

Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği*

Mustafa KARTAL†
Orhan ÇOBAN‡

ÖZ

Cinsiyet ayrımcılığı, bireylere cinsiyetlerinden dolayı farklı davranılmasıdır. Ayrımcı uygulamalara aile ilişkilerinde, eğitim hayatında, siyasal yaşamda, sosyal ilişkilerde ve çalışma yaşamında sıklıkla karşılaşılmaktadır. Daha çok negatif ayrımcılık şeklinde ortaya çıkan bu tür uygulamalara genellikle kadınlar maruz kalmaktadır. Kadın ve erkek arasında eşitsizliği yol açan söz konusu uygulamaların temelinde ise toplumun sahip olduğu geleneksel değer yargıları yatmaktadır. Söz konusu değer yargılarına göre erkeğin ilk ve asli görevi iş yaşamında yer alarak evinin geçimini sağlamak iken, kadından ilk olarak beklenen şey ise iyi bir eş ve anne olmasıdır. Bu düşünceler sonucunda kadın sosyal, ekonomik ve siyaset alanında erkeklerden temsil hakkı elde edememiştir. Kadınların cinsiyet temelli ayrımcı uygulamalara en çok maruz kaldığı alan çalışma yaşamıdır. İşe yönlendirme sürecinden itibaren başlayan ayrımcı uygulamalar, işe alım süreci ve iş yaşamı içerisinde de devam etmektedir. Böylece kadın, zorlukla iş yaşamına kendini kabul ettirmekle kalmayıp çalışma yaşamında da çeşitli güçlüklerle karşılaşmaktadır. Üstelik maddi olanaksızlıklar yüzünden çalışmak zorunda olan kadın, gerek işini kaybetmemek gerekse çevresinden çekindiği için uğramış olduğu ayrımcı uygulamaları çok fazla dile getirememektedir. Diğer yandan çalışma yaşamında yer alan kadının karşılaşmış olduğu bir diğer durum ise ev işlerindeki sorumluluklarını da yerine getirmek zorunda olmasıdır. Kadın çalışanlardan hem evdeki hem de iş yaşamındaki sorumluluklarını eksiksiz bir şekilde yerine getirmesi beklenmekte olup, böyle bir durumda kadın ev ve iş yaşamı arasında sıkışık kalmakta ve psikolojik olarak ciddi sorunlar yaşamaktadır. Bu yüzden kadınları yaşamış olduğu ayrımcı uygulamaları azaltmak ve hatta ortadan kaldırmak amacıyla ulusal ve uluslararası platformda konuya gereken önem verilmekte ve konuyla ilgili pek çok düzenleme hayata geçirilmektedir.

Bu çalışmanın amacı Kahramanmaraş Tekstil sektörü örneğinden hareketle emek piyasasında kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıp kalmadıklarının ortaya konulmasıdır. Analizlerde kullanılan veri seti anket yöntemiyle elde edilmiştir. Bu kapsamda Kahramanmaraş tekstil sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli 5, orta ölçekli 4 ve küçük ölçekli 3 olmak üzere toplam 12 işletmede çalışan 480 kadın işçiden alınan cevaplar, SPSS 15 istatistik analiz programında değerlendirilmiştir. Analiz sonuçları, emek piyasasında cinsiyet ayrımcılığının her geçen gün azaldığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Emek Piyasası, Kadın İşçiler, Cinsiyet Ayrımcılığı.

Gender Discrimination toward Female Employees in Labor Market: The Case of Kahramanmaraş Textile Sector

ABSTRACT

Gender discrimination is to distinctly behave to individuals. The discriminative applications are often met in familial relationships, educational life, political life, social relationships, and business life. This kind of applications, which mostly emerge in the form of negative discrimination, are generally exposed to women. What is underlying the applications of interest, which lead to inequality between woman and man, is the traditional value judgment society has. According to value judgments of interest, while the primary duty of man is to bring home the bacon, taking place in business life, what firstly expected from the woman is that she becomes a good partner and mother. As a result of these thoughts, woman could not acquire right of representation from men in the social, economic, and political area. The area where women are mostly exposed to the gender based discriminative applications is working life. The discriminative applications beginning from the process of orientation to job are also continuing in recruitment process and business life. Thus, woman not only establishes herself in business life with difficulty but also faces the difficulties in business life. Moreover, woman, who is obliged to work in view of physical impossibilities, cannot voice much more the discriminations she underwent, because she is either afraid of losing her job or refrains from her circle. On the other hand, another case woman in business life encounters is that she is also obliged to undertake her responsibilities in housework. It is expected that the female employees perfectly carry out her responsibilities in both housework and business life and, in such a case, woman gets stuck in between housework and business life and experiences the serious problems from psychological points of view. In this view, in order to reduce the discriminative applications woman experiences and even eliminate, the necessary importance is given to the issue in national and international platforms and many arrangements related to the issue are implemented

* Bu çalışma; Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Orhan ÇOBAN'ın danışmanlığında yürütülmüş olan "Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: K. Maraş Tekstil Sektörü Örneği" adlı tez çalışmasından türetilmiştir.

† Araş. Gör., Selçuk Üniversitesi, orcid no: 0000-0002-5404-5365, mkartal@selcuk.edu.tr

‡ Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, orcid no: 0000-0001-6137-8937, ocoban@selcuk.edu.tr

Makalenin Gönderim Tarihi: 08.02.2017; Makalenin Kabul Tarihi: 06.01.2018

The aim of this study is to reveal whether women expose to gender discrimination in labor market, with moving from the sample of Kahramanmaraş Textile Sector. The dataset used in the analyses was obtained by means of survey method. In this scope, the responses received from 480 female workers working in total 12 businesses, whose 5 are large scale, 4 medium scale, and 3 small scale, being in active in Kahramanmaraş Textile Sector, were assessed on SPSS 15 statistical analysis software. The results of analysis show that gender discrimination in labor market decreases every passing days.

Keywords: Labor Market, Female Workers, Gender Discrimination.

1. Giriş

İşçi ve işverenin karşı karşıya geldiği piyasa, emek piyasası olarak adlandırılmaktadır. Bu piyasada, işçi emeğini kiraya verirken işveren ise emeği satın almakta olup; söz konusu karşılıklı etkileşim sonucunda emeğin fiyatı olan ücret oluşmaktadır (Çoban, 2015; 236). Emek piyasasında oluşan ücret ise işgücü arzını ve talebini etkileyen en önemli değişkenlerden birisidir. Reel ücret seviyesinin yükselmesi ekonomide toplam emek arzını artıracakken, ücretlerin yükselmesi işverenlerin emek istihdam maliyetlerini artıracığından dolayı toplam emek talebi azalacaktır.

Kadın-erkek eşitsizliği, Dünya’da çözüm aranan konulardan birisidir. Kadınlar başta eğitim, istihdam ve gelir olmak üzere pek çok alanda ayrımcı uygulamalara maruz kalmaktadır. Bu kapsamda ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşların yürütmüş oldukları projelerle söz konusu sorun giderilmeye çalışılmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, bireylere cinsiyetlerinden dolayı farklı davranılması olarak adlandırılmaktadır (Demirbilek, 2007; 14). Hali hazırda kadınların özellikle çalışma yaşamında çeşitli nedenlerden dolayı ayrımcı uygulamalara maruz kaldığı ifade edilmektedir. Toplum tarafından kadın ve erkeğe belli rol ve sorumlulukların yüklenmesi söz konusu ayrımcı uygulamalara neden olmaktadır. Kadın ve erkeklerin yapabileceği işlerin cinsiyet temelli olarak ayrıştırılması, kadının daha işe alım sürecinde ayrımcı uygulamalar ile karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır. Geleneksel değer yargıları dikkate alındığında, erkeklere ilk ve asli olarak işiyle meşgul olma görevi yüklenmiş iken; kadınlardan çalışma yaşamında yer alsa bile kendilerinden ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlerle de uğraşması beklenmektedir. Böylece erkeklere göre daha fazla rol ve sorumluluk yüklenen kadın, çalışma yaşamında yer alması halinde ev ve iş yaşamını dengelemek zorunda kalmakta ve sonuç olarak fiziksel ve psikolojik bir takım zorluklarla karşılaşmaktadır. Özellikle geçmiş dönemlerde kırsal alanlarda eğitim olanaklarından yeterince yararlanamayan kız çocukları, çalışma yaşamında yer alsalar bile daha çok tarım sektöründe nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmekteydi (Dilek, 2013; 1).

