak katılamamaktadırlar (Aras vd. 2013: 1). Toplumsal cinsiyetin inşasında ailenin öneminin, rolünün yadsınmadığı gibi toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin oluşumunda da ailenin önemi yadsınmaz. Çünkü aile, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yeniden üretildiği alanlardan ilkinin oluşturmaktadır. Aileler kendi toplumsal cinsiyet algılarını çocuklarına doğrudan ya da dolaylı bir biçimde aktarmakta ve alan yazında

ebeveynlerin, çocuklarının toplumsal cinsiyet algısını etkilediği ifade edilmektedir. Aile, toplumsal cinsiyetin ve onlarca toplumsal cinsiyet uygulamasının türediği ve sonucunda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin olduğu başlıca kurumdur (Bingöl, 2014: 108). Bu nedenle ailelerin, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bireyler yetiştirebilmeleri için öncelikle çocuklarına uygun rol model olmaları gerekmekte ve bu noktada da ailelerin bilinçlendirilebilmesi için ailelere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerin düzenlenmesi önerilmektedir (Yağan Güder ve Güler Yıldız, 2016: 425-440). Açıkçası toplumsal cinsiyetin olumlu ya da olumsuz bir biçimde şekillenmesinde eğitimin önemi de yadsınmaz.

Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitiminin ailelere verilmesi tek başına yeterli olmamakla birlikte bu eğitimin çocuklara da okul öncesi döneminden itibaren verilmesi oldukça önem taşımaktadır. Çünkü ailede başlayan toplumsal cinsiyet algısı okulda pekiştirilmekte ya da değişmektedir. Yani toplumsal cinsiyet algısı oluşumunda eğitimin rolü aile kadar önem taşımaktadır. Okuldaki ders kitapları, okul kültürü ve tabi ki öğretmen davranışları da algı oluşumunun önemli parçalarındandır (Işık Demirhan, 2021: 69). Kültürel ve toplumsal değerlerin aktarıldığı ve tekrar üretildiği okul, toplumsal cinsiyet kimliklerinin de olgunlaştığı kurumlardan biridir (Sönmez ve Dikmenli, 2021: 434). Özellikle 3-6 yaş arasındaki çocuklarda öğretmenlerinden takdir kazanma ihtiyacı yetişkinlere nazaran daha fazla olduğundan bu öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin de toplumsal cinsiyet algıları oldukça önem taşımaktadır³ (Kılıç vd. 2014: 126). Bununla birlikte, “toplumsal cinsiyet rollerinin değişmesini sağlayabilecek dönüşümleri, hem kültürel hem de sosyoekonomik düzeyde” (Buğra, 2015: 17) ele almanın gerekliliği de hatırlatılmaktadır.

Olumsuz toplumsal cinsiyet algısı sonucunda toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri meydana gelmektedir. Kadın erkek fark etmeksizin bu sorunlara herkes maruz kalmaktadır. Ancak cinsiyetler arasında bir karşılaştırma yapılacak olursa bu sorunlara maruz kalma derecesi kadınlarda erkeklere göre daha fazla ortaya çıktığı görülecektir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle özel alanda ve kamusal alanda kadınlar, daha fazla yoksulluk yaşamakta daha fazla şiddete maruz kalmakta ve daha fazla dışlanmaktadır. Bunun nedeni ise kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyet özelliklerinin ve rollerinin erkeklere göre daha ağır olmasıdır.

³ Örneğin, Ankara’da bir devlet üniversitesinde okul öncesi öğretmenliği bölümünde öğrenim görmekte olan 16 öğretmen adayıyla yapılan çalışmanın sonucuna göre, öğretmen adaylarının olumsuz toplumsal cinsiyet algısına yönelik birtakım söylemlerinin olduğu tespit edilmiştir. Okul öncesi öğretmenliği lisans programında toplumsal cinsiyet eşitliğine dair bir dersin olmaması bu olumsuz toplumsal cinsiyet söylemlerinin nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleriyle ilgili olarak olumsuz toplumsal cinsiyet algısının yıkılması için, okul öncesi öğretmen adaylarının da öğretmen yetiştirme programları adı altında toplumsal cinsiyet eşitliği derslerini alması gerekmektedir. Böylelikle eğitim verecekleri çocukların toplumsal cinsiyet algılarının olumlu şekillenmesi sağlanabilir (Koyuncu Şahin vd. 2018: 735).

3.Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma

Vardiyalı çalışma bir diğer adıyla postalar halinde çalışma, niteliği dolayısıyla durmaksızın peş peşe postalar halinde işçi çalıştırılan veya nöbetleşe işçi postalarıyla yapılan çalışma türünü ifade etmektedir. Yeni çalışma düzenine ve rekabet ortamına ayak uydurabilmek, kâr elde edebilmek, toplumun taleplerine cevap verebilmek adına ortaya çıkmış bir düzendir. Vardiyalı çalışmaya ilişkin esaslar, kanun ve yönetmeliklerle özel olarak düzenlenmiş ve işçileri koruyucu hükümleri içeren kurallara bağlanmıştır⁴ (Yılmaz, 2018: 83-84).

