



## Women's Labor in Transport Sector: Women Drivers and Machinists Working in Ankara\*

**Birgöl ULUTAŞ\*\* Deniz SAPAZ\*\*\* Derya DUMANLI\*\*\*\***

**ABSTRACT.** Women are rarely employed for the jobs which are not seen "suitable" for them especially in some occupational sectors. To illustrate, they seldom work as taxi drivers, bus drivers and subway mechanists in Ankara. Neither women working in those jobs (so called "men's job") nor their problems are visible in society. During this research, in order to point women working in "men's job" and to reveal their problems, qualitative data were collected through semi-structured interviews. The questions were asked to the women who work as taxi drivers and subway machinists. Results of the study indicated that recruiting women to these jobs generally seems possible by the efforts of sensitive executors. Women working in this sector are in equal position with men in terms of their education levels and working conditions. There are no policies of affirmative action, except being free from nightshift. Results also showed that they are often mobbed by their colleagues or passengers.

**Keywords:** Woman's labor, transport sector, gender roles in society, gender discrimination.

---

\* This study prepared in the field of sociology for TUBITAK 46. Secondary Education Students Research Projects Competition and exhibited at the Ankara Regional Exhibition in Gazi University Faculty of Engineering from 31 March to 2 April 2015 period.

\*\* History Teacher in Selçuklu Anatolian High School and PhD Candidate on Educational Science in Education Science Institute of Ankara University, Ankara, Turkey. e-mail: ulutas.birgul@gmail.com.

\*\*\* Student in Yavuz Sultan Selim Anatolian High School, Ankara, Turkey. e-mail: dnzspz4@gmail.com.

\*\*\*\* Student in Selçuklu Anatolian High School, Ankara, Turkey. e-mail: derya-deniz-damla@hotmail.com.

## SUMMARY

**Purpose and Significance:** In society, some predetermined roles and stereotypes are attributed to both women and men. These “gender roles” do not only affect their personal characteristics, but also have very significant influence on their working life. Generally, the jobs such as baby-sitting, cleaning, teaching, clerical works are seen suitable for women rather than men. For this reason, we did not use to see women working in some jobs which are “more suitable” for men such as construction works, mechanical works, driving.... However, it is not so surprising anymore to see a woman who is doing “men's work” nowadays. The under-representation of women in those jobs still exists but promoting the employment of women in those sectors and supporting them have been very significant steps for changing. In this framework, this study aims to reveal the problems of women taxi drivers, bus drivers and mechanists in Ankara. Providing good and equal working conditions for women in transportation sector is considered very influential. Including Ankara, for all cities of Turkey, improvements and regulations have to be made for women to work equally and democratically. This is an important necessity to construct a good family and society.

**Method:** During the research, qualitative data were collected by using semi-structured interview forms. Two taxi drivers and four metro machinists participated in this study. A bus driver refused to make interview. One of the taxi drivers could not participate the research because she was not working at that time. There is no other woman working in transport sector in Ankara.

**Results:** The results of this study are:

1. This profession is not seen as a “dream profession” for the women in transport sector.
2. The metro machinists and taxi drivers who are the first women working in their area in Ankara, said they feel anxious and worried because their colleagues are mostly men and due to some risk of death for people while transporting.
3. These women choose transport sector because of their dissatisfaction with their previous jobs and they are interested in using a transporting vehicle.
4. Recruiting women becomes possible by the personal efforts of sensitive executors
5. These women are in equal position with men in terms of their education levels and working

conditions; except being free from nightshift. There are no affirmative action policies on this matter .

6. These women are often mobbed by their colleagues or passengers.

**Discussion and Conclusions:** Today, although women attempt to take part in working life as much as possible, there are no policies which enable them to participate more in some sectors in Turkey. In this case, women who desire to work in those fields experience difficulties both in their working life and in their private life. It is necessary to make similar studies on women's employment for different sectors and to develop policies in line with these studies. Thus, the whole society can be transformed and be organised in a more democratic and egalitarian way. Making women workers more visible in the streets, in the taxis, on the buses and subways can change the biased perceptions which attribute gender roles to both sexes. Besides, having equal conditions in working life may change the roles and status of women and men in their private life. They can learn to share domestic responsibilities such as cleaning, cooking and child care at home. This transformation can contribute to build healthy family relationships and to raise a healthy generation. In addition, it may help to create a more democratic society.



## Ulaşım Sektöründe Kadın Emeği: Ankara'da Çalışan Kadın Sürücü Ve Makinistler\*

Birgül ULUTAŞ\*\* Deniz SAPAZ\*\*\* Derya DUMANLI\*\*\*\*

**ÖZ.** Ankara'da da kadınların nadiren ulaşım sektöründe taksi sürücüsü, otobüs sürücüsü ve metro makinisti olarak çalıştıkları görülmektedir. Ev yaşamında da erkeklere göre daha fazla sorumluluk alan kadınların, yoğunlukla erkeklerin çalıştığı bu işlerde yer almalarının bazı sorunları da beraberinde getireceği düşünülerek, Ankara'da çalışan az sayıdaki kadın taksi ve otobüs sürücüsü ve metro makinisti ile görüşmeler yapılmış ve onların yaşadıkları sorunların görünür hale getirilmesi sağlanmak istenmiştir. Yapılan araştırmada ulaşım sektöründe kadınların işe alınmalarının, bu konuya duyarlı yöneticilerin girişimleri ya da kendi gayretleri sonucunda gerçekleşebildiği; alınan eğitimler ve çalışma koşulları bakımından erkeklerle tamamen eşit koşullarda buldukları; gece vardiyasından muaf olmaları dışında onlara yönelik pozitif uygulamaların geliştirilmediği ve çalışma ortamlarında gerek iş arkadaşlarından, gerekse yolculardan mobbing gördükleri anlaşılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Kadın emeği, ulaşım sektörü, toplumsal cinsiyet rolleri, cinsiyet ayrımcılığı.

\* Bu çalışma, TÜBİTAK 46. Ortaöğretim Öğrencileri Araştırma Projeleri Yarışması'nda sosyoloji alanından Ankara Bölge Sergisi'nde sergilenmeye değer bulunarak, 31 Mart-2 Nisan 2015 tarihleri arasında Gazi Üniversitesi Mühendislik Fakültesi'nde sergilenmiştir.

\*\* Selçuklu Anadolu Lisesi Tarih Öğretmeni, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Ekonomisi ve Planlama Doktora Programı Öğrencisi, Ankara, Türkiye. e-posta: ulutas.birgul@gmail.com

\*\*\* Yavuz Sultan Selim Anadolu Lisesi Öğrencisi, Ankara, Türkiye. e-posta: dnzspz4@gmail.com

\*\*\*\* Selçuklu Anadolu Lisesi Öğrencisi, Ankara, Türkiye. e-posta: derya-deniz-damla@hotmail.com

## GİRİŞ

Ülkemizde ve dünyada kadınların ekonomik yaşamda yer almaları ve çeşitli işlerde istihdam edilmeleri, yalnızca kadın olmalarından kaynaklanan pek çok sorunla da karşı karşıya gelmelerine yol açmaktadır. Tarih boyunca ve dünyanın pek çok yerinde kadınlar birçok meslek grubunda dışlanmakta, geri plana atılmaktadırlar. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık olarak adlandırabileceğimiz bu sorun, kadınların çalıştıkları işlerde dışlanması, psikolojik baskı ve şiddet görmesi (mobbing) gibi sonuçlarla kendini göstermektedir. Fakat kadınların yaşadıkları sorunlar, iş yaşamı ile de sınırlı değildir. Kadınların iş yaşamında yer alması, özel yaşamlarında da kimi güçlükler yaşamalarına neden olabilmektedir. Kadınlar mesai bitip eve döndüklerinde ayrıca ev işlerini yapma, çocuk bakımı gibi sorumluluklarla karşılaşmaktadırlar. Gebelik ve emzirme gibi zorunlu haller, onların zaman zaman eve bağımlı olmalarını gerektirdiği gibi, çalışma yaşamında da bu durumlardan kaynaklı olarak, işe alınmama ve pasif görevlere alınma gibi durumlarla karşılaştıkları görülmektedir.