Ekonomik ve sosyal gelişmeyle birlikte yapılan yasal düzenlemelerin ve uygulamaya konulan politikaların, Türkiye’de kadın-erkek eşitliğini sağlama konusunda önemli bir etkisi görülmüştür. Özellikle 2002 sonrası dönemde kadın istihdam oranı önemli ölçüde artmış ve çalışma yaşamında kadınların karşılaşmış oldukları ayrımcı uygulamalar giderek azalmıştır. Bu çalışmada, kadınların, iş yaşamında ayrımcı uygulamalara maruz kalıp kalmadıklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmamızda Kahramanmaraş Tekstil Sektörü örneğinden hareket edilmiştir. Bu ilin dikkate alınmasının nedeni ise, Türkiye’de emek piyasasında tekstil sektörünün en çok geliştiği illerden birisi olmasıdır.

2. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Toplumların gelişmesiyle birlikte kadının toplumdaki sosyal ve ekonomik statüsü artmıştır. Başlangıçta ücretsiz aile işçisi olarak sosyal güvenceden yoksun bir şekilde çalışan kadın, sanayi devrimiyle birlikte ücretli bir şekilde çalışma yaşamında yer almaya başlamıştır (Kocacık ve Gökçaya, 2005; 197). Türkiye’de çıkarılan pek çok yasal düzenleme ve uygulamaya konulan politikalar sayesinde kadınların istihdam oranı her geçen gün artmakta, cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalar azaltılmaya çalışılmaktadır. Bu yasal düzenlemelerin ve politikaların bazıları Tablo-1’de özetlenmiştir.

Tablo-1: Türkiye’de Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Düzenlemeler

Yıllar	Çıkarılan Kanunlar	Yıllar	Uygulamaya Konulan Projeler
1926	Medeni Kanununun Kabulü	1990/2004	Kadının Statüsü ve Genel Müdürlüğü
1930	Umumi Hıfzıssıhha Kanununun Çıkarılması	2003	Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)
1934	Kadınlara Seçme Seçilme Hakkının Verilmesi		Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)
2003	4857 sayılı İş Kanununun Çıkarılması		Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı
	Anayasa’nın ilgili maddeleri	1995	Çok Amaçlı Toplum Merkezler (ÇATOM)
	Türk Kanunlarının Avrupa Birliği (AB) Direktif Kararlarıyla Uyumlaştırılması	2002	Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)

Tablo-1’de de görüldüğü üzere Türkiye’de kadın istihdamını artırmak ve cinsiyet ayrımcılığını azaltmak amacıyla çok sayıda yasal düzenleme yapılmıştır. 1926 yılında çıkarılan *Medeni Kanunda* hem toplum hem de aile içerisinde erkek ve kadınların eşit oldukları vurgulanmış olup, 1934’de kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. Çalışma yaşamında yer alan kadını koruyucu nitelikteki ilk yasal düzenleme, 1930 yılında çıkarılan *Umumi Hıfzıssıhha Kanunudur*. Söz konusu kanunda, hamile olan kadın işçilere yönelik hükümlere yer verilmiştir (TİSK, 2004; 67). Diğer yandan Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 49. ve 50. maddesi, doğrudan çalışma yaşamını düzenleyici hükümler içermektedir. 49. maddede iş yaşamında yer almanın herkesin hakkı olduğu belirtilmişken, 50. maddede bir kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı ortaya konulmuştur (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2014; 29). 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu ise kadın ve erkek işçiler arasında eşitliği sağlamaya yönelik en kapsayıcı yasal düzenlemelerden birisidir (Bolcan, 2006; 132). Türkiye’nin 31 Temmuz 1959’da Avrupa Ekonomik Topluluğuna ortaklık için başvuru yapması, Türkiye-AB ilişkilerinin temelini oluşturmaktadır. 11-12 Aralık 1999’dan bu yana aday ülke statüsünde olan Türkiye’de pek çok yasal düzenleme, AB direktif kararlarıyla uyumlu hale getirilmiştir. Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik alınan kararlardan bazıları aşağıda maddeler halinde sıralanmaktadır.

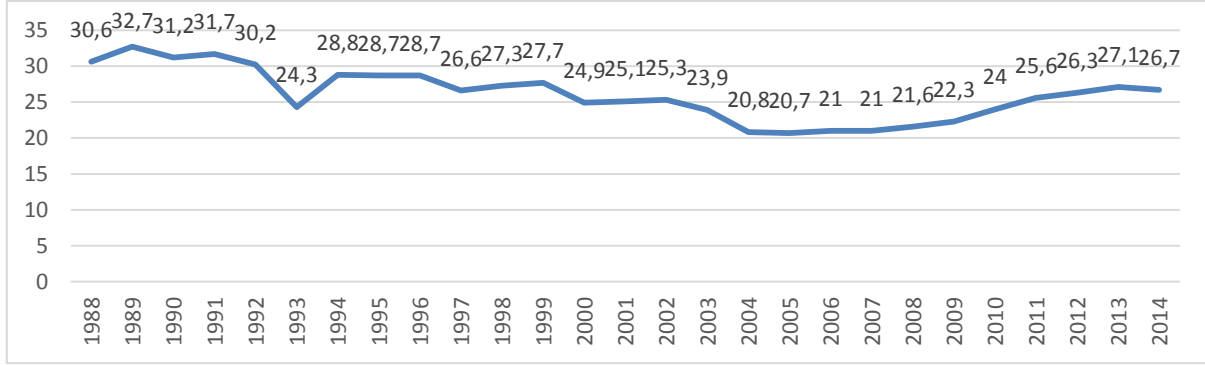
- *Eşit işe eşit ücret:* 4857 sayılı İş Kanununda, aynı veya eşit nitelikteki iş için erkek ve kadın çalışanlara farklı ücret politikasının uygulanamayacağı belirtilmiştir.
- *İşe alım sırasında ayrımcılığın engellenmesi:* Anayasanın 70. maddesi, kamu hizmetlerine girişte işin gerekli kıldığı şartlar dışındaki bir ayrımcı uygulamayı yasaklamıştır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2014; 41). Bu düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunuyla birlikte özel sektör içinde geçerli hale gelmiştir.
- *Cinsel taciz:* 4857 sayılı İş Kanununda cinsel taciz gibi ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde bir işçiye, iş sözleşmesini fesih etme hakkı tanınmıştır
- *Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılması:* Kadınların gece çalıştırılmaması, ayrımcılık olarak değerlendirilmiş ve 4857 sayılı iş kanununda söz konusu yasağın sadece çocuk ve genç işçiler için geçerli olduğu ortaya konmuştur (Bolcan, 2010; 266).
- *Gebelik esnasında ve sonrasında kadın çalışanların korunması:* 4857 sayılı İş Kanununda gebelik süresince kadın çalışanlara periyodik kontroller için ücretli izin verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca hekim raporu olmak şartıyla, söz konusu çalışanların gebelik süresince daha hafif işlerde çalıştırılması gerektiği ifade edilmiştir.

Türkiye’de kadın istihdamını artırmak ve cinsiyet ayrımcılığını azaltmak amacıyla pek çok proje uygulamaya konmuştur. Bu projeleri uygulamaya koyan kurum ve kuruluşlardan birisi 1990 yılında kurulan ve 2004 yılında yeniden yapılandırılan *Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü*’dür. Kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal yaşamındaki konumlarını güçlendirmek üzere müdürlük bünyesinde Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi, Birleşmiş Milletler Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi ve Küçük Girişimcilik Projesi tamamlanan projelerden birkaçıdır (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2016; Çelik vd., 2013; 151). Diğer yandan 2003 yılında 4904 sayılı kanunla kurulan *İŞKUR* öncülüğünde kadınların istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenmiştir. Bu kurslardan bazıları Genç Kız ve Kadınların Mesleki Eğitimi ve İstihdamı Projesi, İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları ve Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Meslek Edindirme Kurslarıdır (Bolcan, 2006; 150).

Türkiye’de örgün veya yaygın eğitim veren en önemli kurum Milli Eğitim Bakanlığıdır. Bakanlık bünyesinde kadınlara meslek kazandırmak amacıyla verilen yaygın mesleki eğitimler, Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü ve Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir (Bolcan, 2006; 152). Halk Eğitim Merkezleri tarafından verilen kurslar, Eğitici Anne (Çocuk Bakıcısı) Yetiştirme Projesi ve El Hıncılığını Geliştirme ve Yaygınlaştırma Projesi Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen projelerden birkaçıdır. Diğer yandan Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kadın istihdamının artırmak amacıyla Pratik Kız Sanat Okulları, Üreten Kadın Projesi ve Ceza evindeki Kadın ve Çocukların Meslekî Eğitim Projesi başta olmak üzere birçok yaygın meslekî eğitim etkinliği düzenlemiştir (Kavak, 2016).