Vardiyalı çalışma sistemi, işyerlerinde kurulu olan kapasiteden tüm gün yararlanma imkânı sunmakta ve bu nedenle günlük çalışma süreleri, sınırların çok daha ötesinde olmaktadır (Eke ve Odabaşı, 1981: 39). Vardiyalı çalışma sisteminin varlığından söz edebilmek için, birden fazla çalışma grubunun olması gerekmektedir. Çalışma grupları belirlenen program dâhilinde kendilerine ayrılan sürede çalışır ve sürelerinin bitimi durumunda ise işi diğer çalışma grubuna devreder. Özel bir çalışma türü olan vardiyalı çalışma sistemi, kendi içerisinde sabit vardiya sistemi ve dönüşümlü vardiya sistemi olarak ayrılmaktadır (Eyrenci vd. 2005: 169).

Sabit vardiya sistemi, olağanüstü bir durum söz konusu olmadığı sürece işçilerin kendi vardiyalarında çalışmak zorunda oldukları bir sistemdir. Bu sistemde çalışma grupları sürekli olarak gündüz, sürekli olarak öğleden sonra ya da sürekli olarak gece çalışmaktadır. Ancak sabit vardiya sistemi adı altında sürekli olarak gece çalışmasına maruz kalan işçiler, uyumaları gereken zamanda üretim gerçekleştirdiklerinden birtakım sağlık problemlerini diğerlerine göre daha fazla geçirmektedir. Çünkü gece çalışması nedeniyle uyulan gündüz uykusu, gece uykusuyla bir olmamaktadır. Sosyal hukuk anlayışındaki gelişmeler ve insan haklarındaki ilerlemeler nedeniyle sabit vardiya sistemi birkaç gelişmemiş ülkeler dışında uygulanmamaya başlanmıştır (Korkusuz, 2005: 3; Yılmaz, 2018: 85).

Dönüşümlü vardiya sisteminde çalışanlar belirlenen programlar dâhilinde gündüz, öğleden sonra ve gece vardiyalarında dönüşümlü olarak çalışmaktadır. Sabit vardiya sistemine göre daha makul bir sistemdir ve kendi içerisinde süresiz, yarı sürekli ve sürekli olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır (Korkusuz, 2005: 4). Süresiz vardiya

⁴ Kuşkusuz, bu konuda en dikkat çekici husus; “**Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde çalışmalara ilişkin özel usul ve esaslar hakkında yönetmelik**”tir. Üç bölüm ve 14 maddeden oluşan bu yönetmelikte “**İşçi Postaları Sayısının Düzenlenmesi Madde 4 — İşçi postaları**; a) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenir. (Ek cümle: **RG-19/8/2017- 30159**) Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde düzenleme 24 saatte iki posta olacak şekilde yapılabilir.” hükmü ile “**İsim Listeleri Madde 12 — (Değişik: RG-19/8/2017- 30159)** İşveren veya işveren vekilleri, postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeleri Bakanlıkça talep edildiğinde sunmak üzere işyerinde bulundurmakla yükümlüdür” gibi yakın tarihte önemli değişiklikler yapılmış olmasıdır.

sisteminde işletmeler günde toplamda 16 saat çalışır. Hafta sonu ve bayram tatillerinde çalışılmaz. Uygulanması en kolay sistemdir. Yarı sürekli sistemde işletmeler günün tamamında, 24 saat çalışır. Hafta sonu ve bayram tatillerinde çalışılmaz. Sürekli sistemde işletmeler 7 gün 24 saat, bayram tatilleri de olmak üzere aralıksız bir biçimde çalışır. Bu nedenle uygulanması en zor sistemdir (Demirbilek, 2004: 79; Akyol Güner, 2010: 4; Tanış, 2010: 25).

Kuşkusuz, “Çalışma hayatındaki gelişme ve ilerlemeler neticesinde postalar halinde çalışma sisteminin önemi her geçen gün artmakta ve bu çalışma türü gittikçe yaygınlık kazanmaktadır. Çünkü bu çalışma türü işyerlerinde kurulmuş vaziyetteki kapasiteden tüm gün boyunca yararlanma imkanı sunmaktadır. Bu çalışma türü sayesinde işyerinde çalışmalar, günlük azami çalışma süresi sınırlarının ötesinde sürdürülmektedir” (Yılmaz, 2018: 84).

4. Sakarya’da Gıda Sektöründe Vardiyalı Çalışanların Yaşadığı Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma

4.1. Araştırmanın Önemi, Amacı ve Yöntemi

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği son yıllarda gündemde olan, tartışılan bir konu olmakla birlikte çokça çalışılmıştır. Bu çalışmalar birbirini tekrar eden sektör (bankacılık, turizm, tekstil ve eğitim) ve kişilere (özellikle de kadınlara) uygulanmıştır. Bu araştırma sektör bakımından bir farklılık oluştururken, aynı zamanda hem erkeklere hem de kadınlara uygulanması bakımından da bir ayrıcalık ve literatürde var olan eksikliğin giderilmesi açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı, vardiyalı çalışan işçilerin maruz kaldıkları toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunlarının neler olduğunu tespit etmektir. Aynı zamanda katılımcıların toplumsal cinsiyet algılarının tespit edilmesi de çalışmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, Sakarya ilinde gıda sektöründe aynı iş yerinde vardiyalı çalışan, evli, çocuğu olan, 10 kadın ve 10 erkek olmak üzere toplamda 20 işçiyle yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme sonuçlarından elde edilen verilerin çözümlenebilmesi için içerik analiz yöntemi kullanılmıştır. Dolayısıyla içerik analiz yöntemiyle birlikte benzer ve farklı cevaplar, temalar oluşturularak değerlendirilmiştir.

