

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜ VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI:
KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA**

Tülin Dalkıranoğlu

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı
Danışman:Yard.Doç.Dr. Fatma Gül Çetinel

Eskişehir
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eylül-2006

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZÜ

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜ VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI: KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA

Tülin Dalkıranoğlu

Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ağustos 2006

Danışman:Yard.Doç.Dr. Fatma Gül Çetinel

Kariyerinde ilerlemek isteyen kadın çalışanın erkek meslektaşına oranla daha fazla güç sarf etmek ve iş yerindeki çalışması yanında aile içi görevleri de sürdürmek zorunda olduğu açık bir gerçekliktir. Bunun yanı sıra kadın çalışanlar, çalıştıkları organizasyonlarda çok sayıda ve çeşitli cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarına maruz kalmaktadırlar. Bu nedenlerle kariyer sahibi kadınların büyük çoğunluğu kariyerlerinde yükselebilmek için, toplum tarafından dayatılan erkek bakış açısını benimsemektedirler. Bu tez çalışmasında, turizm sektöründe otel departman yöneticilerinin cinsiyeti ile cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırma, İstanbul İl'i sınırları içinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerde gerçekleştirilmiştir. Erkek ve kadın yöneticilerin çalıştıkları ortamda, cinsiyet ayrımcılığını kabul etmemekle birlikte, uygulamada kadın astlarına karşı ayrımcı tutum geliştirdikleri görülmüştür. İşe almada ve işten çıkarmada, kadın astların evli, bekar ya da hamile olmasının yarattığı olumsuzluklarla ilgili olarak gerek erkek gerek kadın yöneticilerin aynı ayrımcı tutuma sahip oldukları gözlemlenmiştir. Özetle bu araştırmada, erkek ve kadın yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumları büyük oranda benzer bulunmuş ancak erkek yöneticilerin kadınları daha yetersiz gördükleri belirlenmiştir. Çalışmanın sonuçları göstermektedir ki, çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının ortadan kalkması için, yöneticilerin, bu konuda eğitilmeleri, ayrımcılığın farkına varmaları ve çalışma yaşamında eşitliğin sağlanması için çaba göstermeleri gerekmektedir.

ABSTRACT

It has been shown in literature that along their career path female employees do work harder than their male colleagues. In addition to their workload they are expected to perform their duty as a housewife. In the workplace they also face various forms of sexual discrimination. Female employees' approach to issues related to sexual discrimination resembles to the male employees' one if they want to go up in their career. In this thesis the relation between the gender of the department managers at hotels working in tourism sector and their approach to sexual discrimination is analyzed. The analysis is based on surveys conducted in 5 star hotels operating in Istanbul. The study shows that while both male and female managers deny any kind of discrimination in their workplace, they develop discriminatory approaches based on gender towards people working for them in lower positions. In hiring and firing decisions whether the employee is pregnant, married, or single seems to be an important factor for both male and female managers. To sum up this study finds that while male and female managers are similar in their approach to discrimination, male managers find female employees less capable. Based on this study it can be concluded that to end sexual discrimination, managers should be educated on this subject, should be made aware of such practices and should work against discrimination.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Tülin Dalkıranoğlu'nun "Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşlemlerinde Bir Uygulama" başlıklı tezi **28 Eylül 2006** tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, **Turizm ve Otel İşletmeciliği** Anabilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Adı Soyadı**İmza**

Üye (Tez Danışmanı) : Yard.Doç.Dr. Fatma Gül Çetinel
Üye : Prof. Dr. Ramazan Geylan
Üye : Yard.Doç.Dr. Serap Benligiray

Prof. Dr. Nurhan Aydın
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın gerçekleşmesinde büyük emeği bulunan değerli hocam Yard.Doç.Dr. Fatma Gül Çetinel'e; katkıları için Yard.Doç.Dr. Burçay Erus'a; çalışmamın her aşamasında bana destek olan Nurten Erus'a; anket çalışmamdaki yardımları için Selda Toptaşan Kastamonu, Zeynep Hasırcıklı ve Deniz Karagöz Yüncü'ye; tezimin sonuçlanmasında, araştırmamıza katılarak deneyimlerini paylaşan, tüm yöneticilere ve maddi manevi tüm desteği için Kudret Dalkıranoğlu'na; teşekkürlerimi sunarım.

Tülin Dalkıranoğlu

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
ÖZGEÇMİŞ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
TABLolar LİSTESİ	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜ

1. KADIN İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA BİÇİMLERİ.....	2
1.1. Ücretsiz Kadın İşgücü	4
1.1.1. Ev Kadınlığı	4
1.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği	5
1.2. Ücretli Kadın İşgücü	5
2. TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE KADIN İŞGÜCÜ	8
2.1. Endüstri Devriminden Önceki Dönemde Kadın İşgücü.....	8
2.2. Endüstri Devriminden Günümüze Kadın İşgücü.....	11
2.3. XIV. Yüzyıldan Günümüze Türkiye’de Kadın İşgücünün Konumu.....	16

3.	KADIN İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAMINA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR.....	21
	3.1. İkili Rol Yaklaşımı.....	22
	3.2. Neo-Klasik İktisat Yaklaşımı.....	23
	3.3. İşgücü Piyasasının Bölümlenmesi.....	23
	3.4. Marksist Yaklaşım.....	24
	3.5. Feminist Yaklaşım.....	25
4.	ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE KADINLARIN İSTİHDAMI.....	26
	4.1. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler.....	26
	4.2. Konaklama İşletmelerinde Kadın İşgücünün İstihdamı.....	31
	4.2.1. Konaklama İşletmelerinde Yönetim Pozisyonlarındaki Kadın İşgücü.....	32
	4.2.2. Konaklama İşletmelerinde Yönetici Olmayan Pozisyonlarındaki Kadın İşgücü.....	36

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK CİNSİYET AYRIMCILIĞI VE YASAL DÜZENLEMELER

1.	CİNSİYET AYRIMCILIĞININ TANIMI VE TÜRLERİ	40
	1.1. Cinsiyet Ayrımcılığının Tanımı.....	40
	1.2. Cinsiyet Ayrımcılığının Türleri.....	41
	1.2.1. Açık Ayrımcılık.....	41
	1.2.2. Örtülü Ayrımcılık.....	42

2. KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK CİNSİYET AYRIMCILIĞI UYGULAMALARI	44
2.1. Mesleklere Yönlendirme ve İşe Almada	
Ayrımcılık Uygulamaları	45
2.2. Ücret’le İlgili Ayrımcılık Uygulamaları.....	47
2.3. Terfi ile İlgili Ayrımcılık Uygulamaları	48
2.4. Hamilelik Durumundaki Ayrımcılık Uygulamaları.....	52
2.5. Cinsel Taciz.....	53
3. ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞINA YOL AÇAN TUTUM VE DAVRANIŞLARIN NEDENLERİ	55
3.1. Geleneksel ve Kültürel Nedenler.....	55
3.2. Eğitimden Kaynaklanan Nedenler.....	56
4. CİNSİYET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER VE YASAL DÜZENLEMELER.....	57
4.1. Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler.....	58
4.2. Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Yasal Düzenlemeler.....	60
4.2.1. Amerika Birleşik Devletleri.....	61
4.2.2. Avrupa Birliği Uygulamaları.....	64
4.2.3. Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler.....	69

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE KADIN VE ERKEK YÖNETİCİLERİN
CİNSİYET AYRIMCILIĞINA KARŞI TUTUMLARININ
KARŞILAŞTIRILMASI

1.	ARAŞTIRMANIN AMACI.....	75
2.	ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI.....	76
3.	KULLANILAN YÖNTEM.....	76
4.	ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	79
	4.1. Yöneticiler İle İlgili Genel Bilgiler.....	79
	4.2. Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumları.....	83
5.	ARAŞTIRMA SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	96
	SONUÇ.....	100
	EK.....	103
	KAYNAKÇA.....	108

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil.1: Çalışma Yaşamında Kadınların Ekonomik Etkinliği ve Parasal Karşılığı	3
Şekil.2: Kadınların Korunmasına Yönelik Sosyal Yardım Süreci.....	44
Şekil.3: Kadınların Güç Sahibi Olmasının Önündeki Engeller	48
Şekil.4: Anketi Yanıtlayan Yöneticilerin Cinsiyet Dağılımı	79
Şekil.5: Anketi Yanıtlayan Kadın Yöneticilerin Departmanları	80
Şekil.6: Anketi Yanıtlayan Erkek Yöneticilerin Departmanları	80
Şekil.7: Kadın ve Erkek Çalışanların Performanslarının Değerlendirilmesine Yönelik Yönetici Tutumlarının Karşılaştırılmasının Frekans Analizi Sonuçları ..	85
Şekil.8:Çalışanların Analık İzni Alması Konusunda Yönetici Tutumlarının Karşılaştırılmasına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları	86
Şekil.9:Gerçekleşebilecek Bir Cinsel Taciz Karşısında Yönetici Tutumlarının Karşılaştırılmasına Yönelik Frekans Analizi Sonuçları	87

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo.1: Evde Çalışan Sayıları	29
Tablo.2: Evde Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	29
Tablo.3: Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler	30
Tablo.4: Çalışan Kadınlara Yönelik AB Direktifleri	68
Tablo.5: Ankete Cevap Alınan 5 Yıldızlı Oteller ve Cevap Durumu	77
Tablo.6: Kadın Yöneticilerin Demografik Özellikleri	81
Tablo.7: Erkek Yöneticilerin Demografik Özellikleri	82
Tablo.8: Erkek Yöneticiler (Finansal Krizde İlk İşten Atılacak Eleman).....	83
Tablo.9: Kadın Yöneticiler (Finansal Krizde İlk İşten Atılacak Eleman).....	84
Tablo.10: Yöneticiler (Erkek Çalışan Tercih Sırası).....	84
Tablo.11: Yöneticiler (Kadın Çalışan Tercih Sırası)	85
Tablo.12: 15. Soru Grup İstatistiği.....	87
Tablo.13: İş yaşamında Hangi Alanlarda Ayrımcılık Yapıldığı İle İlgili Yönetici Tutumlarının Bağımsız T Testi Sonuçları.....	88
Tablo.14: 16. Soru Grup İstatistiği.....	89
Tablo.15: Kadın Çalışanların Yönetim Kademelerinde Daha Az Yer Almalarının Sebepleri İle İlgili Yönetici Tutumlarının.....	90
Bağımsız T Testi Sonuçları	
Tablo.16: 17. Soru Grup İstatistiği.....	91
Tablo.17: Kadınların İşyerlerinde Yaşadıkları Sorunlar İle İlgili Yönetici Tutumlarının Bağımsız T Testi Sonuçları	92
Tablo.18: 18. Soru Grup İstatistiği.....	93
Tablo.19: Organizasyonlarındaki Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Yönetici Tutumlarının Bağımsız T Testi Sonuçları	94

GİRİŞ

Çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliğinin halen devam etmesinin merkezinde, cinsiyet ayrımcılığının yattığı bilinmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı, kadınların ücretlerini, amaçlarını, isteklerini ve görüşlerini sınırlamaktadır. Endüstrileşme sonrası ekonomilerde, çalışma yaşamındaki cinsiyet ayrımının azaldığı ve eşitliğin desteklendiği görülmektedir. Ancak yaşanan gelişmeler cinsiyet ayrımcılığının ortadan kalkmasını sağlayamamıştır.

Kadınların üretim sırasında kurmuş oldukları ilişkiler ataerkil sistemden etkilenmektedir. Erkek işi olarak tanımlanan işler daha itibarlı ve yüksek ücretli olurken, yapılan işin “kadın işi” olarak tanımlanıyor olması, bu işin toplum tarafından düşük statülü, düşük ücretli olarak algılanmasına yol açmaktadır. Cinsiyete dayalı işbölümü sadece kadın ve erkek işlerinin ayrışması biçiminde değil, kadın ve erkeklerin hangi ilişkiler ağı içinde çalıştıklarını da belirlemektedir. Araştırmalar, kadın işgücünün kariyer yaptığı alanların daha çok “kadın işi” olarak tanımlanan alanlarda olduğunu ispatlamaktadır.

Bu tez çalışmasının kapsamını, kadın işgücü ve kadın işgücünün çalışma yaşamında maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı oluşturmaktadır.

Birinci bölümde, genel olarak kadın işgücü incelenecektir. Bu kapsamda, kadın işgücünün çalışma biçimleri, kadın işgücünün tarihsel süreçteki gelişimi, kadın işgücünün istihdamına yönelik yaklaşımlar, kadın işgücü istihdamı ve konaklama sektöründeki kadın işgücü incelenecektir.

İkinci bölümde, cinsiyet ayrımcılığı kavramı çerçevesinde, kadın işgücüne çalışma yaşamında uygulanan ayrımcı tutumlar ve bu tutumların engellenmesine yönelik ulusal ve uluslararası sözleşme ve yasalar ele alınacaktır.

Üçüncü bölümde ise, önceki bölümlerde sunulan kavramsal bilgiler ışığında, İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde, departman yöneticilerinin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarındaki farklılıkları inceleyen bir alan araştırmasına yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜ

1. KADIN İŞGÜCÜNÜN ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

Yüzyıllar boyunca kadın, evi ve özel yaşamıyla sınırlanmış, üretimden uzak kaldığı gibi ekonomik yönden de tamamen erkeğe bağımlı olmuştur.¹ Kadınlar, erkeklere oranla çocuk bakımı ve ev ile ilgili işlerde daha fazla sorumluluk taşımışlardır.² Dışarıda çalışan ve para kazanan erkeklerle karşılaştırıldığında, kadının ev işlerini yapması ve çocuklarla ilgilenmesinin toplumun gözünde bir değeri olmamış, evde yerine getirdiği görevler ne kadar önemli olursa olsun, kadına ev içinde ve dışında önemli bir statü kazandırmamıştır. Bu yüzden, kadının ev-içi alandan çıkabilme derecesi, bir bakıma onun bağımsızlık ve statü kazanışının bir göstergesi olmuştur.³

Kadın işgücünün çalışma yaşamındaki yeri konusunda yaşanan değişimler, kadın işgücünün çalışma yaşamındaki kullanımını arttırmakla kalmamış, kadın emeği, işgücü piyasalarında kalıcı olma özelliği de kazanmıştır.⁴ Genel olarak, çalışma yaşamında, kadınların, gerçekleştirdikleri etkinlikler, iki ölçüte göre değerlendirilmektedir:⁵

- Kadınların etkinliklerinin ekonomik etkinlik olarak tanınıp tanınmaması,
- Kadınların yerine getirdikleri etkinliklerin parasal karşılığı olup olmaması.

¹ Meryem Koray, Sevda Demirbilek, Tunç Demirbilek, **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği** (T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Aralık, 1999), s. 10.

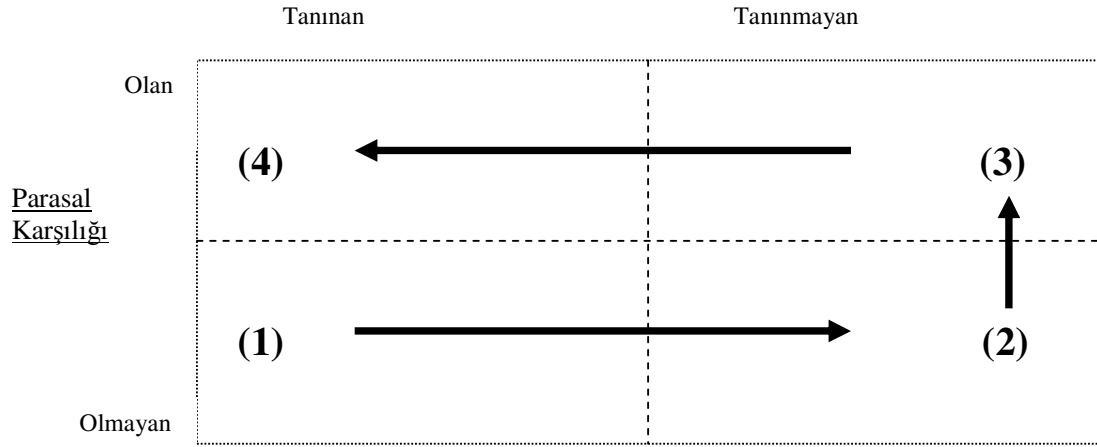
² M, Thea Sinclair, "Issues and Theories of Gender and Work in Tourism", İçinde: **Gender, Work & Tourism** (Editör: M, Thea Sinclair, Routledge, 1997), s. 6.

³ Meryem Koray ve Diğerleri, **a.g.e.**, s. 10.

⁴ Yıldız Ecevit, "Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi", İçinde: **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler** (Türkiye İş Bankası, İMKB, Tarih Vakfı Yayını, 1998), s. 267.

⁵ Dilek Eyüboğlu, **Kadın İşgücünün Değerlendirilmesindeki Yetersizlikler**, (MPM Yayınları, Yayın No: 637, Ankara, 1999), s. 15.

Ekonomik Etkinlik Olarak



Şekil.1: Çalışma Yaşamında Kadınların Ekonomik Etkinliği ve Parasal Karşılığı

Kaynak:Dilek Eyüboğlu,**a.g.e.**, s.15.

Sosyo-ekonomik gelişme süreçleri boyunca kadınlar; 1. gruptan başladıkları ekonomik etkinlik boyutunu 4. gruba taşımışlardır. Sanayileşmiş toplumlarda kadınlar genelde 2. ve 4. gruba dahildirler.

1.Gruptakiler; para almadan ekonomik etkinlikte bulunurlar. Tarımla uğraşan kadınlar bu kategoride yer alırlar.

2.Gruptakiler; çoğunlukla ekonomik etkinlikte bulunmayan ve ev kadını olarak tanımlanan kadınlardır. Yaptıkları işler ekonomik etkinlik olarak sınıflanmaz.

3.Gruptakiler; geçici çalışan, bir örgüte mensup olmayan, az para kazanan kadınlardır. Sayılarının sürekli artmasına rağmen, kayıtlı olmadıkları için, istatistiksel olarak sayıları hesaplanamamaktadır.

4.Gruptakiler; bu gruba mensup kadınlar, tarım dışında çeşitli kademelerde, ücretli olarak çalışırlar.⁶

Kadın işgücü, ücretsiz ve ücretli olarak aşağıda açıklanacağı şekillerde faaliyet göstermektedir.

⁶ Eyüboğlu D., **a.g.e.**, s.15.

1.1. Ücretsiz Kadın İşgücü

İşgücü piyasasının dışında kalan kadınların büyük bir kısmı, üretime yaşadıkları alanlardan katılarak, maddi bir karşılık almadan ailelerine katkıda bulunmaktadır. Kadınların bu emeğinin maddi getirisi, yapılan istatistiklere yansımamakla birlikte, aile bütçesine katkısı büyüktür. Dünya’da ve Türkiye’de, ev kadınları ve ücretsiz aile işçiliği yapan kadınların, tüm bu katkılarına rağmen hiçbir sosyal haktan yararlanamamaları, eşitsizlik yaratmaktadır.

1.1.1. Ev Kadınlığı

Kadın emeği, erkeğin emeğine oranla gözle görülür bir biçimde gayri-resmi, kayıtdışı, ev içi faaliyetlerde yoğunlaşmış olduğu için kadının yaptığı işlerin maddi değerini hesaplamak zorlaşmaktadır.⁷

Kadının çalışmadığı ailelerde, erkek para kazanma işlevini, kadınsa ev işleri ve çocuk bakıcılığı gibi işleri üstlenmiştir ve çalışma ortamı evi olmuştur.⁸ Cinsiyet temelli bu paylaşım ortamında, koca-baba ailenin beslenme, barınma gereksinimini karşılayıp aile üyelerinin dış çevre ile bağlantılarını kurarak ailenin toplumsal bütünlüğünü sürdürür. Anne-kadın ise aile içi ilişkilerin düzgün akmasına çalışır, aile üyelerine duygusal destek sağlar, ailenin birarada, çatışmadan yaşamını sürdürmesi için gerekeni yapar.⁹

Ev içinde ve dışında ekonomik sorumluluklara sahip olsalar bile, dünyanın her yerinde kadınlar ev işlerinden sorumlu tutulurlar. Parasal karşılığı olan ya da olmayan tüm işlerin evde gerçekleşmesi ve evdeki günlük alışılmış düzen içinde kanıksanması, kadının yaptığı işin doğru olarak değerlendirilmesini güçleştirmektedir. Bunun sonucu olarak, kadının ev işlerinde harcadığı emek ulusal gelirin hesaplanmasında kullanılmamaktadır.

⁷ Gülfer Dikbayır, “Kadın ve Erkeklerin Gelir Getirmeyen Faaliyetlerinin İncelenmesi”, içinde: **4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı** (Ege Üniversitesi Yayını, 1998), s.111.

⁸ **İstihdam Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu** (TİSK Yayın No:242, Mayıs, 2004), s.32.

⁹ O. Onaran, S. Büker ve A. Atıf Bir, **Eskişehir’de Erkek Rol ve Tutumlarına İlişkin Alan Araştırması** (Eskişehir: A.Ü. Yayın No:1047, 1998), s.12.

1.1.2.Ücretsiz Aile İşçiliği

Sanayi öncesi toplumlarda insan nüfusunun büyük bir kısmı için üretim faaliyeti ile ev işlerinin yapıldığı yerler birbirinden ayrılmamıştı. Aile bireylerinin tümü tarla veya el sanatları işine katılırlardı. Kadınlar bu aşamada üretim faaliyetlerinin içinde yer almalarına rağmen buradaki konumları “ücretsiz aile işçiliği” şeklinde idi.¹⁰ Ekonomik faaliyetlerin gelişmesi ile birlikte gelişen aile işletmelerinde de, ailedeki kadınların iş gücünden yararlanmış ve kadınlar ücretsiz aile işçiliği konumunda istihdam edilmişlerdir.¹¹

Günümüzde kadın istihdamı ile ilgili karşılaşılan sorunların başında ücretsiz aile işçiliği konumunda istihdam edilen kadınlar gelmektedir.¹²

1.2. Ücretli Kadın İşgücü

Ekonomik koşulların zorlamasıyla az da olsa bir gelir sağlamak için; açıcılık, dadılık, bohçacılık, terzilik, fahişelik ve çamaşırcılık yapan kadınlar, ücret karşılığı çalışan kadınların en eski ve en bilinen örnekleridir.¹³

Herşeyden önce kadının ücretli çalışması, kadın için ekonomik bağımsızlık anlamı taşıdığından, onun ailedeki ve toplumdaki rolünü değiştirmektedir.¹⁴ Uzun yıllar boyu, orta sınıf tarafından, kadının ücretli istihdamı kocanın ve ailenin statüsü ile doğrudan bağlantılı kabul edilmiştir. Aile geleceğe yönelik yatırım yapabildiği ve yeterince kaynağa sahip olduğu sürece kadının çalışması beklenmemiş, yoksul yörelerde kadınların çalışması ise aileye ve kocaya bir sosyal statü sağlama amacı ile gerçekleşmiştir. Ancak zamanla, orta sınıfın tüketim ihtiyacı ve algıları değiştiğinde kadının ev dışı istihdamının aileye kaynak ve etkinlik kazandırdığı fikrinin yerleşmesi gerçekleşmiştir.

¹⁰ Anthony Giddens, **Sosyoloji**, Çeviren: Hüseyin Özel (Ayraç Yayınevi,Ankara,2000), s.338.

¹¹ Nusret Ekin, **İşgücü ve Ekonomik Gelişme** (İ.Ü. Yayın No:1397,İstanbul,1968), s.95.

¹² Funda Rana Özbey,” Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları”,<http://www.econturk.org>
Erişim :17/04/2005.

¹³ E.Mine Tan,**Kadın: Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi** (Türkiye İş Bankası Yayınları,Ankara,1979), s.20.

¹⁴ Meryem Koray,” Çalışma Hayatında Kadın Gerçekleri,”**Amme İdaresi Dergisi** (Cilt:25,Sayı:1,Mart,1992), s. 95.

Gittikçe zorlaşan yaşam koşulları, kadının çalışmasını gerekli kılmıştır. Böylece kadın, evinin dışında bir yaşam oluşturmaya başlamış, ancak bu yeni sorumluluk kadının, ev-içi görevlerinde bir değişiklik yaratmamıştır. Ev işleri ve ev düzeninin korunması, çocuk yetiştirilmesi yine kadının sorumluluk alanında kalmıştır. Çalışmak her ne kadar kadın için kamusal alana girmek demekse de bu aynı zamanda; iki katı iş yapmak ve kamusal örgütlenmelerde ikinci öneme sahip işlerle yetinmek anlamına gelmiştir.¹⁵ Kadınların dışarıda ücretli işlerde çalışmaya başlamaları evdeki erkek otoritesinden kısmen de olsa uzaklaşmalarını sağlasa da, işyerlerinde başka erkeklerin otoritesi ve kontrolü altına girmelerini engellemiştir.¹⁶

Özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra hızla artan ücretli kadın işgücü, önemli değişimlere uğramıştır. Ücretli kadın emeği kullanımı tüm dünya da artmış ve iş piyasalarında “kalıcı” olma özelliği kazanmıştır. Kadınların emek kullanım biçimlerinde ve çalıştıkları alanlarda çeşitlenmeler olmuş, ev dışında tam zamanlı çalışmaya yarı zamanlı çalışmalar eklenmiş, ev eksenli çalışan kadın sayısında önemli artışlar olmuş, hizmet sektöründe çalışanların oranı sanayide çalışanları geçmiştir.¹⁷ Ancak kadınlar hizmet sektörü için önemli katkılarda bulunsalar da, sektördeki konumları, düşük statülü ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmekle sınırlanmıştır. Ama bu durumun giderek değiştiği görülmektedir ve kadınlar yüksek statülü işlerde varlıklarını giderek arttırmaktadırlar.

Günümüzde, teknolojiye bağlı değişiklikler, son 15-20 yılda, bazı meslek sahiplerinin yaşadıkları yerden (evlerinden) çalışma yaşamına katılmalarına olanak sağlamıştır. Bu alanda çalışanların bir bölümü, grafik ve bilgisayar üzerinden çalışabilen ve işverenle ücret konusunda, pazarlık gücü yüksek olanları kapsamaktadır. Diğer bölümü de, fason üretim diye adlandırılan ve evde fabrikaların yan ürünlerinin montajını yapmak üzere, araçlar vasıtasıyla iş yaptırılanları kapsamaktadır. Buna ek olarak, kendi kararıyla üretip, satışını kendi yapan çalışanlar da gittikçe artan sayılarıyla üretime evlerinden katılmaktadır. Ev eksenli çalışmanın kuralları, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1996 yılında 177 sayılı Evde Çalışma ile ilgili tavsiye kararını kabul etmesiyle

¹⁵ Belkıs Kümbetoğlu, “Gizli İşçiler: Kadınlar ve Bir Alan Araştırması”, İçinde: **Kadın Araştırmalarında Yöntem** (Yayına Hazırlayanlar: Serpil Çakır ve Necla Akgökçe, Sel Yayıncılık, 1990), s.236.