Erkek ve kadın arasındaki toplumsal işbölümü ve cinsiyete ilişkin toplum tarafından insanlara yüklenen roller, kadının genellikle ev içinde olması ama eğer çalışma yaşamında yer alacaksa da çocuk bakımı, temizlik, sekreterlik gibi alanlarda çalışmalarını toplumsal bir gereklilik gibi ortaya koymaktadır. Bu anlamda, erkek işi sayılan inşaat işleri, mekanik işler ve araç kullanmaya dair her türlü meslekte kadınların istihdam edilmesi alışkın olmadığımız bir durumdur. Modern yaşamda kadın ve erkeğin rolleri değişmeye başlarken, kentlerde bu tür işlerde istihdam edilen kadınlarla karşılaşmak az da olsa mümkün hale gelmiştir. Ankara'da da kadınların nadiren ulaşım sektöründe taksi sürücüsü, otobüs sürücüsü ve metro makinisti olarak çalıştıkları gözlenmektedir. Araştırmanın konusunu oluşturan bu kadınların çalışma yaşamlarında ve özel yaşamlarında karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi, araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu çerçevede, Ankara'da çalışan az sayıdaki kadın taksi ve otobüs sürücüleri ile metro makinistlerinin tamamına ulaşılarak görüşmeler yapılmış ve yaşadıkları sorunların görünür hale getirilmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

### **Kadın Emeğinin Tarihçesi**

Kadın istihdamı, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de çalışma yaşamının önemli sorunlarından birini teşkil eder. Öncelikle kadın istihdamının, erkeklerin istihdamı ile kıyaslandığında daha düşük olduğu görülmektedir. Kadınların her yerde çalışamayacakları yönünde yerleşmiş bir

kanaat bulunmaktadır. Kadınların ailede ve işyerlerinde üstlendikleri rol, benliklerini ve bilinçlerini de belirlemektedir. Bu nedenle kadınlara layık görülen işlerin, “hizmete yönelik, düşük ücretli, kalifiye olmayan, tekdüze” işler olarak görülmesi yaygın bir durumdur (Çakır, 2013, 464).

Bugün kadın ve erkek emeği arasında ortaya çıkan bu sorunun kökenleri, tarım toplumunun başlangıç noktası olan neolitik dönemdeki işbölümüne kadar uzandırılabilir. Yerleşik yaşama geçişle birlikte ilk kez mülkiyetin oluşması ve saban, hayvan, çiftlik nesnelerin mülkiyetinin erkek tarafından üstlenilmeye başlanması ile birlikte kadın ve erkek arasında başlayan eşitsizlikler; kadın emeği ile erkek emeği arasındaki eşitsizliğin de kaynağını oluşturmuştur (Topoğlu, 2007, 10-12). Fakat Sanayi Devrimi, kadın işgücünün “ücret karşılığı işçi” olarak anlam değiştirdiği önemli bir dönüm noktasını oluşturmaktadır.

Sanayi Devrimi ile birlikte fabrika tipi üretim ortaya çıkmıştır. Kullanılan makineler, evde çalışmak için fazlaca büyük olduğundan, büyük fabrika binalarına gitme gereksinimi duyulmuştur. Bu gelişme olumlu sonuçlar yanında olumsuz sonuçlar da doğurmuştur. Fabrikalarda erkek işçilerin yanı sıra kadın ve çocuk işçiler de çalıştırılmaya başlanmıştı fakat onlar erkek işçilere oranla daha az ücretli, daha uzun mesaili işlerde çalıştırılmaktaydı (Kubilay, 2009, 9-10). Sanayi Devrimi’nden günümüze kadar, kadınların dışarıda çalışma oranlarının artış gösterdiğini söylemek mümkündür. Yaşam şartları kadının da erkekle birlikte iş yaşamına katılmasını zorunlu kılmaktadır. Sennett (2012,57), 1960’da ABD’li kadınların yüzde 30’unun; 1990’da ise %60’ının dışarıda çalıştığını söylemektedir. Sennett’e göre –çoğu tamgün çalışan- kadınların iş yaşamındaki oranı, 1990’larda gelişmiş ülkelerdeki profesyonel ve teknik işgücünün yüzde 50’ye yakınına oluşturmaktadır.

Korkmaz vd. (2013, 1849), içinde bulunduğumuz yıllarda kadın çalışanların sayısının artış göstermesinde, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra aşağıda belirtilen gelişmelerin de neden olduğunu gözlemlemişlerdir:

- \*Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması, \*Demografik gelişmeler,
- \*Eğitim olanaklarının artması,
- \*Standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,
- \*Evlence oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,
- \*Toplumların, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,
- \*Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler.

Cinsiyet eşitliğinin sağlanmaya çalışılması, ILO'nun temel ilkelerini oluşturmaktadır. Kadınlara daha fazla ve daha iyi şartlarda iş sağlama, istihdam yaratma, eğitim imkânlarını artırma, iş hayatına olan girişimciliği geliştirme ve işgücü piyasasına daha kolay erişim sağlama gibi yollarla kadınlara daha fazla iş imkânı sağlanması amaçlanmaktadır (Bilgin, 2012, 312).

Günümüzde "kadınların çoğu yarı zamanlı çalışan, tam zamanlı anne" oldukları için özellikle evli ve çocuklu kadınlar, çalışma saatleri bakımından daha esnek bir çalışma sistemini tercih etmektedirler (Sennett, 2012, 57). Küreselleşen dünyada, kadınların iş yaşamına net bir şekilde yerleştiğini ve bunun da "emeği kadınlaştırdığını" ortaya koyan Standing (2014, 108-109), bunun esnekleşmeyle bir arada yürütüldüğünü belirtmektedir. Buna göre "kadınlaşma", bir yandan kadınları daha fazla iş pozisyonuna yerleştirirken, bir yandan da esnek çalışma sistemine uyan işlerin arttırılması anlamına geliyordu. Fakat bu durum kadınların gelirlerinde veya kadınların çalışma koşullarında bir ilerleme olduğu anlamına gelmiyordu.

Esnek çalışma sistemi; çalışma saatlerinin esnekleşmesi, tam zamanlı çalışmanın azalması ve yarı zamanlı (part-time) çalışma ve geçici personel çalıştırmanın yaygınlaşması anlamına gelmektedir. Bu durum, öncelikle aile içindeki sorumlulukları nedeniyle iş hayatına katılamayan ve çalışmayan kadınlara bu konuda önemli bir imkân sağlamış, böylece kadın istihdamında bir artış gözlemlenmiştir. Fakat esnek çalışma aynı zamanda yetenek ve beceri gerektiren işlere karşı, daha basit ve sıradan işlerin ortaya çıkmasına da neden olmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003-2004, 59-60; Sennett, 2012).

Türkiye'de de kadın istihdamı, tüm dünyada olduğu gibi düşük oranlardadır. Hatta Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında, bu oranların rekor düzeyde düşük olduğu görülmektedir. Bu durumun nedenleri, "kırdan kente göç, ekonominin zayıf istihdam yaratma kapasitesi ve kadın çalışmasına ilişkin var olan kültürel faktörler" olarak açıklanmaktadır. Bu konunun Türkiye'de bu güne kadar hükümetlerin sosyal politikalarında da yeterli ölçüde yer bulmadığı dikkat çekmektedir. Bu yöndeki politikalar daha çok kadının meslek edinmesi ya da girişimciliği yönündeki çalışmalarla sınırlı kalmıştır (Dedeoğlu, 2009, 42).

Türkiye'de kadınların işgücü piyasasında az olmalarının sebeplerinden birisi de tarım sektörüne olan yatırımın azalmasıdır. Kadınların, tarım dışında kalan sektörlerde ilerleyememesinin nedeni ise kadın işgücüne olan talebin az olması ve aynı zamanda kamu hizmetlerinin yetersiz olmasıdır. Türkiye'de istihdam olanaklarının yeterince sağlanmaması, kırdan kente göç eden kadınların işsiz kalmasına yol açmıştır. Bunun dışında kadınların istihdamının

önündeki bir diğer engel, cinsiyete dayalı iş bölümü; yani işte yapılan cinsiyet ayrımıdır. Çalışma yaşamını düzenleyen yasalarda çocukların sorumluluğunun kadınlara ait olduğu varsayılmıştır. Bu varsayım, kimi istatistiksel verilerle de doğrulanmaktadır: Buna göre kadınların ev işleri için ayırdıkları zaman günde ortalama 2 saat 43 dakika iken; erkeklerin ev işleri için ayırdıkları zaman günde ortalama 45 dakikadır (Sayın, 2007, 37-38).