4.2. Araştırma Bulguları

Araştırma bulguları, demografik bulgular ve vardiyalı çalışanların toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunlarına yönelik bulgular olmak üzere iki alt başlık altında değerlendirilecektir. Ayrıca etik kurallar gereği verilerin toplandığı katılımcıların

isimleri gizli tutularak, katılımcı cinsiyetleri ve sayıları temel alınarak kodlama yapılmıştır (K1, E1 vb.).

4.2.1.Vardiyalı Çalışanlara İlişkin Demografik Bulgular

Demografik bulgular kapsamında vardiyalı çalışanlar; yaş, öğrenim durumu, çocukların sayısı, çocukların yaşı, çocukların öğrenci olup olmama durumları, hane halkı sayısı değerlendirilirken vardiyalı çalışanların eşleri; yaş, öğrenim durumu, mesleği, çalışıp çalışmama durumları, çalışıyorlarsa vardiyalı çalışıp çalışmama durumları ve son olarak aynı vardiyalarda ya da farklı vardiyalarda çalışıp çalışmama durumları değerlendirilecektir. Buna göre, Tablo 3'te ve Tablo 4'te vardiyalı olarak çalışan katılımcıların ve katılımcıların eşlerinin genel özellikleri verilmektedir.

Katılımcıların genel özelliklerinin belirtildiği tablo 3'te yaş aralığı en az 30 en fazla 51 olurken ve öğrenim durumunda dikkat çekici husus erkek ve kadınlarda toplam beş lise mezunu diğerlerinin daha alt seviyede öğrenim gördükleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca çocuk sahipliği bakımından her birinin çocuk sahibi olduğu en fazla üç ailenin 4'er çocuğunun bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların çocuklarının yaş aralıkları 7 yaş ve öncesinin az olduğunu 25 yaşına kadar olanların sayısının ise fazla olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bunlara ilaveten hane halkı sayılarına bakıldığında en fazla 9 kişiden oluştuğu (bir aile) 8, 7, 6, 5 gibi aşağılara doğru rakamların düştüğü fark edilmektedir. Ayrıca, görüşmeye katılan kadın ve erkek katılımcıların çocuklarının büyük kısmının da öğrenimlerini sürdürdükleri tabloda dikkati çekmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Genel Özellikleri

	Yaş	Öğrenim Durumu	Çocukların Sayısı	Çocukların Yaşı	Öğrenci Olan	Hane Halkı Sayısı
K1	42	Lise	2	18, 19	0	4
K2	48	İlkokul	3	16, 17 ve 29	2	5
K3	38	Ortaokul	3	6, 11 ve 13	3	7
K4	40	İlkokul	4	18,23, 24 ve 25	2	6
K5	41	İlkokul	3	10, 17 ve 19	3	6
K6	43	Lise	2	17, 19	2	4
K7	40	İlkokul	3	2, 14 ve 21	2	6
K8	42	İlkokul	4	7, 9, 14 ve 17	4	9
K9	45	İlkokul	3	18, 20 ve 25	2	5
K10	49	Ortaokul	2	24, 29	0	4
E1	41	Ortaokul	2	5, 15	2	4
E2	38	Ortaokul	3	6, 11 ve 13	3	7
E3	33	Lise	1	3	0	3

E4	37	Lise	2	3 aylık, 5 yaş	1	4
E5	51	İlkokul	4	18,23, 24 ve 25	2	6
E6	44	İlkokul	3	13, 18 ve 22	1	5
E7	30	Ortaokul	2	10 aylık ve 4 yaş	0	6
E8	41	Ortaokul	2	9 ve 13	2	5
E9	43	Lise	3	8, 10 ve 12	3	8
E10	48	İlkokul	1	18	1	4

Diğer yandan, tablo 4'te ise katılımcıların eşlerinin genel özellikleri gösterilmiştir. Eşlerin yaş aralıklarına bakıldığında en az 28 yaş en fazla 53 yaş dikkati çekerken öğrenim durumunda toplamda on kişinin ilkökul, altı kişinin ortaokul mezunu olduğu bunlara ilaveten erkeklerden iki kişinin ise lise mezunu olduğu görülmektedir.

Mesleklerde “ev hanımı” vurgusu ön plandadır. Bu bağlamda, marangoz, terzi, şef, şoför, boyacı, tamirci ve işçi gibi farklı kategoriler karşımıza çıkmaktadır. Doğal olarak “ev hanımı” kategorisinde olanların çalışmadıkları, diğerlerinin eşlerinin ise çalışma hayatına dahil oldukları tablo 4 incelendiğinde fark edilmektedir. Katılımcılar arasında vardiyalı çalışanlar olduğu gibi vardiyasız çalışanlar da bulunmaktadır. Burada ayırt edici bir husus da eşlerden 5'inin aynı vardiyada çalışıyor olmalarıdır.