¹⁶ Gürsel Yaktıl Oğuz, **Toplumsal Yaşamda Kadın** (Eskişehir: A, Ü, Yayın No: 1373, 2002), s.17.

¹⁷ Yıldız Ecevit, **a.g.e.**, s.267

netleşmiştir. Sözleşme ve Tavsiye Kararı “evde çalışanları” bağımlı çalışan olarak tanımlamıştır.

Ev eksenli çalışma, tüm dünya da giderek yaygınlaşan, çoğunluğunu kadınların oluşturduğu bir çalışma şeklidir. Kadınların düşük eğitim düzeyleri ücretli iş olanaklarını azaltmaktadır. Ev eksenli çalışma oranı, kadınlar arasında oldukça yüksektir. Bu durum kadınların kamusal alana çıkışlarını engelleyerek, düşük ücret ve düzensiz çalışma saatlerini kabul etmelerine ortam sağlamaktadır.¹⁸

Evde yapılan bir çalışmanın ev eksenli olabilmesi için, öncelikle bir gelir karşılığı yapılması ve üretimin çalışanın kendi evinde olması gereklidir. Evde çalışma, bağımlı ve bağımsız çalışma olarak kendi içinde ikiye ayrılır. Kendi ürünlerini, kendi karar verdiği şekilde tasarlama, fiyatlandırma ve satışını yapma, bağımsız çalışma alanına girer. Bağımlı çalışan ev eksenli çalışan kadınlar ise, ürün ve fiyat üzerinde ve malın kime satılacağı hakkında bir bilgiye sahip değildir. Onlar, tıpkı fabrikanın işçileri gibi; işverenin öngördüğü modeli, işverenin verdiği ya da istediği malzeme ile yine işverenin belirlediği süre içinde yapıp bitirmek zorundadır.¹⁹

Ev eksenli çalışmanın koşulları çalışanlar için ağır ve zahmetlidir. İşçilere oldukça düşük ücretler verilmekte, iş teslim zamanlarında, çalışma saatleri günde 19 saate kadar çıkabilmektedir. Ev eksenli çalışma, evdeki kız çocuklarını da çalışan anneye yardım etmek zorunda bırakarak sorumluluk altına sokmaktadır. Asıl işverenin kim olduğu belirsizdir. İşçiler, aracıyı ya da ikinci aracıyı tanımaktadırlar. Bu aracılar işçilerden daha yüksek gelir elde ederler. Ev eksenli çalışan kadınların hemen hemen hepsi kendisini “ev hanımı” olarak tarif etmekte ve kendilerini işçi olarak görmemektedirler. Aynı şekilde formel sektörde çalışan işçiler de onları işçi olarak kabul etmemektedirler.²⁰

¹⁸ E,Mine Tan,Yıldız Ecevit,S,Sancar Üşür,**Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş** (TÜSİAD Yayını,2000), s.163-165.

¹⁹ Dilek Hattatoğlu, S,Nazik Işık,”Ev- Eksenli Çalışma; Kadınlar Küreselleşme ve Örgütlenme”**Türk İş Dergisi** (Mart-Nisan 2005,Sayı:366), s:69-77.

²⁰ “Ev Eksenli Çalışma ve Kadınlar”, **Kadınların Kurtuluşu**, Sayı:2, <http://www.sosyalistdemokrasi.org/kadkur/02/6ev.htm> Erişim:9/11/2004

2. TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE KADIN İŞGÜCÜ

2.1. Endüstri Devriminden Önceki Dönemde Kadın İşgücü

Tarihsel süreç içinde kadınlar, her dönemin koşullarına göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır.²¹ Tarihsel gelişim içinde, kadının toplumdaki yeri genel çizgileriyle izlendiğinde; üretim ve dağıtım yöntemlerinin değişmesi sonucu kadınlar ve erkekler arasındaki toplumsal ilişkilerin, farklı şekiller aldığı görülmektedir.²²

Toplumbilimciler; göçebe olarak yaşayan avcı-toplayıcı toplumlarda kadının aile içindeki iş payının daha çok ve önemli olduğunu belirtmektedirler. Bu toplumlarda, erkek avlanma, kadın ise toplama işini üstlenerek, biyolojik farklılaşma temeline dayanan ilk ekonomik işbölümünü yaratmışlardır.²³ Anaerkil dönem olarak tanımlanan bu dönemde üretmek ve yaratmak, tümüyle doğaya özgü bir olay olarak görülmektedir. Bu dönemde, kadının toplumdaki üretkenliği ve yaratıcılığı doğa ve toprağıniyle bir tutulmuş, farklı dillerde, doğa ana ya da toprak ana gibi değişler kullanılmıştır.²⁴

Anaerkil düzende üretimde söz sahibi olan kadın kendisiyle kan bağı olan örgüt içinde rehber ve yönetici durumundadır. Bununla birlikte, bu toplumdaki kadınların üretime katılma şekli evde ve tarlada çalışmak olarak kısıtlandığı için, kadının evde ve tarlada çalışması, halı ve örtüler dokuyarak bunları başkaları ile değiştirmesi; yani hem tarım işçiliği hem de ilkel anlamda endüstri işçiliği ve ticaret yapması, buna karşılık erkeğin sadece avla uğraşarak dış dünyaya açılması söz konusu olmuştur.²⁵

Anaerkil düzenden ataerkil düzene geçişte, mülkiyetin ortaya çıkması ve avcılıktan tarım toplumuna geçişin önemli etkileri olduğu bilinmektedir.²⁶ Toplumun, yerleşik yaşam tarzını benimsemesi ekonomik, siyasal ve sosyal yapıda köklü değişimler yaşanmasına sebep olmuştur. Yeni yerleşim merkezlerinin kurulması, değişim ekonomisini ortaya çıkararak ticareti başlatmış, bu süreç içinde üretim araçları

²¹ Serpil Aytacı, "Çalışma Yaşamında Kadın", <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077.html> Erişim: 09/11/2004.

²² Oya Çiftçi, **Kadın ve Çalışma** (Amme İdaresi Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, Haziran,1974), s.45.

²³ Alaeddin Şenel, **İlkel Topluluktan Uygur Topluma** (2.Basım Birey ve Toplum Yayınları,Ankara,1985), s.52.

²⁴ Zeynep Yüce,"Kadın ve Yaşam", <http://www.ozgurpolitika.org> Erişim:09/11/2004.

²⁵ Necla Arat, **Kadın Sorunu** (Say Yayınları, 2.Basım, Ağustos,1998), s.19-21.

²⁶ Robert Briffault,**Analar** (Çeviri: Ş.Yeğin,Payel Yayınları,1990), s.208-212.

tekniklerinin gelişimi ile tarımsal faaliyetler giderek gelişmeye başlarken, madencilik ve balıkçılık gibi yeni iş kolları ortaya çıkmıştır.²⁷

Üretim araçlarının gelişimi karşısında, üretimden öncelikli olarak çekilmesi gerekenler kadınlar ve yaşlılar olmuştur; toplumun görece güçsüz sayılan kesimi giderek üretimden uzaklaşmış, bunun doğal sonucu olarak kadının toplumdaki yeri değişmeye başlamıştır.²⁸ İnsanoğlunun doğa ve hemcinsleri ile mücadele ve onlara egemen olma çabaları savaflara neden olmuş, yaşanan bu değişim ile kadının ailedeki rolü daha pasif bir konuma itilmiştir. Kadınlar bu dönemde aktif üretim sürecinden çekilerek, yemek, çocuk bakımı, temizlik gibi geleneksel ev işleri ile uğraşmaya başlamıştır. Böylece, aile ve toplum yaşamında cinsiyete dayalı yeni bir işbölümü ile birlikte ataerkil aile düzeninin temelleri atılmıştır.²⁹ Bu dönemde kadının üretime yaşadığı yerden katılması erkeklerle arasındaki uçurumu derinleştirmiştir.³⁰

Toplum bilimciler ilk çağlardan onuncu yüzyıla kadar olan dönemi, “Kölelik ve Tutsaklık Düzeni” olarak adlandırmaktadırlar. Ataerkil aile yapısının hakim olduğu bu düzende, toplumun işgücü gereksinimi savaflardan elde edilen en önemli ganimetlerden biri olan kölelerle sağlanmaktadır. Bu kölelerin büyük bir bölümünü de kadınlar oluşturmaktadır. Bu dönemde erkek ve kadın kölelerin bir ayırım yapılmaksızın üretimde kullanıldıkları görülmektedir. X. yüzyıla kadar süren kölelik düzeni daha sonra yerini, XV. yüzyıla kadar sürecek olan feodal düzene bırakmıştır. Üretim ve ticaret, kırsal bölgelerde, derebeylerin ya da senyörlerin mutlak hakimiyetindeki topraklarda tarımsal faaliyetler, kentlerde ise, çeşitli zanaat mensuplarının oluşturduğu loncalar vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Bu dönemde özellikle kırsal kesimde, tarımsal faaliyetlerde yoğun bir biçimde kadınlar kullanılmış, buna ek olarak kadınlar ve kız çocukları evlerde hizmetçi olarak başlangıçta ücretsiz, daha sonra ücretli olarak çalıştırılmıştır.³¹

XV. ve XVIII. yüzyıllar arasında, kasaba ve kentlerde, küçük sanat kollarında meydana gelen önemli gelişmelerle birlikte, lonca düzeninin giderek önem kazandığı

²⁷ Ömer Zühtü Altan, **Sosyal Politika Dersleri** (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Yayın No: 1592,2004), s.243.

²⁸ Füsün Tayanç, Tunç Tayanç, **Dünya’da ve Türkiye’de Tarih Boyunca Kadın** (1.Baskı Toplum Yayınevi, Ankara, 1977), s.27.

²⁹ **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği** (T.İ.S.K Yayın No:219,Mart,2002), s:18.

³⁰ Barbara Humphries, “Kadın ve Kapitalizm”, <http://www.marksist.com>.Erişim:09/04/2005.

³¹ Serpil Aytaç, **a.g.m.**, <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077.html>.Erişim: 09/11/2004.

görülmektedir. Lonca düzeni içinde, lonca otoritesi ve denetimi altında bazı sanayi kollarında kadın çalışanlara rastlanmış, hatta daha sonraki yıllarda sadece kadınların çalıştığı bazı işkolları doğmuştur.³² Bu dönemde kadınlar ustabaşı olabilmiş ve erkek zanaatçıların karşı koymasına uğramadan çırak yetiştirebilmişlerdir. Yine aynı dönemde, lonca kayıtlarında kadın doğramacı, marangoz ve eğercilerin isimleri yer almıştır. Ancak XIV. yüzyılda Fransa’da, XVII. yüzyılda Almanya’da kadınların ticaret yapmaları yasaklanmış, dul kadınlar dışında ustabaşı hatta çırak olma şansları ellerinden alınmıştır. Sonuçta, loncalardan ihraç edilen kadınlar, evde yapılan işin çetin koşullarına ve düşük ücretlerine boyun eğmişlerdir.³³

XVI. yüzyılın sonunda, kadınların iş hayatından uzaklaştırılmaları ile ilgili baskılar daha da artmış ve evli kadınlar, hukuken, tamamen kocalarına bağımlı hale getirilmişlerdir. Güçlenen burjuvazi, kadınların ev kadını olmasını yücelten bir modeli benimsemiştir. Bu modele göre, kadınlar sadece ev işleri ve çocuklarla ilgilecek, önemli kararları koca alacak, kadın kamu işlerinden uzak tutulacaktır. Bu yüzyılda gerçekleşen reform hareketleri de kadınlara bir yarar sağlayamamış aksine, XVI. yüzyılda manastırların kapatılması ve kilise okullarına kızların alınmayışları, başka eğitim olanakları olmadığından, kızların eğitime büyük darbe vurmuştur. Bu kısıtlamalar, kadınların meslek sahibi olmalarını giderek zorlaştırmış ve orta sınıf kadınları bilimsel ve sanatsal uğraşlarını aile içinde devam ettirmişlerdir. Ne var ki bunları topluma ancak kocalarının, babalarının veya erkek kardeşlerinin başarılarıymış gibi sunabilmişlerdir.³⁴

Kadınların eğitim ve bireysel meslek sahibi olmalarını engelleyen tüm bu olumsuz koşullarla birlikte, takip eden yıllarda üretim yöntemlerinde meydana gelen yenilikler eski alışkanlıkları alt-üst ederek imalat sürecinin değişmesine ve daha çok sayıda işçi kullanan endüstri kuruluşlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur.³⁵

Bu gelişmeler işgücü gereksinimini arttırmış ve üretim dışı tutulan kadınların (hatta çocukların) üretim faaliyetlerine katılımı sağlamıştır. Yine bu dönemde kadınlar, dokuma, elbise ve dantela ticareti gibi yeni iş kollarında çalışmaya başlamışlardır.

³² Sabahat Yurdakul, **Çalışan Kadının Korunması** (İ.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul,1994), s.19.

³³ Zerrin Gümüş, **Kadınların Tarihine Giriş: Hititlerden Günümüze** (Adım Yayıncılık, Birinci Baskı,Aralık,1995), s.65.

³⁴ Nazan Bilgel.” Tarihsel Süreçte Kadınların Konumu”,<http://www20.uludag.edu.tr>. Erişim: 09/4/2005.

³⁵ **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği** (T.İ.S.K Yayın No:219,Mart,2002).

Dönemin çalışma koşulları, ağır ve yıpratıcıdır. XIV. yüzyılda ücretleri erkeklerin aldığı ücretin $\frac{3}{4}$ 'ü olan kadınlar, XV. yüzyılda erkeklerin $\frac{1}{2}$ 'si kadar, XVI. yüzyılda ise daha da azı oranında ücret almaya başlamışlardır.³⁶

Çalışma koşullarındaki tüm bu olumsuzluklara karşı sınıfsal hak mücadelesi 1789 Fransız Devrimi'yle başlamıştır. Kadınların, hakları için bilinçli mücadelesi de aynı tarihte başlamaktadır. Fransız devrim hareketinin içinde kadınları başından itibaren görmek mümkündür. Kadınların etkin şekilde mücadelelere katılmaları, sınırlı da olsa birtakım haklar edinmelerini sağlamıştır. Bunlar arasında eşitlik ve çalışma hakkı sayılabilir. Az da olsa kazandıkları bu haklar, kadınlara örgütlü olmanın önemini göstermiştir. Fransız Devrimi'nin dünyadaki demokratik gelişmeye en büyük katkısı Fransız Anayasa'sını hazırlayan kurucu meclis tarafından 1789'da kabul edilen "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi" olmuştur.³⁷ Ancak bu, bildirgenin içeriğinde kadınlara yer verilmediğinden bazı tarihçiler tarafından "Erkek Hakları Beyannamesi" olarak adlandırılmış ve bu nedenle, feminist hareketin yaratıcılarından Olympe de Gouges (Marie Aubry) tarafından 1791'de bir "Kadın Hakları Beyannamesi" yayınlanmıştır.³⁸

Bu bildirge ile yönetimdeki erkeklere; "Kadın özgür doğar ve erkekle eşit haklara sahip olur. Kanun önünde eşit olan bütün kadın ve erkek vatandaşlar, kabiliyetlerine göre ve faziletleriyle, yeteneklerinden başka hiçbir ayırma uğramaksızın, bütün yüksek onurlara, yerlere ve kamu görevlerine eşit olarak kabul edilebilmelidirler. Kadın darağacına çıkma hakkına sahipse, yargıçlar kuruluna yükselme hakkına da sahip olmalıdır" denilerek fırsat eşitliği istenmiştir.³⁹

2.2. Endüstri Devriminden Günümüze Kadın İşgücü

XVIII. yüzyılda ticaretin gelişmesi, Dünya'da ve ülke içinde pazarların genişlemesi, üretim yöntemlerini ve düşünce sistemlerini alt-üst ederek imalat sürecinin değişmesine ve daha çok sayıda işçi kullanılan endüstri kuruluşlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur.⁴⁰ Endüstrileşme ile birlikte kullanılmaya başlanan makineler, kas

³⁶ Bilgel N., a.g.m.,

³⁷ N.Y. Yeliseyeva, **Yakın Çağlar Tarihi**, (Konuk Yayınları, Şubat, 1975), s.71.

³⁸ Alan Woods, "Feminizme Karşı Marksizm", <http://www.marxist.com> Erişim: 11/04/2005.

³⁹ The Rights of Women, <http://www.pinn.net/~sunshine/book-sum/gouges.html> Erişim: 15/04/2005.

⁴⁰ Gümüş Z., a.g.e., s.67-68.

gücünü vazgeçilmez bir öge olmaktan çıkararak, çok geçmeden, yaş ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin işçi ailelerinin bütün üyelerini ücretli statüsüne sokmuştur.⁴¹

Buharın üretim sürecinde kullanılması ile, ilk kez İngiltere’de dokuma sektöründe başlayan Endüstri Devrimi, daha sonraki yıllarda hızla diğer batı Avrupa ülkelerine yayılmıştır.⁴² Büyük kentlerdeki fabrikalara akın eden işçilerin ücretlerinin düşüklüğü ailelerin geçimine yetmediğinden, babanın yanında kadın ve çocuklar da işçi olarak çalışmak zorunda kalmışlardır.⁴³

Kadınların, yüzyıllardır neredeyse hapsedildikleri evlerinden çıkarak sürekli ve ücretli iş aramalarına yol açan bu değişimler kadının toplum içindeki konumunun artık değişmeye başlamasının da göstergesi olmuştur.⁴⁴ Endüstrileşme ile birlikte, kadınlar geleneksel olarak kapalı aile ekonomisi içinde dikkate alınmayan ekonomik etkinliklerini ev dışı alanlara taşımaya ve çalışma hayatında “işçi” olarak yer almaya başlamışlardır.⁴⁵ Kadınların iş hayatında kendilerine yer bulmaya başlamaları ile birlikte, orta sınıf işçi kadınların daha önce girmedikleri kamusal alanlarda buldukları görülmüştür. 1860’larda Paris ve Londra’da, çalışan kadınların yemek yerken kendilerini rahat hissetmesi için özel düzenlemeler yapılan (Örneğin; kadın müşteriler için tuvalet konulması gibi) ve kadın garson çalıştıran restoranlar açılmıştır.⁴⁶

Bu gelişim ile birlikte işgücü piyasasında işgücü arzı ve cinsiyet ilişkisi ortaya çıkmaya başlamıştır. Kadının çalışması, onu aile içinde özgürleştirirken çalışma alanlarında da cinsiyete uygun yeni işlerin doğmasına yol açmıştır. Kadın işgücü istihdamındaki artış, kadınların kırsal kesimde geleneksel olarak yüzyıllardır çalıştıkları tarım alanından sanayi ve hizmet endüstrilerine kaymalarını sağlamıştır. Kadınların hizmet sektöründeki istihdamı başlangıçta, eğitimlerinin yetersiz olması sebebiyle, fırında üretilen mamüller, et ve süt ürünlerinin satışı konularında olmuştur. Bu dönemde kadınların işgücüne katılımı ile eğitimleri arasındaki ilişki iyice belirginleşmiştir.⁴⁷

Endüstri devrimi ile birlikte değişen sosyal yapıyla farklı bir konum edinmeye başlayan kadınlar, bu yapının gelişmesi ile birlikte eğitim ve mesleki ilerleme

⁴¹ Hüseyin Kılıç, **Kadının Batı Serüveni-2** (Art Yayınları, Ankara, 1998), s.31.

⁴² Serpil Aytaç, **a.g.m.**, <http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077.html>.Erişim: 09/11/2004

⁴³ Jur Mehmet Kocaoğlu, **Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik** (Ankara, 1988), s.123.

⁴⁴ Tan E.M., **a.g.e.**, s.41.

⁴⁵ Ömer Zühtü Altan, **Sosyal Politika** (Eskişehir: A.Ü Yayın No:1477.2003), s.215.

⁴⁶ Elizabeth Wilson, “Görünmez Flaneur”, Çeviren:F. Çulha, A. Bora. **Birikim** (Sayı:43,Kasım,1992), s.54-63.

⁴⁷ **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği** (T.İ.S.K Yayın No:214.2001), s.31.

olanaklarından da yararlanmış ve giderek sanayi-sonrası toplumlarda kendi durumlarını radikal bir biçimde sorgulayarak genelde “Kadın Hareketleri“ adıyla anılan düşünce akımlarını toplumsal ve siyasal yaşama dahil etmişlerdir.⁴⁸

XX. yüzyılın ilk çeyreğinde kadınların çalışma ve meslek özellikleri ile ilgili önemli değişiklikler ortaya çıkmıştır. Endüstrinin gelişmesi ve artan iş olanakları kadın işgücüne olan talebi arttırmış, işgücü talebini tarım ve imalatçılıktan hizmet ve endüstri kesimine kaydırmıştır. Böylece kadın işgücü ücretsiz aile işçisi konumundan, düşük ücretli sanayi işçisi konumuna kaymıştır.⁴⁹ Bu değişim kadınlar açısından yarı-nitelikli ve beyaz yakalı işlere geçişin de başlangıcı olmuştur.

1910’da, Kopenhag’da toplanan sosyalist kadınlar, 17 ülkeden 180 delegenin katılımıyla her yıl 8 Mart’ı uluslararası kadın günü olarak örgütlenme önerisinde bulunmuşlardır. Kongrede oy birliği ile kabul edilen bu önerinin amacı, kısa vadede, kadınların oylarını bir alanda toplayarak örgütlemek, uzun vadede ise, anne ve çocuğun korunmasını, doğum izni verilmesini, her işyerinde kreş açılmasını, sekiz saatlik işgününün tüm dünyada uygulanmasını ve kadın işgücününün örgütlenmesini sağlamaktır. Ertesi yıl 8 Mart, Emekçi Kadınlar Günü olarak; Avusturya, Almanya, İsviçre ve Danimarka’da kutlanmıştır. Türkiye ise, 8 Mart’ı ilk kez 1921’de Ankara’da kutlamıştır.⁵⁰

Yüzyılın başında, örneğin İngiltere’de, geleneksel olarak orta sınıf evlerinde mürebbiye ve özel öğretmenler tarafından yerine getirilen eğitim etkinlikleri geniş ölçüde kurumsallaşmış, öğretmenlerin çoğu okullarda istihdam edilmeye başlanmıştır. Bunda ilerleyen endüstrileşmeyle birlikte işgücünün giderek uzmanlaşması ve işlerin karmaşıklaşması nedeniyle önce genel okuryazarlık, sonra da daha yüksek standartlı eğitim yönünde isteklerin artışı etkili olmuştur. Diğer yandan, hasta bakımı, çocuk bakımı, çamaşır, ütü, dikiş, konservecilik gibi evde yapılan işler geniş ölçüde piyasadan sağlanmaya başlanmıştır. Nihayet, büyük şirketlerin çoğalması ile dağıtım, eşgüdüm, pazarlama işleri artmış, defter tutma, daktilo ve sekreterlik alanlarını kapsayan büro işleri ortaya çıkmış, bunlar kadın yapısına daha uygun görülmüş ve bu alanda kadınlar istihdamı tercih edilmiştir. Böylece kadınların işgücüne katılımı erkeklerin yerini

⁴⁸ **Türk Kadınlarının Faal Yaşamdaki Rolü** (G.İ.A.D.Yayıncılık, Ocak, 1990), s.2.

⁴⁹ Nusret Ekin, **Değişen bir Toplumda Kadının İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi** (Ankara, 1990), s.55.

⁵⁰ Firdevs Gümüüşoğlu, “Her Gün 8 Mart Olsun”, **Kadınlar Dünyası Dergisi** (Sayı:6, Mart.2000), s.3.

almaktan ziyade endüstriyel gelişmenin gerektirdiği alt düzey işleri gerçekleştirme amaçlı olmuştur. Kadınların çalışma hayatındaki sayısı artmış ve bu dönemde istihdam edilen kadınlar çoğunlukla gençler ve bekarlar olmuştur. Örneğin İngiltere’de, 1911’de bekar kadınların %70’i çalışırken, evlilerde bu oran %10’dur.⁵¹

Kadınların, endüstride yoğun olarak çalışmalarında I. Dünya Savaşı’nın etkileri yadsınamaz.⁵² Bu dönemde savaşa taraf olan ülkelerde kadınlar, savaştaki erkeklerin yerine istihdam edilmişlerdir.⁵³ Kadınlar erkekler kadar, ama daha ucuza çalıştıklarından, işverenler tarafından ucuz işgücü kaynağı olarak görülmüşlerdir.⁵⁴ Tüm olumsuz koşullara rağmen, savaşlar, kadınların tarım dışı sektörlerde çalışmaya başlamasını sağlamıştır.

II. Dünya Savaşı’nı izleyen yıllarda, ekonominin tüm kesimlerinde, kadın işgücü sayısında önemli bir artış gözlenmektedir.⁵⁵ Tıpkı I. Dünya Savaşı sırasında olduğu gibi bu dönemde de savaşa giden erkek işgücünün yerini kadınlar almıştır. Ancak, bu dönemde kadın işgücü kullanımında önemli bir sayısal artış görülmüştür, bu artışta evli kadınların da işgücüne katılımının önemli bir etkisi olmuştur.⁵⁶ Bu durum ev kadınlarının geleneksel rollerinde büyük değişimlere yol açmıştır.⁵⁷ Kadınlar, savaş nedeniyle yaşanan kötü çalışma şartlarına rağmen, üretimde olağanüstü bir rol oynamış, günde on üç-on dört saat çalışarak kendilerinden beklenenleri fazlasıyla yerine getirmişlerdir.⁵⁸ Bu dönemde kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme, kadınların toplam işgücündeki oranlarını hızla arttırmıştır.⁵⁹ Yine bu dönemde, eşit işe eşit ücret konusunda, özellikle ABD’de yoğun çaba harcanmış ve sonuç alınmıştır. II. Dünya Savaşı sırasında Amerikan Savaş Çalışma Heyeti tarafından ilk kez gündeme getirilen

⁵¹ Hülya Tufan Tanrıöver, Ayşe Eyüboğlu, **Popüler Kültür Ürünlerinde Kadın İstihdamını Etkileyebilecek Ögeler** (KSSGM, Nisan, 2000), s.4.