### **Toplumsal Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık**

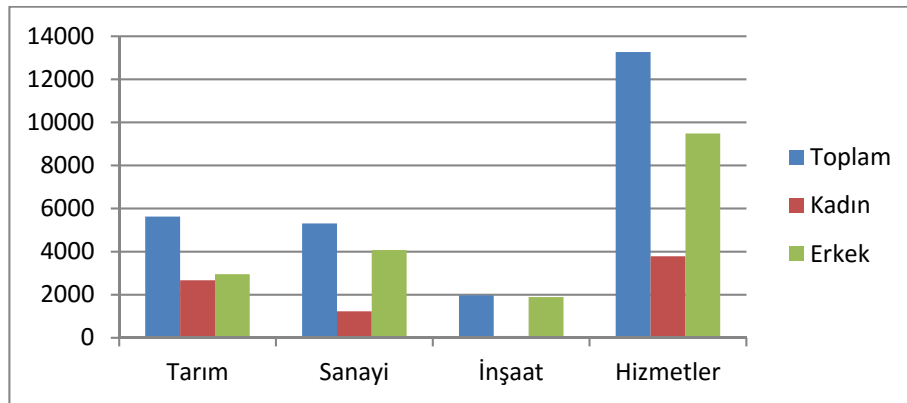
Toplumsal cinsiyetin getirdiği özellikler bireyin sosyal ortamda, kendi kimliğini bulma sürecinde etkili bir rol oynar. Toplum, bu kimlik arayışındaki bireyden, cinsiyetine bağlı davranışlar sergilemesini bekler. Beklenti, bireyin zihin ve benlik sürecini etkileyen en önemli semboldür (Sankır, 2010, 2). Bu bağlamda cinsiyete dayalı ayrımcılığın temellerinin aile ortamında başladığı söylenebilmektedir. Anne ve babaların kız çocuğuna farklı, erkek çocuğuna farklı sorumluluklar yüklemesi, kurulan arkadaşlıklarda ebeveynlerin baskısı, çocuklara verilen terbiyenin dahi birbirinden ayrılması gibi durumlar, bu ayrımın oluşmasını sağlayan unsurlar arasında görülebilir. Küçük yaşta oluşturulan bu algı; ilerde toplumun kadına veya erkeğe biçtiği rollerin, insanların hayatını şekillendirmesine yol açmaktadır. Eğitim, çalışma hayatı, evlilik gibi konularda olumsuz durumların ve yaşantıların oluşması da, bu durumun sonuçları olarak görülebilir (Kahraman, 2010, 30).

“Kadınlara karşı ayrımcılık” terimi, Kadınlara Karşı Her Türül Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin 1. Maddesinde “kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, sivil ve diğer alanlardaki insan haklarının ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını yerine getirmeyen ya da ortadan kaldıran ya da bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, dışlama ya da sınırlama” olarak tanımlanmaktadır (UNICEF, 2004, 5). Bu ayırım kadınlar ile erkeklerin arasındaki biyolojik değil, sosyal ayrımı oluşturmaktadır. Toplumun bu farklılıkları içselleştirip bireye dayatması, kadının yerinin "evi" olduğu anlayışını yerleştirmektedir. Bu anlayış yeni nesillere de aktarılmakta; kadın, toplumda ikinci plana atılırken, sosyal ve ekonomik yönden dışlanmakta ve ezilmektedir (Parlaktuna, 2010, 1226). Mesleki alanda yapılan cinsiyet ayrımcılığı, en basit olarak 'emek' kelimesinin sadece erkek nüfusa işaret etmesinde kendini göstermektedir. Ayrıca 'kadın emeği' teriminin kullanılması bu farkı açığa çıkarmaktadır (Ataş, 2006, 5).

Toplumsal cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık, bugün kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları önemli engellerden birini oluşturmaktadır. Bu



çerçevede "kadına karşı ayrımcılık dediğimiz kavram nedir?", "toplum olarak kadının insan haklarından ne anlıyoruz?", "yaşamın her alanında cinsiyet ayrımcılığını nasıl tanımlayabiliriz?" sorularına yıllar boyu her birey, her toplum farklı cevaplar vermişlerdir. Fakat bu cevapların hepsi öznel olup; yaşayış şekli ve zamana bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu durumun da kadınların lehine işlediği söylenemez. Herkesin farklı görüşe sahip olması, bu konuda ortak bir çözüme ve kesin bir sonuca ulaşılamamış olmasına sebep olmuştur. İşte bu sebeple, 1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilip, 185 BM üyesi ülkenin imzaladığı (BM'nin en geniş katımlı ikinci sözleşmesi), Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), bu sorulara ülkelerin ve toplumların yaşadıkları değişik deneyimleri özümseyen cevaplar vermek ve bu konuda evrensel kriterler oluşturmak üzere ortaya konmuştur (İlkkaracan Ajas, 2008, 5-6). Türkiye ise CEDAW'ı, 1985 yılında, 15. , 16. ve 29. maddelere çekince koyarak imzalamıştır. Sözleşmeye bakıldığında, çekince konulan maddelerin özellikle, dördüncü bölümü oluşturan ve kadınların hukuk alanındaki eşitliğini ilgilendiren maddeler olduğu görülmektedir. 15. Madde olan "Hukuk Önünde Eşitlik Hakkı" ve 16. Madde olan "Evllenme ve Aile İlişkileri Alanındaki Hakları" içermektedir. Bu maddelere konulan çekinceler 1990 yılında kaldırılmıştır (İlkkaracan Ajas, 2008, 9).



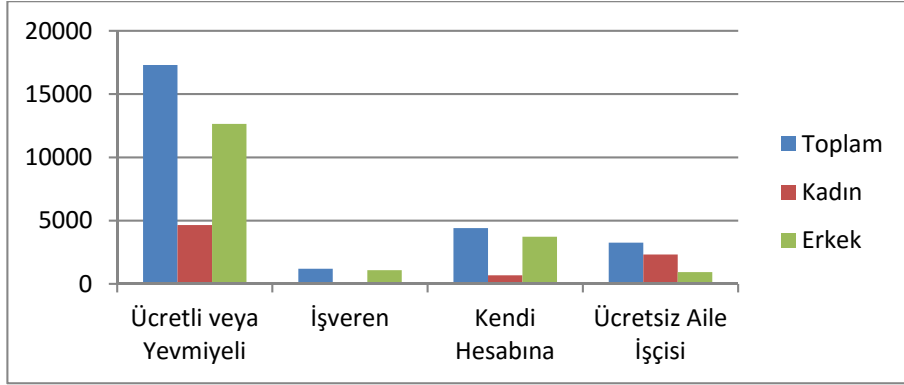
**Grafik 1: Faaliyet Alanlarına Göre Kadın ve Erkek İstihdamı**

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri (2014)

Yukarıdaki grafikte gösterilen ve TÜİK' ten alınan 2014 yılı verilerine göre, Türkiye'de her sektörde kadınların işgücünün erkeklere oranla daha az olduğu görülmektedir. Özellikle inşaat sektöründe kadın çalışan, yok denecek kadar azdır. "Erkek işi" olarak görülen inşaat işlerinde kadın istihdamının bu

denli az olması, kadınlara yönelik mesleki ayrımcılık açısından örnek oluşturabilecek bir göstergedir.

Kadına biçilen toplumsal cinsiyet rolleri, onun doğurganlık ve analık özelliklerini ön plana alacak şekilde yapılandırılmıştır. “Kadının yeri evidir” anlayışı cinsiyete dayalı ayrımcılığı oluşturmakta ve bu, kadın istihdamını engellemekle birlikte, kadın iş gücünün kayıt dışı çalışmasına; genellikle de ücretsiz aile işçisi olarak çalışmasına sebebiyet vermektedir (Tuskan, 2013, 19). Grafik 2’de 2014 verilerine göre kadınların istihdam biçimlerine yer verilmiştir. Buna göre kadın çalışanların en çok ücretli ve yevmiyeli olarak çalıştırıldıkları; ayrıca büyük oranda ücretsiz aile işçisi oldukları görülmektedir. Kadınların en az yer aldığı pozisyon ise işveren pozisyonu olarak dikkat çekmektedir.



**Grafik 2: İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler**

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri(2014)

Erkeklerin sadece kendine değil ailesine de bakacak kadar maaş alması gerektiği yönündeki toplumsal algı, kadınların çalıştıkları işlerden aldıkları maaşları 'hane maaşı' olarak nitelendirmemesine yol açmaktadır (Standing, 2014, 108-109). Yine bu algıdan kaynaklı olarak, kadın çalışanların çalıştıkları yerden aldıkları ücretler ile erkek çalışanların ücretleri kıyaslandığında kadınların daha düşük ücret aldıkları görülür. Ayrıca kadınların çalıştıkları işlerin çoğunlukla hizmet vermeye dayanan işler olması dikkat çekicidir. Devletin imkân sunduğu hobi ve meslek edindirme kursları, halk evlerinde verilen kurslar gibi yerler tarafından da, bu durum desteklenmektedir (Aydın, 2011, 23).