Tablo 4. Katılımcıların Eşlerinin Genel Özellikleri

	Yaş	Öğrenim Durumu	Mesleği	Çalışıyor/Çalışmıyor	Vardiyalı Vardiyasız	Aynı Vardiya/Farklı Vardiya
K1	44	İlkokul	Boyacı	Çalışıyor	Vardiyasız	-
K2	53	İlkokul	Terzi	Çalışıyor	Vardiyasız	-
K3	38	Ortaokul	İşçi	Çalışıyor	Vardiyalı	Aynı Vardiya
K4	51	İlkokul	İşçi	Çalışıyor	Vardiyalı	Aynı Vardiya
K5	45	Ortaokul	Tamirci	Çalışıyor	Vardiyasız	-
K6	43	Ortaokul	Şef	Çalışıyor	Vardiyalı	Aynı Vardiya
K7	44	İlkokul	Çiftçi	Çalışıyor	Vardiyasız	-
K8	41	Ortaokul	Serbest Meslek	Çalışıyor	Vardiyasız	-
K9	50	Ortaokul	Marangoz	Çalışıyor	Vardiyasız	-
K10	50	Ortaokul	Şoför	Çalışıyor	Vardiyasız	-
E1	36	Ortaokul	Ev Hanımı	Çalışmıyor	-	-

E2	38	Ortaokul	İşçi	Çalışıyor	Vardiyalı	Aynı Vardiya
E3	28	Lise	Ev Hanımı	Çalışmıyor	-	-
E4	32	Lise	Ev Hanımı	Çalışmıyor	-	-
E5	40	İlkokul	İşçi	Çalışıyor	Vardiyalı	Aynı Vardiya
E6	42	İlkokul	Ev Hanımı	Çalışmıyor	-	-
E7	24	İlkokul	Ev Hanımı	Çalışmıyor	-	-
E8	36	İlkokul	İşçi	Çalışıyor	Vardiyasız	-
E9	42	İlkokul	Ev Hanımı	Çalışmıyor	-	-
E10	38	İlkokul	Ev Hanımı	Çalışmıyor	-	-

4.2.2.Vardiyalı Çalışanların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Sorunlarına Yönelik Bulgular

-İşe Alımla İlgili Bulgular

Yaş

K1: “Bana sen kadınsın yapamazsın gibi bir cümle kurmadılar beni işe alırken, nerelerde çalıştığımı sordular ben de anlattım, daha önce fabrika ortamında hiç çalışmadığımı söyledim. Bir de işe alırken yaşı önemsiyorlar tabi.”

K3: “Yaşımı sordular sonrasında da hemen alındım işe. Hatta diyorum keşke bir sorun olsaydı da girmeseydim ben bu iş yerine.”

K4: “... yaşımda herhangi bir sorun yaşamadım.”

K6: “... yaşımda daha büyük olsaydı beni işe almazlardı diye düşünüyorum.”

K9: “10 yıldır burada çalışıyorum. 35 yaşındayken bu işe girdim. Yaşımdan dolayı sıkıntı yaşadım. Bir de hiç çalışmadığım için tecrübesizliğimden dolayı sıkıntı yaşadım.”

Zor İş

K2: “... bizim işimiz zor olduğundan yapabilir misin, dayanabilir misin diye sordular.”

K5: “Evet karşılaştım. Zor işler diye anılan işler için bana bu zor işleri yapıp yapamayacağım tekrar tekrar soruldu.”

K7: “... sonuçta zor bir iş ve yapabilir misin diye sordular. Hatta ben de bir tedirgin oldum, içimden acaba yapabilir miyim falan dedim.”

Güç İsteyen İş

E5: “... bizim işimiz ağır, güç isteyen bir iş. Haliyle bakıyorlar, soruyorlar bu adam bu işi yapabilir mi diye.”

E7: “... sonuçta iş ağır haliyle de biraz güç de istiyor. O nedenle birkaç soru soruldu yapıp yapamayacağım ile ilgili, evet yaparım dedim ve işe alındım.”

E9: “... bana iş görüşmesi sırasında sen çok zayıfsın bu iş güç isteyen bir iş üstesinden gelebilecek misin diye soruldu mesela.”

E10: “Evet, kasap bölümündeyim ben, daha önce kasaplıkla alakalı bir tecrübem olmadı. Bu nedenle bana, ‘Güç isteyen, seri olunması gereken çok stresli bir iş canlı askı⁵, yapabilir misin?’ diye sordular.”

Sorun Yaşamayanlar

K8: “Hayır, yaşamadım direkt işe alındım.”

K10: “Hayır, herhangi bir sorun yaşamadım.”

E1: “Karşılaşmadım direkt görüşme yaptık ve daha sonra işbaşı yaptım.”

E2: “... bir arkadaşım aracı oldu hemen işe alındım.”

E3: “Bir sıkıntı yaşamadım, alım vardı direkt girdim.”

E4: “Hayır. Hiçbir problem yaşamadım.”

E6: “... tanıdık vasıtastıyla hemen işe alındığım için herhangi bir sorun yaşamadım. Gerçi tanıdık olmasaydı da bir sorun yaşayacağımı sanmıyorum. Zaten işçiye ihtiyaç vardı.”

E8: “Hiçbir sorunla karşılaşmadım.”