Kadının sosyo-ekonomik konumunu yükseltmek amacıyla hizmet veren diğer kurum ve kuruluşlar Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, ÇATOM (Çok Amaçlı Toplum Merkezleri) ve KAGİDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği)’dir. İlgili bakanlık bünyesinde kırsal bölgedeki kadınlara yönelik çeşitli eğitim faaliyetleri yürütülmektedir. ÇATOM kapsamında ise kadınlara daha çok toplum tarafından kadın işi olarak görülen alanlarda eğitim verilmekte ve kadınların üretici hale getirilmesi hedeflenmektedir. Diğer yandan Kadından Kadına Köprü Projesi, Kadın Girişimciler İş Geliştirme Merkezleri, Su Damlası Projesi, GAP-GİDEM Kadın Girişimcilik Projesi ve Kuluçka Projesi ise KAGİDER tarafından hayata geçirilen projelerdir (Bolcan, 2006; 159-162; Çelik ve Akgemci, 2010; 174).

Türkiye’deki 1988-2014 döneminde kadın istihdam oranının gelişimi Şekil-1’de yer almaktadır.

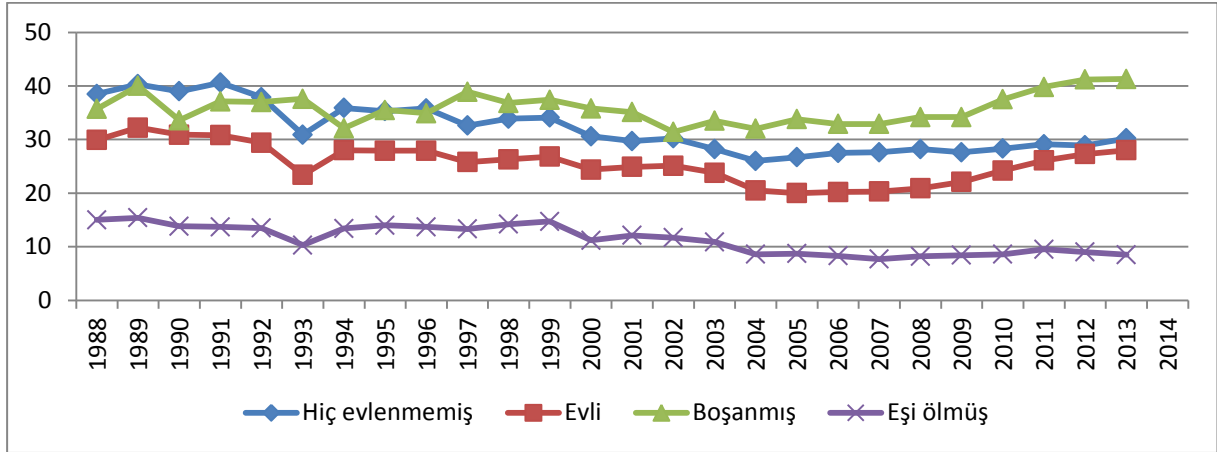


Şekil-1: Kurumsal Olmayan Kadın Nüfusunun İstihdam Oranı (15+)

Kaynak: TÜİK, 2016a.

Şekil-1’e göre 1988 yılında %30,6 olan kadın istihdam oranı 1993’de %24,3’e düşmüş ve 2002 yılında %25,3’e yükselmiştir. Diğer taraftan kadın istihdam oranının, son yıllarda genel bir artış trendi içerisinde olduğu görülmektedir. Üstelik söz konusu dönemde 15 ve üzeri yaştaki kadın nüfusun giderek arttığı dikkate alındığında, bu oranlar kadınların çalışma yaşamında daha fazla temsil edildiği anlamına gelmektedir.

Kadınların medeni durumlarına göre istihdam oranları incelendiğinde Şekil-2’de düzenlenen oranlar elde edilmiştir.

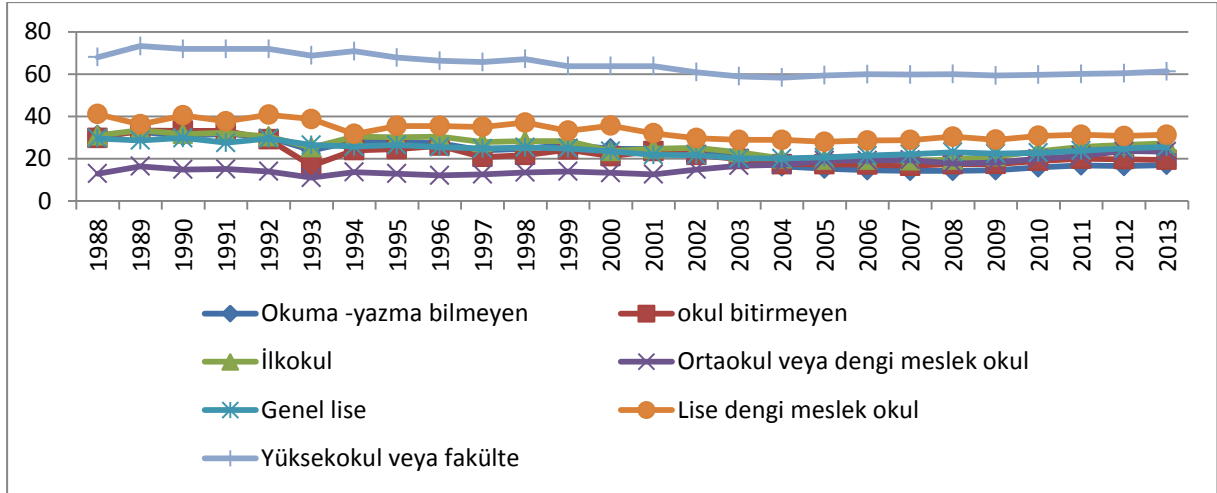


Şekil-2: Medeni Duruma Göre Kadın İstihdam Oranı (15+)

Kaynak: TÜİK, 2016a.

Tablo-2, medeni durumun kadın istihdamı açısından önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle hiç evlenmemiş ve boşanmış kadınlar, yaşamlarını devam ettirebilmek için daha yüksek oranlarda işgücüne katılım göstermekte iken, evli ve eşi ölmüş kadınlar ise çalışma yaşamında nispetten daha düşük oranda yer almaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasının en önemli nedenlerinde birisi ise evli kadınların eşlerinin geçimi sağlayabilecek bir gelir elde etmesi ve eşi ölmüş kadınlara sosyal güvenlik sisteminin sağlamış olduğu haklardır.

Kadın istihdamı ile ilgili açıklamalar yapılırken ele alınan faktörlerden birisi de kadınların eğitim durumudur. Eğitim seviyesi ve kadın istihdam oranı arasında doğru yönlü bir ilişkinin olduğu literatürde genel kabul gören bir görüştür. Söz konusu değişkenler arasındaki etkileşim Şekil-3 yardımıyla ortaya konmaktadır.



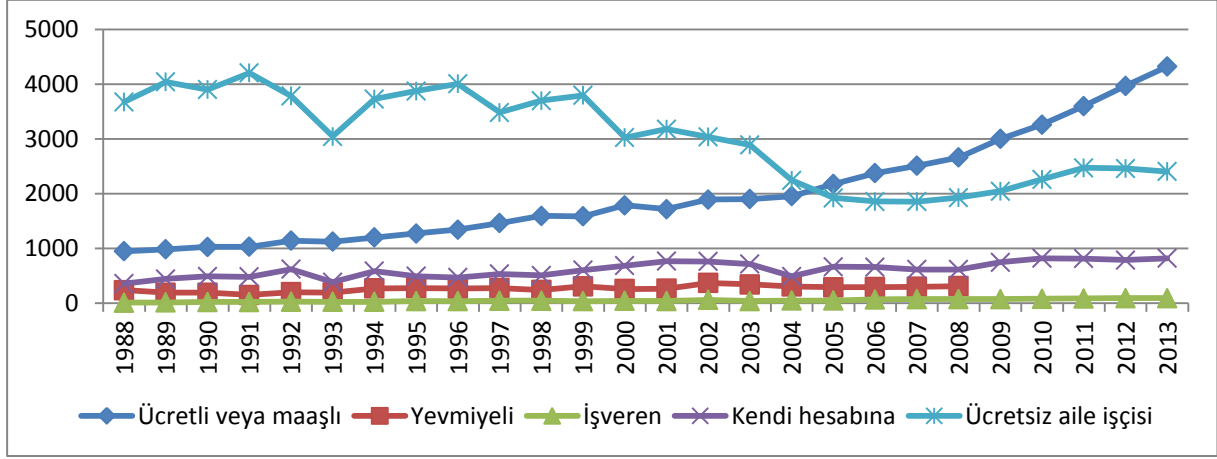
Şekil-3: Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdam Oranı (15+)

Kaynak: TÜİK, 2016a.