⁵² Canan Balkır, **Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık** (Friedrich-Nauman Vakfı, Ankara, 1996), s.47.

⁵³ T.İ.S.K Yayın No:219, **a.g.e.**, s.20.

⁵⁴ Aytunç Altındal, **Türkiye’de Kadın** (Havass Yayınları, 3.Baskı, 1980), s.168.

⁵⁵ R. Cardinali, Z. Gordon, “Woman Power: The Fuel that Propels the Equal Opportunities Engine: Examining the War Years, 1941-1945” **Equal Opportunities International** (Patrinton, Cilt: 21.

Sayı:3, 2002), s. 21-11, <http://proquest.umi.com.turing.library.northwestern.edu>. Erişim 30/12/2004.

⁵⁶ Tanrıöver H.T., Eyüboğlu A., **a.g.e.**, s.4.

⁵⁷ Ranjita Misra, Bhagaban Panigrahi, “Effects of Age on Attitudes Towards Working Women”

International Journal of Manpower (Cilt:17, Sayı:2, 1996), s.3-17.

⁵⁸ İlknur Kalan, “Toplumsal Mücadelede Kadın”, **Kadınlar Dünyası** (Sayı:4, Ocak, 2000)

⁵⁹ T.İ.S.K Yayın No:219, s.24.

bu standart 17 Mayıs 1963'de ABD senatosunda kabul edilmiştir ve halen yürürlüktedir.⁶⁰

Kadın istihdamındaki bu belirgin artış bazı tabuların yıkılmasını da beraberinde getirmiştir. Toplumun geneli tarafından erkek işi olarak görülen bazı işler; tramvay ve otobüs biletçiliği, fabrikalarda delicilik, kesicilik ya da benzeri teknik ve mekanik işlerin kadınlar tarafından da yapılabileceği kanıtlanmıştır. Ancak savaş yıllarında kadın istihdamında görülen olağanüstü artışlar, kadınların işgücüne katılımı konusunda sürekli ve kalıcı bir gelişme sağlayamamıştır. Savaş başladığında çalışmaları için teşvik edilen kadınlar, savaş koşullarından barış dönemine geçiş ile birlikte savaştan dönen erkeklere iş alanı yaratmak için, evlerine dönmeye mecbur bırakılmışlardır.⁶¹

Yine de, 1930 ve 1940'lı yıllar kadının çalışma yaşamı içine girmesini kolaylaştırıcı yasal düzenlemelerin olduğu yıllardır. Bu dönemde, kadının biyolojik açıdan zayıf olduğu hamilelik dönemi koruma altına alınmış ve yapılan bu düzenlemeler, pek çok kadının istihdam alanına yönelmesini kolaylaştırmıştır.

Kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya katılması, endüstrileşme ile başlamışsa da, özellikle II. Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. II. Dünya Savaşı milyonlarca erkeği işgücünden uzaklaştırdığı için, kadın emeğine büyük ihtiyaç duyulmuş ve erkeklerin çalıştığı alanlarda kadın işgücü kullanılmıştır. Yaşanan tüm bu gelişmeler çalışma hayatında kadın işgücünün değerini geçici de olsa, ön plana çıkartmıştır.

ABD'de ortaya çıkan ve II. Dünya Savaşı sonrası, önce Avrupa'ya ardından da hemen tüm ülkelere ihraç edilen Fordist üretim biçimi, ayrıntılı düzeyde bir iş bölümü uygulayarak, işin tasarım süreci ile fiili üretim sürecinin birbirinden ayrılması prensibine dayanmaktadır. Tekdüzeliğin (en iyi yöntemi bulma ve uygulama) hakim olduğu üretim sürecinde, işçilerin makinelerin hızına uyması beklenmiş, böylelikle büyük ölçekli işletmelerde, standart makinelerle kitlesel olarak standart mallar üretilmiştir. Yöntemin amacı işçilerden maksimum verim almak olduğu için, süreçlere bölünen işlerle ilgili sıkı denetim kurularak, çalışanlar performanslarına göre parça başı ücretlendirilmiş ve çalışanların sahip oldukları vasıflar gözardı edilmiştir.⁶² Bu

⁶⁰ Aytunç Altındal, **Türkiye'de Kadın** (İnceleme, Anahtar Kitaplar Yayınevi, 5. Basım, İstanbul, 1991), s.47.

⁶¹ Tan E.M., **a.g.e.**, s.62.

⁶² Gülay Günlük Şenesen, Ergin Pulhan, **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep** (KSSGM Yayını, Nisan, 2000), s.3.

yöntemin tekdüzeliği sayesinde, vasıfsız kadın işgücünün de montaj hatlarında çalışmasının yolu açılmıştır.

Gelişmiş Batı ülkelerinde kadının ekonomik yaşamdaki rolüne ya da çalışmasına ilişkin en önemli değişmelerin genel olarak II. Dünya Savaşını izleyen dönemde yer aldığı gözlemlenmiştir.⁶³ Bu dönemde, gelişmiş ülkelerdeki kadın işgücü oranları yükselmekle kalmamış, aynı zamanda önemli, kalıcı, yapısal özellikler kazanmıştır. Bu işgücünün yaş, toplumsal sınıf ve evlilik durumu açısından bileşimi değiştiği gibi ağırlık merkezi de tarım ve endüstri işçiliğinden “beyaz yakalı” işlere ve hizmet kesimine kaymıştır. Bu dönemde, Avrupa ülkeleri’nde, çalışan kadınların işgücüne katılım oranları %26 ile %55 arasında değişmektedir. Çalışan kadın oranlarındaki artışın gelişmiş ülkelerdeki iş gücünün rastgele ve geçici bir özelliği olmadığı, sürekli ve güçlü bir artış gösterdiği görülmektedir.

1970’lerde patlak veren ekonomik kriz ve 1980’lerde SSCB’nin dağılması sosyo-ekonomik politikaları da değiştirmiştir. Bu dönemden sonra hızla uygulamaya konulan Dünya Bankası yapısal uyum programları gereği, liberal özelleştirmeci politikalar ve esnek çalışma sistemi en çok kadın çalışanları etkilemiştir. Özelleştirilen fabrikalarda ilk işten çıkarılanlar kadınlar olmuşlardır. İstihdam edilen kadın işgücü giderek azalırken, gerekli işgücü ise kayıtsız olarak, düşük ücretle çalıştırılmış ya da evde parça başı iş yapmaya veya yarı-zamanlı işlerde çalışmaya zorlanmıştır.⁶⁴

2.3. XIV. Yüzyıldan Günümüze Türkiye’de Kadın İşgücünün Konumu

Türkiye’de kadınlar, ilk sanayileşme hareketlerinin yaşandığı XIV. yüzyılın ortalarından itibaren çalışma yaşamında yer almaya başlamışlardır. İlk zamanlar sadece halı, kilim, iplik bükme, nakış, örme gibi işlerde daha çok gayri müslim işgücünden yararlanılmıştır. Yüzyılın ikinci yarısında askeri dikimevlerinde, kundura fabrikalarında, halı, bez, ipek, kumaş dokuma, deri işleme ve cam sanayinde gayri müslim dışındaki kadınlar da çalışma yaşamına katılmıştır.⁶⁵

Türkiye’de kadın iş gücünün, sanayide çalışmasını engelleyici ve kadınların aile ve toplum içinde konumlarını biçimlendiren sosyo-kültürel koşulların benimsenmesi,

⁶³Tanrıöver H.T., Eyüboğlu A.,a.g.e., s.4-5.

⁶⁴Türkiye’de Kadın Olmak, www.kesk.com Erişim:15/04/2005.

⁶⁵ Altan,2004,a.g.e., s.225.

kadınların daha çok evde ve tarım alanında ev işçisi olarak çalışmalarına neden olmuştur. Kızlara meslekî eğitim verilmesi, tanzimat döneminde eğitim ve sağlık alanında başlamıştır. II. Abdülhamid döneminde, bunlara ek olarak sanayi dallarında da eğitim imkânı sağlanmıştır. II. Meşrutiyet hareketi, kadınları hemen her alanda üretken görmek istediği için, bunun şartlarını hazırlamak üzere kızlara değişik meslek dallarında eğitim imkânı vermiştir.⁶⁶ I. Dünya Savaşı yıllarında erkeklerin askerde olması sebebiyle devlet dairelerinde kadın memurlar çalışmaya başlamıştır. Bu uygulamayı ilk başlatan kurumlardan biri de Maliye Nezaretidir. Savaş bitiminde bu kadın memurlardan çoğunun işine son verilmiştir.⁶⁷

Meşrutiyet döneminde kadınlar, bazı dernekler kurmuşlar ve bu derneklerde çalışmışlardır. Bunların sayısı 19 kadardır. Bunların 10'u yardım, 4'ü eğitim ve kadın hakları, 3'ü kadının çalışma hayatına katılması, 1'i de musiki ve siyaset ile ilgilidir. Meşrutiyet'ten önce de Türk kadınları fabrikalarda işçi olarak çalışmaktaydılar. Örneğin, 1897 de İstanbul Kibrit Fabrikası'nda çalışan işçilerin yarısı kadındı. Bursa'daki ipek fabrikalarında da kadın işçiler çoğunlukta ve oranları %25-%95 arasında değişmekteydi. Birinci Dünya Savaşının sürmekte olduğu 1915 yılında Osmanlı ticaret nezaretinde kadınlar için "mecburi hizmet" kanunu kabul edilmiş ve bir çok fabrikada kadınlar, işçi olarak çalışmaya zorunlu kılınmışlardır. O yıllarda sanayide işçi statüsünde çalışanların yaklaşık % 35'ni kadınlar oluşturmuştur.⁶⁸

Meşrutiyet döneminde Türk kadını kapatıldığı evden çıkarak toplum yaşantısına katılmaya başlamıştır. Bu dönemde kadınlar, esnafılık da yapmışlardır. Meşrutiyet döneminin eğitim almış Türk kadınları, Milli Mücadeleye hem kalemleri hem de emekleri ile katılmışlar ve başarılı olmuşlardır. Milli Mücadelede eğitilmiş ve eğitimsiz kadınlar birçok alanda ülke savunmasına katkıda bulunmuşlardır. Cepheye çarpışarak işgale karşı direnen kadınlar, cephe gerisinde de ülke savunmasını güçlendirmeye yönelik pek çok alanda çaba göstermişler (silah taşıma, yiyecek ve giyecek temini, savaş sırasında cepheye ihtiyaç olan para gereksinimini karşılama) ve büyük şehirlerde

⁶⁶ Şefika Kurnaz",Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Kadınların Eğitimi", <http://yayim.meb.gov.tr>. Erişim: 12/05/2005.

⁶⁷ Nazan Bilgel,"Tarihsel Süreçte Türkiye'de Kadınların Konumu",<http://www20.uludag.edu.tr>. Erişim: 12/05/2005.

⁶⁸ M.Olcay Aydın ,"Yasal Açısından Kadın İşgücü",**Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II** (TISK Yayını,1999), s.72-97.

propaganda çalışmaları yapmışlardır.⁶⁹ Cumhuriyet dönemi ile birlikte Türkiye’de kadınların, ekonomik, hukuki ve kültürel açıdan statülerinin yükseltilmesi ile çalışma yaşamında daha etkin yer alabilmeleri için ortam yaratılmaya başlanmıştır. Atatürk, zamanının ötesindeki fikirleriyle, kadın hakları konusunda da, Milli Mücadelenin önemli unsurlarından olan kadınlara çeşitli haklar verilmesini sağlamıştır. Bunlar arasında;⁷⁰

- 29 Ekim 1923: Cumhuriyetin ilanı ile birlikte kadınların kamusal alana girmesini sağlayan yasal ve yapısal reformlar hızlanması,
- 3 Mart 1924: Tevhid-i Tedrisat Kanunu (Öğrenim Birliği) ile eğitimin laikleştirilerek tüm eğitim kurumlarının Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlanması ve kız ve erkeklerin eşit haklarla eğitim görmeye başlaması,
- 17 Şubat 1926: Türk Medeni Kanunu'nun kabulü ve kanun ile erkeğin çok eşliliği ve tek taraflı boşanmasına ilişkin düzenlemelerin kaldırılması; kadınlara boşanma hakkı, velayet hakkı ve malları üzerinde tasarruf hakkı tanınması,
- 1930: Belediye yasası çıkarılması ile birlikte, kadınlara belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı tanınması,
- 1930: Kadın ve çocukların korunmasına ilişkin ilk düzenlemenin Umumi Hıfzısıhha Kanununda yer alması ve doğum izninin düzenlenmesi,
- 10 Haziran 1933: Kız çocuklarına mesleki eğitim vermek amacıyla Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü kurulması,
- 26 Ekim 1933: Köy Kanunu'nda değişiklik yapılarak kadınlara köylerde muhtar olma ve ihtiyar meclisine seçilme hakları verilmesi,
- 5 Aralık 1934: Anayasa değişikliği ile kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınması,

sayılabilir.

Tüm bu yenilikler sonucunda; 8 Şubat 1935 Türkiye Büyük Millet Meclisi 5. dönem seçimleri ile 17 kadın milletvekili ilk kez meclise girmiş, bu sayı ara seçimlerde

⁶⁹ Firdevs Gümüšoğlu, “Kurtuluş Savaşı, Cumhuriyet Devrimleri ve Kadın”, İçinde: **Yeni Dünya Düzeni: Kadın ve İrtica** (CKD Yayınları, Ankara,2000), s.243.

⁷⁰ <http://www.die.gov.tr> Erişim:15/05/2005.

18'e ulaşmıştır. 8 Haziran 1936'da yürürlüğe giren yeni iş kanunu ile kadınların çalışma hayatına yeni düzenlemeler getirilmiştir.

Cumhuriyet döneminde, ulusal sanayi kurup geliştirme çabaları ve erkek nüfusun savaşlar nedeniyle azalması, kadınların iş yaşamına daha yoğun katılımını sağlamıştır. Kadın-erkek eşitliği doğrultusunda yapılan reformlarla, kadının sosyal konumu iş ve toplum yaşamında değişmeye başlamıştır. 1950'li yıllarda hızlanan sanayileşme, köyden kente göçün artması ve şehirlerdeki ekonomik sıkıntılar, ailede erkeklerin yanında kadınların da iş yaşamına daha fazla katılmalarını gerekli kılmıştır. Kadınlar genellikle meslek eğitimi gerektirmeyen, işgücünün bolluğuna ve ucuzluğuna dayalı işlerde istihdam edilmiştir. Bunlar daha çok tütün, gıda, dokuma, kimya gibi, kayıt dışının yoğun olduğu hafif imalat sanayi ve hizmet kesimindeki işlerdir.⁷¹

Yasal çerçevede kadınlara eşit davranılması, İsviçre Medeni Yasası'nın (1926) benimsenmesiyle sağlanmıştır. Medeni hukukun kadın konularına ilişkin 1900'lü yıllarda ilerici kabul edilen bazı hükümlerinin, günümüz toplumu için yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. Toplumsal cinsiyetle ilgili konulardaki yeni düşünceler ve kazanımlar hukuk sisteminde kadınların durumunu iyileştirmek üzere yapılacak değişikliklerin yolunu açmıştır.

Kadın konularının, politika ve planlama açısından bağımsız bir problem olarak kabulü, ilk kez, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Plan'ı (1985-90) ile söz konusu olmuştur. Kadın konuları daha sonraki 6. ve 7. Beş Yıllık Kalkınma Plan'larının da ayrılmaz parçası olmuştur. 1990 yılında Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün ulusal bir mekanizma olarak kurulmasına zemin oluşturmuştur.⁷²

Yasal düzenlemelerle çalışan kadınların korunması ve sorunlarının çözümlenmesi için gereken kolaylıklar temin edilmesine karşın yine de zaman zaman kadınların işte ve evde olmak üzere "çift vardiyalı" çalışmaları nedeniyle ağır koşullar altında kaldıkları görülmektedir. Zira var olan araştırmaların bulguları, kadınların geleneksel rollerine ilişkin tutumların ağırlığından hiçbir şey yitirmeksizin sürdüğünü göstermektedir. Örneğin DPT'nin "Türk Aile Yapısı" araştırmalarına göre; hane halkı reislerinin %76'sı için, kadının aile içindeki en önemli görevi, ev işi ve çocuk bakımı olarak ifade edilmektedir. Bir diğer ifade ile kadının görevleri tartışıldığında ilk akla gelen iyi anne, iyi eş, iyi ev kadını olmasıdır. Bu durumda kadının konumuna ilişkin olarak kadınların

⁷¹ Altan,2004,a.g.e., s.225.

⁷² **Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi (CEDAW) Raporu**, s.25-26.

çalışmasının olumlu bir değer haline gelmediği dikkati çekmektedir. Çarpıcı olan nokta ise üniversite mezunu kadınların % 72'sinin de bu görüşü paylaşmasıdır. Ancak yine de kadının üretici bir güç olarak çalışma yaşamı içinde yer alması eskiye dayanmakta olup, her geçen gün çalışan kadın sayısı hızla artmaktadır.⁷³

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de, kadınların, istihdama yönelik ayrımcılık uygulamalarından etkilenmemeleri için yapılan düzenlemelere rağmen uygulamada kadınların pek çok konuda ayrımcılıkla karşılaştıkları bilinmektedir. Yasal düzenlemelere rağmen kadın istihdamı, erkek istihdamının çok gerisindedir. Ülkemizde, köyden kente göç bunun en büyük etkenlerindedir. Kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kentte vasıfsız işçi olduğundan güvenceli istihdam olanaklarından yararlanamamaktadır⁷⁴. Kadınlara verilen işlerin genellikle geçici nitelikte ve düşük ücretli işler oluşu, istihdam alanında kadınların sayısının çok sınırlı kalmasına, işsizliğe geçiş hızının artmasına, kadın işgücü kalitesinin düşmesine ve kadınların uzun süreli istihdamının kısıtlanmasına neden olmaktadır. Kadınların yaptığı işin, aileye destek olmak için yapılan bir çalışma olduğu yolundaki yaygın görüş, kadınların ekonomik büyüme dönemlerinde gereksinme duyulan ve gerileme dönemlerinde bir kenara itilen yedek işgücü olduğu düşüncesine yol açmaktadır.⁷⁵

2004 yılı itibariyle iş gücüne dahil olmayan 25.6 milyon kişinin yarıya yakını (13.3 milyon) ev işleriyle meşgul kadınlar olarak görülmektedir. Türkiye'de işgücünün %63.2'si ilköğretim mezunu iken, üçte ikisi kadın olmak üzere 1.5 milyon kişi ise okur-yazar değildir. Yüksek öğrenim görenlerin oranı ise sadece %10.5'tir. Üniversite eğitimi almış kadınların işgücüne katılım oranı %71.3 iken bu oran lise altı eğitimlilerde %22.8 olmaktadır.⁷⁶

Kadının çalışma hakkı, erkekle eşit temel bir haktır. Hükümetler, sendikalar ve işverenler, kadının ekonomiye olan katkısını tümüyle tanımak ve kadın-erkek eşitsizliğini ortadan kaldıracı önlemler üzerinde işbirliği yapmak zorundadırlar.⁷⁷ İstihdam olanağı bulan kadınların sadece %28'i bir sosyal sigorta kurumuna dahil olma potansiyeli olan bir işte çalışmaktadır. Buna karşılık, benzer oran erkekler için

⁷³ Aytaç S., **a.g.m.**,

⁷⁴ Mustafa Kemal Biçerli, **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları** (Eskişehir: A.Ü.Yayın No:1563, 2004), s.268.

⁷⁵ Nusret Ekin, **Değişen Bir Toplumda Kadının İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi** (İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayını, Ankara, 1990), s.62.

⁷⁶ Bağdadioğlu E., **a.g.m.**, s.105-108.

⁷⁷ Balkır C., **a.g.e.**, 1996, s.56.

%76'dır.⁷⁸ Bir başka değişle, formel sektörde çalışan kadınların sahip olduğu sosyal haklara, enformel sektörde çalışan kadın işgücü sahip olmadığı için çalışan kadınların büyük bir kısmı sosyal güvenlik kapsamında yer alamamaktadır.

Sosyal haklar içinde yer alan sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada, kadın işgücünün, erkeklerin gerisinde olduğu görülmektedir. İşçi olarak çalışan kadınların sayısının düşüklüğü, kadınların sendikalaşma oranının %10-15 arasında olması ve tüm sendika üyeleri içinde kadın üyelerin sadece %9 dolayında bulunması dikkate alındığında, kadınların sendikalaşma oranlarının ne kadar sınırlı olduğu görülür.⁷⁹ Zira kadının kamusal alandaki ikincil pozisyonu sendikal konumuna da doğrudan yansımaktadır. Ataerkil değerler çerçevesinde belirlenen cinsiyet rolleri doğrultusunda temel faaliyet alanı "ev" ile sınırlanan kadınlar için sınırlar kamusal alanda da sürmektedir. Bu noktada kuşkusuz sendikaların en önemli görevlerinden biri kadınlara daha fazla temsil imkanı tanımak olmalıdır.

Türkiye'de çalışan kadınların bugünkü durumuna bakıldığında, hem sayısal oranlarının düşük olduğu, hem de çalışma hayatında eşitliği sağlamaya yönelik yasal desteğin zayıf olması nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir. Tüm bunların doğal bir sonucu olarak; çalışma alanı, geleneksel olarak hala erkek topluluğuna ait görülmektedir ve kadınlar çalışma yaşamı ve üretimin içinde var olmalarına rağmen üretimden yeterince pay alamamaktadırlar.

Türkiye'de, işgücüne katılan kadınların %72'si tarım işkolunda çalışmaktadır. Tarım emekçisi kadınların %4'ü sosyal güvenlik kapsamındadır. Kadınların %65'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. 6 milyon çalışan kadının yalnızca %18.7'si sosyal güvenlik kapsamındadır.⁸⁰ Türkiye'de kadınlar iş yaşamında 4857 sayılı İş Kanunu ile korunmaktadır.

3. KADIN İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAMINA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR

İşgücü piyasaları, cinsiyete bağlı olarak kadın ve erkeğin rollerini tanımlamakta ve bunun bir sonucu olarak kadın, kendi kısıtlı alanına hapsedilmektedir. Kadın işgücü, bu

⁷⁸ Tülay Arın, Berin Ergin, "Türkiye'de Sosyal Güvence ve Kadınlar: Yasal Çerçeve ve Uygulama", İçinde: **Aydınlanmanın Kadınları**, Editör: Necla Arat (Cumhuriyet Kitap Kulübü, 1998), s.212-270.

⁷⁹ TİSK (Yayın No:219), s:31.

⁸⁰ **1.Kadın Kurultayı** (Eğitim Sen Yayını, Mart,2005), s.107.

alandaki da ikincil konumda yer almaktadır.⁸¹ Kendilerine biçilen bu ikincil konum nedeniyle, kadınlar; iş piyasalarında düşük seviyeli işlerde istihdam edilmekte, erkeklerle kıyaslandığında açıkça görülen bir maaş farklılığı ile yüz yüze gelmekte ve kadınların sürekli çalıştığı kötü iş koşullarında geçen yorucu iş gününden sonra ev işleri için harcanan çalışma saatlerine katlanmak zorunda kalmaktadırlar.

Kadınların işgücü piyasalarındaki sorunları ve karşılaştıkları ayrımcı muamelelerle ilgili çalışmaların temelleri geçmişe dayansa da, yapılan bu çalışmaların yeterli olmadığı, 1970'li yıllar ile birlikte konunun daha sık karşımıza çıkmaya başlamasıyla görülmüştür.⁸²

İşgücü piyasalarında ücretli kadın işgücünün yerini belirlemek ve erkek işgücü ile farklılıklarını ortaya koymak üzere çeşitli kuramlar ve yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bunların başlıcaları; ikili rol yaklaşımı, Neo-Klasik iktisat yaklaşımı, işgücü piyasalarının bölünmesi, marksist yaklaşım ve feminist yaklaşım olarak gruplanabilir.⁸³

3.1. İkili Rol Yaklaşımı

Ücretli kadın işgücünün, işgücü piyasasındaki yerini açıklamak için ortaya atılan ilk kuramdır. İkili rol yaklaşımına göre; kapitalist sistem, ücretli iş gücünde hiyerarşik bir yapı oluşturur, ancak bu yapı çalışan erkek ve kadınların spesifik pozisyonlarına göre değişir. Mesleklere giriş, kadın işçiler üzerinde erkeklerin kontrolü olarak ifade edilen ataerkil ilişkiler tarafından belirlenir ve kadınların düşük ödeme yapılan işlerde çalışmalarıyla, erkeklere devamlı bağımlı kalmaları ve ev işlerinde ücret almadan çalışmalarıyla sonuçlanır.⁸⁴

Yaklaşım, kadının ev dışında çalışması ile birlikte ailedeki rolünün yanında iş yaşamında da bir rol üstlendiğini ve bu iki rolün aileye zarar vermeden nasıl bağdaştırılacağı sorusu üzerine odaklanmaktadır.⁸⁵ Verili yapı üzerinde türetilen çözüm önerileri kadının yükünü arttırmaktadır. Bu yaklaşım; kadının çalışmasının, aile

⁸¹ U.Serdaroğlu, N.Özkaplan, "İktisat ve Toplumda Cinsiyet" (**İktisat Dergisi**, Sayı:377, Mart, 1998), s.9.

⁸² Ecevit Y., **a.g.e.**, s.268.

⁸³ Dilek Eyüboğlu, Gülten İncir ve Diğerleri, **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık** (KSSGM Yayını, Ocak, 2000), s.11.

⁸⁴ Sinclair M.T., **a.g.e.**, s.6-9.

⁸⁵ **Aynı**, s.11.

bütçesine yardımcı olması ve kadının işteki yerini kendisi açısından ikinci planda görmesi ile kabul edilebilir olduğunu savunmaktadır.