-Toplumsal Cinsiyet Özellikleri ve Rollerine İlgili Bulgular

Ortak Karar

⁵ Canlı askı, hayvanların canlı olarak işleme alındığı bölüm.

K3: “Evde önemli bir karar alınacaksa ortak karar alınır, kazancımız da ortak harcanır.”

K4: “Aile üyeleriyle ortaklaşa karar alınır her iki konuda da.”

K5: “Eşim beni dinler, sorar. Aynı şekilde ben de eşimi dinlerim, sorarım. Karşılıklı saygı duyarız fikirlerimize. Bu nedenle bir karar alınacaksa birlikte alınır, bir şey lazımsa da birlikte alınır.”

K6: “Biz önemli bir karar alınacağı zaman birlikte karar veririz. Eşim bana danışır, ben eşime danışırım. Biz birbirimize sormadan bir şey yapmayız, bu benim param bu senin paran diyerek bir ayırım da yapmıyoruz. Kimin ne ihtiyacı varsa kim ne almak istiyorsa söyler, konuşuruz ona göre alınır o şey. Birbirimizden habersiz bir şey yapmayız. Ben şunu almak istiyorum dediğimde eşim sen nasıl istiyorsan, lazımsa, ihtiyacın varsa, gerekiyorsa al der.”

K7: “Evde bir karar alınacaksa beraber karar veririz. Kazandığımı da direkt eşime vermiyorum. Beraber harcıyoruz, eve ne lazımsa onu alıyoruz zaten.”

K8: “Ailecek karar verilir bir karar alınacağı zaman, bir harcama yapılacağı zaman.”

K9: “Bir karar alınacaksa çoluk çocuk hepimiz toplanırız, o şekilde karar veririz. Ücret konusunda da eşim hiç sormaz ne kadar kazandığımı. O konudan yana bir sıkıntım olmadı. Bir ihtiyacım olduğunda da senin yok mu paran demez, ne kadar lazımsa verir.”

K10: “... her iki durumda da ortaklaşa karar alınır. Ona göre de harcamalar yapılır zaten.”

E2: “... bir karar alınacağı zaman eşimle ortak karar alırız. Herhangi bir harcama konusunda da eşimle beraber hareket ediyoruz, nereye lazımsa oraya harcıyoruz.”

E3: “Ortak kadar alırız genelde. Ben bir şey alacağım zaman eşime, eşim bir şey alacağı zaman bana sorar. En ufak bir şey alsak dahi sorarız, bu hep böyledir. Kazandığıma da kimse karışmaz. Zaten aileme harcarım.”

E7: “Eşimle bir durum değerlendirmesi yaparız. Durum değerlendirmesine göre kararlar alınır, ödemeler ve harcamalar yapılır.”

Son Söz Erkeğin

K2: “Önemli bir karar alınacağı zaman eşim son sözü söyler. Bana sorulmaz maalesef. Kazandığımı da eşime veriyorum direkt o da evin yani bizim ihtiyaçlarımıza harcıyor.”

E1: “... en son benim dediğim olur. Harcama konusunda da bizim harcamalarımız belirli zaten. Belirli ödemelerimiz var. Eşim sadece gereksiz bir şey almak istediğimde ya da çok açıldığında müdahale bulunur, biraz idareli ol der.”

E6: “Bir karar alınacaksa baba olarak kararları ben alırım. Kazandığıma da harcadığıma da kimse karışmaz ama paranın gideceği yerde, kazandığım parada belli. Evde 5 kişiyiz. Nasıl ev geçindirir insan bu parayla? Bunun kirası, elektriği, doğal gazı, interneti, mutfak alışverişi var. Hani giyimim, hani gezmen, hani sosyal hayat? Bugün alacaksın 5-6 bin ki az biraz nefes alabilesin. Biz şimdi ayı getiremiyoruz, bırak gezmeyi tozmayı. Uzun saatler çalış, çocuklarına, eşine zaman ayırma sonra kazandığın para da yetmesin. Hayat şartları şu anda gerçekten çok zor.”

E8: “... her şeyle genellikle ben ilgilendiğimden söz hakkı bendedir.”

E9: “... örneğin eve yeni araba aldık ve bu konuda %90 benim fikrim geçerli oldu. Kazancım üzerinde de fazlasıyla söz hakkına sahibim. Gerekiyorsa, ihtiyaç varsa bir şeye istediğim gibi harcama yapabilirim. Ama öyle sorumsuz bir şekilde değil tabi ki.”

E10: “Evin büyüğü kimse onun sözü geçer. Yani babamın sözü geçer, babamdan sonra da benim sözüm geçer tabi ki. Kazandığımı da özgürce harcarım. Ama tabi bir baba olarak sorumluluklarım var. Bu nedenle zaruri ihtiyaçlar öncelikli olur her zaman.”

-Toplumsal Cinsiyet Algısıyla İlgili Bulgular

Sorun Olmaz

K1: “Bir kadının eşinden daha fazla kazanması bence kafaya takılmaması gereken bir şey, sonuçta ortak yiyorlar. Ama bu durum bazen sorun oluşturabiliyor, özellikle erkekler bu durumu gurur meselesi haline getirebiliyor.”

K2: “... bana göre sorun değil. Sonuçta ortak harcıyoruz.”

K4: “Yok sorun etmem. Senin paran benim param, onun benim yok bizde.”