Şekil-3'e göre eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların daha yüksek oranda istihdam edildikleri görülmektedir. Bu kapsamda ele alınan dönem aralığında, en yüksek istihdam oranı yüksekokul veya fakülte düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu eğitim düzeyine sahip kadınların 2000 yılında %63,8'i iş yaşamında yer almışken, bu oran küresel krizin yaşandığı 2008'de %60'a düşmüş ve son olarak 2013'de ise %61,3'e yükselmiştir. Diğer yandan 1988-2004 yılları arasında en düşük istihdam oranı ortaokul ve dengi meslek okul eğitim seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu durumun ortaya çıkmasının en önemli nedeni ise geçmiş

dönemlerde ortaokul ve dengi meslek okul seviyesinde eğitimini tamamlayan genç kızların evlendirilmesidir. Fakat toplumun bilinçlenmesiyle birlikte kız çocukların evlilik oranı düşmüş ve ortaokul düzeyinde eğitime sahip kadınların istihdam oranları yükselmiştir.

Gelişmiş toplumlarda kadın çalışanların daha çok ücretli veya maaşlı olarak çalıştıkları görülmektedir. Türkiye’de kadın istihdamının işteki duruma göre dağılımı Şekil-4 yardımıyla özetlenmiştir.



Şekil-4: İşteki Duruma Göre Kadın İstihdamı (Bin/15+)

Kaynak: TÜİK, 2016a.

Şekil-4’e göre Türkiye’de de sosyo-ekonomik gelişmeyle birlikte benzer gelişmeler yaşanmış ve 2004 yılından sonra ücretli veya maaşlı olarak çalışan kadın sayısı, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanları geçmiştir. 2013 yılına gelindiğinde ise ücretli veya maaşlı çalışan sayısı, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların neredeyse iki katıdır. Diğer yandan ele alınan dönemde kadın işveren sayısı çok düşük seviyede gerçekleşmiştir. 1988 yılında 13000 olan kadın işveren sayısı 2002’de 61000’e yükselmiş ve son olarak 2013’de 94000 olmuştur.

3. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı

Ayrımcılık bir bireye, gruba veya topluma yaş, fiziki kabiliyet, sınıf, etnik köken, cinsiyet, ırk ve din ayrımına gidilerek haksız bir şekilde davranılmasıdır (Seyyar, 2002; 44). Cinsiyet ayrımcılığı ise kadınların şiddete uğraması ve siyasi ve çalışma yaşamında yeteri kadar temsil edilememesi olarak tanımlanmaktadır (Demirbilek, 2007; 14). Cinsiyet ayrımcılığına yol açan temel nedenler aşağıda maddeler halinde belirtilmektedir (Wallerstein ve Balibar, 2000; 47; Akpınar, 2005; 5; Mackintosh, 1981; 4-13; Anker, 1997; 324; Plantenga, 1997; 98).

- Emek istihdam maliyetlerinin azaltılması,
- Toplumun baba erkil yapısı ve kadının doğurganlık özelliği,
- Toplumun kadınlara ev işlerini yüklemesi,
- Çocuk, hasta ve yaşlı bakımının kamusal hizmet olarak yeterince sağlanmamasıdır.

Görüldüğü üzere cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamaların en temel nedeni geleneksel değer yargılarıdır. Söz konusu yaşam tarzı içerisinde kadın ve erkeğe farklı görev ve sorumluluklar yüklenmiş olup; kadın daha çok ev işi ve çocuk bakımı gibi işlerle sınırlandırılmıştır. Diğer yandan kadınlar, sadece ekonomik yaşamda değil aynı zamanda siyaset ve eğitim yaşamında da geri plana itilmiştir (Demirbilek, 2007; 20). Günümüzde halen geri kalmış toplumlarda kız çocukları eğitim hakkından yoksun bırakılmaktadır. Ayrıca kadınların siyasetteki temsil oranı, erkeklerin çok gerisindedir. Türkiye’de 2014 yılında yapılan mahalli idareler seçiminde 1356 erkek, belediye başkanı olarak seçilmişken; kadın belediye başkanı sayısı 40’ta kalmıştır. Bunun yanı sıra söz konusu seçim sonrasında belediye meclis üyelerinin 18300’ü erkek 2198’i ise kadın olup, il genel meclis üyelerinin ise 1191’i erkek 60’ı kadındır (Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, 2016).

Tarihsel süreç içerisinde Türkiye’de kadın istihdam oranı önemli ölçüde artmış ve çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcı uygulamalar giderek azaltılmıştır. Fakat günümüzde kadın çalışanlar halen birçok sorunla karşılaşabilmektedir (Koray vd., 2000; 211). Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları ayrımcı uygulamalar 9 maddede özetlenmektedir.

– *Mesleğe yönlendirmede ayrımcılık*: Geleneksel değer yargılarının bir sonucu olarak kadın, ilk önce ev işi ve çocuk bakımı gibi işlerle ilgilenmek zorundadır. Diğer yandan çalışma yaşamında yer alan kadın daha çok toplum kadın işi olarak görülen işlerde, düşük ücretli ve esnek zamanlı işlerde istihdam edilmektedir (KSSGM, 1999; 6-7).

– *İşe alım sürecinde ayrımcılık*: Evlilik, çocuk sahibi olma ve çocuk bakımı gibi faktörler kadın istihdamını etkileyen en önemli değişkenlerdir (Öztürk ve Çetin, 2009; 2673). İşverenler ev işleriyle sürekli meşgul olan kadının, kendisini tam olarak işine veremeyeceğini düşünmektedir. Böylece daha verimli çalışacağı düşünülen erkekler, işverenler tarafından daha çok istihdam edilmektedir (Kerestecioğlu, 2004; 45).

– *Tutum, davranış ve değerlendirmede ayrımcılık*: Çalışma yaşamında erkeklere göre daha az temsil oranına sahip olan kadınların karşılamış oldukları bir diğer sorun ise erkek çalışanların uygulamış oldukları tutum ve davranışlardır. Aynı iş ortamında kadınlarla birlikte yer almak istemeyen erkekler, kadını görmezlikten gelip onlarla işbirliği yapmaktan kaçınmaktadırlar (Seymen, 2004; 48). Diğer yandan işverenler ise başarı ve başarısızlık durumunda erkek-kadın ayrımına giderek farklı değerlendirme bulunabilmektedir. Bu kapsamda erkeğin başarısı/başarısızlığı yetenek/şansızlık olarak değerlendirilirken kadınınki ise şans/yeteneksizlik olarak nitelendirilmektedir (KSSGM, 1999; 15).

– *Cinsel taciz*: Bir bireye karşı cins tarafından istenmedik bir şekilde uygulanan sözlü ve sözsüz davranışlarının bütününe cinsel taciz denilmektedir. Söz konusu davranışlara kadınlar, erkeklere göre daha fazla maruz kalmaktadır (Bolcan, 2006; 46). Yapılan bir araştırmada çalışma yaşamındaki kadının en çok fiziksel ve sözlü tacize maruz kaldığı ortaya konmuştur (Benligiray, 2005; 44).

– *Dikey ve yatay bölünme*: Yatay bölünme, kadın ve erkeklerin farklı iş kollarında istihdam edilmesi olarak tanımlanırken, dikey bölünme ise aynı iş kolunda yer almalarına rağmen üst mevkiler için daha çok erkeğin tercih edilmesidir (Bolcan, 2006; 51).

– *Terfide ayrımcılık*: İlk kez 1986 yılında Wall Street Journal gazetesinde kullanılan cam tavan kavramı, kadınların terfi etmesi önündeki görünmeyen ve engellenemeyen faktörleri ortaya koymak amacıyla ortaya atılmıştır (Kocacık ve Gökçaya, 2005; 15; Çelik vd., 2016; 367). Böylece kadın çalışanlar en çok çocuk yetiştirme, ev işleri, yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmama ve duygusal bir varlık olma gibi nedenlerden dolayı çalışma yaşamında üst mevkilere terfi ettirilmemektedir (Griffin, 1993; 579).