Bazı insanlar, kadınların eve karşı olan sorumluluklarından dolayı iş yaşamında erkeklere kıyasla daha verimsiz işçiler olduklarını ve yine bu

durumun ücret farkının bir sebebini oluşturduğunu düşünmektedirler. Fakat bu düşünce bir tahminden öteye geçememiştir (Aydın, 2011, 24). Bir kadını toplumda görünür hale getiren en önemli etkenlerden biri, ücrettir. Ücret, çalışan bir kadını toplumda saygın bir konuma getirmekle birlikte, kadını her alanda daha etkin bir birey haline getirir (Parlaktuna, 2010, 1217). Kadınların erkeklere oranla çalışma düzeylerinin daha yüksek olmasına rağmen aldıkları maaşın, erkeklerin aldıkları maaşlardan düşük olması, kadın istihdamının temel özelliklerinden biridir (Dedeoğlu, 2004, 262).

**Tablo 1: Kadınların Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (Bin Kişi)**

Meslek Grupları	Çalışan Kişi Sayısı
Yöneticiler	180
Profesyonel Meslek Mensupları	994
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	368
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	710
Hizmet ve Satış Elemanları	1405
Nitelikli Tarım Ormançılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	1766
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	425
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	289
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	1633

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları (2014)

Kadın işgücünde, eğitim almış kadınlar genel olarak hizmet sektörünü tercih etmektedirler. Daha önce de bahsedildiği gibi, kadınlar emeğini erkek işçilerden daha ucuza satmaktadırlar. Eğitim almamış kadınlar ise el becerisine dayalı işleri tercih etmektedirler. Bu gruptakiler genellikle kırdan kente göç eden kadınlardır. El becerisi gerektiren işler arasında terzilik, kuaförlük, tezgâhtarlık gibi meslekler sıralanabilir (Kocacık ve Gökkaya, 2005, 197). Kadınların yöneticilik gibi üst düzey görülen mesleklerde geri kaldıkları, buna kıyasla nitelik gerektirmeyen işlerde yoğunlaştıkları büyük bir farkla gözlemlenmektedir (Tablo 1).

Cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına yapılan çalışmalar işgücü piyasasında değişikliklere yol açsa da hala kadınların hamilelik durumu nedeniyle aldığı izinler ve benzeri durumlar maliyet arttırıcı unsurlar olarak görülmektedir. Kadınların yoğun olarak çalıştıkları mesleklerde bile, işe alımlarda kadınlara evlilik ve çocuk sahibi olma niyetlerinin olup olmadığı sorulmakta ve sorgulanmaktadır. Aynı eğitim ve yeteneklere sahip olan kadın ve erkek arasında seçim yaparken işverenlerin erkeği tercih etmesi, sık rastlanan bir durumdur (Önder, 2013, 51-52).

Kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar, Aydın (2011, 29-34) tarafından genel hatlarıyla şöyle sıralanmıştır:

1. Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik,
2. İş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik,
3. Ücretlendirmede eşitsizlik,
4. Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik,
5. Cinsel taciz,
6. Aile hayatında karşılaşılan sorunlar.

Bu çerçevede Ankara'da erkeklerin yoğun çalıştıkları bir sektör olan ulaşım sektöründe çalışan kadınların ne gibi sorunlarla karşı karşıya oldukları; çalışma alanlarının daha eşitlikçi ve kadınların istihdamını destekleyen bir ortama dönüştürülmesi için neler yapılabileceği konusu, araştırmanın bulgular kısmında ortaya konulmaya çalışılacaktır.

## YÖNTEM

Bu çalışma, nitel bir araştırma olup; genel araştırma modellerinden tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla veri toplanmış ve bu veriler bilgisayar ortamında yazıya aktarılmıştır. Veri aracı olarak geliştirilen görüşme soruları, öncelikle ulaşılması kolay olan bir kadın metro sürücüsünde deneme amaçlı olarak uygulanmış, bu uygulamadaki noksanlar belirlenerek yeniden düzenlenmiş ve son şeklini almıştır.

Araştırmada görüşmecilerin tespit edilmesinde ve onlara ulaşmada EGO Genel Müdürlüğü ile Ankara Şoförler Odası'ndan yararlanılmıştır. Görüşmecilerin kişisel bilgilerinin tespit edilmesi amacıyla görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunda görüşmecilerin yaşı, mesleği, kaç senedir bu meslekte çalıştığı, medeni hali, çocuk varlığı ve eğitim durumunu saptamaya yönelik bilgiler yer almaktadır. Formun sonunda bilgilerin yalnızca araştırma için kullanılacağı, üçüncü kurum ve şahıslarla paylaşılmayacağına dair bilgilendirme yer almaktadır. Görüşme soruları bizzat araştırmacılar tarafından görüşmecilere yöneltilmiş, alınan yanıtlar ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Soruların geçerlik ve güvenilirliğinin kontrol edilmesi için kolay ulaşılabilecek bir görüşmeciyle ön görüşme yapılmış; görüşmenin sonuçlarına göre yeniden yapılandırılan görüşme soruları uygulanmıştır. Elde edilen bulgular, bilgisayar ortamında yazıya aktarılmıştır. Veri analizinde, görüşmecilerin her birine bir kod verilmiştir. Kodlama yapılırken taksi sürücülerini için 'T', metro makinistleri içinse 'M' harfi kullanılmış; görüşme sırasına uygun olarak rakamlardan yararlanılmıştır.

Araştırma evrenini oluşturan Ankara'da çalışan kadın sürücü ve makinistlerin tamamına ulaşılarak görüşmeler yapılması hedeflenmiştir. Fakat bunlardan EGO'ya kayıtlı çalışan tek kadın otobüs sürücüsü, iş yoğunluğunu gerekçe göstererek görüşmeyi reddetmiştir. Şoförler Odası'na bağlı olarak çalışan toplam iki kadın taksi sürücüsünden biri ile görüşülmüş; diğeri ise araştırmayı yürüttüğümüz esnada aktif görevde olmadığı için kendisi ile görüşülememiştir. Metro'da makinist olarak çalışan toplam dört kadının tamamına ulaşılmış ve görüşmeler yapılmıştır. Araştırmada aktif olarak bu mesleği icra edenlerin yanı sıra bir de emekli taksi sürücüsü ile görüşme yapılmıştır. Böylece biri emekli olmak üzere iki taksi sürücüsü ve dört metro makinisti olmak üzere toplamda altı kadınla görüşmeler yapılmıştır. Bir otobüs sürücüsü görüşmeyi kabul etmediği için, bir taksi sürücüsü de izinde olduğu ve geçici süreyle çalışmadığı için görüşmeye dâhil edilememiştir. Ankara'da 2014 yılında görüşmelerin yapıldığı Aralık ayı içerisinde bu meslekte çalışan başka kadın sürücü ve/veya makinist bulunmamaktadır.

## BULGULAR

Araştırmaya katılan kadın sürücü ve makinistlerin yaş aralığı 32-67 olup; bunlardan hala görevde olanların 6 ile 8 yıl arasında değişen süredir bu meslekte oldukları anlaşılmıştır. Görüşmecilerden ikisinin lise; ikisinin iki yıllık üniversite ve ikisinin de dört yıllık üniversite mezunu olduğu; üç metro makinistinin evli, diğerlerinin bekar oldukları tespit edilmiştir. Yapılan görüşmelerde elde edilen diğer bulgular şöyledir:

### Mesleği Seçme Nedenleri ve Alınan Eğitimler

Ulaşım sektöründe çalışan kadınların, işe alınma süreçlerinde kadın oldukları için farklı bir muamele ile karşılaşmış ve karşılaşmadıkları, bu süreçteki yaşantılarına bakılarak anlaşılmalı çalışılmıştır. Ayrıca kadınların bu çalışma için erkek meslektaşlarıyla aynı oranda yeterli oldukları önkoşulunu sağlamak için, onların erkek meslektaşlarıyla aynı eğitimleri alıp almadıkları sorgulanmış; onları bu mesleğe yönelten faktörlerin neler olduğu anlaşılmalı çalışılmıştır.

Ulaşım sektöründe çalışmayı seçen kadınların, bu tercihlerinin önceki çalışma yaşamlarından kaynaklı olarak bir memnuniyetsizlik içinde olmalarından kaynaklandığı dikkat çekmiştir. Buna göre daha önceki iş ortamlarında rahat edemeyen ya da çalışma koşullarından memnun olmayan ve başka bir çalışma ortamına geçmek isteyen kadınlar, koşullarını zorlayarak bu işe geçiş sağlamış gibi görünmektedirler.