3.2.Neo-Klasik İktisat Yaklaşımı

İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının teorik altyapısı Neo-Klasik İktisat okulunca ortaya konulmuştur. Neo-Klasik iktisatçılar, cinsiyet ayrımcılığını kadının iş hayatındaki durumu ve kadın emeğinin istismar edilmesi şeklinde görmelerine karşın, soruna iktisadi yönü ağır basan açıklamalar getirmektedirler.⁸⁶

Kadın işgücü, neo-klasik kuramın marjinallik yaklaşımı içinde değerlendirilmektedir. Kurama göre, kadın işgücünün niteliği, genel ve mesleki eğitim bakımından erkeğinkinden daha düşük olduğu için kadın daha düşük ücretle çalışmak durumundadır. Çünkü insan daha yüksek ücret almak için kendine yatırım yapmakta, kendini eğitmekte, sonuçta da yüksek ücret almayı hak etmektedir. İşveren açısından bakıldığında, kadın emeği, başka etmenlerle de düşük ücret almaktadır. Kadın, doğum ve çocuk bakımı gibi nedenlerle iş yaşamını kesintiye uğratabilmektedir. İşveren açısından bu durum, kadınların iş başında öğrendiklerinin ve deneyimlerinin bir ölçüde unutulacağı şeklinde algılanmaktadır. Bu durum da, kadın emeğinin, kesintilere uğraması sebebiyle işveren tarafından güvenilir bulunmadığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır.⁸⁷

Kuramın en zayıf noktası, kadın emeğinin zaman içinde nitelikçe gelişme göstermesine karşın, kadın çalışanın durumunda zaman içinde bir düzelleme olmamasını açıklamada yetersiz kalmasıdır.⁸⁸

3.3.İşgücü Piyasasının Bölümlenmesi

Bu yaklaşımda; işgücü piyasaları bazı özellikleri esas alınarak farklılaştırılmıştır. Bu farklılaştırma ise, piyasanın çalışma koşulları, ödeme şekilleri, terfi imkanları ve iş

⁸⁶ Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği (TİSK Yayın No:214,2001), s:26.

⁸⁷ Eyüboğlu D. ve Diğerleri, **a.g.e.**, s.11.

⁸⁸ Aynı, s.11.

dinamizmi çerçevesinde gerçekleşerek, birincil ve ikincil işgücü piyasaları olarak bölümlenmesidir.⁸⁹

Birincil piyasalar kararlı çalışma alışkanlıklarını gerektirir ve geliştirir. Buna göre çalışanlar; işleri ile ilgili beceriye sahip olmalıdır, ücretler görece olarak yüksektir ve işte yükselme olanakları fazladır. İkincil işlerde, kararlı çalışma alışkanlıklarına gereksinim duyulmaz. Ücretler düşük, işgücü devri yüksektir ve işte yükselme olanakları azdır. Gençler ve kadınlar genellikle ikincil emek piyasalarında yer alırlar.

İşgücü piyasasındaki bu bölümlenme hem dikey hem de yatay olabilir. Bu çerçevedeki çalışmaların çoğu kadın ve erkek mesleklerinin arasındaki ücret farklılıklarına odaklanmıştır. Söz konusu kuram; işverenin, nitelikli kadın işgücünü birincil piyasalara çekerek, bu yolla bu piyasadaki işgücü arzını yükselterek ücretleri düşürme yoluna neden başvurmadığını açıklayamamaktadır.⁹⁰

3.4.Marksist Yaklaşım

Bu yaklaşıma göre, kapitalist sistem varlığını devam ettirebilmek için yedek işgücü oluşturarak işgücü piyasasını kontrol eder. Ekonomideki dalgalanmalara göre bu yedek işgücü kullanılır. Kadınlar da bu grubun içindedir ve gizli yedek işgücü ordusunu oluştururlar. Marksist yaklaşıma göre, kapitalist sistemde kadınların işten çıkarılmaları, ataerkil aile yapısı içinde ailenin koruyucu rolü nedeniyle fazla tepkiye neden olmaz. Marksist bakış açısı, “kadınların kurtuluşu ancak kadınların üretime geniş toplumsal ölçekte katıldıkları ve ev içindeki görevleri iyice önemsiz hale geldiğinde mümkün olur” görüşünü savunur.⁹¹

Bu kuram, kadın işgücünün bu kadar ucuz ve denetlenebilir olmasına karşın, sistemin neden öncelikli olarak kadın işgücü kullanmadığını açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bunun bir açıklaması da kapitalizmin, sistemi kontrol altında tutabilmek için aile kurumunu koruma isteği olarak görülmektedir.

⁸⁹ Meryem Akoğlan Kozak, **Konaklama Endüstrisinde Kadın Yöneticiler** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, MYO Yayın No:4,1996) s.15.

⁹⁰ Eyüboğlu D. ve Diğerleri, **a.g.e.**, s.12.

⁹¹ Aytunç Altındal, **a.g.e.**, s:256.

3.5.Feminist Yaklaşım

Feminizm; 17. yüzyılda İngiltere’de, kendilerini yeni toplumun ilke ve öğretilerinin tümüyle dışında bırakılmış, ayrı bir sosyolojik grup olarak gören kadınların, bir dizi talebinin ve görüşünün bir karışımı olarak doğdu. Feminist teori geleneksel sınıf analizinde cinsiyet tarafsızlığını keskin bir şekilde sorgular.⁹² Feministler diğer bütün kuram ve yaklaşımların, kadının hem ailedeki, hem de toplum içindeki ikincil konumunu veri almalarına karşı çıkar ve geleneksel batı etiğinin, kadınları ilgilendiren alanlarda gözardı ettiği olumsuzluklar üzerine odaklanırlar.⁹³ Bu teori özellikle neo-klasik kuramcılarının, toplumsal cinsiyetçi bakışını eleştirmekte ve bu kuramcılarının ikincil planda ele aldığı kadın işgücünün gözardı edilmemesini ve kadının çalışma yaşamında gerçek kimliğini bulmasını hedefler.⁹⁴

Feminist kuramcılarının, üçüncü dünya kadınları ve işler üzerine yaptıkları araştırmalar, kadınların statüsündeki ekonomik gelişimin etkileri ile ilgili olarak kötümser sonuçlar tespit etmektedir. Örneğin, makro ve mikro araştırmalar, gelişim boyunca erkeklerin ekonomik statüleriyle karşılaştırıldığında, kadınların ekonomik statülerinin, özellikle gelişen ülkelerde ya da kapitalist dünya sisteminin çevresindeki ülkelerde durgunlaştığını belgelemiştir. Zaman içinde, kadınların durumu kötüye gitmektedir. Feminist kuramcılar bu durumu, cinsiyete dayalı yerel anlaşmalarla birlikte uluslararası güçlerin kesişimi olarak ele alırlar.⁹⁵

Marksist bakış açısıyla düşünen feministler, kadınların statüsündeki bozulmada endüstriyel kapitalizmin uluslararası hale gelmesinin rolüne değinirler. Örneğin, gelişmiş ülkelerdeki tekstil, elektronik ve giyim endüstrilerindeki oldukça sömürücü olan koşulların yaygınlaşmasını, kadın ve erkek arasındaki belirleyici farkların kanıtı olarak göstermektedir. Her iki durumda da, dışsal baskılar, kadının ekonomik durumuna zarar vermek için ataerkil kurumlarla işbirliğine girmektedir. Bu yaklaşımdaki etkin

⁹² M.Boyd, M.A.Mulvihill, J.Myles,“Gender, Power and Postindustrialism “.İçinde:**Gender Inequality at Work** (Editör: Jerry A. Jacobs, Sage Publications,UK,1995), s.183.

⁹³J.Mitchel,A.Oakley,**Kadın ve Eşitlik** (Pencere Yayınları,Çeviren:Fatmagül Berktay,İkinci Baskı, İstanbul,1992), s.132.

⁹⁴Serdaraoğlu U.,Özkaplan N.,**a.g.e.**, s.8-9.

⁹⁵ Jerry A.Jacobs,Suet S. Lim,” Sex Segregation in 56 Countries”,İçinde:**Gender Inequality at Work** (Editör: Jerry A.Jacobs,Sage Publications,1995), s:264.

olan mekanizma, kadınların ekonomik yönden dezavantajlı olduğudur. Çünkü erkeklerin yaptıkları işlerin dışında tutulmaktadırlar.⁹⁶

Bu yaklaşım, diğer yaklaşımlarda yansız oldukları ileri sürülen piyasa süreçlerinin cinsiyetler karşısında yansız olmadıklarını, cinsiyetlerin toplumsal olarak oluşturulduklarını ileri sürmektedir.⁹⁷

4.ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARIN İSTİHDAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE KADINLARIN İSTİHDAMI

4.1. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

Ekonomik büyümeden farklı olarak, kalkınma, toplumsal yaşamdaki dönüşümü de içermekte ve kadının konumu dolayısıyla üretimdeki yerini yeniden tanımlama olanağı vermektedir. Kalkınmayla birlikte kadın, hem eğitim olanaklarına daha kolay ulaşabilmekte, hem de edindiği donanım sonucu ekonomik özgürlüğünü kazanma şansı yakalamaktadır. Kadın işgücünün arzını etkileyen faktörler:

- Üretim ve istihdam politikaları,
- Ekonomik krizler,
- Enformel sektörün büyüklüğü,
- Nüfus artış hızı,
- Kentleşme,
- Toplumun insan kaynağının yetişmesine verdiği önem,
- İletişim araçlarının kullanımının yaygınlaşması,
- Toplumsal değer yargıları

olarak sıralanabilir.⁹⁸

Toplumun gözünde ailenin geçimini sağlamak erkeğin görevidir. Evlilik ve doğurganlık da kadının çalışma hayatına katılımında önemli bir etkidir. Evli kadınların

⁹⁶ Aynı, s.265.

⁹⁷ Eyüboğlu D.ve Diğerleri, a.g.e., s.12.

⁹⁸ Türker Minibaş, "Türkiye'nin Kalkınma Sürecinde Kadın İşgücü", İçinde: **Aydınlanmanın Kadınları** (Editör: Necla Arat, Cumhuriyet Kitap Kulübü, 1998), s.331-349.

işgücüne katılımı, bekar ve boşanmış kadınlara oranla daha düşük oranda görülmektedir. Evliliğin yanı sıra; yaş, eğitim, yer değiştirme (tayin) gibi etkenlerin de kadın işgücünün arzında belirleyici oldukları görülmektedir.

Kadın işgücüne olan talebin özellikleri ise şu şekilde sıralanabilir; iş alanlarındaki gelişmelerden en son yararlanan ve yapılan kısıtlamalardan ilk zarar gören kesim olmaları. İşsizliğin yükseldiği dönemlerde, erkek çalışanlara yönelik bir tehdit olarak algılanmaları ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak için gelir sağlamak zorunda olmaları söz konusu olduğunda bile erkeklere karşı haksız rekabet ediyormuş gibi değerlendirilmeleri.⁹⁹ Bunun sonucunda, kadınların çalışma yaşamındaki konumu sınırlanmakta ve çalışma hayatları süresince ayrımcı uygulamalara maruz kalmaktadırlar.

Kadınlar, işgücüne katılımlarında, giderek yükselen orandaki artışlara paralel olarak, hemen hemen her alanda istihdam olanağı bulmuşlar ve çalıştıkları iş yerlerinde yüksek görev ve konumlar elde etmişlerdir.¹⁰⁰ Afrika hariç, kadınların istihdamı, küresel oranda 1980'lerden günümüze erkeklerden daha hızlı bir büyüme göstermiştir. Bu durum, erkek ve kadınların işgücüne katılım oranlarının arasındaki farkı azaltmaktadır. Birçok gelişmiş ülkede kadınların işgücüne katılım oranı %70'lere, gelişmekte olan ülkelerde ise %60'lara ulaşmıştır. Buna karşılık birçok Ortadoğu ülkesinde bu oran %27 seviyelerindedir.¹⁰¹ Bununla birlikte, kadınların, daha çok kadınlara uygun olduğu düşünülen işlerde istihdam edildikleri görülmektedir. Çalışma yaşamına erkeklerden sonra giren kadınlar, bu alanda kendileri için tanımlanmış işleri yapmak zorunda kalmışlardır. Böylece kadın işi erkek işi ayrımı ortaya çıkmış ve kadınlar çalışma yaşamında bu ayrımcılığın kurallarına uymak zorunda kalmışlardır.

Benimsenen yeni mali ve idari stratejiler doğrultusunda, daha ucuz ve daha esnek emek kaynakları arayışına yönelmesi ile gerek enformasyon ve bilişim alanında ulaşılan teknolojik gelişme düzeyi, gerek üretim teknolojilerinde sağlanan yeniliklerle üretim süreçlerinin parçalanması kadınların daha yüksek sayıda istihdam edilmesini sağlamıştır.¹⁰²

⁹⁹ Şirin Tekeli, **Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat** (Yerli Araştırmalar Dizisi, 1982), s.234.

¹⁰⁰ Ekin N., **a.g.e.**, s.56-57.

¹⁰¹ Çeviren: Gülay Toksöz, "Toplumsal Gelişimde Kadının Rolü Üzerine 1999 Dünya Raporu", **Bilim Eğitim Toplum** (Cilt:2, Sayı:5, Kış, 2004), s.76-77.

¹⁰² www.public.cumhuriyet.edu.tr Erişim:09/05/2005

Kadın emeğinin istihdam edildiği en önemli alanlardan biri de enformel sektördür. Kurallara uygun olmayan, anlamına gelen “enformel” sözcüğü, sosyoloji yazınında ilk kez 1970’lerde kullanılmaya başlanmıştır. Enformel sektör; hukuken tanımlanmamış, tanınmamış olan ya da hukuken statü tanınmış olsa da kurallara uygun işlemeyerek kuraldışı statüsüne düşen ve böylece kurumsallaşamayan bir yapı oluşturan üretim ve çalışma ilişkilerini içerir.¹⁰³ Enformel sektör; resmi olarak kayıtlı olmayan üreticiler veya çalışanlardan, formel sektörde kayıtlı olmadan çalışanlara kadar, geniş bir faaliyet alanını kapsar. Formel sektörde çalışanlar; ücret düzeyi, çalışma koşulları, sendikalar ve devletin çalışma hayatındaki düzenlemeleri ile koruma altına alınmışken, enformel faaliyetler yasal ve kurumsal çerçevenin dışında yer almalarından dolayı sosyal koruma mekanizmalarından yararlanamayan, pazarlık gücü olmayan çalışanlardan oluşmaktadır.¹⁰⁴

80’li yıllarla birlikte, enformel sektör, formel sektör işletmelerinin düşük maliyetli üretim yapabilmelerini sağlayarak, bu sektörün ayrılmaz bir parçası durumuna gelmiştir. Kadınların enformel sektördeki işgücüne katılımları, dünya genelinde, hem kırsal hem kentsel alanda artarak devam etmektedir.¹⁰⁵

Yaşam koşullarının zorlaşması, çok sayıda kadını enformel sektörde çalışmak zorunda bırakmıştır. Sigortasız, güvencesiz, örgütsüz, düşük ücretli, çalışma zamanı çoğu zaman belirsiz ve uzun, çalışma koşulları kötü olan enformel sektörde kadınların yığıldığı alanlar; eve sanayiden iş alma, temizliğe gitme, çocuk ve hasta bakma, konfeksiyonda çalışma, evde yemek, örgü, dantel, dikiş gibi kadının kadınlık rollerinin devamı niteliğinde kabul edilen işlerden oluşmaktadır. Enformel çalışma düzeni, kadın emeğinin ücretini düşürürken, sosyal güvencesiz çalışma koşulları nedeniyle emeklilik ve sağlık haklarını da gasp etmektedir.

Türkiye’de ev eksenli çalışma ile ilgili olarak, Ev-Eksenli Çalışan Kadınlar Kadınlar Çalışma Grubu ve Devlet İstatistik Enstitüsü (D.İ.E.), Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinden yararlanarak konu ile ilgili bir çalışma yapmış ve ev-eksenli çalışanlara yönelik bazı bilgileri tablo haline getirip yayınlamıştır.

¹⁰³ Yasemin Güngör, “Enformel Sektör, Enformel İstihdam Biçimleri ve Ekonomik Enformelleşme Eğilimleri”, *İktisat Dergisi* (Sayı:370-371,Ağustos-Eylül,1997), s.58-61.

¹⁰⁴ Neşe Algan, “Türkiye’de Kayıtdışı Sektör: Boyutları Etkileri ve Kayıtdışı Sektörü Küçültme Konusunda Öneriler”, *İşveren* (Ağustos,2004), <http://www.tisk.org.tr>.

¹⁰⁵ Tan E.M. ve Diğerleri. *a.g.e.*, s.125-126.

Tablo.1: Evde Çalışan Sayıları

Yıllar	Erkek (bin kişi)	Kadın (bin kişi)	Toplam
1989	22	211	233
1990	12	152	164
1991	11	169	180
1992	29	272	301
1993	29	187	216
1994	45	238	283
1995	33	183	216
1996	38	145	183
1997	42	169	212
1998	36	157	193
1999	60	215	274
2000	52	192	244
2001	25	154	178

Tablo.2: Evde Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Yıllar	Erkek %	Kadın %	Toplam
1989	9.5	90.5	100
1990	7.2	92.8	100
1991	6.2	93.8	100
1992	9.5	90.5	100
1993	13.4	86.6	100
1994	15.8	84.2	100
1995	15.3	84.7	100
1996	21.0	79.0	100
1997	20.0	80.0	100
1998	18.7	81.3	100
1999	21.7	78.3	100
2000	21.1	78.9	100
2001	13.8	86.2	100

Kaynak: <http://www.antimai.org/cy/eveksenli.htm> Erişim:17/06/2005

Dünya ölçeğinde enformel sektörde de örgütlenmeler olduğu görülmektedir. Bu örgütlenmeler, HomeNet (Uluslararası Ev Eksenli Çalışanlar İletişim ve Dayanışma Ağı) adı altında 38 ülkeden 70 kadar örgütün birleşmesiyle oluşmuştur. Sendikalar hareketine de ivme kazandıran bu örgütlenmelerin en bilineni Hindistan'daki SEWA [Self Employment Women's Association (Serbest Çalışan Kadınlar Örgütü)] dir, 1/3'ünü ev eksenli çalışan kadınlar ve üçte ikisini de sokak satıcılarının oluşturduğu, 350 bin üyeli ILO düzeyinde tanınan bir örgüttür. Yine Portekiz'de 500 bin nüfuslu bir ada olan

Maderia’da, 1972’lerden beri ev eksenli çalışan işçileri de örgütleyen “nakış işçileri sendikası”; bu işçileri toplu sözleşme kapsamına alarak, işsizlik sigortası ve emeklilik haklarını da elde etmiştir. Türkiye’de de bu alanda örgütlenme çalışmaları vardır. Türk-İş’in de üye olduğu ICFTU [International Confederation of Free Trade Unions (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu)]; üyelerinin enformel çalışanları örgütlemesine ilişkin bir tavsiye kararı çıkarmıştır. Türkiye, HomeNet’e 2004 yılında katılmıştır ve “Ev Eksenli Çalışan Kadınlar 1. Ülke Konferansı”nı düzenlemiş, konu ile ilgili çalışma grupları oluşturmuştur.¹⁰⁶

Türkiye’de 2004 verilerine göre, istihdam edilen, çalışanların %53’ünün herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşunda kaydı bulunmamaktadır. Bunlar arasında özellikle ücretsiz aile işçiliği ve kendi hesabına çalışanların oranı yüksektir. Ücretli olanların beşte biri herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan istihdam edilirken, yevmiyeli olanların onda dokuzu sosyal güvenlikten yoksun çalışmaktadır.¹⁰⁷ Türkiye’de, kadın çalışanların, 2001-2004 yılları arasında, meslek gruplarına göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo.3: Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler

	Yıllar	2001	2002	2003	2004
	Bin				
Kadın		3 895	3 853	3 630	3 444
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler		17	14	16	16
Profesyonel meslek mensupları		44	57	65	51
Yardımcı profesyonel meslek mensupları		37	36	38	41
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan Elemanlar		33	50	63	45
Hizmet ve satış elemanları- Service		35	50	63	67
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları-		3 471	3 098	3 088	2 564
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar-		99	108	92	114
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar		35	33	27	27
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar-		124	407	178	519

Kaynak: <http://www.die.gov.tr> Erişim:20/06/2005

¹⁰⁶Hattatoğlu H.,Işık S.N.,**a.g.m.**

¹⁰⁷ Enis Bağdadioğlu, "2004 Yılında İşgücü Piyasası" (TÜRK İŞ Yayını,Sayı:366,Mart-Nisan 2005), s.105-108.

4.2. Konaklama İşletmelerinde Kadın İşgücünün İstihdamı

Kadınların çalışma yaşamındaki gelişmişliğinin en önemli göstergesi olarak, sayısal artışlarının yanında, tarım kesiminden endüstriyel işlere ve hizmet sektörüne geçişleri gösterilmektedir. Dünya standartlarında sektörlerin iktisadi faaliyet kollarına göre ayırımı; tarım, sanayi, ticaret ve hizmet olarak yapılmaktadır. Konaklama işletmeleri bu ayırımında, üretim özelliği nedeniyle hizmet sektörü içinde yer almaktadır. Bu ayırım sonucunda konaklama ile ilgili çalışma alanları hizmet sektörü içinde düşünülmektedir.¹⁰⁸

Günümüzde, daha fazla kadın maaşlı işlerde çalışmakla birlikte; bunlar düşük ücretli, az yetenek ve tekrar gerektiren ve çok az iyi koşul sağlayan işlerde toplanmaktadır. Konaklama işletmeleri de benzer özellikler göstermektedir. Kadın çalışanlar ağırlıklı olarak toplandıkları alanlar, her ne kadar cinsiyet temelli ayrımcılığı işaret etse de, turizm endüstrisinin, kadınlar için önemli bir istihdam alanı olduğu söylenebilir.¹⁰⁹

Turizm alanında çalışma, özellikle kadınların durumu düşünüldüğünde genellikle endüstrinin kendisi ile ilişkili olarak yargılanır. Turizmin, misafirperverlik gibi daima arzu edilen yararların sağlanması yoluyla ve insani duygulara seslenerek çalışan bir yapı olduğu iddia edilir. Turizmin insan kaynaklarına dayalı emek yoğun bir sektör olmasının, yarı- zamanlı, düşük maaşlı ve genellikle daha az yetenek isteyen meslekleri gerektirmesi ve bu alanlarda daha çok kadınların çalışması, turizm endüstrisinde çalışacak olan kadınların niteliklerini sınırlandırmaktadır.¹¹⁰

Hizmet üretiminin birçok aşamasında müşteri ile personel aynı ortamı paylaşmaktadır. Restoran, resepsiyon, kat hizmetleri bunlardan bazılarıdır. Bu tür çalışma alanlarında, müşteri tatmini açısından kadınların beşeri ilişkilerde başarılı olmaları ve görüntü açısından müşteriye daha hoş gelmeleri nedeniyle istihdamda tercih

¹⁰⁸ Meryem Akoğlan Kozak, **Konaklama Sektöründe Kadın Yöneticilerin Yönetsel Davranışları İle Etkinlik Algılamaları İlişkisi Üzerine Bir Araştırma** (Doktora Tezi.G.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,1996),s.26.

¹⁰⁹ Judie Cukier,Joanne Norris ve Geoffrey Wall, “The Involvement of Women in the Tourism Industry of Bali Indonesia”,**Journal of Development Studies**, (Kasım,Cilt:33,Sayı:2,1996), s.248-271.

¹¹⁰Jordan F.,**a.g.m.**

edildikleri görülmektedir. Bu anlamda da turizm işletmeleri kadınlar için önemli bir çalışma alanıdır.¹¹¹

Mevcut yasal zorunluluklara ek olarak demografik değişikliklerle ilişkisi olan iş pazarındaki değişimler, çalışanlara yönelik, fırsat eşitliği stratejileri geliştirmek turizm şirketleri için gözardı edilmemesi gereken bir konudur. Turizmin özellikleri, iş gücünde kadının rolü ve endüstrinin kendi rolü gibi dışsal etkilerden ayrı olarak düşünülemez. Bazı tahminler turizm ve seyahat endüstrilerinin toplam işçi istihdamının %7'sini karşıladığını göstermektedir. Bu, dünyanın en geniş istihdamını oluşturmaktadır.

Kadınların, konaklama işletmelerinde, ağırlıklı olarak istihdam edildikleri departmanlar arasında; ön-büro ve kat hizmetleri gelmektedir.¹¹² Kat hizmetleri, kadınların çalışması için uygun görülen alanlar arasında öne çıkmakta, kadınlar, bu departmanda, erkeklerden daha yetenekli ve tecrübeli oldukları düşünülmektedir.¹¹³ Ön-büro ve kat hizmetlerinde ağırlıklı olarak çalışan kadınlar, yönetim ve yiyecek-içecek departmanlarında düşük oranda istihdam edilmektedirler.¹¹⁴ Örneğin; Japonya'da konaklama işletmelerinde, yöneticilerin departmanlara göre dağılımı ile ilgili yapılan araştırma sonuçlarına göre, otellerde genel müdürlerin genellikle erkekler olduğu saptanmıştır. Kadınların ise daha çok kat hizmetleri ve ön-büroda yönetsel görevler üstlendikleri görülmüştür.¹¹⁵

4.2.1. Konaklama İşletmelerinde Yönetim Pozisyonlarındaki Kadın İşgücü

Antik Çağ'dan bu yana tartışılmış olmasına rağmen "liderlik" kavramı, çok yakın zamana kadar kadını içermiyordu. Yüzyıllar boyunca kadınlar; bağımlı, boyun eğen, uyumlu varlıklar olarak tanımlandılar. Bu önyargılar, kadınların liderlik özelliklerinden yoksun oldukları düşüncesini toplumlara yerleştirdi ve önyargılı düşünceler, liderliğin sadece emir verme ve denetleyebilme yeteneği olarak görülmesine yol açtı. XX. yüzyılın başlarında gelişmeye başlayan modern endüstri ile hemen hemen aynı zamanda

¹¹¹Kozak M.A.,**a.g.e.**,1996, s.29.

¹¹² Robert H.Woods, Douglas Vienhland,"Women in Hotel Management",**Cornell:Hotel and Restourand A.Q.** (Ekim,2000), s.51-54.

¹¹³ Liz Doherty,Simonetta Manfredi,"Women's Employment in Italian and UK Hotels",**Hospitality Management** (Sayı:20,2001), s. 61-67. www.elsevier.com

¹¹⁴Woods R.H.,Vienhland D., **a.g.m.**.

¹¹⁵ Catherine W. Pay Pine, "Women in Man in Hotel Management in Hong Kong :Perceptions of Gender and Career Development Issues",**Hospitality Management** (Sayı:22,2003), s.85-102. www.elsevier.com. Erişim:26/05/2005.

ortaya çıkan “Yönetim Bilimi”nin öncüsü Frederic Winslow Taylor, yöneticilik özelliklerini akılcılık, mantıklı düşünme, tarafsızlık olarak tanımlamış ve bu özellikler toplum tarafından, “erkeksi” olarak kabul edilmiştir.¹¹⁶ Organizasyonları kuran, çalışma kurallarını belirleyen cinsiyet erkek olduğundan, yönetim ve yöneticilikle ilgili normlar, değer ve yargılar da erkekler tarafından belirlenmiştir. Böylece toplumsallaşmanın bir sonucu olarak tanımlanan “erkeksi özellikler” “yönetici özellikleri” olarak tanımlanmıştır.¹¹⁷ Bu önyargıya rağmen, kadınların yönetici konumlarına yükselmelerini; toplumdaki bazı değişiklikler ve sosyal hareketler sağlamıştır. Kadın hareketi, geleneksel aile düzenini değişikliğe uğratarak daha fazla sayıda kadının yönetim kademelerine ulaşmasına yardımcı olmuştur.