K5: “Hayır, sorun olmaz yani onun için de benim için de. Zaten harcamalarımız ortak, ortak harcıyoruz bu yüzden hiçbir sorun olmaz benim açımdan.”

K6: “Ben böyle bir şeyi sorun etmem. Neyini sorun edeyim ki? Dediğim gibi bizim aramızda senin paran ya da benimi param gibi bir ayrım yoktur. Kaldı ki böyle bir şeyi sorun edip kimseyi kırmam. Bir evin içinde ayrı gayrı olmaması lazım. Bir şey

yapılmak istendiğinde herkes ayrı telden çaldığı zaman herhangi bir birikimde yapılamaz zaten. Yani diyeceğim o ki birlikten kuvvet doğar.”

K7: *“Bence değildir. Neden olsun ki? Beraber bütün harcamalar zaten. Benim için böyle bir şey sorun olmaz.”*

K8: *“... hayır, bunu sorun etmem. Neden edeyim ki?”*

K9: *“... eşimin marangoz atölyesi var. Belli olmuyor aylık ne kadar kazanacağı, haliyle de çok kazanamıyor. Benim kazancım bu nedenle ondan fazla oluyor ve eşim bana yansıtmasa da bu durum onu üzüyor ve ben üzüldüğünü anladığımdan, senin benim ne fark eder diyorum. Yani bir sorun değildir aslında”*

K10: *“Yok. Benim için sorun değil. Sonuçta çalışıyor ve yoruluyorsa karşılığını da alıyorsa hiçbir sıkıntı olmaz. Az veya çok almış önemi yok.”*

E1: *“Hayır, neden olsun ki? Olmaz. Yani bunu sürekli benim önüme koymadığı sürece sorun olmaz. Sonuçta hayat müşterek ve kese de ortak. Eğer eşimin tahsilatı daha fazla kazanmasına sebep oluyorsa neden bunu sorun edeyim ki? Sıkıntı olmaz.”*

E2: *“Sorun olmaz. Biz eşimle aynı iş yerinde ve aynı vardiyalarda çalışıyoruz. Diyelim ki eşim benden fazla kazanıyor. Neden sorun edeyim ki? Sonuçta görüyorum ne kadar zor şartlarda çalıştıklarını. Yoruluyorlar hak ettiklerini de alıyorlar der geçerim.”*

E3: *“Benim için bir sorun olmaz. Ben karışmam, ne kadar kazandığını da sormam zaten.”*

E4: *“Benim için problem değil, para benim için en arka planda. Benim için önemli olan saygı, sevgi, hoşgörü ve güler yüzlülük. Başka bir şey istemiyorum.”*

E5: *“Hayır, neden sorun olsun ki? Ben eşimin benden daha fazla kazanmasını isterim. Aynı şekilde eşim de benim daha fazla kazanmamı ister. Bu durumu sorun etmem tabii ki. Sevindir tam tersi.”*

E6: *“Fark etmez benim için. Herkesin kazandığı çalıştığı iş yerine, bölümüne göre değişiyor sonuçta. O, onun kazancı. Karışmam ki. Bu yüzden benim açımdan sorun olmaz.”*

E7: *“Böyle bir şeyi sorun etmem. Sonuçta ne iş yapıyorsa ona göre kazanır zaten. İş zorsa belki zam yapabilirler veya işi kolaysa düşük ücret alır. Ne diyebilirim ki? Ben bunu dert etmem.”*

E8: “Hayır, değildir. İkisi de aynı kaynak, ikisi de bana geldiği için neden sorun edeyim ki?”

E9: “Bence hiç mahsuru yok. Benim böyle komplekslerim olmadı hiç. Örneğin eşimin çalıştığını ve benden fazla kazandığını varsayarsak bunu benim yüzüme vurmadığı sürece sorun olmaz, yani dillendirmemesi lazım. Diğer türlü bir mahsuru olabilir tabii ki.”

Sorun Olur

K3: “Benim eşimden çok kazandığım zamanlar oldu. Ama eşim sorun etmedi çünkü ben bunu onun yüzüne hiç vurmadım. Ama bence erkeğin kazancının her zaman bir üstünlüğü olması lazım. Çünkü erkekler, çevremden gördüğüm kadarıyla eşlerinin kazancının yüksek olmasının ezikliğini yaşıyorlar, bu durumu gurur meselesi haline getirebiliyorlar. Sonuçta erkekler eşini ve çocuklarını korumak zorunda olan, her anlamda sahiplenen, daha lider konumda oldukları için, dediğim gibi bence erkeğin kazancının bir tık fazla olması gerekir.”

E10: “Bence sorundur. Erkeklerin her zaman bir adım önde ve bir üstünlüğü olmalıdır. Sadece para konusunda değil, her konuda bu böyledir.”