– *Kariyer kesintileri*: Evlilik ve çocuk sahibi olma kadın çalışanların geçici veya kalıcı olarak iş yaşamından ayrılmasına neden olabilmektedir (Bolcan, 2006; 50).

– *Sosyal güvenlik haklarından yeterince yararlanamama*: Kadınların tarım sektöründe ücretsiz işçi olarak çalışması ve işverenlerin birim işgücü maliyetlerini azaltmak amacıyla kadınları kayıt dışı istihdam etmesi, söz konusu çalışanların emeklilik, grev, toplu sözleşme ve sağlık hizmeti gibi sosyal güvenlik haklarından yeterince yararlanamamasına neden olmaktadır (Kalaycıoğlu ve Toprak, 2004; 59).

– *Ücret eşitsizliği*: Kadın ve erkekler arasında ücret farklılığının birçok nedeni bulunmaktadır. Söz konusu nedenler temelde eğitim durumu ve meslek grupları olmak üzere iki ana başlıkta ele alınmaktadır. Kadın ve erkek çalışanların almış oldukları yıllık ortalama brüt ücretler Tablo-2’de ortaya konmaktadır.

Tablo-2: Türkiye’de Kadın ve Erkek Çalışanları Arasındaki Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

Eğitim Durumu	Erkek	Kadın	Meslek Grupları	Erkek	Kadın
İlkokul ve altı	18691	15321	Yöneticiler	43073	46201
İlköğretim ve ortaokul	18433	15593	Profesyonel meslek mensupları	34549	27861
Lise	20712	18831	Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	22536	20865
Meslek Lisesi	27342	22010	Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	19383	18203
Yüksekokul ve üstü	50468	41490	Hizmet ve satış elemanları	13167	12188
			Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15586	13004
			Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	13851	10518
			Nitelik gerektirmeyen meslekler	12449	10713

Kaynak: TÜİK, 2016b; 2016c.

Tablo-2’de de görüldüğü üzere sadece yöneticilik meslek grubunda kadınların ücretleri erkeklerden daha yüksektir. Söz konusu meslek grubunda kadınların ücretleri erkeklerinkinden %7,3 daha yüksektir. Fakat diğer değişkeler ele alındığında günümüzde halen kadınların erkeklere göre daha düşük ücretle çalıştırıldığı görülmektedir. Tablo-2’ye göre kadın-erkek arasındaki en yüksek ücret farkı tesis ve makine operatörleri ve montajcılık meslek grubunda gerçekleşmiş olup, bu meslek grubunda kadın-erkek arasındaki ücret farkı %24,1’dir. Üstelik kadınlar tüm eğitim düzeylerinde erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaktadır. Söz konusu ücret farkının en yüksek olduğu eğitim düzeyi ise meslek lisesidir. Diğer yandan ilkokul ve altı eğitim durumunda ücret farkı %16,5 iken; bu oran yüksekokul ve üstünde ise %16,1’dir. Bu durum, eğitim seviyesi yükseldikçe ücret farkının azalmadığını ortaya koymaktadır.

4. Cinsiyet Ayrımcılığının Tespitine Yönelik Uygulamalı Bir Analiz: Kahramanmaraş İli Tekstil Sektörü Örneği

Bu çalışmanın amacı kadın çalışanlara yönelik ayrımcı uygulamaların sebebini, türünü ve şiddetini tespit ederek, söz konusu ayrımcı uygulamaları ortadan kaldırmaya yönelik çözüm yolları geliştirmektir.

4.1. Literatür

Trentham ve Larwood (1998), çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamaların devam edip etmediğini araştırmışlardır. Araştırmanın örneklemini bir devlet üniversitesinden mezun olan 148 erkek ve 158 kadın oluşturmakta olup, elde edilen sonuçlar çalışma yaşamında ayrımcı uygulamaların devam ettiğini göstermektedir.

Hultin ve Szulkin (1999) yapmış oldukları çalışmada, İsveç’te cinsiyetten kaynaklanan ücret ayrımcılığını araştırmışlardır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen sonuçlar aşağıda maddeler halinde özetlenmektedir.

- Kadınların saatlik ücretleri erkeklerin ücretinin yaklaşık %87’sine eşittir.
- İsveç’te karar verici pozisyonlarda erkek egemenliği söz konusudur. Diğer yandan kuruluşların %30’unda yönetici konumunda hiç kadın çalışan yoktur. Üstelik bu oran, özel sektörde yüzde 40’dan daha yüksektir.
- İşletmelerdeki erkek yönetici sayısı ile kadın çalışanların ücretleri arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur.
- Erkek yöneticilerin çok olduğu özel sektörde, kadın çalışanlara verilen ücret cezaları daha belirgindir.
- Özel sektördeki yöneticilerin cinsiyet bileşimi, kadınların ücretleri için önemli bir değişken iken, söz konusu durum erkekler için önem arz etmemektedir.
- Sonuç olarak erkek yöneticilerin hakim olduğu işletmelerde, kadınlar verimlilik ve becerilerinin karşılığını tam olarak alamamaktadırlar.

Bebekoğlu ve Wasti (2002), İstanbul, Ankara, İzmir, Denizli ve Antalya’da faaliyet gösteren toplam 37 işletmedeki 355 kadın çalışandan elde edilen verilerden hareketle uygulamalı bir analiz yapmışlardır. Bu çalışmada, veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmış olup, yapılan analizler sonucunda her 5 kadından birisinin iş yaşamında ayrımcı uygulamalara maruz kaldığı ortaya konmuştur.

Üstelik her 3 kadından birisi, çalışma hayatında cinsel nitelik arz etmeyen ayrımcı uygulamalarla karşı karşıya kalmaktadır. Söz konusu durumun ortaya çıkmasının en önemli nedeni ise toplum tarafından kadına yüklenen yük ve sorumluluklardır. Böylece kadından ilk ve asli olarak beklenen şey ev işi, çocuk ve yaşlı bakımı gibi işleri yerine getirmesidir.

Yamak ve Topbaş (2004) yapmış oldukları çalışmada; 1994 yılı hane halkı gelir dağılımı anketi verilerinden hareketle, özel sektörde çalışan kadınların ücret ayrımcılığına maruz kalıp kalmadıklarını Oaxaca ve Cotton ayrıştırma yöntemini kullanarak araştırmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre; kadın çalışanlar, %62 oranında ayrımcı politikalarla karşılaşmaktadırlar.

Duruoğlu (2007), tekstil sektöründe erkek ve kadın çalışanlar arasında ücret farklılığının olup olmadığını araştırmıştır. Çalışmada örneklem olarak Bursa organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren üç tekstil işletmesi ele alınmış olup; çalışmanın ana kütlelerini 75'i kadın ve 75'i erkek olmak üzere toplam 150 çalışan oluşturmaktadır. Yapılan analizler ışığında erkek çalışanların kadınlardan daha yüksek ücret aldığı saptanmıştır. Sonuç olarak çalışma kapsamında, ele alınan sektörde cinsiyet ayrımcılığına dayanan istihdam politikalarının uygulandığı belirlenmiştir.

Feather ve Boeckmann (2007) cinsiyet ayrımcılığına yönelik araştırmalarında, 2004 yılında Avustralya Flinders üniversitesindeki 225 öğrenciden hareket etmişlerdir. Söz konusu öğrencilerden 111'i erkek ve 112'si kadındır. 2 öğrencinin ise cinsiyeti belirlenmemiştir. Çalışma kapsamında erkeklerin cinsiyet ayrımına yönelik bakış açılarının kadınlara göre daha belirgin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan kadın katılımcıları, terfi konusunda erkeklerin daha avantajlı olduklarına inanmaktadır.

Uğuz ve Topbaş (2016), kadınların en yoğun istihdam edildiği sektörlerden birisi olan turizm sektöründe bir araştırma yapmışlardır. Elde edilen bulgulara göre, ayrımcılıkla daha çok iş yaşamında karşılaşmaktadır. Diğer yandan cinsiyetten kaynaklanan ayrımcı uygulamalar, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliğinin önemli bir nedeni olarak görülmekte olup; söz konusu ücret farklılığının %6'sının doğrudan ayrımcılık nedeniyle ortaya çıktığı belirtilmiştir.