Ancak yine de, yönetim dünyası, erkek yöneticilerin hakim olduğu ve kalıpların onlarca çizildiği bir ortamı yansıtır. Kadınların ise düz bir statüden işe girmesi çok daha kolayken, özellikle yönetim dünyasının orta, üst ve tepe noktalarına gelmeleri başarı grafiğinin en yüksek olduğu ülkelerde bile çok zordur. Bunun nedenleri çok ve çeşitlidir, ancak nedenlerin cinsiyet ayrımı ve buna yönelik organizasyon politikalarından kaynaklanan bir önyargı içerdiği kesindir. Bu önyargının temelinde, liderlik ve otorite mevkilerinin erkeklere uygun olduğu, kadınların evdeki rolünün uzantısı olarak daha çok geri planda başarılı olacağı düşüncesi vardır.¹¹⁸

Günümüzde kadınların, yönetim kademelerinde kendilerine zorlukla da olsa bulabildikleri yerler maalesef genellikle emir verme zincirlerinin sonunda odaklanmıştır. Kadınların erkekleri denetlememesi gerekir, gibi geleneksel düşüncelerle, kendi cinsiyetlerinden olan işçileri denetlemeye mecbur bırakılan kadın işgücü, erkeklere göre karar verme yetkilerini daha az kullanabilmişlerdir ve karar verme kademelerinde yer almaları erkeklerin verdiği kararlara bilgi eklemekle sınırlı kalmaktadır.

Yetkiye ulaşmadaki cinsiyet uçurumu, erkek ve kadın müdürler arasında kazanç uçurumunu da artırmış, karar verme yetkisini kullanmak erkeklerin ücretlerini

¹¹⁶ Ufuk Taneri. “Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadın: Püf Nokta Liderlik Kavramında” **Kadınlar Dünyası**. Sayı:11.Ağustos.2000. s:37-39

¹¹⁷ A.Eren Durmuş. **Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar**. Akdeniz Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. s:70

¹¹⁸ Güneş N. Berberoğlu. “Kadın Yöneticiler: İş Hayatında Yeri ve Sorunları”. **A.Ü.İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Cilt:7.Sayı:1.Haziran 1989. s:287-305

arttırırken, kadınların ücretini, yetkilerini kullandıkları çevrelerin kısıtlı olmasından dolayı azaltmıştır.

İşverenlerin kadınlara yönetim kademesinde iş olanağı sağlamasının temelinde iki unsur vardır. Birincisi karı arttırmaktır. İşgücünün kadınlaşması işverenler açısından, maliyetleri azaltmanın en kolay ve karlı yolu olarak görülmüştür. Bu sebeple, düşük ücretli ve vasıfsız olarak çalışmaya razı olmayan erkeklerin yerine kadın istihdamı artmıştır.¹¹⁹ 1970'lere kadar işverenlerin kadınlara gittikçe artan bağlılıkları, onları, şirketteki kadın çalışanlarının varlığını sürdürmek için yönetici kadrolara daha fazla kadın atamaya teşvik etmiştir.

İkinci teşvik edici unsur ise, kurallara uymama riskinden, cinsiyet ayrımcılığı görüntüsünden kaçınmaktır. Örneğin; 1970'lerin başında Amerika Birleşik Devletlerinde, Fırsat Eşitliği Komisyonu; bankacılığı ve sigortacılığı (on binlerce kadına yönetim işi sunan şirketler) hedeflemişler ve 5 yıl sonra, Federal Antlaşmalarla Uyuşma Bürosu, kadınların geniş mesleki kategorilerde müdür olarak yeterince temsil edilememelerinin, ayrımcılığın ilk kanıtı olarak görüleceğini ilan etmiştir. Ayrıca, 1970'ler boyunca, Fırsat Eşitliği Komisyonu, kadınların müdür olarak işe alınmalarını sağlamak için çalışmalar yapmıştır. Ancak, kadınların yönetim mesleklerindeki payını arttırmak için, ekonomik ve düzenleyici kuruluşların baskıları, iş organizasyonundaki cinsiyet hiyerarşisini değiştirmeye yetmemiştir.

Turizmde çalışmanın karmaşıklığı, genelleşmeyi problemlili hale getirirken turizmle ilgili araştırmalar kadınların iyi ödemeli, yetenek gerektiren ve yönetsel pozisyonlarda daha sınırlı olarak bulduklarını iddia etmektedir.

Kadınlar, turizmin diğer alanlarında olduğu gibi, konaklama işletmelerinde de iş gücünün büyük çoğunluğunu oluşturmasına rağmen, meslekleri genelde cinsiyetleştirilmiştir. Konaklama işletmelerine odaklı olarak yapılan bir araştırmaya göre, orta/yardımcı yöneticilerin sadece %4'ü ve üst düzey yöneticilerin %1'i kadındır.¹²⁰ Sektördeki yüksek ücretli işlerin "erkek işi" olarak görülmesi, kadınların bu tür işlerden uzak tutulması ve düşük gelirli, yarım zamanlı işlerde toplanmaları kadınların ikinci plana itilmesine ve ekonomik bağımlılıklarına neden olmaktadır.

¹¹⁹ Dilek Uğuz Ertuğrul, "Serbest Piyasanın Serbest Kadınları", **Kadınlar Dünyası** (Sayı:13,Ekim,2000), s.9.

¹²⁰ Fiona Jordan, "An Occupational Hazard? Sex Segregation in Tourism Employment", **Tourism Management** (Cilt:18,Sayı:8,1997), s.525-534.

Kadınların tarih boyunca endüstrideki kıdemli yöneticiliğe dahil edilmemesine rağmen ilgili yüksek eğitim kurumlarına yüksek katılımları, mesleklerinde yükselmelerinde az da olsa bir artışa neden olmaktadır. Ancak yapılan bir araştırmaya göre;¹²¹

- Kadınların erkeklere göre endüstrilerde daha fazla eğitilmiş olmalarına rağmen, yönetsel yeteneklerin geliştirilmesi için iş fırsatlarının verilmesi bakımından daha az şansa sahip olması.
- Uygun meslekte çalışma konusunda kadınlar erkeklerden daha fazla zorluk çekerler.
- Kadınlar endüstride kariyer geliştirme bakımından erkeklerden daha az şansa sahiptirler.
- İşlerinde “yüksek otonomiye” sahip olduklarının idrak edilmesi açısından erkeklere göre daha az şansa sahiptirler.
- Ücret artışı konusunda, erkeklere göre geride kalırlar.
- Erkek meslektaşlarına oranla, kariyerleriyle ilgili daha fazla memnuniyetsizlik belirtmektedirler.

Bu bulgulara göre; otel ve hizmet yönetimindeki kalifiye kadınlar erkek meslektaşlarına göre erken kariyer gelişimi konusunda farklı deneyimlere sahiptirler. İş tecrübeleri boyunca negatif deneyime daha fazla maruz kalırlar, istedikleri işi elde etmede daha çok zorlukla karşılaşır, kendilerine duygusal memnuniyet ve iyi bir kariyer sağlayacak işlerde erkeklere göre daha şanssızdırlar ve sonunda daha az iyi çalışma koşuluyla birlikte daha az “profesyonel” maaşlar alırlar.

Türkiye’de ise; konaklama işletmelerinin, insan faktörü ve bire bir ilişkilere, diğer sektörlerle oranla daha fazla bağımlılığı, sektör geliştikçe kadın işgücüne olan talebin artmasını sağlamıştır. Kadınlar, toplum tarafından kabul gören, insan ilişkileri konusundaki yeteneklerine bağlı olarak sektördeki ağırlıklı istihdamı, kadınsı bulunan işler yanında, kadın işi olarak görülmeyen alanlarda da örneğin; idari kademe, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında yeteneklerini göstermelerini sağlamıştır. Konaklama işletmelerinde, kadınların giderek yönetim kademelerinde de yer almaya başladıkları,

¹²¹ Kate Purcell, "Women's Employment in UK Tourism: Gender Roles and Labour Markets, İçinde: **Gender, Work & Tourism** (Editör: M. Thea Sinclair, Routledge, 1997), s.35-53.

yöneticilik görevlerinde çok başarılı oldukları ve İstanbul'daki otellerde yönetici kademesinde eğitilmiş ve yabancı dil bilen yönetimdeki kadın oranının %60 civarında olduğu ifade edilmektedir. Son yıllarda erkeklerin yoğun çalıştığı, mutfak bölümünde çalışan kadın sayısı gece servis olanaklarının artmasıyla eskiye göre yükselmiştir.¹²²

Türkiye'de 1993 yılında yapılan işgücü araştırmalarının sonuçlarına göre konaklama işletmelerinde çalışan kadınların %9'u üst düzey (otel müdürü ve müdür yardımcısı), %24'ü orta düzey (departman müdürü), %16'sı da alt düzey (bölüm şefi veya nezaretçi) yönetici olarak çalışmaktadır. Bu oranlar diğer sektörlerdeki yöneticilerin %1 ve 3'lük oranları ile karşılaştırıldığında önemli bir gelişme olarak değerlendirilebilir.¹²³

Konaklama işletmelerinde yöneticiler, kendi çalıştıkları işletmelerde kadın yönetici sayısının artması için, kadınlarda olması gerektiğini düşündükleri nitelikleri şöyle sıralamışlardır: yabancı dil bilmesi, deneyim ve iyi referans sahibi olması, insan ilişkilerini iyi yürütebilmesi.¹²⁴

4.2.2. Konaklama İşletmelerinde Yönetici Olmayan Pozisyonlardaki Kadın İşgücü

Gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş toplumlara ekonomik olarak daha ucuza sunduğu turizm, 1950'lerden bu yana küresel bir boyuta ulaşmış ve özellikle üçüncü dünya ülkelerinde kadın işgücünün en yoğun çalıştığı alan olmuştur.¹²⁵ Ancak kadınların bu sektördeki çalışma alanlarına bakıldığında, tüm dünya da benzer kısıtlamalara maruz kaldıkları görülmektedir. Yapılan araştırmalar, kadınların, karşılaştıkları engellerin ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermediğini aksine benzer özellikler içerdiğini göstermektedir.¹²⁶ Konaklama işletmelerinde konukların karşılanması ve hizmeti, rahat ettirilmesi, toplumda yaygın olan görüş çerçevesinde, "kadın işi" olarak ele alınır ve kadınların bu konuda daha duyarlı olduklarına inanılır.¹²⁷

¹²²Şenesen G.G.,Pulhan E.,**a.g.e.**, s.94-95.

¹²³Kozak M.A., **a.g.e.**, 1996, s.33.

¹²⁴Şenesen G.G.,Pulhan E.,**a.g.e.**, s.101.

¹²⁵ Nurgün Oktik,**Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Toplumsal Değişime Etkileri** (Muğla Üniversitesi Yayınları, No:29,Muğla 2002), s.29.

¹²⁶Cukier J. ve Diğerleri,**a.g.m.**,1996

¹²⁷Sinclair M.T.,**a.g.e.**,1997, s.41.

Kadınların konaklama işletmelerindeki istihdamı, diğer sektörler nazaran daha iyi durumdadır. Sektör, yönetim kademelerinde, kadınlara daha fazla fırsat vermesine rağmen, kadınların, vasıfsız işçilik gerektiren alanlarda ağırlıklı olarak istihdam edildiği görülmektedir. Sektörde taşeron uygulaması giderek yoğunlaşmaktadır. Bunun yanı sıra düzensiz istihdam biçimlerinden olan mevsimlik işçi, stajyerlik gibi yöntemlere sıkça başvurulmaktadır.¹²⁸

Örneğin İrlanda’da konaklama sektörü, kısmi ya da geçici işlerde çalışma (gündelik ve mevsimlik) özellikleriyle, standart olmayan (atipik) bir sektör olarak görülmektedir. Çoğunlukla kadın işgücü ile karakterize edilmektedir. Kadınların ağırlıklı olarak yarı-zamanlı ve geçici çalışması, ilerlemiş batı ekonomisinin ortak bir özelliği olarak görülmektedir. Konaklama işletmelerindeki bu istihdam kategorilerinin toplam istihdamın büyük oranını oluşturması, sektördeki kadın çalışanların neden belirli çalışma alanlarında yoğunlaştığını açıklamaya yardımcı olmaktadır. Bu durum, kadınların bu sektördeki daimi tam-zamanlı çalışanlar arasında da orantısız olduğunu göstermektedir.

Konaklama işletmelerinde kadın çalışanların ağırlıklı olmasının bir ikinci nedeni ise işletmelerin nitelikli iş gücünü gerektirmemesidir. Büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğu yarı-zamanlı, sezonluk ve günlük işlerde çalışanların eğitim ve beceri düzeyleri düşüktür. Erkekler, kadınlara oranla daha niteliklidir. Yapılan iş, daha çok beceri gerektirdiğinde çalışanlar, tam-zamanlı, sürekli ve erkektir. İdari pozisyonların %90’ı tam-zamanlı, %25’i eğitilidir ve kadınlar bu pozisyonda çalışanların %40’ını oluşturmaktadır. Kıyaslama yapıldığında, ‘konaklama çalışanlarının’ yarısından azı (%44) tam-zamanlı çalışan ve kadındır. Yine garsonların %90’ı kadındır ve bu kategorideki işlerin %30’dan azı tam-zamanlıdır.¹²⁹

Kadınlar özellikle kat hizmetleri ve servis departmanlarında daha fazla istihdam edilmektedir. Kadınların sayısı; idari, bar ve gece kulübü departmanlarında azınlıktadırlar. Geri kalan mutfak ve resepsiyon departmanlarında ortalama düzeyde görev almaktadırlar. Departmanların kendi içinde de yüksek oranda işe göre cinsiyet ayrımı vardır. Mutfakta şef aşçı ve kapıcı erkek iken, mutfaktaki yardımcılarının tümü ve

¹²⁸ Evren Balta.Özlem Koçyiğit ve Diğerleri. **Elli Yıllık Emek Elli Yıllık Mücadele Deneyimi**.Cilt:1 OLEYİS Yayını.Haziran.1997. s:150.

¹²⁹ Proinsias Breathnach, Marion Henry ve Diğerleri,“Gender in Irish Tourism Employment”,İçinde: **Tourism a Gender Analysis** (Editörler:Vivian Kinnaird ve Derek Hall, Wiley,1994), s.52-73.

bulaşıkçılar kadındır. Restoran ve ziyafet personeli ağırlıklı olarak kadın iken, baş garsonlar çoğu zaman erkektir. Resepsiyon ve genel departmanlarda çalışanlar kadın, fakat kapıcı ve teknik servis çalışanlarının hemen hemen hepsi erkektir. Üst düzeyde kadın müdür ve genel müdür bulunmazken, alt düzey yöneticilerin %44'ü kadındır.¹³⁰

İtalya, İngiltere, İspanya ve Fransa'da yürütülen diğer bir araştırmanın sonuçları da bu görüşü desteklemektedir. Araştırma sonuçlarına göre bu ülkelerde de, konaklama işletmelerinde, kadınların en fazla çalıştıkları alan, kat hizmetleri olarak belirlenmiştir. Araştırmaya göre, adı geçen dört ülkede, bu tür işlerin %90'dan fazlasını kadınlar yerine getirmektedir. Erkekler, kat hizmetlerinde istihdam edildiği zaman genellikle çamaşırhane hamallığı yapmakta ve geleneksel olarak kadın işi olarak görülen "roommaid" pozisyonunda işe alınmamaktadırlar.¹³¹

Konaklama işletmelerinde, kadınların uzak tutuldukları diğer bir alan da mutfaktır. Mutfak bölümünde, istihdam edilen kadınların, daha çok bulaşık yıkadıkları görülmektedir. Genelde tüm ülkelerde yaygın bir görüş olan aşçıların erkek olması kadınlar açısından eşitsizlik doğurmaktadır. Mutfak bölümünde, çalışanlar tarafından, kadın şeflere karşı direnç olduğu saptanmıştır. Ayrıca Fransa ve İngiliz mutfaklarındaki atmosferin "erkeksi" olarak tanımlandığı, kaba şakalarla veya "şakalaşma" ile karakterize edilen bu ortamın, kadınlar tarafından "rahatsız edici" olarak nitelendirildiği ve onları bu alanlarda çalışmaktan alıkoyduğu belirlenmiştir. Resepsiyonun İngiltere ve Fransa'da ağırlıklı olarak kadın işi olduğu, İspanya ve İtalya'da ise kadın ve erkek arasında eşit dağıldığı saptanmıştır.¹³²

Türkiye'de ise kadın istihdamı son derece düşük; işsizlik oranı ise yüksektir.¹³³ Yapılan bir araştırmaya göre, kadınlar halen, kırsal alanda yaygın olarak tarım işçisi olarak çalışmaktadırlar. Sanayi işletmelerinde kadınların istihdamı artmasına rağmen, kadınlar daha çok düşük ücretli işlerde ve imalat sanayi ağırlıklı çalışmaya devam etmektedirler. Gelişmiş ülkelerde hizmet işletmelerinde kadın istihdamı artış gösterirken, Türkiye'de hizmet işletmeleri, kadınlara henüz sınırlı ölçüde iş olanağı yaratmaktadır. Kadınlar genel olarak her sektörde, kadın işi olarak nitelenen, düşük

¹³⁰ Aynı., s.61-64.

¹³¹ Jean Burrell, Simonetta Manfredi ve Diğerleri,"Equal Opportunities for Women Employees in the Hospitality Industry: A Comparison between France, Spain, Italy and The UK",**Int.J.Hospitality Management**,(Cilt:16,Sayı:2,1997), s.161-179.

¹³² Aynı.

¹³³ İşveren Dergisi,TİSK Yayını,Eylül, 2004, www.tisk.org.tr. Erişim:15/06/2005

ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Kadın işsizliği, erkek işsizliğine göre daha yüksektir ve ekonomik bunalım veya kriz anında kadınlar işten çıkarılanlar arasında ilk sıraları almaktadır.¹³⁴

Kadınların, eğitim seviyelerinin düşük olması, çalışma ve ev yaşamında desteklenmemesi, kadınların erken yaşlarda çalışma yaşamından ayrılmalarına neden olmaktadır. Düşük eğitim yanında, geleneksel rolleri destekleyen eğitim sistemi de kadınların çalışma alanlarını kısıtlamaktadır.

Sektörde enformel çalışmanın yaygın olması nedeniyle, yapılan istatistiklere, çalışan kadın sayısı düşük yansımaktadır. 2004 yılı verilerine göre Türkiye’de; konaklama işletmelerinde kayıtlı olarak çalışan kadın sayısı 294.113 olarak belirlenmiştir. Sektörde, kamuya ait işletmelerde, 680, özel sektöre ait işletmelerde 48.528 kayıtlı, toplamda 49.208 kadın çalışmaktadır. Bu veriler, sektörde, enformel çalışma düzenin boyutlarını göstermektedir.¹³⁵

¹³⁴ Bedriye Tunçsiper, Dilek Sürekçi, “Çalışma Hayatında Kadın İşgücünün Ekonomik Bir Analizi” İçinde: **Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma**, Sempozyum Bildirileri (Yeditepe Üniversitesi G.S.F Yayını, Cilt: 1.2004), s.95-103.

¹³⁵ **Çalışma Hayatı İstatistikleri** (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No:30, Temmuz, 2005, Ankara), s.119-131.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK CİNSİYET AYRIMCILIĞI VE YASAL DÜZENLEMELER

1. CİNSİYET AYRIMCILIĞININ TANIMI VE TÜRLERİ

1.1. Cinsiyet Ayrımcılığının Tanımı

Kadınlar, iş dünyasına girmeden önce ve girdikten sonra pek çok konuda ayrımcılık yaşamaktadır. İş dünyasına girmeden önce toplumsal, cinsiyete bağlı rol dağılımları, eğitim düzeyindeki eşitsizlik, kadınlara yönelik önyargı ve tutumların varlığı, ayrımcı uygulamalara yol açmaktadır. İş dünyasına girdikten sonra ise işverenleri ve çalışma arkadaşlarının ayrımcı tutumları ile birlikte, maruz kaldıkları, baskı ve engeller artmaktadır.¹³⁶

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımının en önemli göstergesi, işlerin kadın-işi ve erkek-işi olarak ayrılmasıdır. Bu olguya; yönlendirici uygulamaların, geleneksel değer yargılarının ve kadınların tercihlerinin sebep olduğu görülmektedir.¹³⁷ Toplumsal yargılar sebebiyle kadınlar, daha çok büro, ev hizmetleri, tarım gibi alanlarda, vasıfsız ve düşük ücretli işlerde yoğun olarak çalışmaktadırlar.¹³⁸ Birleşmiş Milletlerin tanımına göre, “kadınlara karşı ayrımcılık” terimi,¹³⁹

- Siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını,

ve

¹³⁶ A.Eren Durmuş, **Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklar** (Akdeniz Üniversitesi SBE.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,2001), s.82.

¹³⁷ Figen Opak Çiçek, “Kadınlardan Yönetici Olmaz”, **Kadınlar Dünyası Dergisi** (Sayı:8, Mayıs, 2000), s.14-15.

¹³⁸ Osman Bahadır, “Küreselleşme Cinsiyet Ayrımcılığını Körüklüyor” (**DİSK-AR**, Temmuz-Ağustos, 1997), s.29.

¹³⁹ <http://www.un.org/issues/m-women.asp> Erişim:26/06/2005.

- Kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı nitelemektedir.

Yasalardaki düzenlemelere rağmen ayrımcılık uygulamalarının sürmesi, çalışma yaşamında kadınlara yönelik ayrımcılık sorununun, yasalarla ilgili olmaktan çok uygulama sorunu olduğunu göstermektedir. İşverenler, yeni çalışanları işe alırken ayrımcılık uygulayabilirler. Bu, kadınların bazı işler için “uygun olmadığı” ve erkeklerin ise bazı işler için “uygun olmadığı” hakkındaki önyargılara dayanır ve doğrudan cinsiyet ayrımcılığıdır. Benzer biçimde, ücretsiz iş yükünün çoğunu taşıdıkları için, kadınlar ayrımcılıkla karşılaşabilir. İşverenler, bakacak çocukları olduğu için, kadınların kendilerini ücretli işe veremeyeceklerine inanabilirler. Araştırmalar, kadınların yaşlarına ya da görünümlerine bakarak da (yaşlı ya da yeterince çekici olmamak gibi) ayrımcılığa uğrayabildiklerini tespit etmiştir.¹⁴⁰

Çalışma yaşamında ayrımcılık uygulamalarına maruz kalan kadınlar, genellikle, işyerlerinde hiyerarşinin alt sıralarında yoğunlaşmakta, az beceri ve sorumluluk isteyen işlere tayin edilmekte, yükselmekte zorluk çekmekte ve düşük ücret almaktadırlar.¹⁴¹

1.2. Cinsiyet Ayrımcılığının Türleri

Çalışma yaşamında ayrımcılık uygulamaları, açık ve örtülü ayrımcılık olarak ikiye ayrılmaktadır. Buna ek olarak, kadınlar bu iki ayrımcılık türünde de, evli ya da anne olmaları açısından, bekar kadınlara oranla daha az tercih edilebilmektedirler.

1.2.1 Açık Ayrımcılık

Çalışma yaşamında, açık cinsiyet ayrımcılığı, kadın ya da erkek çalışanların benzer özelliklere sahip olmasına rağmen, iki taraftan birine, ayrıcalıklı davranılması

¹⁴⁰Astrida Neimanis, **Kadın İçin Eşitlik Bakış Açısının Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Eğitim El Kitabı** (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Avrupa ve BDT Bölgesi Direktörlüğü, 2000-2001).

¹⁴¹Yıldız Ecevit, "Kadın ve Ekonomik Yaşam", **Türkiye'de Kadın Sempozyumu**(Ankara, 1995), s.62-69.

anlamına gelmektedir.¹⁴² Bu türde; cinsiyetler arasında, doğrudan ayrımcılık uygulandığı somut biçimde algılanabilir. Örneğin;

- Personel gereksinimini karşılamak için verilen bir ilanda, yalnız erkek adayların başvurmasının istenilmesi,
- Ücretlerde erkekler lehine bir fark olması,
- Kadınların, hamilelikleri gerekçe gösterilerek işten çıkarılmaları,
- Kadınların, çocuk izni almak istemeleri nedeniyle işten çıkarılmaları,
- Kadınların, işyerinde cinsel tacize uğramaları.¹⁴³

Bu tip uygulamalar, doğrudan ayrımcılık olarak algılanmaktadır.

1.2.2.Örtülü Ayrımcılık

Çalışma yaşamının kadınlar açısından, özel olarak düzenlenmesi ve cinsiyetler arasındaki hukuki eşitliğin sağlanması, kadınlara yönelik açık ayrımcılık uygulamalarını önlemede önemli adımların atılmasını sağlasa da, cinsel kökenli ayrımcılık uygulamalarının büyük bölümünü oluşturan örtülü ayrımcılık uygulamalarının yasal önlemlerle azaltılamadığı açıktır.¹⁴⁴ Buna ek olarak, örtülü ayrımcılık iddialarında çalışanların, ayrımcılığa maruz kaldıklarını ispatlamak için, açık ayrımcılık uygulamalarında olduğundan daha fazla kanıtı ihtiyaç duydukları görülmektedir. Örtülü ayrımcılık uygulamalarına örnek vermek gerekirse;¹⁴⁵

- Yeni işçi alımlarında küçük çocuğu olan annelerin tercih edilmemesi,
- İşletmenin işten çıkarılacaklar listesinde, daha çok yarı-zamanlı işçi olarak çalışan kadınların ilk sırada olması,

¹⁴²http://www.adviceguide.org.uk/index/your_rights/civil_rights/taking_action_about_sex_discrimination.htm. Erişim:30/06/2005.

¹⁴³ What is Sex Discrimination, <http://www.uknetguide.co.uk> Erişim:30/06/2005.

¹⁴⁴ Altan Ö.Z., **a.g.e.**, 2003, s.216.

¹⁴⁵ <http://www.eoc.org.uk/Default.aspx?page=14945&lang=en> Erişim:30/06/2005.