5. Sonuç ve Değerlendirme

Toplumsal cinsiyet, bireylere biyolojik cinsiyetleri üzerinden atfedilen özelliklerin ve rollerin tamamıdır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet kavramı yalnızca kadınları ilgilendiren bir mesele değildir. Kadınların toplum tarafından belirlenen özellik ve rolleri olduğu gibi erkeklerin de toplum tarafından belirlenen özellik ve rolleri bulunmaktadır. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet yine yalnızca “kadınlık” ya da “erkeklik” meselesi de değildir. Çünkü toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri; aile, okul, kitle iletişim araçları yoluyla üretilmekte, öğrenilmekte, içleştirilmekte ve bu nedenle herkesi ilgilendirmektedir. Toplumsal cinsiyet kendi başına her anlamda eşitsiz, adaletsiz, ayrımcı özellik ve rolleri içermektedir. Düşünce kalıplarının (özellik ve roller) kırılmaması sonucunda da toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri meydana gelmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, toplumda herkes için sağlanması gereken haklara, fırsatlara ve imkânlara ulaşamama durumudur.

Bu çalışmada, vardiyalı çalışanların toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunları ve toplumsal cinsiyet algıları ele alınmıştır. Katılımcılara, “Kadın/erkek olmanızdan dolayı işe alım sürecinde herhangi bir sorunla karşılaştınız mı?” sorusu yöneltildiğinde, 10 kadın katılımcıdan 8’i yaşadıkları sorunları açıklarken, 2 kadın katılımcı herhangi bir sorun yaşamadığını ifade etmiştir. Buna karşılık 10 erkek katılımcıdan 4’ü yaşadıkları sorunları ifade ederken, 6 erkek katılımcı herhangi bir sorun yaşamadığını belirtmiştir. Bu verilerden ortaya çıkan husus işe alım sürecinde kadın katılımcıların, erkek katılımcılara göre daha fazla sorunla karşılaşmış olmasıdır.

Ayrıca kadın katılımcılar, işe alım sürecinde yaşın sorun olduğunu ve işlerin zor olmasından dolayı karşılaştıkları sorunları hatırlatırken erkek katılımcılar ise işlerinin güç gerektiren bir iş olduğundan dolayı yaşadıkları sorunları vurgulamışlardır. Bu durumu özetleyen cümle E9 kodlu katılımcının, “kadınların işi daha zor, erkeklerin işi daha ağır.” şeklindeki değerlendirmesinde görülmektedir.

Yine katılımcılara, “Evde alınacak önemli kararlarda ve aldığınız ücrette ne kadar söz hakkına sahipsiniz?” sorusu yöneltildiğinde, kadın katılımcılar her iki konuda da genel olarak ortak karar alındığını ifade etmiştir. Buna karşılık erkek katılımcılar ise genel olarak son sözü kendilerinin söylediğini belirtmişlerdir. Erkeklerin genel itibarıyla kendilerini bu şekilde ifade etmelerinin sebebi ise toplumsal cinsiyet özellik ve rollerinden kaynaklanmaktadır. Erkek katılımcılar genel olarak geleneksel biçimde kadınlarla ve erkeklerle ilişkilendirilen toplumsal cinsiyet özelliklerini ve rollerini keskin bir biçimde ayırmıştır. Kadın katılımcılar arasında ise K1 kodlu katılımcı, genelin aksine farklı ifadelerde bulunmuştur. “Ortaklaşa olur ama genelde her şeyle ben ilgilendiğim için benim sözüm geçer. Zamanından beri bu böyle. Evde de bütün her şeyi ben yönettiğim için kazandığım paranın hepsinde söz hakkım var. Bazen diyorum ki kartını eşine veren, ne kadar kazandıklarını bile bilmeyen kadınlardan mı olsaydım, çünkü üzerime fazla yük biniyor, yıpranıyorum bu şekilde.” Görüldüğü üzere K1 her iki konuda da söz hakkına sahiptir ancak bu durumdan şikâyetçidir de. Erkek katılımcılar arasında E4 kodlu katılımcı da genelin aksine değişik açıklamalarda bulunarak “Bir karar alınacaksa ya da bir harcama yapılacaksa ben genelde eşime danışırım, eşim bakar o işlere. Bizim evin patronu eşimdir.” Vurgusu ortaya çıkmaktadır. Bu katılımcıya göre toplumsal cinsiyet özellikleri ve rolleri keskin bir biçimde ayrılmamıştır.

Katılımcılara son olarak, “Sizce bir kadının eşinden daha fazla kazanması bir sorun mudur, nedenleriyle açıklayabilir misiniz?” sorusu yöneltildiğinde, kadın katılımcılar ve erkek katılımcılar genel olarak böyle bir şeyi sorun etmeyeceklerini açıkça vurgulamışlardır. Toplumsal cinsiyet algılarını ölçmek amacıyla sorulan bu soru bize katılımcıların genel itibarıyla olumlu toplumsal cinsiyet algısına sahip olduklarını göstermektedir. Ancak “Son söz erkeğin” adlı temada olumsuz toplumsal cinsiyet algısına yönelik birtakım cinsiyetçi ifadeleri bulunan erkek katılımcıların varlığı da tespit edilmiştir. Bu nedenle kadın katılımcıların, erkek katılımcılara göre daha çok olumlu toplumsal cinsiyet algısına sahip oldukları tespit edilenler arasındadır.