"Bir gün karar verdiğimde istasyonda bilet satarken, bir erkek sürücü arkadaşı gördüm. Erkeklerin bu mesleği yapabildiklerini ama bayanların da yapabileceğini düşündüm. Ankara Metrosu baş müdürü C..... Y..... vardı o zaman, gidip onunla görüştim. Bayanların da bu mesleği yapabileceğine kendisini ikna ettim. " (M1)

"Gişeden kurtulmak için. Böyle bir sınav açıldı, kadın metro makinisti alınacak diye. İşletme bölümünden iki kadından seçilecekti. Onlar kabul etmeyince teklif bize getirildi ve böyle oldu." (M2)

"Gişedeydim. 5 yıl gişede çalıştım. Bir bunalım diyelim." (M3)

"Bu mesleği, birimim gereği, bana daha uygun koşullarda çalışmalarını, daha iyi olduğu için bu mesleği seçtim." (M4)

Yine polislikten emekli olduktan sonra çalıştığı işyerinde sorunlar yaşayan kadın taksi sürücüsü, şunları söylemiştir:

"İşyerindeki müdürümle anlaşamayınca ortaklardan yaşça en küçük bize en yakın olanına öylesine söylemiş bulundum. Ben de gidip taksici mi olayım napayım, müdürüm beni istemiyor dedim." (T1)

Görüşme yapılan kadın sürücülerin, aynı zamanda araç kullanmaya özel bir ilgi duydukları da araştırmada elde edilen bulgular arasındadır. Bir metro makinisti ile bir taksi sürücüsü şöyle söylemişlerdir:

"Benim ilgi alanıma girdiği için yani ben araba kullanmayı çok seviyorum, motor kullanmayı çok seviyorum, küçükken bisiklet kullanmayı çok severdim. Ondan dolayı bir ilgi alanım olduğu için ve değişik geldiği için bu mesleği seçmeyi tercih ettim." (M1)

"Araba kullanmayı çok seviyorum. Yarış yapmayı çok seviyorum." (T2)

Araştırmaya katılanların verdikleri bilgilere göre, taksi sürücüsü kadınların, sürücü belgesi almak için gereken eğitimin haricinde, bu iş için özel bir eğitim almadıkları; metro makinistlerinin ise, Büyükşehir Belediyesi tarafından yapılan duyuru ile işe başvurarak, sınavla işe alındıkları; ilk 2 ay eğitimden sonra işe başladıkları ve bütün bu süreçleri erkeklerle aynı koşullarda sürdürdükleri anlaşılmıştır.

### **Kaygı ve Endişeler, Aileden Gelen İlk Tepkiler**

Ulaşım sektöründe çalışan gerek metro makinistleri, gerekse taksi sürücülerinin, Ankara'da bu mesleği yapan ilk kadınlar olmalarından dolayı, mesleğe başladıkları süreç itibarıyla kimi kaygılar ve tepkilerle karşılaşmış olabilecekleri düşünülmüştür. Bunu anlamak için kendilerine yöneltilen

soruya verdikleri yanıtlarda görüşmeciler, mesleklerinde ilk kadın sürücüler oldukları için, çalışma arkadaşlarının çoğunlukla erkeklerden oluşuyor olmasından ve can taşımalarından dolayı kaygı ve endişe yaşadıklarını söylemişlerdir:

*"Evet, (kaygı) yaşadım. Yüzde yüzünün erkek olduğu bir iş yerinde, bir birimde ilk bayanlardık. Biz dört-altı bayan başlamıştık. İkisi vazgeçti sonra biz dört kişi kaldık... Bizimle başlayan bayanlardan biri emekli oldu, biri bıraktı... Biri nişanlandı, nişanlısı burada çalışmasını istemedi." (M2)*

Yapılan görüşmelerde, iki taksi sürücüsü ile bir metro makinisti kadının mesleğe başladıklarında çocukları tarafından eleştirildiklerini söylemeleri, hatta çocuklarının kendilerinden utanmışlarını ifade etmeleri, şaşırtıcı derecede benzerlik göstermektedir. Bu konudaki ifadeler şunlardır:

*"Oğlum hiç istemedi başta. Hatta şurada Yüksel Caddesi'nin orda oğlum bekliyordu. 'Bekle geliyorum' dedim, onu aldım, arabaya bindiiii 'yürü yürüüüü herkes bize bakıyor. Rezil olduk' dedi, 'burada' dedi sinirlendi filan ama sonra sonra o da kabul etti, sadece gece çalışmama hala tepki gösteriyor. 'Gitme' diyor; 'sonra aklım sende kalıyor' diyor." (T1)*

*"İlk başlarda utandı. Annem tren sürüyor demeye utandı. Sonra ne oldu okulda mesleklerle ilgili bir birim olmuştu. Öğretmeni beni çağırmıştı, okulda konuşmam için, ondan sonra annesinin işiyle bu sefer de hava atmaya başladı." (M2)*

*"Kızım biraz tepki gösterdi. Lisede okuyordu o zamanlar. O biraz tepki gösterdi. Okulda da müdür ve müdür muavinleriyle falan çok samimiydim ben. Evim tam karşıdaydı okulla, İncirli Endüstri Meslek Lisesi'nde. Dediler ki sen ne yapıyorsun annenle biz gurur duyuyoruz. Sen niye böyle yapıyorsun demişler. Ondan sonra bir-iki taksiye binmiş beni sormuş bir bayan taksici var 'Nasıl' diye." (T2)*

### **Çalışma Saatleri ve Pozitif Ayrımcılığa Yönelik Uygulamalar**

Ankara Büyükşehir Belediyesi'nde metro makinistlerinin normal koşullarda 3 vardiya halinde dönüşümlü olarak çalıştıkları anlaşılmıştır. Buna göre 06.00-14.00 ilk vardiya; 14.00-22.00 ikinci vardiya; 22.00-06.00 ise üçüncü vardiya olarak tespit edilmiştir. Trenlerin çalışmadığı 3. vardiya gece vardiyası olup, bu vardiyada makinistlerin trenlerin son duraktaki bakım ve

onarımaları ile ilgilenmeleri gerekmektedir. Tren bakım ve onarımı, makinistlerin işe alınmadan önce (kadın ve erkek tamamı için) eğitim sonucu edinilen kazanımlar arasındadır. Bu nedenle 3. vardiya yani gece vardiyasında tren bakım ve onarımı açısından kadınların problem yaşaması söz konusu değildir. Fakat gece saatlerinde gerekli hallerde evinden çıkıp işe gitmek zorunda olan kadınların, gece saatlerinde yola çıkmaktan kaynaklı problemleri olduğunu ve eşlerinin sorun yaratmasından kaynaklı olarak sıkıntı yaşadıklarını ifade etmeleri dikkat çekmiştir. Gece vardiyasıyla ilgili kadın makinist, şunları söylemiştir:

*"Bazen gece bizi tatbikatlara çağırıyorlardı. Arkadaşlarımdan evi uzak olan gelmiyordu bir de bir tanesinin eşi izin vermiyordu ama ben saat üçte kızımı evde tek başına bırakıp o tatbikatlara gidiyordum ama artık ben de gitmiyorum."* (M1)

Başlangıçta kadınlarla erkekler arasında çalışma saatlerinden kaynaklı bir fark olmamasına karşılık, kadın makinistlerin artmasından sonra pozitif ayrımcılığa yönelik uygulamaların da geliştirildiği anlaşılmıştır. Şu anda var olan sisteme göre kadınlar 3. vardiya çalışmasından muaf tutulmuşlardır. Yine de kadın makinistlerin geç saatlerde eve dönmekten kaynaklı sorunlar yaşadıkları; eşlerine veya çocuklarına zaman ayıramamak, onları çok az görmekten dolayı yakındıkları gözlemlenmiştir.