- Çalışanlara verilen teşvik primlerinde tam-zamanlı çalışanların tercih edilmesi ve daha çok yarı-zamanlı işçi olarak çalışan kadınların bundan yararlanamaması,¹⁴⁶
- İşyerlerinde uygulanan, belirli kuralların, kadınlar aleyhinde yeniden düzenlenerek kullanılması, (örneğin; şirket politikası olarak kadınların, bakmakla yükümlü buldukları çocukları gerekçe gösterilerek gece vardiyasında çalışmasının yasaklanması).
- Çok fazla seyahat gerektiren işlerde, bekar kadınların tercih edilmesi.¹⁴⁷

gibi konular, örtülü ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir.

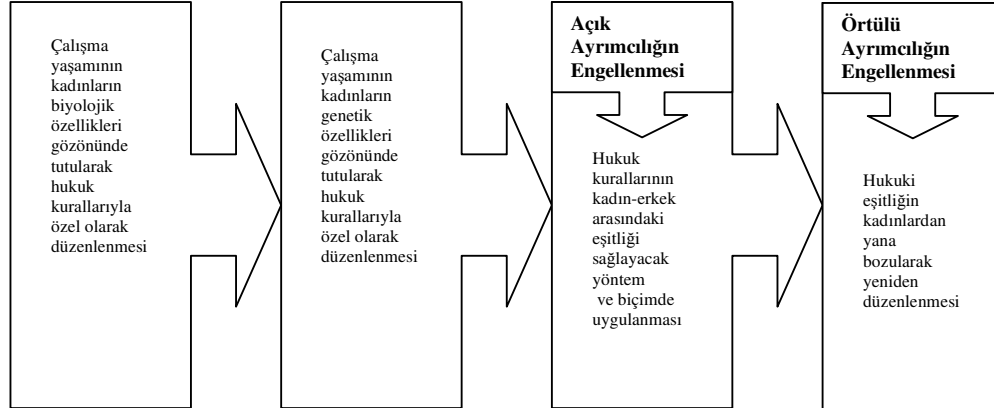
Bu tür ayrımcılık uygulanmalarında, ayrımcılık yapan kişilerin, sosyal ve kültürel altyapısının doğrudan etkili olması hukuki düzenlemeleri yetersiz kılmaktadır. Günümüzde örtülü ayrımcılık uygulamalarını engellemek için, “olumlu ayrımcılık” olarak adlandırılan, yeni ve önceki aşamalara göre daha radikal araçları içeren sosyal politikalara yönelinmiştir.

Olumlu ayrımcılık, kadın ve erkek arasında varolan hukuki eşitliğin, kadınlar lehine bozularak uygulanmasını ifade eder. Bu sosyal bakış açısının temelinde, kadınlara yönelik ayrımcılık uygulamalarının tersine çevrilerek engellenebileceği düşüncesi bulunur. Böylece kadınlar aleyhine bozulmuş olan dengenin, kadınlara tanınan bazı hukuki ayrıcalıklarla düzeltilerek yeniden kurulması hedeflenir.¹⁴⁸

¹⁴⁶ Aynı.

¹⁴⁷ Sara Leslie, **Equal Opportunities: Dealing with Discrimination** (Published by: Legal Services Commission, U.K. February, 2005), s.4.

¹⁴⁸ Altan Ö.Z., **a.g.e.**, 2004. s.239.



Şekil.2: Kadınların Korunmasına Yönelik Sosyal Yardım Süreci

Kaynak: Ömer Zühtü Altan, **Sosyal Politika** (Eskişehir: A.Ü Yayın No: 1477, 2003), s.217.

2. KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK CİNSİYET AYRIMCILIĞI UYGULAMALARI

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının en önemli nedenlerinden biri, kadının biyolojik farklılığı nedeniyle ona toplumsal olarak biçilen roldür. Çalışma yaşamına giren kadınlar, kendilerini rekabet ortamında bulmakta ve becerileri konusunda özgüven eksikliği hissetmektedirler. Aile yaşamında, ev ve çocuk sorumluluğunun kadına yüklenmiş olması, kadının iş yaşamında kariyer yapmasına engel olmaktadır. Kariyer yapan kadınların çoğunluğu, evlenmemiş, evli çocuksuz ya da evlenip boşanmış, ekonomik gereksinimleri ile başarıyı hedeflemiş kişilerdir.

Ataerkil yöntemlerle çalışan organizasyonlarda, kadınlar daha az kariyer fırsatı tanınırken, genç kuruluşlarda orta ve üst düzey kadın yönetici sayısı daha fazla olmaktadır.¹⁴⁹ Çalışma yaşamında kadına yönelik görünen ve görünmeyen engeller; biçimsel ortamlardan dışlanma, kişilik özelliklerine bağlı farklı davranışlar gösterme, işe yönelik bir takım koruyucu uygulamaların (doğum izni gibi) sadece kadınlara özgü olması gibi nedenler ayrımcılığa yol açmaktadır.¹⁵⁰

¹⁴⁹ Hayat Kabasakal ve Diğerleri, "Organizational Characteristics as Correlates of Women in Middle and Top Management" (**Boğaziçi Journal**, Sayı:8,2000), s.45-62.

¹⁵⁰ Durmus A.E., a.g.e., s.82.

2.1. Mesleklere Yönlendirme ve İşe Almada Ayrımcılık Uygulamaları

Geleneksel tavır ve davranışlarda kadının birincil etkinlik alanı "ev" olarak benimsenmiştir. Erkek ve kadın cinslerine ait alan belirleme sürecinde, tarihsel ve toplumsal tanımlamalar ve açıklamalar ile kadına çalışma faaliyeti pek de yakıştırılamamıştır. Ancak günümüzün farklılaşan toplum biçimi kadının çalışma hayatına katılmasını zorunlu kılmıştır.¹⁵¹ Meslek seçiminde, kız ve erkek çocukların toplumsal yönlendirmeleri farklılaşmaktadır.

Farklı gelişmişlik düzeylerinde olsalar da, her ülkenin emek piyasasında cinsiyet ayrımcılığı devam etmektedir. Ülkeden ülkeye "kadın işi" "erkek işi" ayrışmaları değişik kalıplar sergileyebilmektedirler. Örneğin, araba tamirciliği, genel müdürlük ve müfettişlik erkek mesleği olarak sınıflandırılırken; hemşirelik, kütüphanecilik ve sekreterlik kadınlar için uygun meslekler olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla, yöneticilik, mühendislik gibi geleneksel erkek mesleklerinin icra edileceği pozisyonlarda, işe alımda kadınlar yerine erkeklerin tercih edildiği görülmektedir. Ayrımcılığın kişiler tarafından algılanmasında ortak olan tek nokta, kadınların emek piyasasındaki konumlarının erkeklerden farklı olmasıdır.¹⁵²

Konaklama işletmeleri, yönetim, üretim, pazarlama, mali yapı ve sunulan hizmetlerin niteliği açısından, diğer işletmelere nazaran farklı özellikler göstermektedir. Sektörün sunduğu hizmetler daha çok konukların psikolojik tatminlerine yöneliktir ve bu hizmetlerin üretiminde en çok kullanılan kaynak, insan emeğidir.¹⁵³

Bu açıdan, konaklama işletmeleri, kadınları kazanılmış yetenekleri ve kadınsal özelliklerine göre de ayrı tutmaktadır. Ayrımın en üst derecesi yarı yetenek gerektiren, evcil ve hizmete dayalı olan mesleklerde yoğunlaşmıştır. Böylece kadınlar, toplum tarafından kadınlara uygun olduğu düşünülen mesleklere yönlendirilmiştir.

Kadınlara yönelik ayrımcılık uygulamaları incelendiğinde; uygulamalarda öne çıkan ilk unsur, kadınların, kısıtlanmış alanlarda istihdam edilmesi ve sınırlı alanlarda yükselebilmeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların, kat ve ön-büro gibi alanlarda

¹⁵¹ Fatma Fidan, Öznur İşçi, "Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor mu? Zorunluluk mu? Gereklilik mi?" **Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma** (Yeditepe Üniversitesi, G.S.F. Yayını, 1-4 Mart 2004, Sempozyum Bildirileri, 2004), s. 23-41.

¹⁵² Şenesen G.G., Pulhan E., **a.g.e.**, s.7.

¹⁵³ Haluk Tanrıverdi, Kutay Oktay, "Otel İşletmelerinde İşgören Motivasyonuna Yönelik Bir Araştırma", **Turizm Akademik** (Gazi Üniversitesi Vakfı, Sayı:2, 2001), s.33-41.

ağırlıklı istihdamı, diğer alanlarda deneyim kazanmalarını engellemekte bunun sonucunda, üst yönetim kademelerine terfilerini zorlaştırmaktadır. Kadınların işe girişte karşılaştıkları diğer bir ayrımcı tutum da, özel hayatlarına ilişkin ileriye dönük kararlarının erkeklere nazaran daha yakından incelenmesidir.

Kadınların kariyer gelişimini etkileyen en önemli unsur, kültürel ve ekonomik koşulların şekillendirdiği, sosyalleşmeye bağlı bireysel ve kurumsal tutumlardır. Ekonomik gereklilikler ile kültürel norm ve değerler, kadınların ve erkeklerin sosyalleşme sürecini etkilemektedir. Sosyalleşme sürecinde kadının çalışmasına ve cinsiyet rollerine ilişkin geliştirilen tutumlar, ileriki yıllarda ailelere ve kurumlara taşınacaktır. Bu tutumların olumsuz olması, kadının eşinden, ailesinden ve iş yerinden daha az destek alması ve daha çok engelle karşılaşması anlamına gelmektedir. Bu da ev ve aile sorumluluklarını dengelemede güçlük çekmesine neden olacaktır ki, bunun hem kariyerine, hem de aile yaşantısına etkileri son derece olumsuzdur. Bu olumsuzluk yaşandığında, kadının çalışmasının bireye ve aileye olan zararına ilişkin inanç kuvvetlenecek ve tutumlar daha da olumsuz yönde gelişmeye devam edecektir.¹⁵⁴

Kadınların toplumsal rollerini değiştirme çabaları iki güçlü kuvvet tarafından desteklenmektedir. Bu iki güç (1) doğum oranlarını azaltma konusunda baskı ve (2) mal ve hizmet üretiminde artış sağlamak için kadınların istihdamlarını genişletme yönünde devlet çabalarıdır. Eğitim olanakları ve eğitim seviyesindeki gelişmelere de paralel olarak çalışma yaşamında kadının rolü giderek artmaktadır. Ancak kadınların kariyer merdivenlerini tırmanmasının erkeklere nazaran daha önemli zorlukları vardır. Öncelikle birçok firma kadınların tepe noktalarına gelmesini uygun görmemektedir. Bu yaklaşımın firma kültürü ile ilişkisi açıktır.

Kadınların ailevi sorumlulukları, özellikle çocuklar ile ilgili toplumsal beklentiler, kadınların enerjilerinin bir kısmını bu alanlara kaydırmalarını gerektirmektedir. Kadınların bu sorumluluklarını yerine getirerek de kariyer olanaklarından yararlanması, yine firma kültürünün olumlu yansıması ile mümkündür. Toplumsallaşma süreci, kadınların erkeklerle eşit koşullarla yetişmesini teşvik eder durumda değildir.

¹⁵⁴ Z. Aycan, **9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri** (24-26 Mayıs 2001, İstanbul), s.179.

2.2. Ücret İle İlgili Ayrımcılık Uygulamaları

Kadın ve erkeklerin belirli işkollarında yoğunlaşması, eğitimde ve iş tecrübesinde erkeklerin avantajlı konumu, onlara ödenen ücretin düşük olması sonucunu doğurmaktadır.¹⁵⁵ Kadınların çalıştıkları iş kollarının bu özelliği, dünya ile rekabet gereksinimi ve esnek çalışma koşulları ile daha da artmıştır. Çünkü esneklik yasal düzenlemelerin ve koruyucu mevzuatın olmaması anlamına gelmektedir.¹⁵⁶ Kadın çalışanlar kariyerlerinde erkeklerle eşit ilerleseler bile, ücret konusunda ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar.¹⁵⁷ Araştırmalar, konaklama işletmelerinde de kadınların erkeklere oranla daha az ücret aldığını desteklemektedir.¹⁵⁸ Yönetim seviyesinde, erkek ve kadınların kazançları arasındaki farklılığa neden olan faktörler şöyle sıralanabilir;¹⁵⁹

- Bilgideki cinsiyet farklılıkları.
- Kadın yöneticilerin erkek çalışanlara oranla eğitim seviyelerinin düşüklüğü.
- Şirket içinde daha az tecrübeye sahip olmaları ve çalışma saatlerinin daha az olması.
- Kadınların baskın oldukları ve daha az kazanç getiren mesleklere odaklanmaları.
- Kadınların yönetsel hiyerarşilerde daha düşük sayıda temsil edilmesi.
- Sınırlı otoriteye sahip olmaları.

Eğitim, şirket deneyimi, çalışılan saatler ve cinsiyet yöneticilerin kazançlarını etkilemektedir. Araştırmalar, erkeklerin kadınlara göre şirket pozisyonu yetkilerini ücret artışına dönüştürmede daha etkili olduklarını göstermektedir. Bunun sebebi erkeklerin, kadınlardan yüksek hiyerarşilerde yer almalarıdır.¹⁶⁰

¹⁵⁵ Soul, Hoffman, Susan L. Everett, **Women and The Economy: Family, Work and Pay** (Pearson Addison Wesley, 2005), s.275-276.

¹⁵⁶ E.Mine Tan ve Diğerleri, **a.g.e.**, s.170-171.

¹⁵⁷ Marjorie A. Stockford, **The Bellwomen: The Story of The Landmark AT&T Sex Discrimination Case** (Rutgers University Pres, 2004), s.2.

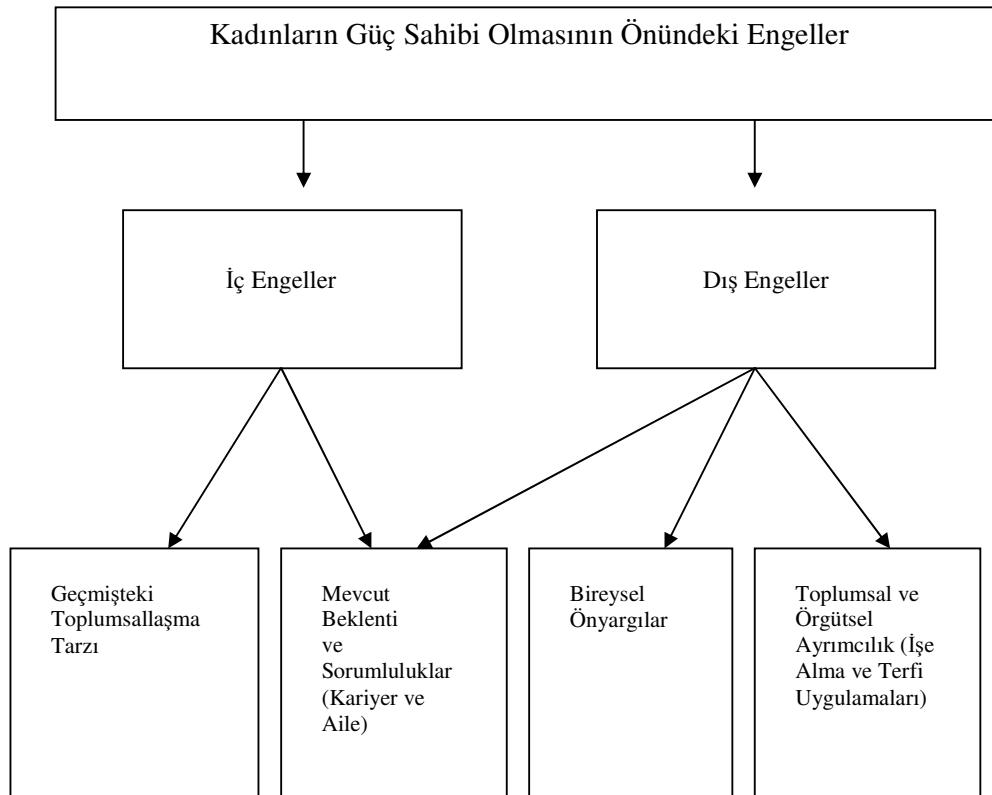
¹⁵⁸ Liz Doherty, Lindsay Stead, "The Gap Between Male and Female Pay: What Does the Case of Hotel and Catering Tell Us?", **Service Industries Journal** (Cilt:18, Sayı:4, 1998), s.126-44.

¹⁵⁹ Cathy Burges, "Gender and Salaries in Hotel Financial Management: It's Still a Man's World", **Women in Management Review** (Cilt:18, Sayı:1/2, 2003), s.50-59.

¹⁶⁰ Jerry A. Jacobs, **a.g.e.**, s.142-147.

2.3. Terfi İle İlgili Ayrımcılık Uygulamaları

Yıllardır cinsiyete dayalı ayrımcılığın belki de en fazla vurgulandığı alan terfilerdir. Kadın çalışanların nitelik gerektirmeyen işlerdeki ağırlıklı istihdamı, eğitim düzeylerinin yeterli olmaması gibi sebepler terfilerini zorlaştırmaktadır.¹⁶¹ Yönetim vasfını kazanmak yolunda kadınlar bazı kazançlar elde etmiş olsalar da, üst yönetim seviyesinde karşılaşılan ayrımcılık uygulamaları, iş yerindeki otoritede cinsiyet ayrımcılığının ortadan kalkmasını engellemiş ve bu yüzden kadınların, kariyerlerinde yükselmelerini zorlaştırmıştır. Kadınların, işyerlerinde yükselmesini destekleyen somut desteğin olmaması, kadınların yetkiye ulaşma sürecini zorlaştırmaktadır.¹⁶²



Şekil 3: Kadınların Güç Sahibi Olmasının Önündeki Engeller

Kaynak: Margaret Palmer, Beverly Hyman, a.g.e., s.41.

¹⁶¹G. Barry O'Mahony, James F. Sillitoe, "Identifying the Perceived Barriers to Participation in Tertiary Education among Hospitality Employees", **International Journal of Contemporary Hospitality Management** (Cilt: 13, Sayı: 1, 2001), s.21-29.

¹⁶² Margaret Palmer, Beverly Hyman, **Yönetimde Kadınlar** (Çeviren: Vedat Üner, Rota Yayınları, 1993), s.40.

Kadın yöneticilerin hizmet sektöründeki sayısal artışlarına rağmen, yükselmelerinde, bazı engellerle karşılaştıkları bilinmektedir.¹⁶³ Bu durum literatürde “kariyer engeli” olarak tanımlanmaktadır. Kariyer engeli, kişinin iş yaşamında belli bir hedefe ulaşmak, kariyer basamaklarında yükselerek bunun karşılığında daha fazla güç, saygınlık ve para elde etmek, kariyer gelişimini sağlamak yönündeki istek ve ihtiyacının örgüt tarafından karşılanamaması ve çeşitli şekillerde engellenmesidir.¹⁶⁴

Kariyer yönetimi uygulamalarında, işletme kültürü son derece etkilidir. Kadınların kariyer gelişiminde karşılaştığı birçok sorun vardır. Bu sorunlardan bir kısmı çalışanın kendi durumundan kaynaklanan “iç engeller” olmakla birlikte çoğu örgüt kültürü ve çevre ile bağlantılı “dış engellerdir”. Aşağıda konaklama işletmelerinde yönetici konumunda çalışan kadınlar cinsiyet temelli kariyer engelleri kısaca tanımlanmıştır.

► Cam Tavan

Kadınların aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları, mesleklerinde terfi olanaklarını kısıtlamaktadır. Bu ise günümüzde birçok örgütte cinsiyet ayrımcılığını ifade eden “cam tavan” kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu kısıtlayıcı uygulamalar ve politikalar diğer ayrımcılık çeşitleri kadar açık olmasalar da, fırsatları sınırlamada ve reddetmede onlar kadar etkilidir.¹⁶⁵ Örneğin, konaklama işletmelerinde, yönetsel seviyelere gelemedikleri veya geldikleri halde haksız rekabet nedeniyle çalışmadıkları için işten ayrılan kadınların sayısı erkeklere göre % 11.6 daha fazladır. Kadınların yoğun olarak çalıştığı bir sektör olmasına karşın, üst düzeylerde kadınların çok az temsil edilmeleri, çarpıcı bir sonuçtur. A.B.D.’de, 389 işletmede yapılan bir araştırmanın sonuçları, üst düzeyde çalışan kadın yöneticilerin %3-8 arasında olduğunu ortaya çıkarmıştır.¹⁶⁶

¹⁶³ Lan Li,Roberta Wang Leving,” Femele Managers in Asian Hotels: Profile and Career Challenges”,**Int.J.Hospitality Management** (Cilt:13,Sayı:4/5,2001), s.189-196.

¹⁶⁴ Serpil Aytac,”İş Yerindeki Kronik Stres Kaynakları”,www.isguc.org. Erişim: 05.05.2005.

¹⁶⁵ Linda A. Jerris, **Human Resources Management for Hospitality** (Prentice Hall,1999), s.47-67.

¹⁶⁶ Meryem Akoğlan Kozak,” Konaklama Endüstrisinde Kadının Konumu”,**Anatolia** (Eylül-Aralık,1996), s.16-23.

Günümüz iş dünyasında, cam tavan etkisi en baskın problemlerden biridir ve çalışma yaşamında kadınların yükselmesini engellemektedir. Bu engeller, kadınların, kadın ya da erkek yöneticileri ya da erkek iş arkadaşları tarafından yaratılmaktadır.¹⁶⁷ Cam tavan tanımıyla kastedilen, karşılaşılan sorunların belirsizliğidir. Yetenekli kadınların gerçek potansiyellerine ulaşmalarını ve yüksek ücretli üst kademelere geçişlerini engellemektedir. Ayrıca, işletmeleri, başarısı ve üretkenliğini attırabilecek, yetenekli ve eğitimli kadınların yeteneklerinden yararlanmaktan mahrum bırakmaktadır.

Kadınlar için, çalışma hayatındaki en büyük engeli oluşturan cam tavanın üç boyutu bulunmaktadır. Cam tavanın boyutlarının ortaya çıkmasındaki belirgin faktörler çoğunlukla sosyo-kültürel nitelikte olup; sosyalleşme süreci, normlar, kanunlar ve kurumsal düzenlemeler, eğitim düzeyi ve endüstriyel gelişim seviyesi ile birebir ilişkilidir. Cam tavanın 3 boyutunu oluşturan 3 ana engel vardır. Kadınlar, bu engeller doğrultusunda kariyer gelişimlerini belirlemektedirler. Bu engeller şöyle sıralanabilir:¹⁶⁸

- Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller.
- Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller.
- Kişinin kendi kendine koyduğu engeller.

Kadınların, geleneksel olarak organizasyon içinde gücü büyük oranda ellerinde tutan, eski erkek patron kuşağı tarafından üst yönetim seviyelerine geçişleri engellenmektedir. Erkek yöneticiler tarafından konulan engellere örnek olarak bazı önyargılı görüşler sayılabilir; kadınların verilen üst düzey işleri yapamayacağı, kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz oldukları ve erkeklerin kadınlarla çalışırken iletişim kurmakta zorlanması gibi.¹⁶⁹

Bazı kadın yöneticilerde; o noktada tek olmak, tek kalmak, dolayısıyla hiyerarşide alt kademede çalışan kadınların yükselmesini çok da desteklememek gibi bir durum gözlenmektedir. Böyle bir davranışı sergileyen kadın yöneticiler, kendileri kadar çaba göstermediğini düşündüğü diğer kadın çalışanların yükselmesini engellemekte, hatta

¹⁶⁷ Catherine W NgWarren CK Chiu”Managing Equal Opportunities for Women: Shorting the Friends from the Foes” **Human Resources Management Journal** (Cilt:11,Sayı:1,2001), s.75-88.

¹⁶⁸ Zeynep Aycan,“Kadın Kariyer Gelişiminin Önündeki Engeller”,www.insankaynaklari.com Erişim: 16.02.2005.

¹⁶⁹ Gaye Özdemir Yaylacı,Kadın Yöneticiler için Kariyer Gelişmelerinde Örgüt İçi ‘Kişilerarası İlişki Ağları’ nı Yönetmek”,İçinde:**Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma**(Sempozyum Bildirileri,Yeditepe Üniversitesi G.S.F Yayını. Cilt 1. 2004), s.75-82.

erkek çalışanları desteklemektedirler. Bu durum literatürde “kraliçe arı sendromu” olarak adlandırılmaktadır. Araştırmalar; kadın yöneticilerin bu tutumu nedeniyle, hiyerarşik düzende alt kademelerde çalışan kadınlar, yöneticinin erkek olması durumunda daha hızlı yükselebilecekleri ve engellenmeyecekleri fikrinin yaygın olduğunu göstermektedir.¹⁷⁰ Kraliçe arı sendromu olarak tanımlanan niteliklere uyan kadınlara göre, ‘oyunun bazı kuralları’ değişmeli ve kadınlar bugün geldikleri pozisyondan geri adım atmamalıdır. Onlara göre, başarısız kadınlar, suçu kendilerinde aramalı, ayrıcalıklı muameleye karşı çıkmalı, ayrımcılığı ortadan kaldırmak için bireysel gayret göstermelidirler.¹⁷¹

Kadınların kendine koyduğu engeller; toplumsal değerleri sorgulamadan kabul etmek, iş-aile çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamak, kendini geliştirme, koşullarını değiştirme isteği, inancı, veya imkanı olmaması, sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç nedeniyle sistemi destekleme zorunluluğu hissetmek, kariyerde yükselmeyi tercih etmemek, kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamamak, özgüven eksikliği, kararsızlık, ne istediğini bilememek olarak sıralanabilir.¹⁷²

► Çift Kariyerli Eşler

Çift kariyerli eşler; aynı kariyer çizgisinde ve aynı işletmede, aynı işletmede ayrı kariyer yolunda, ayrı işletmelerde fakat birbirine benzer kariyer seçiminde ya da ayrı işletmede ayrı kariyer gelişimindeki çiftler olarak ortaya çıkabilir. Bu tiplerin her biri, kariyer ilerlemesi bakımından işletme için ve eşler için bazı sorunlar doğurmaktadır.¹⁷³

Bazı araştırmalarda, çift kariyer ilişkilerinde, kadın müdürlerin, mesleki kariyeri olan eşlere sahip olma olasılığının, erkeklere göre daha fazla olduğu vurgulanmaktadır. İstihdam yapısında büyük değişiklikler olmasına rağmen, organizasyon politikaları ve uygulamaları, eskimiş bir düşünce olan, “işçiler çoğunlukla geleneksel ailelerin erkekleridir” fikrine dayanmaktadır. Buna göre; geleneksel aile, erkeğin eklemek

¹⁷⁰ Sharon.L. Oswald, Joseph.G.VanMatre, "Arbitration and the Queen Bee Syndrome", **Review of Business and Economic Research** (Cilt:26,1990), s.38-45.