4.2. Veri Seti ve Yöntem

Bu çalışmada Kahramanmaraş tekstil sektörü örneğinden hareketle emek piyasasında cinsiyet ayrımcılığı ele alınmıştır. Analizlerde kullanılan veri seti saha çalışması çerçevesinde anket yöntemiyle elde edilmiştir. Bu kapsamda büyük ölçekli 5, orta ölçekli 4 ve küçük ölçekli 3 olmak üzere toplam 12 işletmede anket uygulaması yapılmıştır. Söz konusu işletmeler, faaliyetlerini birbirinden bağımsız olarak gerçekleştiren ve Kahramanmaraş/Türkiye ekonomisine katkı sağlayan kuruluşlardır. Araştırmanın ana kütlelerini tekstil sektöründe çalışan 480 kadın işçi oluşturmakta olup, bu kadınlar yüzlerce çalışanın bulunduğu işletmelerde üretim aşamasında yer alan işçiler arasından ve basit tesadüfi örneklem yoluyla seçilmiştir.

Saha çalışması için geliştirilen anket formu 5 bölüm ve toplam 72 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde kadınların genel olarak sosyal ve ekonomik durumlarını tespit edebilmek amacıyla 6 soru, ikinci bölümde ise iş yerindeki çalışma koşullarının tespitine yönelik 11 soru yer almaktadır. Üçüncü bölüm meslek değerlendirmeye yönelik 13 sorudan, dördüncü bölüm çalışma hayatındaki psikolojik taciz durumunun tespit edilebilmesi amacıyla 17 sorudan, beşinci ve son bölüm ise çalışanların iş yerindeki durumlarını ve karşılaştıkları sorunlara yönelik 19 sorudan oluşmaktadır. Anketlerin analizinde SPSS 15 versiyonundaki istatistik paket programından yararlanılmıştır.

4.3. Analiz Sonuçları

4.3.1. Demografik Bulgular

Ankete katılan 480 bayan çalışanın yaş dağılımı, eğitim durumu, çocuk sayısı ve medeni durumu gibi temel demografik özellikleri Tablo-3'de özetlenmiştir.

Tablo-3: Ankete Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri

		Oran		Değişkenler	Oran
Yaş Dağılımı	18-24	33,8	Çocuk sayısı	Çocuk yok	49,0
	25-34	42,9		1 çocuk	18,3
	35-44	17,5		2 çocuk	19,6
	45+	5,8		Cevap yok	13,1
Eğitim Durumu	Okula gitmemiş	3,5	Medeni Durum	Bekâr	37,1
	İlkokul	34,2		Nişanlı	11,0
	Ortaokul	23,3		Evli	51,9
	Lise	22,5	n=480		
	Üniversite	13,5			
	Cevap yok	2,9			

Tablo-3'e göre ankete katılan kadınların %42,9'u 25-34 yaş aralığında, %33,8'i 18-24 yaş aralığında, %17,5'i 35-44 yaş aralığında ve %5,8'i ise 45 ve üstü yaş aralığındadır. 18-24 yaş aralığındaki istihdam oranının 25-34 yaş aralığına göre daha düşük olması, kız çocuklarının eğitime daha fazla önem verildiğinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Diğer yandan katılımcıların medeni durumları dikkate alındığında, evli olma durumu en yüksek paya sahip olan değişken olup, nişanlı olanların oranı ise sadece %11'dir. Çalışma yaşamında kadınları en çok zorlayan durumlardan birisi de çocuk sahibi olmaktır. Çocuk sahibi olan kadın, çocuğuna bakacak bir kişi bulamadığı zaman çalışma yaşamından genellikle ayrılmak zorunda kalmaktadır. Bu kapsamda katılımcıların %49'unun çocuk sahibi olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde ise kadın çalışanların daha çok ilköğretim seviyesinde eğitime sahip oldukları belirlenmiştir. Ankete katılan kadınlar, daha çok nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan elemanlardır.

4.3.2. Ekonomik ve Sosyal Durum Bulguları

Ailenin sosyal ve ekonomik durumu, kadının çalışmaya yaşamına girişini belirleyen en önemli faktörlerden birisidir. Bu bölümde, kadın çalışanların iş yaşamında isteyerek mi yoksa zorunlu olarak mı yer aldığı sorusuna cevap aranmaktadır.

Tablo-4: Ankete Katılan Kişilerin Ekonomik ve Sosyal Özellikleri

		Oran		Oran	
Ailedeki toplam nüfus	1 kişi	3,8	Eşin çalışma durumu	Çalışıyor-işçi	32,7
	2-3 kişi	29,6		Çalışıyor-serbest	11,0
	4-6 kişi	44,6		Çalışıyor-memur	8,1
	7-9 kişi	13,5		Çalışmıyor-emekli	2,9
	10+ kişi	3,5		Çalışmıyor	10,0
	Cevap yok	5,0		Cevap yok	35,2
Ailedeki çalışan sayısı	1 kişi	20,4	Şahsi araç tespiti	Aracım yok	67,5
	2-3 kişi	62,3		0-4 yaş arası	2,5
	4-6 kişi	7,7		5-10 yaş arası	8,8
	7-9 kişi	1,9		10+	11,9
	10+ kişi	1,5		Cevap yok	9,4
	Cevap yok	6,3			
Borç durumu	Borcum yok	21,7	İkamet edilen evin mülkiyeti	Kendime ait	41,0
	1000TL'den az	7,3		Tahsis (kira ödemiyorum)	9,2
	1001-3000TL	15,4		Lojman	3,5
	3001-5000TL	10,6		Kıracı	42,5
	5001-10000TL	7,9		Cevap yok	3,8
	10000TL+	18,1			
n=480					

Tablo-4'deki bulgular dikkate alındığında katılımcıların %44,6'sının hanehalkı büyüklüğü 4-6 kişidir. Ailedeki toplam çalışan sayısının 2-3 kişi olduğunu ifade edenlerin oranı %62,3 iken, kadınların %32,7'si eşlerinin işçi statüsünde çalıştığını beyan etmiştir. Diğer yandan bireyleri çalışma yaşamına çeken en önemli faktörlerden birisi ekonomik ihtiyaçlardır. Emeğin kiraya verilmesi sonucunda elde edilecek ücret, bir

ailenin geçimini sağlamada asli unsur olmanın yanı sıra bireylere maddi açıdan daha güvenli bir gelecekte hazırlayabilmektedir. Ekonomik durumlarını tespit etmeye yönelik hazırlanan sorulara verilen cevaplara göre katılımcıların %18,1'inin 10000TL ve üstü borcu bulunmakta olup, %67,5'inin aracı yoktur ve %42,5'i ise kiracıdır.

4.3.3. Çalışma Koşulu ve Meslek Değerlendirme Bulguları

Kadınların çalışmaya karar vermelerinde karşılaştıkları tek engel toplumsal değer yargıları değildir. Bireyler çalışma yaşamına girişte iş yerindeki psikolojik, fiziksel ve sosyal şartları da göz önünde bulundurmaktadır. Katılımcıların çalışma ortamına yönelik algıları Tablo-5'te yer almaktadır.

Tablo-5: Ankete Katılan Kişilerin Çalışma Koşulları

		Oran			Oran
Sendika üyeliğinin tespiti	Evet	7,5	Kadın çalışanların hemcinslerinin çalışmasına yönelik bakış açısı	Mutlaka çalışmalılar	19,8
	Hayır	88,3		Çalışmasalar iyi olur	19,4
	Cevap yok	4,3		Diğer	57,9
İşe ulaşım araçları	Servis	84,4	Toplumun kadın çalışanlara yönelik bakış açısı	Cevap yok	2,9
	Dolmuş	4,0		İyi gözle bakılıyor	29,2
	Özel araç	3,1		İyi gözle bakılmıyor	17,3
	Diğer	8,6		Diğer	47,9
Ev işlerinin paylaşımı	Hepsini ben yapıyorum	27,7	Tecrübe durumu	Cevap yok	5,6
	Yarisini ben yapıyorum	21,3		Evet	47,9
	Annem/Kayınvalidem yardım ediyor	27,1		Hayır	49,8
	Eşim yardım ediyor	20,4	Aynı işi çocuğunun da yapmasının istenmesi	Cevap yok	2,3
	Cevap yok	3,5		Evet	9,4
Yapılan işle ilgili eğitim ve bilgi durumu	Evet	20,4	Sosyal güvenlik konusunda memnuniyet	Hayır	84,0
	Hayır	74,6		Evet	52,1
	Cevap yok	5,0		Hayır	10,2
Kreş hizmetinin sağlanması	Evet	5,6	Meslek hastalıklarına maruz kalma	Kısmen	18,5
	Hayır	55,6		Kararsızım	7,5
	Kısmen	4,2		Cevap yok	11,7
	Kararsızım	5,0		Evet	9,6
İş güvenliği konusunda endişe durumu	Cevap yok	29,6	Aileye yeterli zamanın ayrılması	Hayır	52,3
	Evet	13,5		Diğer	38,1
	Hayır	43,8		Evet	19,6
Fiziki şartlardaki sorunların tespiti	Diğer	42,7	Mevcut yasaların kadınları koruma durumu	Hayır	32,1
	Evet	6,9		Diğer	48,4
	Hayır	52,7		Evet	27,7
İş yaşamını düzenleyen yasalar hakkında yeterli bilgiye sahip olma	Diğer	40,4	n=480	Hayır	23,1
	Evet	16,3		Diğer	49,2
	Hayır	29,2			
	Diğer	54,6			