Taksi sürücülerinin çalışma saatlerinin ise belirli olmadığı; herhangi bir zamanda, ihtiyaç duyulduğunda da iş başı yaptıkları görülmüş ve bu konuda taksi sürücülerini şunları söylemişlerdir;

*"Normalde ben saat sabah arabayı dörtte, sabaha karşı dörtte alıp akşam dörtte vermem lazım. Bir dönem öyle çalıştım. Yani bir buçuk yıl falan, ... o şekilde çalıştım tam saat... ama çok zorlandım. O saatte aldığım yolcu hep alkollü... hep böyle nasıl diyeyim (duraksayarak) yani belli bir seviyenin altında, o şekilde yolcular. Ağzından çıkanı kulak duymuyor, alkoliün de etkisiyle taşkınlık yapabiliyor. O saatte aldığım bayan müşteri de aynı. O saatte çalışan taksicilerin de çoğu beş kuruş etmez... ne bileyim. Çok zorlandım ama çok mecburdum yani o saati değerlendirmeye. Maddi anlamda feci şekilde sıkıştım... bir dönem çalıştım, şimdi çalışmıyorum. Sabah yedide, sekizde alıyorum arabayı, akşam dörtte teslim ediyorum. ...bu saatler arasında da gündüz işine gücüne giden insanlar oluyor. Alkollü olmuyor, bir problemim olmuyor dolayısıyla müşteriyle bir sıkıntım yok yani."* (T1)

*"...saat ikiye üçe kadar çalıştım ben. Depremde, herkes evine gitti, ben durağa geldim."* (T2)



Normal şartlarda, emzirme izni dışında kadınlar ile erkeklerin çalışma saatleri ile ilgili özel bir ayırım gerekmemektedir. Fakat kadınların şehir yaşamında gece çıkma konusunda yaşadıkları zorluklar; onların çalışma saatlerinin de buna uygun olmasını zorunlu kılmaktadır. Kaldı ki, yalnızca çok zorunlu olduğu için gece saatlerinde çalışan bir kadın taksi sürücüsünün yukarıda anlattığı deneyimler, buna kanıt oluşturmaktadır. Kadınların erkeklerden farklı çalışma saatleri olması halinde bunun eve yansımalarının nasıl olacağı konusunda akıl yürütmek istediğimizde; iş yaşamından kısılan saatlerin kadınlara ev çalışması olarak geri döneceğini düşünmek de işten değildir. Eve ait iş sorumluluklarının ortaklaşa yapılması gerektiği konusu hala kabullenilemediğinden, uzun çalışma saatleri kadınlar için her zaman sorun oluşturmuştur.

Metro'da kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık olarak değerlendirilebilecek olan gece vardiyası kolaylığının dışında herhangi bir ayrı uygulamaya rastlanılmadığı dikkat çekmiştir. Taksi çalışmasında ise, kadın taksi sürücüsü, kendisine sağlanan çok ufak bir kolaylığı şöyle anlatmaktadır:

*"Benim erkek arkadaşlarımdan tek avantajım, bu durağa içerisi dolu olsa bile alıyorlar beni. Bu bariyer açılmamış olsa bile, içeri girip burada ortada bekliyorum. Ama öteki arkadaşlar içeri dolu bariyer kapalıysa bir tur daha açılana kadar dönüyorlar. " (T1)*

Kadın makinistlerin işe alınmasının; o sırada görev yapan Ankara Metro'sunun müdürünün isteği ile gerçekleştiği; kadınları metro çalışma sistemine dahil etmek için başka hiçbir çalışma yapılmadığı öğrenilmiştir. Bunun en büyük göstergesi, bir dönem işe alınan 4 kadın makinist olmasına karşın, şu andaki yönetimin isteği doğrultusunda makinistlerin işe alınmalarında erkek olma önkoşulunun getirilmiş olmasıdır. Yani bugün artık Ankara Metrosunda kadınların işe alınmaları mümkün değildir. Bu durum, kadınların çalışma yaşamına kazandırılması konusunda bir geri adım olarak düşünülebilir.

Taksiciler arasında ise işi isteyen kadınlar, birileri aracılığı veya aşırı istekle ancak işe girme olanağı bulmuşlardır. Bir kadın taksi sürücüsü, devletin kadın işçilere daha iyi imkânlar sağlayıp, onlara karşı teşvik edici uygulamalar geliştirmesini istemektedir:

*"Fırsat verilse aslında ... Biz 8 senedir bunu başaramadık. Benim yapabildiğim tek bir şey işte patrona yalvarıp yakarıp bir bayan işe aldrabilmek. O da hala çalışıyor. Ama bir Adana'daki gibi, Adana'da belediye otobüsünde çalışanların yüzde sekseni, yüzde doksanı yaklaşık bayan ve bu belediye başkanının öncülüğüyle olmuş. Bir anda onların hepsi piyasaya*

*çıkınca insanların gözü de alışıyor, beyin de kabul ediyor. Diyor ki ' hani tamam ya yapılıyor, bizde çok var. '. İlk bir kaç gün yadırgansa da, göre göre nasıl bayan temizlik işçilerini ilk gördüğümüzde tuhaf geldi, hep erkekler süpürüyordu yolları. Ha sonra baktık etrafta bayanlar da var 'Aaa bayan, aaa bak bayan' derken şimdi alıştık o kadar çok var ki. Bu zamana kadar hep erkeklerin yaptığı işe bir anda bir, iki bayan girdiği zaman garip karşılanıyor. Ama hepsini birden belediye başkanı mesela Melih Gökçek öyle bir şey yapsa belediye otobüslerine bir anda mesela bayanları alsın, çoğunlukla bayan çalışsa; çoğunlukla da vazgeçtim yarısı bayan olsa bir anda insanlar şurada gördüğü zaman bir 'Aaa diyecek, bir aaa şuna bak diyecek, öteki onu gösterecek, sonra alışacak." (T1)*

### **İş Ortamında Mobbing**

Yapılan görüşmelerde, kadınların çalıştıkları ortamlarda mobbinge uğradıkları tespit edilmiştir. Görüşmelerin yapıldığı esnada da özellikle metroda erkeklerin, kadın meslektaşlarına karşı baskı, büyüklük taslama, kabaca ve aşağılayıcı biçimde konuşma tavırları sergiledikleri gözlenmiştir. Bu konuya değinen iki görüşmeci şunları söylemişlerdir:

*"... İlk kötü karşılandık. Destek olan da oldu, karşı olan da oldu. Destek olan arkadaşlarımız çok oldu ama karşı olduğunu belirten arkadaşlar da oldu. Burada ilk arkadaşlar bayan istemediklerini belirttiler. Müdür Bey'e kadar söylediler. Hatta bir imza dahi toplanmıştı, bayan istemiyorlardı." (M2)*

*"Mesela erkek oldu mu, az çok bilirsiniz yani onlar daha rahat. Bazen, bizim odamız burası, bizi görmediklerinde hani konuşmalarda biraz, hani şu an mesela yeni arkadaşlar geldi, onlar daha tam şey değil, eskilere biz öğretmiştik onu, daha dikkatliydiler. Bazen ama kaçamaklar oluyor. Yapacak bir şey yok... Argodan bahsediyorum." (M3)*

Taksi sürücüsü bir kadın, erkek meslektaşlarının kendisini yıldırma için uyguladığı sözel şiddeti şu cümlelerle anlatmaktadır:

*"Yani destek olan da oldu, ama çoğunlukla dedikodu ettiler arkamdan, çok laf söylediler, yolda sıkıştırdılar ne biliyim hâlâ da mesela bazıları öyle duruyorlar yani illegal bir şekilde 'burası durak' diyorlar. Bildiğimiz yol, şurası mesela 'burası durak' diyor, 'durak değil' diyorum, levha olması lazım durak için. Erkek olsam dövcekler, gönderecekler beni. Bayan olduğum için dövemiyorlar da ama çok bağıyorlar, 'terbiyesiz' diyorlar bana, 'ahlaksız' diyorlar 'sen ne biçim kadınsın' diyorlar, 'evinde otur' diyorlar, 'bilmiyorsun bu işi yapma' diyorlar ama aslında bilmeyenler onlar. Haksız bir şekilde oraya durak deyip işgal ediyorlar, asla orası durak değil yol, durak olması*

*için bir yani o kurumdan karar çıkması lazım, oraya bir levha konması lazım, bunların hiçbiri yok, asıl haksız onlar, asıl bilmeyen onlar, kanunsuz davranan onlar ama yani kendi kafalarına göre öyle kural koymuşlar. Ya polis çağırıyorum bende çok darlanırsam, çok sıkılırsam polis çağırıyorum. Diyorum ki; Tamam polisi çağırdım, burası duraksa bana ceza yazarlar, hak ettiğim neyse onu alırım, durak değilse zaten siz benden önce kaçırsınız. Neyse ki onlar benden önce kaçıp gidiyorlar.”(T1)*

Kadın sürücü ve makinistlerin çalışma yaşamlarında yolcularla olan ilişkileri hakkında ise yine özellikle erkek yolculardan zaman zaman tepki görebildiklerini söylemeleri ilgi çekicidir. Görüşmelerde özellikle erkek yolculardan bazılarının araca binmek istemediği, kadın sürücülerin araç kullanamayacağına dair yorumlar getirdikleri fakat buna karşılık erkek ya da kadın yolcular arasında kadın sürücü gördükleri için memnun olanların ve kendilerini destekleyecek davranışlarda bulunanların da olduğu ifade edilmiştir. Kadın sürücü ve makinistlerin tepki görmeleri kadar ilgi görmeleri de aslında dikkat çekicidir. Kadınların bu işi yapmalarının özel bir ilgi ve destekle karşılaşması, yine arka planda kadınların bu işi yapmalarının normal görülmemesiyle ilgilidir. Zaman içerisinde tüm çalışma alanlarında kadınların erkekler kadar yer alması söz konusu olduğunda, kadımlar bu işi yapmak nedeniyle özel bir ilgi de görmeyecekler; yolcular tarafından bu durum doğal karşılanacaktır.