¹⁷¹ Uğur Zel, "İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu", **Amme İdaresi Dergisi** (Cilt:35,Sayı:2,Haziran,2002), s.39-48.

¹⁷² Zeynep Aycan, **a.g.m.**

¹⁷³ Meryem Akoğlan Kozak, **Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması** (Eskişehir: A.Ü. Yayını,No:1326.2001), s.138-139.

kazandığı, kadının ev kadını olduğu ve çocuklara baktığı ailedir. Kadınlar, uluslararası alanda da, üst düzey yönetim kademelerine yükselmede erkeklere oranla daha az olanağa sahiptirler.¹⁷⁴

► Takipçi Eş

Kadınlar açısından, diğer önemli bir kariyer engeli, takipçi eş olarak adlandırılmaktadır. Takipçi eş, mesleki açıdan ikinci rolde olan eş olarak tanımlanmaktadır.¹⁷⁵

Çift-kariyerli eşler, evlilik durumu, gidilen ülkedeki iş ya da vize kuralları ve takipçi eşin mesleği gibi zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Kadınlar genellikle, takipçi eş yüzünden, uluslararası kariyeri reddetmektedirler. Alışılmış düzenini bırakıp, birlikte gelecek bir eş gerektirdiği için, yabancı ülkeye yerleşmek çiftler için büyük bir sorundur. Bu nedenle, uluslararası bir iş, kadınlar için daha zordur. Çiftler arasında, erkeğin halihazırdaki işini bırakması ya da eşinin yabancı bir ülkeye yalnız gitmesi gibi konularda zorluklar çıkmakta, bu ise kadınların uluslararası iş edinmelerini önlemektedir. Şirketlerin, iki eşin birden kariyerlerini sürdürmeleri yardımcı olamamaları, kariyer sahibi diğer eşin, yabancı bir ülkede iş bulmasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca ikinci kişi için, çalışma izni sorunu da olabilmektedir.¹⁷⁶

2.4. Hamilelik Durumundaki Ayrımcılık Uygulamaları

Çalışma yaşamını düzenleyen kural ve uygulamalar, erkekler gözönünde bulundurularak yapılandırıldığı için, kadınların hamilelik durumlarında çalışma koşulları daha da zorlaşmaktadır. Günümüzde birçok büyük işletme, belirli sorumluluk isteyen mevkilere kadın istihdam etme konusunda, kadınların hamilelik ve annelikle ilgili psikolojik durumlarını gerekçe göstererek, kadın ayrımcılık uygulamaktadır.¹⁷⁷

¹⁷⁴ Margaret Linehan, Hugh Scullion, James S. Walsh, "Barriers to Women's Participation in International Management", *European Business Review* (Cilt:13, Sayı:1, 2001), s.10-19.

¹⁷⁵ Margaret Linehan, *Senior Female International Managers* (Ashgate Publishing Company, 2001), s.105-114.

¹⁷⁶ Aynı.

¹⁷⁷ Coriaan de Villiers, *Addressing Systemic Sex Discrimination: Employer Defences to Discrimination in Canada and South Africa* (Yüksek Lisans Tezi, Toronto Üniversitesi, Kanada, 2000), s.55.

Hamile çalışanların ihtiyaçları, hamileliğin durumuna ve yapılan işin niteliğine göre farklılıklar gösterir. Eğer iş koşulları, kadınlar için uygunsa, doğuma çok az bir süre kalana kadar iş gereklerini yerine getirebilir.¹⁷⁸ Çalışma koşullarının uygun olmaması halinde, kadınlar, işin tüm gereklerini yerine getiremeyebilir ve hamileliklerinin erken dönemlerinde bile uzun süre işe gelemeyebilirler.¹⁷⁹

Hamile kadınların, ayrımcılığa maruz kalmaması için, işveren tarafından yapılacak düzenlemeler; işle ilgili ufak değişiklikler ya da iş gereklerinin çalışan ya da fetüs için ciddi sağlık ve güvenlik riski yaratması halinde, çalışanın başka bir işe atanması şeklinde olabileceği gibi çalışanın annelik izni alması şeklinde de olabilir. Anne ve fetüsün zarar görmemesi için daha az stresli, güvenli ortamlarda çalışması ve fazla seyahat etmemesi önemli bir unsurdur.¹⁸⁰

Doğumdan önce ya da sonra belirli bir süre için kadınların çalışması mümkün olmayabilir. Bu durumda kadınların yararlanabilecekleri izinler yasalar tarafından, sağlık ile ilgili izinler ve annelik-babalık izinleri olarak belirlenmiştir. İzin konusunda yeterli düzenlemelerin bulunmaması, kadınların işgücüne tam ve eşit katılımında ciddi bir engeldir. Hamilelik izni pek çok ülkede kanunlarla düzenlenmiştir. İşe başvuranlar ve yeni başlayanlar iş kanunu ile korunmadıkları takdirde ayrımcılığa özellikle açıktır ve bu durumda ayrımcılık karşıtı kanunlar tarafından korunmamaktadırlar.¹⁸¹

2.5. Cinsel Taciz

Kadınların çalışma yaşamında cinsel tacize uğramaları önemli bir kariyer engeli olarak görülmektedir. Cinsel taciz, kendi isteği ya da rızası olmadan kişiye karşı sözlü ya da fiziksel olarak yapılan sarkıntılık ve genel ahlaka uygun olmayan davranışlar olarak ifade edilmektedir.¹⁸² Gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalar, işyerindeki cinsel tacizin, iş hayatında kadınların karşılaştığı en büyük sorun olduğunu göstermektedir.¹⁸³

¹⁷⁸ <http://www.workplace.gov.au/workplace/Category/SchemesInitiatives/WorkFamily/Pregnancyatwork.htm> Erişim:02/07/2005.

¹⁷⁹ Villiers C.,**a.g.e.**, s.56.

¹⁸⁰ "Pregnancy and Maternity", <http://www.eoc.org.uk/Default.aspx?page=15659&lang=en>.

Erişim:02/07/2005.

¹⁸¹ Villiers C.,**a.g.e.**, s.60.

¹⁸² Nuray Türker,"Konaklama işletmelerinde Cinsel Taciz ve Cinsiyet Ayrımı" (**Anatolia**,Yıl:8,Sayı:1-2, 1997), s.74-76.

¹⁸³ Zeliha Eser,"Türkiye'de Konaklama İşletmelerinde Cinsel Tacizin Boyutları",**DAÜ Turizm Araştırmaları Dergisi** (Cilt:2,Sayı:1,Bahar 2001), s.33-64

Araştırmalar, erkeklerin de cinsel tacize uğradığını saptamakla birlikte kadınların daha sık cinsel tacize uğradığını göstermektedir. Genellikle, terfi ya da işte yükselme söz konusu olduğunda, erkekler tarafından kadınlara cinsel tacizde bulunmakta, buna karşılık zor durumda kalan kadınların işe devamsızlığı ya da istifaları gözlenmektedir.¹⁸⁴ Cinsel taciz; yaşları, medeni durumu, fiziksel görünüşü, geçmişi veya mesleki konumu önemli olmaksızın bütün kadınları etkilemektedir. İncelemeler, yüksek risk taşıyan grupları; 30 yaşın altında, bekar ve genç kadınlar, dullar, boşanmış veya ayrı yaşayan kadınlar, özellikle bakmakla yükümlü olduğu yakınları olan kadınlar olarak ortaya koymuştur.¹⁸⁵ Çalışma hayatında, cinsel tacize uğrayan çalışanlar, şikayetleri halinde, işlerini kaybetme, alacaklarını alamama ve toplum tarafından yanlış değerlendirilme korkusuyla, genelde şikayette bulunmamaktadırlar.¹⁸⁶

Cinsel taciz ikiye ayrılmaktadır. İlki, “Quid pro quo” (bir şey için bir şey) olarak adlandırılmakta ve çalışanın kendini taciz eden üstünden, ücret artırımını ya da terfi gibi bir çıkar bekleme ve tacize boyun eğmesi şeklinde ifade edilmektedir. İkincisi ise “düşmanca çevre” olarak adlandırılmaktadır. Buna göre, yapılan taciz cinsel hareketleri içermekte, bakışlar, imalar, espriler, karikatürler, bel altı esprileri kapsamaktadır.¹⁸⁷

Gelişmiş ülkelerdeki mevzuat, uluslararası ve bölgesel belgeler incelendiğinde, işyerinde cinsel tacizin, kültürel yaklaşımlara ve hukuksal geleneklere bağlı olarak farklı hukuksal temellere oturtulduğu görülür. Örneğin, ABD, Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, İngiltere, İrlanda, İsviçre, Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği işyerinde cinsel tacizi cinsiyet ayrımcılığı olarak, Almanya, İtalya, İspanya ve Avrupa Konseyi kişilik haklarının ihlali olarak, Fransa, cinsel çıkar sağlamak amacıyla yetkinin (otoritenin) kötüye kullanılması olarak kabul etmektedir. Hukuksal açıdan işyerinde cinsel tacizi, hem kişilik haklarının ihlali hem de cinsiyet ayrımcılığı kuramına dayandırmak olanaklıdır. Ancak kıyaslandığında, cinsiyet

¹⁸⁴ N. Bekata Mardin, A. Mutaf Torun, **Sağlık Sektöründe Kadın**, KSSGM, Nisan, 2000, s.33.

¹⁸⁵ Başar Baypınar, **“İşyerlerinde Cinsel Taciz”** Cilt:5, Sayı:2, ısguc.com Erişim:04/ 07/2005.

¹⁸⁶ Esin Özbey, “Cinsel Tacize Karşı Yargıtay Desteği”, **Kadınlar Dünyası Dergisi**, Sayı:6 Mart, 2000, s.43.

¹⁸⁷ Elizabeth Smolensky, Brian H Kleiner, “How to Prevent Sexual Harassment in the Workplace”, **Equal Opportunities International** (Patrington, Cilt:22, Sayı:2, 2003), s.59-67.

ayrımcılığı kuramının kişilik hakları kuramı kadar geniş bir koruma sağlamadığı görülmektedir.¹⁸⁸

3. ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞINA YOL AÇAN TUTUM VE DAVRANIŞLARIN NEDENLERİ

İşgücü piyasalarına erkek çalışanlardan çok sonra giren kadın çalışanlar, bu alanda kendileri için tanımlanmış işleri yapmak zorunda kalmışlardır. İşlerin cinsiyet temeline göre bölümlenerek “kadın işi”, “erkek işi” olarak ayrılması kadınların çalışma yaşamlarının her evresinde aşmaları gereken bir engel olarak önlerine çıkmıştır. Yapılan araştırmalar, endüstri çevrelerinde çalışmanın cinsiyet bakımından farklılık gösterdiği fikrini desteklemektedir. Buna göre kadınların yaptıkları işler erkeklerin yaptıkları işlerden farklıdır (Yatay Ayırım). Mesleki hiyerarşide kadınlar erkeklerden daha düşük seviyede çalışırlar ve yaygın olarak erkeklerle eşit olmayan konumlarda istihdam edilirler (Dikey Ayırım).¹⁸⁹

Örgütlerde yaşanan cinsiyet ayrımcılığının sonucunda, daha az eğitim gerektiren işlerde ağırlıklı olarak istihdam edilen kadınlar, finansal olarak da az kazanan taraf olmaktadır. İngiltere’deki 200 şirkette çalışan kadınlara yapılan bir anket, kadınların tüm yönetsel birimlerin %4’ünü temsil ettiğini ortaya koymuştur.¹⁹⁰

3.1. Geleneksel ve Kültürel Nedenler

Sanayi devrimi ile birlikte çalışma ortamının değiştirilmesiyle, fabrikalarda istihdam edilen kadın işgücünün, toplum tarafından tanımlanan geleneksel konumu, iş hayatında da devam etmiştir. Bunun sonucunda kadınların çalışma yaşamındaki yeri sermayenin ataerkil hanelerden oluşan sosyal yapıya sahip organizasyonlarında geleneksel bakışla örtüşen kalıplar içinde oluşturmuştur.¹⁹¹

¹⁸⁸ Kadriye Bakırcı, “İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri”, http://www.turkhukuk sitesi.com/faq/cinsel_taciz.shtml. Erişim: 15/ 05/2005.

¹⁸⁹ Michelle Wallace, “Women and Workplace Training: Power Relations Positioning: ‘Other’ ”, **Women Studies International Forum** (Cilt:24,Sayı:314,2001), s.433-444.

¹⁹⁰ Aktaran: Fiona Jordan, An Occupational Hazard? Sex Segregation in Tourism Employment. **Tourism Management** (Cilt: 18,Sayı:8,1997), s.525-534.

¹⁹¹ Jacobs J.A., Lim S.S., **a.g.e.**, s.182-202.

Türkiye’de ve Dünya’nın pek çok ülkesinde aile toplumun mutlak birimi olarak görülmektedir. Anadolu kültüründe hala çok yaygın bir dil kaymasıyla, erkeklerin eşlerini belirtmek için ‘aile’ sözcüğünü kullanmaları, kadını ailenin özdeşleştirilmesindedir. Bu sosyo-kültürel dayatmanın sonucu kadınların birincil rolü, evin ve çocukların bakımınıdır. Kız çocuklar, büyük oranda, ileride bu rollerine hazırlanacak biçimde yetiştirilmektedir. Sosyo-ekonomik olarak daha üst sınıflarda bile kadına belli bir yaşam düzeni dayatılmakta ve kadından buna uygun davranması beklenmektedir.

Toplumdaki cinsiyet rollerine ilişkin zihniyet kalıplarının oluşumunda, henüz ilkokul, hatta ilkokul öncesi kurumlardan başlayarak pek çok ders kitabının içeriği geleneksel olarak kız çocuklarını “ev kadını” olmaya yönlendirecek şekildedir.¹⁹² Gençleri çalışma yaşamına hazırlaması gereken kurumlar ve meslek liseleri bile, mesleki eğitim söz konusu olduğunda eğitim düzeyi üniversitenin altındaki kadınları hep geleneksel ve kadının “evde üretimi/evde kalması”nı körükleyici alanlarda yoğunlaşmaya teşvik etmektedir.

Geleneksel ve kültürel nedenlerle eşin dışarıda çalışmaya izin vermemesi, kadını evde enformel üretime yönlendirmektedir. Sigorta kapsamında olmayan, herhangi bir emeklilik olanağından yararlanmayan tüm kadınlar açısından olduğu gibi, enformel üretim yapan kadınlar için de geleceğin tek güvencesi eşidir.¹⁹³

3.2. Eğitimden Kaynaklanan Nedenler

Toplumsal ilişkiler bir bütün olarak; örneğin, yaş, din, ırk, sınıf, ve cinsiyet gibi toplumsal farklılıklar arasındaki güç ilişkileriyle sürdürüldüğünden, eğitim de bu güç ilişkilerinin bir parçasıdır. Eğitim ve kadınların işgücüne katılımları arasındaki ilişki güçlü, olumlu ve eğitimin kadınların yaşamını değiştirmedeki itici gücünü kanıtlar niteliktedir.¹⁹⁴

Eğitim düzeyi, kadınların çalışma kararlılığını yönlendiren önemli bir etkidir. Çalışma yaşamına katılım eğitim düzeyiyle artış göstermektedir. Eğitimsiz kadınların iş

¹⁹² Firdevs Gümüsoğlu, “Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet”, **Görüş**, TUSİAD Yayını, Ağustos-Eylül 2000, s.48-54.

¹⁹³ Ayşe Eyüboğlu, Şemsa Özar ve H.Tufan Tanrıöver, **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılımı Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları** (KSSGM Yayını, Mayıs, 2000), s.81-157.

¹⁹⁴ E.Mine Tan ve Diğerleri, **a.g.e.**, s.125-126.

yaşamına katılımı %17 olurken, yüksek okul ve üniversite mezunlarının %74'ü çalışma yaşamı içinde olmaktadır. Düşük eğitilmiş kesimde bulunabilen işlerin, düşük ücretli ve çalışma koşullarının zor olması katılımı olumsuz yönde etkilemektedir. İşsizlik oranı eğitim düzeyindeki artışla birlikte düşmekte, düşük eğitilmiş kadınlar arasında ise yüksek olmaktadır. Cinsiyete dayalı zihniyet kalıpları ve maddi olanaksızlıklar, eğitimde aileler tarafından erkek çocuklara tanınan öncelikler de, kadınların eğitimlerini olumsuz etkileyen faktörler arasındadır.¹⁹⁵

Türkiye’de kadınların eğitim alanında uğradıkları ayrımcılık, çalışma yaşamında kadının ikincil konumunu değişik açılardan desteklemektedir. “Çalışan” tanımı, ailesinin geçimini sağlamak amacıyla tam zamanlı bir işte çalışan “erkek” olarak kabullenilmekte ve cinsiyet ayrımına dayalı bu söylem kadınların çalışma yaşamında gerek hane düzeyinde gerekse kent düzeyindeki ekonomik katkılarının görünürlüğünü olumsuz yönde etkilemektedir.¹⁹⁶

4. CİNSİYET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER VE YASAL DÜZENLEMELER

İş yaşamında, kadınların biyolojik yapıları düşünülerek, İş Hukuku’nun genel nitelikteki koruyucu hükümleriyle özel koruma rejimi yaratılmıştır. Sanayi devrimi öncesinde kadınların, maden ocaklarında ve gece çalışmaları engellenmiş, iş süreleri sınırlandırılmıştır. Bu düzenlemelerle kadınlara haklı, hukuki ayrıcalıklar getirilmiştir. Sanayi devrimini geç yaşayan ülkelerde de, aynı tutum gözlenmiştir.

Kadınların, analık durumları nedeniyle korunmalarına yönelik sosyal politikalar ve hukuksal düzenlemeler XIV. yüzyılın son çeyreğinde uygulamaya konulabilmiştir. Önce Almanya’da analık sigortası, daha sonra İsviçre’de kadın işçilere yönelik, izin düzenlemeleri işlerlik kazanmıştır. Bu uygulamalar, XX. yüzyılda yaygınlık kazanmıştır.¹⁹⁷

Günümüzde tüm hukuk sistemlerince, insanlar arasında ırk, renk, cinsiyet, etnik köken gibi farklılıklar nedeniyle ayrımcılık yapılmaması, eşit davranılması gerekliliği

¹⁹⁵ Eyüboğlu A. ve Diğerleri.a.g.e., 2000, s.81-157.

¹⁹⁶ Gönül İçli, "Fabrikada Çalışan Kadınları İş Sorunları ve Aile İlişkileri", C.Ü. Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi (Sayı:19,Haziran,1997), s.265-290.

¹⁹⁷ Ömer Zühtü Altan,Sosyal Politika (Eskişehir,Anadolu Üniversitesi,Yayın No:1477,2003), s.215.

kabul edilmiştir. Buna rağmen yine de ayrımcı uygulamalarla karşılaşmaktadır. Bunlar sadece kadınlar için olmamakla birlikte, kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı, önemli alt başlıklardan biridir. Cinsiyet ayrımcılığı, kadın ve erkeğin toplumda geleneksel rol ve konumlarından kaynaklanmaktadır. Kültürel koşullar nedeniyle kuşaklar boyu varlığını sürdürmektedir.

Kadınlar hukuk, siyaset, örgütlenme, eğitim hizmetlerinden yararlanabilme gibi alanlarda olduğu gibi, işe girme, işi elde tutabilme, ve işlerinde ilerleyebilme konusunda da ayrımcılıklarla karşılaşır. Mesleki eğitim alan eğitimli kadınlarda ayrımcılık daha az olurken, eğitimsiz vasıfsız işçi olarak ve tarım kesiminde çalışan kadınlarda bu ayrım daha büyüktür.

4.1. Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine göre çalışmak, kişinin temel ekonomik ve sosyal haklarından biridir. Bu hakkı yalnızca sahip olmada değil, kullanabilmede de hiç bir ayrım yapılmaması gerekir. Bu hakkı güvence altına almak devletin yasal görevidir. Devletin bu alandaki yükümlülüğü sosyal devlet ilkesini benimsemiş olmasının gereğidir. Çalışma yaşamında fırsat eşitliği sağlamak için çeşitli devletler, konu ile ilgili çalışmalarda bulunmuş ve çalışma hayatını düzenleyici yasaları yürürlüğe koymuşlardır. Aşağıda konu ile ilgili uluslararası düzenlemelerden örnekler verilmiştir.

Kadınları ayrımcılığa karşı korumak için, pek çok ülkenin taraf olduğu BM [United Nations (Birleşmiş Milletler)], UNESCO [The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü)], ILO [International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)], AB [European Union (Avrupa Birliği)], OECD [Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)] gibi pek çok uluslararası kuruluşun sözleşmeleri bulunmaktadır.¹⁹⁸

BM çerçevesinde kadın haklarına ilişkin gelişmeleri tarihsel akışı içerisinde şu şekilde sıralayabiliriz:¹⁹⁹

¹⁹⁸ Altan,2003, **a.g.e.**, s.223.

¹⁹⁹ Eğitim Sen Yayını,**a.g.e.**,2005, s.87-88.

- 1952-Kadınların Siyasi Hakları Sözleşmesi,
- 1962Asgari Evlilik Yaşı ve Nikah Kayıtları Sözleşmesi,
- 1960-(UNESCO) Eğitimde Kadın-Erkek Ayrımının Kaldırılması sözleşmesi,
- 1967-Kadınlara Karşı Ayrımın Önlenmesi Bildirgesi (CEDAW),
- 1975-Kadınların Eşitliği ve Kalkınmaya Olan Katkıları Deklarasyonu,
- 1979- Kadınlara Karşı Hertürlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi CEDAW'ın Kabulü,
- 1980-Kopenhag Kadın konferansı,
- 1985-Nairobi Dünya Kadın Konferansı,
- 1993-Kadına Yönelik Şiddetin önlenmesine Yönelik Deklerasyon,
- 1995-Pekin (Beijing) Dünya Kadın Konferansı,
- 2000-BM Özel Oturumu: Pekin+5 / Kadın 2000 Değerlendirmesi ve Eylem Planı.
- 2005-BM Kadının Statüsü Komisyonu 49. Özel Oturumu: Pekin+10 New York

Uluslararası Çalışma Örgütü [International Labour Organisation (ILO)], çalışma yaşamına ilişkin uluslararası çalışma standartlarını oluşturan ve Birleşmiş Milletlerin uzmanlık kuruluşu olarak görev yapan, önemli bir yapılandırma²⁰⁰ ILO'nun, ayrımcılığa karşı, tavsiye niteliğinde kararları vardır. Bu çerçevede örgütün; 1951 yılında onayladığı 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 1958 yılında onayladığı 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek Sözleşmesi), 1962 yılında onayladığı 117 sayılı Sosyal Siyaset (Temel Hedefler ve Standartlar) sözleşmesi, 1968 yılında onayladığı 118 sayılı Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) sözleşmesi ve 1975 yılında onayladığı 142 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi hükümlerinde yer alan ilkeler ve normlar, kadınların çalışma yaşamında korunmaları için, ulusal ve sosyal politikalara yön ve biçim vermektedir. Türkiye 117 sayılı Sözleşme dışında, örgütün tüm sözleşmelerini onaylamıştır²⁰¹.

²⁰⁰ Kamil Ateşoğulları, **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye** (Petrol-İş Yayını, Eylül, 1997), s.11.

²⁰¹ www.ilo.org Erişim: 02/05/2005.

Tüm bu sayılan metinler, kadın hakları konusunda önemli düzenlemeler içermektedirler. Ancak CEDAW [Convention for the Elimination of All Form of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenilmesi Sözleşmesi)] 'nin kadın emek piyasasına yönelik özel katkıları vardır. CEDAW, 1967 BM genel oturumunda ilan edilen, Aralık 1979'da kabul edilen ve 1981'de güç kazanan bir ilkedir. İçeriğinde ayrımcılığın her türüne, tüm insan haklarını kapsayacak biçimde, politik, sosyal, ekonomik ayrımcılığa karşı çıkmaktadır. Sözleşmeyi imzalayan ülkeler, kadın ve erkeğin sadece kamusal alanda değil, özel alanda da ayrımcılığa uğramasına karşı çıkacaklarını taahhüt etmişlerdir.²⁰² Devletlerin yükümlülüklerini gösteren önemli bir belgedir. TBMM bu sözleşmeyi 1985 yılında 15, 16 ve 29'uncu maddelerine bazı çekinceler koyarak onaylamıştır. Sözleşmenin 15 ve 16'ncı maddelerine konan çekinceler TBMM tarafından 2000 yılında kaldırılmıştır. Türkiye ile birlikte 56 devletin taraf olduğu bu protokol, kadınlara, sözleşme tarafından tanınan hakların ihlalinde, Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenilmesi Komitesi'ne başvuru hakkı tanımıştır.

Ayrımcılık ile ilgili en önemli konulardan biri de istihdamdır. Uluslararası antlaşmalarda, istihdam politikası ile ilgili 122 sayılı ILO Sözleşmesi 20/11/1976 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. ILO'nun 122 Sayılı Sözleşmesinde öngörülen, istihdamda ayrımcılığa karşı aktif politika uygulanması ile ilgili öneriye dayanarak, kadın istihdamını artırıcı ve işten çıkarmayı önleyici yasal önlemler alınmıştır.²⁰³

4.2. Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Yasal Düzenlemeler

Yasalar, demokratik birçok toplumda, haksızlıkları ortadan kaldırmayı hedefleyen ayrıntılı düzenlemeler geliştirerek hukuki ve ekonomik bağımsızlıklarını elde etmek isteyen kadınların ihtiyaçlarını karşılamak için yeni açılımlar getirmektedir.²⁰⁴ Kadını her alanda kısıtlayan geleneksel düşüncenin karşısında, kişiye kökeni ve cinsiyeti ne olursa olsun eşit haklar sağlamaya yönelik düzenlemeler kadınların kısıtlanmışlıklarını en aza indirmek ve emeklerinin karşılığını almalarını hedeflemektedir.

²⁰² Eğitim Sen Yayını, a.g.e., 2005, s.88.

²⁰³ Canan Balkır, a.g.e., 1996, s.56.