Tablo-5'te de görüldüğü üzere çalışanların %84'ü yapmış oldukları işi, kendi çocuklarının yapmasını istememektedir. Çalışanların %88,3'ünün sendika üyeliği bulunmazken, %84,4'ü işe giderken servis aracını kullanmaktadır. Diğer yandan katılımcıların %46,8'i yapmış oldukları işle ilgili tecrübelerinin olmadığı ifade etmiş ve %74,6'sı ise yapılan işe yönelik eğitim ve bilgisinin olmadığını beyan etmiştir. Üstelik söz konusu çalışanların %19,8'i hemcinslerinin çalışma yaşamında yer alması gerektiğine inanmakta olup, %29,2'si ise toplumun kadın çalışanlara yönelik iyi gözle baktığını öne sürmektedir.

4.3.4. Cinsiyet Ayrımcılığının Tespitine Yönelik Bulgular

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığıyla karşı karşıya kalan kadın, olaylar karşısında ya sessiz kalmakta ya da çalışma yaşamını terk etmektedir. Çalışma yaşamında ayrımcı uygulamaların tespitine yönelik elde edilen veriler Tablo-6'da ele alınmaktadır.

Tablo-6: Çalışma Hayatında Ayrımcı Uygulamaların Tespiti

		Oran			Oran
Sözlü veya fiziksel tacize maruz kalma	Çok sık	2,7	Sözlü ya da yazılı tacize maruz kalma	Çok sık	2,5
	Sık sık	1,9		Sık sık	4,4
	Nadiren	5,8		Nadiren	6,5
	Bazen	4,0		Bazen	6,5
	Hiç	78,5		Hiç	72,9
	Cevap yok	7,1		Cevap yok	7,3
Sözsüz tacize maruz kalma	Çok sık	2,7	Kadın-erkek ayrımcılığının tespiti	Evet	12,3
	Sık sık	3,1		Hayır	48,3
	Nadiren	11,7		Kısmen	13,8
	Bazen	11,5		Kararsızım	15,4
	Hiç	62,9		Cevap yok	10,2
	Cevap yok	8,1			
Eşit ücret politikasının tespiti	Evet	40,6	Terfi sırasında ayrımcılığın tespiti	Evet	34,6
	Hayır	21,7		Hayır	24,8
	Kısmen	12,7		Kısmen	16,3
	Kararsızım	14,0		Kararsızım	12,9
	Cevap yok	11,0		Cevap yok	11,5
İş bulma aşamasında cinsiyet ayrımcılığının tespiti	Evet	9,0	İşyerinde cinsel tacizle karşılaşma durumu	Evet	4,6
	Hayır	55,8		Hayır	70,2
	Kısmen	15,8		Kısmen	7,1
	Kararsızım	8,3		Kararsızım	5,4
	Cevap yok	11,0		Cevap yok	12,7
İşe alım sürecinde cinsiyet ayrımcılığı	Evet	17,5	n=480		
	Hayır	79,8			
	Cevap yok	2,7			

Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak adına pek çok ulusal ve uluslararası düzenleme hayata geçirilmiştir. Söz konusu düzenlemelerde etkisiyle çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı konusunda ciddi gelişmeler sağlanmıştır. Tablo-6'da yer alan verilere göz attığımızda Türkiye'de cinsiyet ayrımcılığının giderek azaldığı görülmektedir. Fakat katılımcıların %34,6'ı terfi sırasında kadın olmaktan dolayı ayrımcı uygulamalara maruz kaldığını belirtmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasının en önemli nedeni ise ev işleri ve çocuk bakımını da yerine getirmek zorunda olan kadına, işverenlerin üst mevkilerde yer vermemesidir.

Sonuç ve Değerlendirme

Doğumlarından itibaren kadın ve erkeklere farklı rol ve sorumluluklar yüklenmektedir. Geleneksel değer yargılarına göre erkek, ailesinin geçimini sağlayacak parayı kazanmak zorunda iken; kadının asli görevi ise iyi bir eş ve anne olmaktır. Böylece kadınlar, henüz işe giriş aşamasında çeşitli ayrımcı uygulamalarla karşı karşıya kalabilmektedir. İlk olarak tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, ülkelerin sosyo-ekonomik açıdan gelişmesiyle birlikte emeğini bir ücret karşılığında kiraya vermeye başlamıştır. Her ne kadar kadınların üretim faaliyetlerine katılımlarında bir artış yaşanmış olmasına rağmen, günümüzde kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdam oranları erkeklerin gerisindedir. 2014 yılında dünyada erkeklerin istihdama katılma oranı %76,7 iken; kadınlarınki ise %50,2'dir. Üstelik bu fark, gelişmekte olan ülkelerde daha da artmakta olup; Türkiye'de 2014 yılında kadın istihdam oranı %26,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu kapsamda kadının toplumdaki konumunu güçlendirmek amacıyla ulusal ve uluslararası düzeyde pek çok düzenleme hayata geçirilmiştir. Fakat henüz istenilen sonuçlara ulaşamadığı görülmektedir.

Kadınları çalışma yaşamının dışına iten en önemli faktörlerden birisi cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalardır. Bu kapsamda eğitim düzeyi, medeni durum, yaş, çocuk sayısı ve örf adetler ayrımcı

uygulamalara yol açan temel unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmada Kahramanmaraş Tekstil sektörü örneğinden hareketle emek piyasasında kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıp kalmadıklarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Analizlerde söz konusu amaç doğrultusunda anket yardımıyla elde edilen veri setleri kullanılmıştır. Bu kapsamda Kahramanmaraş tekstil sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli 5, orta ölçekli 4 ve küçük ölçekli 3 olmak üzere toplam 12 işletmede çalışan toplam 480 kadın çalışmanın ana külesini oluşturmuştur.

Analiz sonuçlarına göre; katılımcıların %78,5'i hiçbir şekilde sözlü veya fiziksel tacize maruz kalmadığını belirtmiş olup, %62,9'u ise çalışma yaşamında sözsüz tacizle karşılaşmadığını ileri sürmüştür. Anket sorusuna cevap verenlerin %40,6'sı iş yaşamında eşit işe eşit ücret politikasının uygulandığına inanmaktadır. İş bulma aşamasında ayrımcı uygulamalara maruz kalmadığını ifade edenlerin oranı %55,8 iken, işe alım sürecinde ayrımcılıkla karşılaşmadığını ifade edenlerin oranı ise %79,8'dir. Ankete katılanların %72,9'u sözlü ya da yazılı tacize maruz kalmadığını beyan etmiştir. Çalışma hayatında kadın ve erkek arasında ayrımcılığın olmadığını iddia edenlerin oranı %48,3'dür. Katılımcıların %70,2'si işyerinde cinsel tacizle karşılaşmadığını ifade etmiştir. Öte yandan çalışma kapsamında ayrımcılığa maruz kalma durumunun kalmama durumundan daha yüksek çıktığı tek değişken, terfi sırasında ayrımcı uygulamaya maruz kalma durumudur. Söz konusu ayrımcı uygulamayla karşılaştığını söyleyenlerin oranı %34,6 iken, bu ayrımcı uygulamayla karşılaşmadığını belirtenlerin oranı ise %24,8'dir.