*"İlk başladığımızda vardı baya. Bayanın sürdüğü trene binmek istemeyen veya trende bir arıza olduğu zaman bayan sürücü olduğu için arıza olduğunu düşünenler vardı ya da öndeki trende sorun varsa yavaş gidiyorsun ve bayan olduğu için yavaş gittiğini düşünenler vardı. Şimdi artık alıştı, yolcu da kabullendi. Şimdi bir sorun olduğu zaman bunun bir teknik arıza olduğunu düşünebiliyor, ya da kabul ediyor önceden kabullenmiyordu." (M2)*

*"Kimisi işte 'gurur duyuyoruz bu mesleği yapabildiğiniz için' diyor. Kimisi 'bayan mı' diyor 'ben binmem' diyor. Yanında bir erkek oluyor işte kız, erkek arkadaş şeklinde o da erkek arkadaşına diyor 'ben binmem bayansa binmeyelim' falan diyor." (M4)*

*"Valla ilk zamanlar binen müşteriler bilhassa erkekler tepki gösteriyordu, binmek istemiyordu. Kapıyı açıyordu 'Aaaaa bayanmış' diyordu. Ben de kapıyı açıyordum 'Bayanlar kimseyi yemiyor gir içeri gir' diyordum, giriyorlardı... Kadınlar da memnun. Otobüste beni görüpte yoldan geçerken, beni görüpte, ışık tam yandı durdum, otobüsten inipte benim arabaya binenler oldu bayanlardan. " (T2)*

Bunun dışında taksi sürücülerinin iş başındayken, diğere erkek sürücülerden hakaret ve arabanın önüne kırma, gibi davranışlar gördükleri anlaşılmıştır:

*"Bir tanesi öyle bir kırdı ki, neredeyse vuracaktım. ... Hiç sesimi çıkarmadım, önüme pat diye kırdı, bunu solladım ileriye gittim biraz, şeydeyim Cinnah'tayım. İleriye gittim, ondan sonra sola dönüyormuş gibi yaptım, dönmedim... Bir ses geldi. Ziraat Bankası'nın orda onun önündeki mantarlarda bir vurdu, iki lastiğini de yardı." (T2)*

Görüşme yapılan kadınların tamamı, işlerini bırakmayı hiç düşünmediklerini ifade etmişler; bu konuda var olan toplumsal algıyı kırmak için gayret gösterdiklerini belirtmişlerdir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Dünya geneline bakıldığında, kadın işgücü oranının düşük olduğu ve çalışan kadınların da, iş ortamlarında çeşitli problemlerle karşılaştıkları görülmektedir. Kadın istihdamı her zaman erkek istihdamının gerisinde kalmış, ayrıca kadın işçiler hep geri plana atılmış, dışlanmış ve ezilmiştir. Bu sorunun kaynağını oluşturan cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınları sadece belli çalışma alanlarına yöneltmekte; onların ev içi çalışmalarını görünmez hale getiren bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Ev işleri ve çocukların sorumluluğunun toplumsal yapıda yalnızca kadınlara ait iş ve sorumluluklarmış gibi görülmesi; kadınların çalışma hayatına çekimser kalmasına yol açmıştır. Çünkü işten eve yorgun gelen kadının ev içinde de çalışması; yemek ve temizlik yapması, çocuğuna veya eşine ilgi göstermesi, onlara hizmet etmesi de beklenmektedir. Yani bir kadının çalışma hayatı iki parçadan oluşmaktadır. Bunlardan ilki kendi mesleğindeki çalışma hayatı (eğer var ise), diğere ise evdeki çalışma hayatıdır.

Türkiye'nin bu konudaki konumuna bakıldığında, kadın istihdamının gelişmiş ülkelere kıyasla daha az olduğu görülmektedir. Diğere ülkelerden farklı olarak kadın işgücü çerçevesinde, ülkemizdeki kadınların birçok meslek grubunda hiç yer almadıkları görülmektedir. Kadınların bazı mesleklerde (sürücülük, yönetmenlik, pilotluk, hamallık, polislik, inşaat...) çalışmamaları gerektiğine ilişkin algı, gelenek ve görenekler, kültürel ve dini değer yargılarına dayandırılmaktadır. Kendini farklı mesleklerde göstermek isteyen, toplumsal yargılardan bağımsız olarak kendilerine uygun gördükleri meslekleri yapmak isteyen kadınlar nadir de olsa bunu başarabilmektedirler.

Kadın işgücünün az görüldüğü alanlardan biri de ulaşım sektörüdür. Türkiye'de bu alanda çalışan kadın işgücünün bölgelere göre eşit dağılmadığı görülmektedir. Örneğin Adana ilinde otobüs sürücülerinin büyük bir çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra Eskişehir, Antalya gibi illerde de metro makinistlerine rastlamak mümkündür. Fakat özellikle küçük şehirlerde kadın sürücülere rastlanmadığı söylenebilir. Kadınların ulaşımında çalışabildiği illerde belediye başkanlarının bunu teşvik edici uygulamalar geliştirdiği anlaşılmıştır. Ankara'da da bir dönem görev yapan başmüdürün girişimleri sayesinde kadın metro sürücüsü istihdam edildiği; fakat şu anda metro makinistlerin erkek olmalarının bir önkoşul olduğu görülmüştür.

Metroya yeni kadın alınmaması, çalışmakta olan 6 kadının iş koşullarını da zorlaştırmaktadır. Oysaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesinde kadın istihdamını artırıcı tedbirler alınması ve bu yönde politikalar geliştirilmesi temel bir araçtır. Kadın istihdamının bürokratların kişisel tercihlerine bırakılmaması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi açısından önemlidir. EGO'da görev yapan sadece bir otobüs sürücüsü bulunması da dikkat çekici başka bir konudur. Ankara'daki 378 hattan, sadece birinde bir tane kadın sürücü bulunmaktadır. Kendisi araştırma dâhilinde görüşme yapmayı reddettiği için kadınların otobüs sürücüsü olmaları halinde yaşayabilecekleri deneyimler tespit edilememiştir. Ancak görüşmenin işyerinde fazla vaktini almadan yapılması teklifini dahi çok yoğun olduğunu belirterek reddetmiş olması, iş koşullarında çok da rahat olmadığı izlenimi yaratmıştır. Taksi sürücülerine bakıldığında ise aktif olarak çalışan bir tane kadının bulunduğu, onun da işi almak için çok uğraştığı gözlemler arasındadır.

Yapılan görüşmelerden elde edilen sonuçlar şunlardır:

1. Ankara'da ulaşım sektöründe çalışan kadınların yaptıkları işi hayallerindeki meslek olarak görmedikleri anlaşılmıştır. Bu sektördeki mesleklerin kadınların hayalindeki meslek haline dönüşmemiş olmasının nedenleri bu sektörde kadın işgücünün yaygın olmaması, toplum tarafından kadınlara uygun görülmemesi ve kadınlar arasında yeterince yaygınlaşmamış olmasıdır. Ayrıca çevrenin olumsuz görüşlerine karşılık, büyük cesaret göstererek bu sektöre başlamak her kadının göze alabileceği bir durum değildir. Kaldı ki araştırma bulgularına göre bu mesleği seçtikten sonra eşinin/nişanlısının istememesi gibi nedenlerle işi bırakan kadınlar olduğu anlaşılmıştır.

2. Metro makinistleri ve taksi sürücülerini mesleklerinde ilk kadın sürücüler oldukları için, çalışma arkadaşlarının çoğunlukla erkeklerden

oluşuyor olmasından ve can taşımalarından dolayı kaygı ve endişe yaşadıklarını söylemişlerdir. Yapılan görüşmelerde, iki taksi sürücüsü ile bir metro makinisti kadının mesleğe başladıklarında çocuklarının kendilerinden utandığını söylemeleri dikkat çekmiştir.