Son yıllarda kadın-erkek eşitliğinin gündemde olması ve kadın-erkek eşitliği adına sosyal politikaların düzenlenmesi var olan olumsuz toplumsal cinsiyet algılarının giderek değiştiğini ortaya çıkarmaktadır. Ancak olumsuz toplumsal cinsiyet algıları katılımcılarda da görüldüğü üzere hâlâ günümüzde çokça mevcuttur. Olumlu toplumsal cinsiyet algısının gerçekleşmesi toplumsal cinsiyet eşitliğine giden yolda anahtar görevi görmektedir. Bu algının oluşması için toplumsal cinsiyet algısının belirleyicilerinin yani ailelerin, okulların, kitle iletişim araçlarının topyekûn

mücadelesini gerektirmektedir. Öncelikle atılması gereken ilk ve en büyük adım toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin (özellikle erkekler tarafından) bir sorun olarak görülmesidir. Sorun, toplumsal taban tarafından idrak edilmiş olmalıdır. Kazanımların artması için aile içerisinde, okulda, televizyon, radyo ve sosyal medya gibi kitle iletişim araçlarında olumlu toplumsal cinsiyet algısının sıkça vurgulanması adına bu dilin kullanımına ve davranışlara özen gösterilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akkaş, İ. (2019). Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı. *Ekev Akademi Dergisi*, 23(77), 97-118.
- Akyol Güner, T. (2010). Çalışma Yaşamında Vardiya Çalışması ve Uyku ile İlgili Özelliklerin Değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Zonguldak.
- Aras, G., Belek, U., Erdem Tuzlukaya, Ş., Ertung, C., Gültekin, L., & Güneş, G., ... Yıldırım, P. (2013). *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları*. (L. Gültekin, G. Güneş, C. Ertung, & A. Şimşek, Ed.) Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Başfıncı, Ç., Ergül, B., & Özgüden, B. (2018). İzleyici Gözünden Toplumsal Cinsiyete Meydan Okuyan Reklamlar. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*(20), 199-216.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(Özel Sayı 1), 108-114.
- Buğra, A. (2015). Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları: Verimli Bir Birliktelik. *2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet*, (Derleyenler: Saniye Dedeoğlu-Adem Yavuz Elveren, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Butler, J. (2008). *Cinsiyet Belası, Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi*. (B. Ertür, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Cantek, F. (2011). Mutfakta Pişer, İnternete de Düşer: Yemek Blogları Kadınlara Neler Vaad Ediyor? *Kültür ve İletişim Dergisi*, 14(1), 9-39.
- Demirbilek, T. (2004). Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamına Etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(7), 77-98.
- Eke, H., & Odabaşı, M. (1981). *Kapasite Kullanımı Açısından Vardiya Düzeni*. Ankara: MPM Yayınevi.

- Ellemers, N. (2018). Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69, 275-298.
- Erbil, N. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumları ve Yaşam Değerleri Arasındaki İlişki. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 2(1), 33-45.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 209-231.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, Ö., & Ulucan, D. (2005). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Freedman, J. J., Sears, D. O., & Carlsmith, J. M. (1989). Cinsiyet Rollerini. (A. Dönmez, Dü.) *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 22(2), 687-724.
- Gümüšoğlu, F. (2008). Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 2(4), 39-50.
- Işık Demirhan, E. (2021). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Öğretim Programı ve Ders Kitabı İnceleme (4. Sınıf İnsan Hakları, Yurttaşlık ve Demokrasi). *Sosyal Bilgilerde Yenilikçi Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 69-82.
- Kantoğlu, A., Yurteri Çetin, N., & Erdoğan, A. (2018). Ergenlerde Toplumsal Cinsiyet Algılarının Sosyodemografik Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi. *Konuralp Tıp Dergisi*, 10(2), 175-187.
- Kılıç, A. Z., Beyazova, A., Akbaş, H. M., Zara, A., & Serhatlı, İ. (2014). Okul Çağı Çocuklarının Toplumsal Cinsiyet Algıları: Gündelik Yaşam Örnekleriyle Cinsiyetçiliğin Benimsenme Durumuna ve Esneyebilme Olasılığına Dair Bir Araştırma. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 121-151.
- Korkusuz, R. (2005). Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukukundaki Düzenlenmesi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(1-2), 1-18.
- Koyuncu Şahin, M., Esen Çoban, A., & Korkmaz, A. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Türk Eğitim Sistemindeki Yeri: Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Gözünden. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 735-752.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117-135.
- Savaş, G. (2018). Türkiye’de Yaşayan Bireylerin Toplumsal Cinsiyet Eşit(siz)liği Algısı. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 1(2), 101-121.

- Savcı, İ. (1999). Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(1), 123-142.
- Saygın Sarbay, Z. (2015). Çelik ile Çelikle'nin Reklam Kokan Aşkı: Arçelik Reklamlarında Toplumsal Cinsiyet Rollerini. *İlef Dergisi*, 2(1), 95-114.
- Sönmez, K., & Dikmenli, Y. (2021). İlkokul Sosyal Bilgiler Ders Kitabının Toplumsal Cinsiyet Açısından İncelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 10(1), 434-458.
- Tanış, S. (2010). Vardiyalı Çalışma Sistemindeki Şikayetlerin İşgören Motivasyonuna Etkisi: Gaziantep İli Halıcılık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Rollerinin Algılanışı. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 2(35), 29-56.
- Yağan Güder, S., & Güler Yıldız, T. (2016). Okul Öncesi Dönemdeki Çocukların Toplumsal Cinsiyet Algılarında Ailenin Rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 424-446.
- Yılmaz, O. (2018). Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1), 83-110.