Türkiye'de çalışma yaşamındaki ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması hem ülke ekonomisine hem de toplumsal ve sosyal gelişmeye önemli katkılar sağlayacaktır. Diğer yandan ayrımcı uygulamaların tamamen ortadan kaldırılabilmesi için yeni düzenlemelerin uygulamaya konulması ve mevcut olanlarda ise etkinliğin artırılması gerekmektedir. Bu açıklamalar doğrultusunda Türkiye'de cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için, aşağıda belirtilen çözüm önerilerinin dikkate alınması yararlı sonuçlar verecektir:

- Kadının ev yaşamındaki sorumluluklarının hafifletilmesi,
- Kadın istihdamını artırmak için her çalışan kadın için işverene teşvik verilmesi (işverenin kadın işçi için ödediği sigorta priminin düşürülmesi vs.),
- İş yerinde ucuz ve kaliteli çocuk bakım hizmetini sağlanması,
- Kamuda kadın istihdamının artırılması ve üst kademelerde kadınlara daha fazla yer verilmesi,
- TV, radyo ve internet gibi kitlesel iletişim aracılığıyla ev işleri ve çocuk bakımında kadınlar kadar erkeklerinde sorumlu olduğuna yönelik halkın bilinçlendirilmeye çalışılması,
- Kız çocukları ve kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesi (kadınlara yönelik meslek kazandırıcı kursların düzenlenmesi vs.),
- Kadınların kayıt dışı çalıştırılmasının engellenmesi,
- Siyasette kadınların temsil oranının artırılması,
- Kadınların sendika üyeliklerinin ve sendikal yönetimlere katılımlarının artırılması,
- Kırsal bölgede yaşayan kadınlara çalışma yaşamında değişen koşullar hakkında eğitim verilmesidir.

Çalışma kapsamında nihai olarak Kahramanmaraş tekstil sektörü özelinde, cinsiyete dayalı ayrımcılığın azaldığı ve kadın istihdamının ise yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan istihdam edilen kadınların demografik özellikleri dikkate alındığında, boşanmış veya hiç evlenmemiş kadınların istihdam oranı daha yüksek iken; bu durum yükseköğretim veya fakülte mezunu olanlar açısından da geçerlidir. Üstelik ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısı önemli ölçüde azalırken; ücretli veya maaşlı olarak çalışanların sayısı her geçen gün artmaktadır.

Kaynakça

- Akpınar, T. (2005). "AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutlar ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çalışmalar", Ankara Üniversitesi SBF. Dergisi, sayı: 60 (4), s. 1-22.
- Anker, R. (1997). "Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview", International Labour Review, sayı: 135 (3), s. 315-339.
- Bebekoğlu, G. ve Wasti, A. S. (2002). "Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri Ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma", Yönetim Araştırmaları Dergisi (Yönetim Alanında Bilimsel Yaklaşım ve Yöntem Sorunları Özel Sayısı), sayı: 2 (2), s. 215-238.

- Benligiray, Serap. Büro Yönetimi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını No. 1640, 2005.
- Bolcan, A. E. (2006). *"Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği"*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bolcan, A. E. (2010). Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın. <http://calismatoplum.org/sayi24/bolcan.pdf>, (Erişim Tarihi: 14.08.2016).
- Çelik, Adnan ve Akgemci, Tahir. Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler, 3. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, 2010.
- Çelik, Adnan, Akgemci, Tahir ve Şimşek, M. Şerif. Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi, Ankara, Gazi Kitabevi, 2013.
- Şimşek, M. Şerif, Çelik, Adnan ve Akatay, Ayten. İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları, 3. Baskı, Konya, Eğitim Yayınevi, 2016.
- Çoban, Orhan. İktisada Giriş, 5. Baskı, Konya, Atlas Akademi, 2015.
- Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M. G. (2010), Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler, DPT Yayınları Çalışma Raporu: 5, Ankara.
- Demirbilek, S. (2007). *"Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açardan İncelenmesi"*, Finans Ekonomik & Politik Yorumlar, sayı: 44 (511), s. 12-27.
- Dilek, D. (2013). *"Türkiye'de Tarım Sektöründe Kadın İstihdamı (Bölgesel Temelde Bir İnceleme)"*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Duruoğlu, T. (2007). *"Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma"*, İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, sayı: 24 (Bahar 2007), s. 61-76.
- Feather, N. T. ve Boeckman, R. J. (2007). *"Beliefs About Gender Discrimination In The Workplace In The Context Of Affirmative Action: Effects Of Gender And Ambivalent Attitudes In An Australian Sample"*, Sex Roles, sayı: 57 (1), s. 31-42.
- Griffin, Ricky. Management (4th Edition), Texas, 1993.
- Hultin, M. ve Szulkin, R. (1999). *"Wages and Unequal Access to Organizational Power: An Empirical Test of Gender Discrimination"*, Administrative Science Quarterly, sayı: 44 (3), s. 453-472.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2016). Projelerimiz. <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/faaliyetler/projelerimiz>, (Erişim Tarihi: 24.08.2016).
- Kalaycıoğlu, Ersin ve Toprak, Binnaz. İş Yaşamı, Üst Yönetimi ve Siyasette Kadın, İstanbul, Tesev Yayınları, 2004.
- Kavak, Y. (2016). Türkiye'deki Yaygın Meslekî Eğitim İçinde Kadın Eğitiminin Yeri. http://dhgm.meb.gov.tr/yayinlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/144/kavak.htm, (Erişim Tarihi: 16.08.2016).
- Kerestecioglu, Özkan İnci. Türkiye'de Kadının Toplumsal Konumu: Kazanımlar ve Sorunlar. (Derleyen: Fatmagül Berktaş). Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar, İstanbul, KA-DER Yayınları, 2004.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). *"Türkiye'de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları"*, C. Ü. İktisadi İdari Bilimler Dergisi, sayı: 6 (1), s. 195-219.
- Koray, Meryem, Demirbilek, Sevdâ ve Demirbilek, Tunç. Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, Ankara, T.C. Başbakanlık KSSGM, 2000.
- KSSGM. Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi, Ankara, Cem Web Ofset, 1999.
- Mackintosh, Maureen. Gender and Economics The Sexual Division of Labour and the Subordination of Women. (Edt. by Kate Young, Carol Wolkowitz and Roslyn McCullagh). Marriage And The Market: Women's Subordination Internationally And Its Lessons (2nd Edition), London, Routledge, 1984, s. 3-17.
- Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü (2016). 2014 Yılı Mahalli İdarelerin Seçilmiş Görevlilerine İlişkin Bilgiler. http://www.migm.gov.tr/kurumlar/migm.gov.tr/BELED%C4%B0YELER/2014_yili_mahalli_idarelerin_cinsiyet_dagilimi.pdf, (Erişim Tarihi: 16.08.2016).
- Öztürk, M. ve Çetin, I. B. (2009). *"Dünyada Ve Türkiye'de Yoksulluk Ve Kadınlar"*, Journal of Yaşar University, sayı: 4 (16), s. 2661-2698.

Plantenga, Janneke. European Constants and National Particularities: The Position of Women in the EU Labour Market. (Edt. by A. G. Dijkstra and J. Plantenga). Gender and Economics: A European Perspective, London, New York, 1997.

Seymen, O. A. (2004). "Geleneksel Kariyerden, Sınırsız Ve Dinamik/Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri Ve Sonuçları Üzerine Yazımsal Bir İnceleme", Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, sayı: 23 (1), s. 79-114.

Seyyar, Ali. Sosyal Siyaset Terimleri (Ansiklopedik Sözlük), Ankara, BETA Basım Yayım, 2002.

T.C. İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü (2016). İstatistiki Bilgiler. <http://www.migm.gov.tr/istatistiki-bilgiler>, (Erişim Tarihi: 15.08.2016).

TİSK. İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, Ankara, Tşof Plaka Matbaacılık, Yayın No: 242, 2004.

Trentham, S. ve Larwood, L. (1998). "Gender Discrimination and the Workplace: An Examination of Rational Bias Theory", Sex Roles, sayı: 38 (1/2), s. 1-28.

TÜİK (2016a). İşgücü İstatistikleri. <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (Erişim Tarihi: 10.08.2016).

TÜİK (2016b). Kazanç Yapısı Araştırması, 2014. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861>, (Erişim Tarihi: 19.08.2016).

TÜİK (2016c). Eğitim Durumu Ve Meslek Ana Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010). http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1533,(Erişim Tarihi: 18.08.2016).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (12.baskı), İstanbul, Beta Basım Yayım, 2014.

Uğuz, Ç. S. ve Topbaş, F. (2016). "Turizmde Kadın İstihdamı ve Ücret Ayrımcılığı: Karşılaştırmalı Bir Analiz", Turizm Araştırmaları Dergisi, sayı: 27 (1), s. 62-78.

Wallerstein, Immanuel and Balibar, Etienne. Irk, Ulus, Sınıf Belirsiz Kimlikler, 3.Baskı, (çev. Nazlı Ökten), İstanbul, Metis Yayınları, 2000.

Yamak, N. ve Topbaş, F. (20014). "Kadın Emegi ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, sayı: 18 (3/4), s. 143-156.