3. Ulaşım sektöründe çalışmayı seçen kadınların, bu tercihlerinin önceki çalışma yaşamlarından kaynaklı olarak bir memnuniyetsizlik içinde olmalarından kaynaklandığı dikkat çekmiştir. Buna göre daha önceki iş ortamlarında rahat edemeyen ya da çalışma koşullarından memnun olmayan ve başka bir çalışma ortamına geçmek isteyen kadınlar, imkânlarını zorlayarak bu işe geçiş sağlamış gibi görünmektedirler. Ayrıca görüşme yapılan kadın sürücülerin, aynı zamanda araç kullanmaya özel bir ilgi duydukları da araştırmada elde edilen bulgular arasındadır.

4. Araştırmaya katılanların verdikleri bilgilere göre, taksi sürücüsü kadınların, sürücü belgesi almak için gereken eğitimin haricinde, bu iş için özel bir eğitim almadıkları; metro makinistlerinin ise, Büyükşehir Belediyesi tarafından yapılan duyuru ile işe başvurarak, sınavla işe alındıkları; ilk 2 ay eğitimden sonra işe başladıkları ve bütün bu süreçleri erkeklerle aynı koşullarda sürdürdükleri anlaşılmıştır.

5. Ankara Büyükşehir Belediyesi'nde metro makinistlerinin normal koşullarda üç vardiya halinde dönüşümlü olarak çalıştıkları, kadın makinistlerin, trenlerin bakım ve onarımını kapsayan gece vardiyasından muaf tutuldukları anlaşılmıştır. Metronun ilk çalışanları olan kadınların, işe başladıkları dönemde gece vardiyasına gittikleri, ama zaman içinde daha fazla kadının da işe başlamasından sonra çeşitli nedenlerle bu konuda kadınlara özel bir uygulamanın geliştirildiği anlaşılmıştır. Kadınların geç saatlerde sokağa çıkmasının büyük sorunlar yaratabildiği Ankara'da böyle bir kolaylığın sağlanmış olması, yerinde bir düzenlemedir. Metroda gece vardiyası kolaylığının dışında, pozitif ayrımcılık kapsamında görülebilecek herhangi bir başka uygulamaya rastlanmamıştır. Taksi çalışanı kadınların ise durağa erken saatte geldiklerinde yolun kendilerine açılması dışında, pozitif ayrımcılık sayılabilecek hiçbir kolaylık ya da destekten yararlanmadıkları anlaşılmıştır.

6. Yapılan görüşmelerde, kadınların çalıştıkları ortamlarda mobbinge uğradıkları tespit edilmiştir. Görüşmelerin yapıldığı esnada da özellikle metro sürücülerinin çalışma ortamında erkeklerin, kadın meslektaşlarına karşı baskı, büyüklük taslama, kaba ve aşağılayıcı konuşma tavırları gözlenmiştir. Hem metro sürücüsü kadınlar, hem de taksi sürücüsü kadınlar, erkekler tarafından kendilerine uygulanan sözel şiddet, baskı ve yıldırma dair çeşitli hikâyeler anlatmışlardır. Ancak taksi sürücüsü kadınların metro sürücüsü kadınlara

oranla baskı, hakaret ve yıldırma gibi davranışlarla daha şiddetli bir biçimde karşılaştıkları düşünülmektedir.

7. Kadın sürücü ve makinistlerin çalışma yaşamlarında yolculardan hem tepki, hem de ilgi gördükleri anlaşılmıştır. Her ikisinin de nedeni, kadınların ulaşım sektöründe çalışmalarının alışılmadık bir durum olmasıdır. Zaman içerisinde tüm çalışma alanlarında kadınların erkekler kadar yer alması söz konusu olduğunda, kadınlar bu işi yapmak nedeniyle ne bir özel ilgi, ne de bir özel tepki göreceklendir. Görüşme yapılan kadınların tamamı, işlerini bırakmayı hiç düşünmediklerini ifade etmişler; bu konuda var olan toplumsal algıyı kırmak için gayret gösterdiklerini belirtmişlerdir.

Kadınların çalışma yaşamında yer almaları, bugün yaşantımızın bir parçası olup, hala bazı sektörlerde kadınlara hiç yer verilmemiş olması, üzerinde durulması gereken bir sorundur. Bu konuda farklı sektörler ve farklı iller için benzer araştırmaların yapılması ve bu araştırmalar doğrultusunda politikalar geliştirilmesi gerekmektedir. Özellikle belediyelerin ve çeşitli devlet dairelerinin yöneticilerinin kişisel inisiyatiflerine bağlı kalmadan, kadın istihdamını geliştirici teşvikler yapılması ve kadınların çalışma yaşamlarını kolaylaştırıcı uygulamalar geliştirilmesi gerekmektedir. Böylece toplum ve aile yaşamı da dönüşecek, daha demokratik ve eşitlikçi bir yaşam ortaya çıkacaktır. Sokaklarda, takside, otobüste, metroda kadınların daha yoğun görülmesi, kadınların bazı işleri yapamayacakları konusunda yerleşmiş olan algıyı değiştirecektir. Yine kadınların erkeklerle eşit şekilde çalışma yaşamında yer almaları sayesinde evde de temizlik, yemek yapma ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar paylaşılacaktır. Bu da daha sağlıklı ailelerin oluşmasına, daha sağlıklı nesillerin yetişmesine ve daha demokratik bir toplumun yerleşmesine katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKLAR

- Alisbah Tuskan, A. (2013). Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Bıçılan Roller Ve Çözümleri, *İstanbul Barosu Dergisi*. Şubat, ss.19-26.
- Ataş, S. (2006). Farklı Alt Kültür Gruplarında Kadın Emeğinin Konumuna Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma (Suluova Örneği), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Aydın, F. F. (2011). Kadın İstihdamının Rekabet Gücü Ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye İle Rekabet Gücü En Yüksek Ülkelerin Karşılaştırılması, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Bilgin, B. (2012). Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler, *TBB Dergisi*, Sayı: 99, ss. 311-315.

- Çakır, S. (2013). Feminizm Ataerkil İktidarın Eleştirisi, *19. Yüzyıldan 20. Yüzyıla Modern Siyasal İdeolojiler*. Ed. H. B. Örs, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Dedeoğlu, S. (2004). Sindrella'nın Pazara Yolculuğu, *Neoliberalizmin Tahribatı*. Ed. N. Balkan, S. Savran, İstanbul: Metis Yayınları.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı, *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı:2 ss.41-54.
- Dinç Kahraman, S. (2010). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. [http://www.deu.edu.tr/UploadedFiles/Birimler/18280/30-35\\_pdf.pdf](http://www.deu.edu.tr/UploadedFiles/Birimler/18280/30-35_pdf.pdf), ss.30-35, (Erişim Tarihi: 20/01/2015).
- İlkkaracan Ajas, İ. (2008). *Birleşmiş Milletler CEDAW Sürecinde Sivil Toplum Örgütleri ile Savunuculuk ve Lobcilik, Türkiye Gölge Raporları: 1997 & 2005 Deneyimleri*. İstanbul: Kadının İnsan Hakları (KİH) - Yeni Çözümler Derneği Yayını.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt:6, Sayı:1, ss.195-219.
- Korkmaz, M., Dilbaz Alacahan, N., Yücel, A. S. ve Aras, G. (2013). Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması, *Turkish Studies*. Yaz, ss.1845-1863.
- Kubilay, A. R. (2009). Anton Çehov'un "Üç Kız kardeş" adlı eserinde Verşinin Karakterinin İncelenmesi ve Rol Çalışması, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. Temmuz-Eylül, Cilt:1, Sayı:1, ss.35-61.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003-2004). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, ss. 55-86.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*. Ekim, Cilt:10, Sayı:4, ss.1217-1230.
- Sankır, H. (2010). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Anlamlandırılış Biçiminin 'Kadın Sanatçı Kimliğinin' Oluşum Sürecine Etkileri, *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar Elektronik Dergisi*. Mart, ss.1-26.
- Sayın, A. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Çalışma Hayatı, *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*. İstanbul: Sena Ofset.
- Sennett, R. (2012). *Karakter Aşınması*. Çev. : B. Yıldırım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Standing, G. (2014). *Prekarya, Yeni Tehlikeli Sınıf*. Çev.: E. Bulut, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Topoğlu, S. (2007). Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- TÜİK (2014), *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri* Ekim, Ankara.
- TÜİK (2014), *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri* Ekim, Ankara.
- TÜİK (2014), *Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları* Ekim, Ankara.
- UNICEF (2004). *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW)* [http://www.unicef.org/turkey/pdf/\\_gi18.pdf](http://www.unicef.org/turkey/pdf/_gi18.pdf) (Erişim Tarihi: 19.01.2015)