²⁰⁴ Ney Bendason, **Başlangıcından Günümüze Kadın Hakları** (Çeviren: Şirin Tekeli, İletişim Yayınları) s.107.

Günümüzde, çalışma hayatındaki kadınlarla erkekler arasındaki ayrımcılığa son vermek için yapılan yasal düzenlemeler “Fırsat Eşitliği” çerçevesinde ele alınmaktadır. Çalışma hayatında fırsat eşitliği tüm çalışanların, yeteneğine göre bir işte çalışma, mesleğinde yükselme ve mesleki eğitime erişimde eşit olanaklara sahip olması ile eşit işe eşit ücret alması anlamına gelmektedir. Bu çerçevede, çalışma hayatında, kişi ya da gruplara; ırk, renk, milliyet, etnik köken, cinsiyet, özürlülük, cinsel tercih veya diğer kişisel özellikler nedeniyle başka kişi ya da gruplar tarafından farklı davranılmasının engellenmesi, fırsat eşitliği ile ilgili konuların temelini oluşturur.²⁰⁵

Aşağıda; kadın-erkek eşitliği konusunda, kadınların erkek çalışanlarla eşit muamele görmesi konusunda, “Fırsat Eşitliği” çerçevesinde, ilk yasayı kabul eden Amerika Birleşik Devletleri ve üyelik sürecinde Türkiye’yi yakından ilgilendirmesi açısından, Avrupa Birliği’nin, konu ile ilgili yasaları incelenmiş, son olarak da, Türkiye’deki kadın çalışanları ilgilendiren yasal düzenlemeler ele alınmıştır.

4.2.1. Amerika Birleşik Devletleri (A.B.D)

Birleşik Devletler Anayasasının, beşinci (1791), onüçüncü (1865) ve ondördüncü kanun değişikliklerinin hepsi, bireylerin kanunlarla eşit korunmaya sahip olduklarını garantilese de, ayrımcılık A.B.D. iş tarihinin önemli sorunları arasındadır.²⁰⁶

Eşitlik, bütün insanların beceri, yetenek ve potansiyelleri çerçevesinde çalışması ve ilerlemesi anlamına gelir. Terim aynı zamanda, işverenlerin işçi alma sorumluluğunu, adilce ve önyargısızca gerçekleştirmesini gerektirir. Konu ile ilgili, A.B.D’deki temel yasalar aşağıda sıralanmıştır:

1963 Eşit Maaş Kanunu: Bu kanun cinsiyete göre; maaşta, işçi haklarında ve emekli aylıklarında yapılan ayrımcılığı yasaklar.²⁰⁷ İşverenler eşit iş gerektiren mesleklerde, erkeklere kadınlardan ya da kadınlara erkeklerden daha fazla ödeyemezler. Eşit iş; aynı çalışma koşulları altında, aynı beceriyi, çabayı ve sorumluluğu gerektiren

²⁰⁵ A.L.Goldsmith, Dennis P.Nickson ve Diğerleri, **Human Resource Management for Hospitality Services** (London : International Thomson Business Pres, 1997), s.50-53.

²⁰⁶ Jerris L.A., **a.g.e.** 1999, s.47-67.

²⁰⁷ <http://www.eeoc.gov/policy/epa.html> Erişim: 22/04/2005.

meslek olarak tanımlanır. Buna göre; örneğin erkek ve kadın bakım mühendislerinin ya da erkek ve kadın hosteslerin, eğer aynı işi yapıyorlarsa eşit ücret almaları gerekir.

Kanun; kıdem, beceri, üretimin miktar ve kalitesindeki farklılıklar, teşvik ücreti ya da cinsiyete dayanmayan herhangi bir faktör çerçevesinde, ücretlerde farklılıklara izin verir. İşverenler; herhangi bir işçinin ücretini azaltarak değil, tam tersine az ödenen cinsiyetin maaşını arttırarak kanunun gereklerini yerine getirir.

1964 Vatandaş Hakları Kanunu'nun 7. Maddesi: 7. madde en önemli federal eşitlik yasasıdır. Bu madde; işe alma, staj, promosyon ve ücret ayrımcılığı; ırk, renk, din, cinsiyet ya da ulus kökenine dayanan kazançları yasaklar.²⁰⁸ Kanun, ayrımcılığın iki temel alanı olan açık ve kapalı ayrımcılığı kapsar.

Açık ayrımcılık, kanunda, kasıtlı ayrımcılık olarak görülmektedir ve korunmuş sınıflara adil olmayan şekilde davranıldığında ya da bu sınıflar farklı standartlara göre değerlendirildiklerinde oluşmaktadır. Örneğin; hizmetli ya da sekreter olarak başvurularda, sadece kadınlara izin vermek ve erkek adayları düşünmemek, erkek adaylar açısından farklı muamele olarak kabul edilmektedir. Yedinci madde aynı zamanda, eşitlik kanunlarını uygulamak için, Fırsat Eşitliği Komisyonunun (EEOC) kurulmasını öngörmektedir. EEOC, ayrımcılık iddiaları bulunan iş yerlerini araştırma ve iddialar konusunda dava açma hakkına sahiptir ve 1972 Fırsat Eşitliği Kanunu ile değiştirilmiştir.²⁰⁹

11246, 11375, 11478 Yönetim Emirleri: 1965'te ABD'de Johnson Hükümeti tarafından yürürlüğe konmuştur.²¹⁰ ABD hükümetiyle iş yapan işverenlere, ayrımcılık karşıtı ek zorunluluklar getirmektedir. Bu emirler; 10.000 dolardan fazla olan federal kontratlarda, işverenler (ve taşeronları) tarafından ve federal olarak desteklenen yapı projelerindeki müteahhit ve taşeronları tarafından yapılan, iş ayrımcılığını yasaklamaktadır. Ayrıca, 11246 sayılı yönetim emri (11375 sayılı yönetim emri olarak düzeltilmiştir) işletmelere üç zorunluluk yüklemektedir.²¹¹ Birincisi, yedinci maddenin aksine, 50.000 doların üzerinde antlaşmalı ve 50 ya da daha fazla işçiye sahip bütün

²⁰⁸ Raphael R. Kavanaugh, Jack D. Ninemier, **Supervision in the Hospitality Industry** (Third Edition. By the Educational Institute of the American Hotel & Lodging Association. Michigan, 2001), s.217-223.

²⁰⁹ **Aynı.**

²¹⁰ <http://www.eeoc.gov/policy/epa.html>. Erişim:24/04/2005.

²¹¹ **Aynı.**

şirketlerin fırsat eşitliğini sağlayabilmek için, uygulayıcı hareket programları geliştirmesi zorunludur. İkincisi; ırk ve renk ayrımcılığının yanı sıra yaşa ya da fiziksel engele dayanan iş ayrımcılığına karşı bir politika izlenmesi zorunluluğudur. Son olarak; bu emirler, yönetim emirlerini uygulamak ve müteahhitlerin ve taşeronların ayrımcılık gözetmeyen iş verme yöntemlerini izlemesini sağlamak amacıyla, OFCCP [The Office of Federal Contract Compliance Programs (Federal Kontratlarla Uyma Programı Bürosu)] tarafından verilen kararları uygulama zorunluluğudur.

1972 Fırsat Eşitliği Kanunu: 1964 Vatandaş Hakları Kanunu'nun yedinci maddesini düzelten bu kanun, yedinci maddenin şartlarının aşağıdaki organizasyonları kapsadığını bildirmektedir:

- Yılda 20 hafta ya da daha fazla süre için işe alınmış 15 ya da daha fazla çalışanı olan bütün özel işverenler,
- Bütün devlet ve özel eğitim kuruluşları,
- Eyalet ve yerel hükümetler,
- İşçi alma bürosunda çalışan ve 15 ya da daha fazla üyesi olan işçi birlikleri,
- Çıraklık ve eğitim için birleşik işçi yönetim komiteleri.

Kanun, aynı zamanda EEOC [Equal Employment Opportunity Commission (Fırsat Eşitliği Komisyonu)] 'nin yaptırım gücünü, işverenleri direkt mahkemeye vermesine izin vererek genişletmiştir. Buna göre; iddiacılar, ayrımcılık suçlamalarını kendileri resmi işleme koyabilecekleri gibi, bu işi onların adına EEOC' de yapabilir.

1978 Hamilelik ve Ayrımcılık Kanunu: 1964 Vatandaş Hakları Kanunu'nun yedinci maddesinin bir düzeltmesi olan bu kanun; hamilelik, doğum ve ilgili tıbbi durumları içeren cinsiyet ayrımcılığının tanımını genişletmiştir. Kanun yürürlüğe girmeden önce, işverenler hamile kadınları istifa etmeye ya da izin kağıdı almaya zorlayabiliyorlardı. İşverenler, aynı zamanda hamilelik için özürülük ya da sağlık sigortası sağlamak zorunda değildi. Kanun; hamile işçilerin hakkını, hamileliğin bir engel olduğunu belirterek ve işverenlerin, herhangi bir diğer sağlık sorunu olan diğer

işçilerle aynı hakları ve izinleri hamile işçilere de sağlamalarının gerekliliğini belirterek ortaya koymaktadır. Böylece, işverenlerin, ameliyat ya da sırt incinmesi gibi diğer sağlık durumları için hasta izni verip, hamilelikle ilgili hastalıklar için hasta izni vermemeleri yasa dışı saymaktadır. Ayrıca bu kanuna göre, işverenler evlenmemiş çiftlerin hamilelik haklarını da reddedemezler ve eğer hamilelik hakları kadın işçilere verilecek ise, haklar aynı zamanda erkek işçilerin eşlerine de verilmelidir.²¹²

Kanun, işe almada ve terfide ayrımcılığı ya da hamilelik nedeniyle işe son verilmesini yasaklamaktadır. Kadınlar iş yapma yeteneklerine göre değerlendirilmelidir ve işverenler izin tarihlerini hamile bireyin çalışabilme gücüne göre ayarlamalıdır. Eğer bir işveren işçinin çalışma gücü hakkında şüphe taşıyorsa, işçiden sağlık raporlarını sunmasını talep edebilir.²¹³

4.2.2. Avrupa Birliği Uygulamaları

Kadın-erkek eşitliğine ilişkin Avrupa Birliği (European Community) Direktifleri, uluslararası düzeyde elde edilmiş kazanımların toplandığı ve en üst düzeyde uygulanmaya çalışılan direktiflerdir. Avrupa Birliği'nin tüm politika ve programlarında toplumsal cinsiyet temelli bir bakış açısı bulunmaktadır. Birliğe göre, kadınlara eşit fırsatlar sağlanması ve eşit muamele uygulanması, bütün kurumlar tarafından her düzeyde gerçekleştirilmesi gereken bir zorunluluktur. Bu zorunluluk AB sosyal politikasının da temel bir unsurudur.²¹⁴ Avrupa Birliği tarafından, "Fırsat Eşitliği" çerçevesinde, kadınların çalışma koşullarını iyileştirme amacıyla yönergeler çıkarılmış, ayrıca Avrupa Komisyonunun tavsiye kararlarında bu konuya özenle değinilmiştir.²¹⁵

► Avrupa Birliği Antlaşma Hükümlerinde Kadın-Erkek Eşitliği

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurulmasına ilişkin 25.7.1957 tarihli Roma Antlaşması'nın ele aldığı ayrımcılık maddesi, sadece istihdamda eşit ücret konusunu içermektedir. Topluluk Antlaşması'nın hazırlık aşamasında, o tarih itibarıyla iç

²¹² Jerris L.A., a.g.e.

²¹³ Aynı.

²¹⁴ E.Mine Tan ve Diğerleri, a.g.e., s.117-191.

²¹⁵ Nazan Moroğlu, "Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde: Kadın Erkek Eşitliği" İçinde: **Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma** (Yeditepe Üniversitesi G.S.F. Yayını, 2004), s.131-142.

hukukunda ücret eşitliği öngören tek ülke olan Fransa, diğer ülkelerde kadınlara düşük ücret ödenmesinin kendisi açısından haksız rekabet oluşturacağını ileri sürerek maddeyi metne dahil ettirmiştir. Uzun yıllar yaşama geçirilemeyen bu madde, özellikle konuya dair ilk direktifin çıkarıldığı 1975'ten itibaren topluluk sosyal politikalarının, çalışma yaşamında cinsiyet, din, inanç, özgürlük, yaş, ırk, etnik köken ve cinsel tercih konularında ayırım yapılmayacağına dair düzenlemelerinin temeli olmuştur.²¹⁶

Avrupa Birliği'nin kurucu antlaşması olan 25.7.1957 tarihli Roma Antlaşmasının 119. (Yeni 141) maddesine göre;

Aynı iş için kadın-erkek işçiler arasındaki ücret eşitliği ilkesi, her üye devlet tarafından ilk devre içinde (1.1.1958-31.12.1961) sağlanacaktır.

7.2.1992 tarihli, Maastricht Antlaşması'nın ek sosyal şartı olan 2 ve 6'ncı maddeleri, eşitlikle ilgili olarak;²¹⁷

Madde 2/1'de; eşit veya eşdeğerde işe eşit ücret ödenmesinin yanı sıra, kadın ve erkekler arasında çalışma alanında fırsat eşitliğinin sağlanması ve iş yerinde eşit davranma ilkesinin yaşama geçirilmesi hükmüne yer verilmektedir.

Madde 6/3'te; birliğin, üye devletlerinde kadın ve erkek eşitliği konusunda alınan önlemleri desteklemesi öngörülmüş ve üye devletlerin eşitlik sağlanana kadar kadınlar lehine çeşitli imtiyazlı düzenlemeler (affirmative action) kabul etmesine de bir engel olmadığı vurgulanmıştır.

Avrupa Birliği Kuruluş Antlaşmalarının Değiştirilmesine İlişkin 2.10.1997 tarihli Amsterdam Antlaşması'nın 2, 3, 13 ve 143'üncü maddeleri eşitlikle ilgili aşağıdaki hükümleri taşımaktadır;²¹⁸

Madde 2: Birliğin görevi, ortak bir pazarın, ekonomik ve parasal birliğin kurulmasını; 3. ve 4. maddelerde belirlenmiş ortak politikaların uygulanması ve ortak önlemlerin alınmasıyla bütün üye devletler için uyumlu, dengeli ve sürdürülebilir ekonomik bir gelişmeyi, istihdamın büyük oranda artırılmasını, güçlü bir sosyal güvenliğin sağlanmasını, kadın-erkek için eşit davranma ilkesinin gerçekleştirilmesini, istikrarlı, enflasyonsuz bir büyümeyi, yüksek derecede rekabet ortamının ve ekonomik hizmetlerde tutarlılığın sağlanmasını, çevrenin etkin bir şekilde korunmasını, çevrenin

²¹⁶ Nurhan Süral, "Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği" (TÜRK İŞ Yayını, Sayı:366, Mart-Nisan 2005), s.53-62.

²¹⁷ AB'ye Giriş Sürecinde T.C. Anayasası ve Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları (KSSGM Yayını, İçinde: Nazan Moroğlu, Ankara, Aralık 2000), s.85-86.

²¹⁸ Aynı., s.86-88.

kalitesinin yükseltilmesini ve üye ülkeler arasında ekonomik ve sosyal birliği ve dayanışmayı sağlamak için yapılan tüm girişimleri desteklemektedir.

Madde 3: Maddenin 1. fıkrasında, üye devletlerin ticaret, rekabet, sosyal politika ve çevreden tüketici haklarına, tarımdan balıkçılığa kadar olan politika alanları sayılmıştır. **2.fıkra;** birliğin, birinci fıkrada belirtilen tüm alanlarda eşitsizliklerin kaldırılması, kadın ve erkeklere eşit davranılması ilkesinin uygulanması için çalışmalar yapacağını belirtmektedir.

Madde 13: Konsey; bu antlaşma hükümlerine aykırı olmamak koşuluyla, antlaşmayla birliğe devredilen yetkiler çerçevesinde, komisyonun önerileri doğrultusunda ve Avrupa Parlamentosunun görüşünü alarak, oybirliğiyle alacağı kararlarla, cinsiyet, ırk, din, etnik köken, dünya görüşü, bedensel özürlü, yaş ya da cinsel tercihle ilgili ayrımcılığı önlemek için çalışacaktır.

Madde 141:

(1) Her üye ülke, eşit veya eşdeğerde iş için kadınlara ve erkeklere eşit ücret ödenmesi ilkesini kabul eder,

(2) Bu madde bağlamında “ücret” kavramından; işverenin iş ilişkisi nedeniyle, alışılmış uygulamalar çerçevesinde, çalışana doğrudan veya daha sonra nakdi ya da aynı olarak ödediği temel veya asgari ücret veya maaş ya da benzeri diğer dolaylı ödemeler anlaşılır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın herkese aynı ücret ödenmesi; çalışma hızına bağlı olarak belirlenen aynı türden bir işe ödenecek ücretin hesaplanmasında aynı ölçme birimi tayin edilmesi ve çalışma süresine göre ücretin belirlendiği bir işte çalışan herkes için ödenecek ücret eşitliğini kapsar.

(3) Konseyin 251. maddesi uyarınca ve Ekonomik ve Sosyal Komite'nin görüşünü alarak; eşit ya da eş değerde işlerde çalışan herkese eşit ücretin ödenmesi ilkesini kapsayacak şekilde, kadın ve erkeklerin gördükleri işlerde ve istihdam sürecinde eşitliğin sağlanmasıyla ilgili önlemlerin alınmasını ifade eder.

(4) Kadın ve erkeklere iş yaşamlarında, tam anlamıyla eşit davranılması gerekir.

► Kadın Erkek Eşitliğinin Sağlanması Amacıyla Çıkarılan Yönergeler

AB yasalarına göre, yönerge; konsey tarafından veya ortak karar almak suretiyle ve birlikte olmak üzere konsey ile Avrupa Parlamentosu ya da Komisyonu tarafından çıkarılır ve doğrudan uygulanmazlar. Üye ülkeler tarafından yönergede öngörülen süre içinde iç hukuka alınır ya da iç hukukta bu yönde değişiklik yapılır. Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla çıkarılan antlaşma hükümleri ve yönergeler aşağıda toplu olarak (Tablo:4) verilmiştir.

Tablo.4: Çalışan Kadınlara Yönelik AB Direktifleri

	Tarih	Direktif
1	10/02/1975	Kadın ve Erkek Emeğinin Eşit Ücretlendirilmesi İlkesinin Gerçekleştirilmesi Konusunda Üye Ülkelerin Hukuki Düzenlemelerinin Uyumlaştırılması Amacına Yönelik Konsey Yönergesi
2	9/02/1976 23/09/2002	İstihdam, Meslek Edinme, Meslekte İlerleme ve Çalışma Koşulları Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma İlkesinin Gerçekleştirilmesi Amacına Yönelik Konsey Direktifi 76/207/EEC Sayılı Direktifte Değişiklik Yapan 23 Eylül 2001 Tarih ve 200/73/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi
3	19/12/1978	Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Tedricen Yürürlüğe Konmasına Dair Direktif
4	24/07/1986 20/12/1996	İşletme Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konmasına Dair Direktif (86/378/EEC) 86/378/EEC Sayılı Direktifte Değişiklik Yapan Direktif (96/97/EC)
5	11/12/1986	Tarım Sektörü Dahil Serbest Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına ve Serbest Çalışan Kadınların Hamilelik ve Doğum Anında Korunmalarına Dair Direktif (86/613/EEC)
6	19/10/1992	Hamile,Loğusa ya da Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Direktifi
7	3/06/1996 15/12/1997	Çocuk sahibi Eşlerin İzin Haklarıyla İlgili Olarak UNICE, CEEP Tarafından Varılan Çerçeve Mutabakatla İlgili Direktif 96/34/EC Sayılı Direktifin İngiltere ve Kuzey İrlanda'ya Teşmiline Dair Direktif (97/75/EC)
8	15/12/1997 13/07/1988	Cinsiyet Ayrımcılığı Vakalarında İspat Yükü Hakkında 15 Aralık 1997 Tarihli Avrupa Birliği Konseyi Direktifi 97/80/EC Sayılı Direktifin İngiltere ve Kuzey İrlanda'ya Teşmiline Dair Direktif (98/52/EC)
9	27/11/2000	İstihdamda ve İşte Eşit Muamele İçin Genel Çerçeve Direktifi (2000/78/EC)

Kaynak: Nurhan Süral, ” Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği” (TÜRK İŞ Yayını,Sayı:366,Mart-Nisan 2005), s.53-62.

4.2.3. Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler

1475 sayılı İş Kanunu'nu yürürlükten kaldıran, 4857 sayılı yeni İş Kanunu, 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun, 1475 sayılı kanuna nazaran, çalışma hayatına birçok yenilik getirmektedir. Bunlar; kısmi çalışma fırsatı, kadınların gece çalıştırılmamaları, kadın işçinin gebelik ve analık dönemlerinde çalıştırılması ile ilgili iyileştirmeler ve yasada ilk kez yer alan cinsel taciz konusundaki maddelerle, 1930'lu yıllardan bu yana yapılan ve kadınlara ilişkin koruma tedbirlerinden ibaret kanun maddeleri yerini, koruyuculuktan çok kadın ve erkek eşitliğini ön plana çıkarmaya yönelik düzenlemelere bırakmıştır. İleride açıklanacak olan, iş kanununun 5, 73, 74. maddeleri, çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğini düzenlemeye yönelik hükümlerin en önemlileridir.²¹⁹

Çalışma yaşamında, kadın işçilerin korunmasına yönelik, iş kanununda bulunan hukuki düzenlemeler, iki grup içinde toplanarak incelenebilir. Birinci gruba iş kanunu kapsamında bulunan tüm kadın işçileri, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, yalnızca kadın oldukları için koruyan hükümler girer. Bu hükümlerden yararlanabilmek için yalnızca kadın olmak yeterli görünmektedir. Diğer grup ise analık durumunda kadın işçilerin korunması ile ilgili düzenlemeleri kapsamakta ve analık durumunda kadın işçilerin yararlanabilecekleri özel hükümleri açıklamaktadır.²²⁰

► Kadın İşçilerin Korunmasına Yönelik Genel Hukuki Düzenlemeler

- **Ücretlerin Korunması:**

Eşit davranma ilkesi: 5. madde çalışma ilişkilerinde; “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz²²¹” hükmüyle, her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Yasaya göre, işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

²¹⁹ TİSK Yayın No:242.a.g.e., s.60-72.

²²⁰ Ö.Z.Altan.N.Gerek ve Diğerleri. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku** (Eskişehir:A.Ü.Yayın No:79,Eylül,2000), s.133.

²²¹ **4857 Sayılı İş Kanunu** (Kristal İş Sendikası Yayını,2003),s.16.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Ücret eşitliği ise kanunda; “Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz” ve “İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” hükümleri ile yer almıştır.

- **İşin Düzenlenmesinde Korunma:**

Yer ve sualtında çalışma yasağı: Sosyal politikalar, kadınların maden ocaklarında, yeraltı geçitlerinin, kanalizasyonların yapımında, su altında yapılan, sünger çıkarma ve dalgıçlık gibi iş kollarında çalıştırılmalarını engeller.

Türkiye; ILO'nun, Kadınların Yeraltındaki İşlerde Çalışmamasını öngören 45 sayılı sözleşmesinde yer alan bu ilkeyi uygulamaktadır. Avrupa Sosyal Şartı'nın 8inci maddesinde de bu yönde bağlayıcı hüküm bulunmaktadır. Metinde çalışma değil, çalıştırma sözcüğü kullanılmaktadır. Bu sözcük işverenler için getirilmiş bir yükümlülüktür ve cezai sorumluluğu vardır.²²²

4857 sayılı yasanın, yer ve sualtında çalışma yasağını düzenleyen 72. maddesinin hükümlerine göre;²²³ “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır”.

Gece çalışma yasağı: 73. madde, 1475 sayılı yasadaki madde 69'da yer alan kadınların gece çalışmasını yasaklayan maddeyi, kadın-erkek eşitliğini gözönünde bulundurarak değiştirmiştir. Buna göre; “Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir”²²⁴ hükmü getirilmiştir ve gece çalışma yasağı sadece çocuk ve genç işçilere getirilmiştir..

²²² Altan,2004,a.g.e., s.232.

²²³ İş Kanunu, s.61.

²²⁴ İş Kanunu, s.61.

Ağır ve tehlikeli işler: Ağır ve tehlikeli olarak nitelendirilen işler daha çok bedensel üstünlüğe dayalı işlerdir. Demir ve çelik alaşımlarının sıcak ve soğuk biçimlendirilmesi, taş kırma, yükleme, boşaltma, kiremit, tuğla gibi malzemelerin üretildiği toprak sanayi, inşaat işleri, bu tür işlere örnektir. Bu tür işlerin, uygun ve dayanıklı kişilerce sürdürülmesi gerekmektedir. Çalışan erkekleri de koruyucu özel iş yasaları bulunmaktadır. Kadınlar için daha özel olmasının nedeni ise, bu alanda kullanılan kurşun, sülfat, cıva gibi bazı toksik maddelerin, doğum aşamasında bazı sakıncalar meydana getirmesidir.

Nitekim ILO'nun 1921 yılında kabul ettiği 13 sayılı sözleşmesi bu gibi maddelerin kullanıldığı, özellikle boya işlerinde kadınların çalıştırılmamalarını öngören hükümler taşır. Örgüt, kadınların çinko ve kurşun kullanılmasını gerektiren işlerde çalıştırılmaması yönünde 1919 yılında tavsiye kararı almış, 1960 yılında da 115 sayılı, çalışma yaşamında radyasyona karşı korunmalarına yönelik ilke ve kuralları içeren bir başka tavsiye kararı almıştır. 1971 yılında kabul edilen 136 sayılı Benzen Sözleşmesi, 1974 yılında kabul edilen 139 sayılı İşin Neden Olduğu Kanser Sözleşmesi, 1985 yılında kabul edilen 161 sayılı İşçi Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi, 1986 yılında kabul edilen 162 sayılı Asbest Sözleşmesi de benzer kurallar getirir. Türkiye, yukarıda sıralanan sözleşmelerden yalnızca 115 sayılı sözleşmeyi onaylamıştır.²²⁵

4857 sayılı yasanın ağır ve tehlikeli işleri düzenleyen 85. maddesine göre; “Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir”.²²⁶

- **Hizmet Akdinin Feshinde Korunma:**

Feshin geçerli sebebe dayandırılması konusunda yasanın 18. maddesine göre; otuz ya da daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden, davranışlarından ya da

²²⁵ Altan,2004,a.g.e., s.33.

²²⁶ İş Kanunu. s.69.

işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Altı aylık kıdem hesabında bu kanunun 66. maddesindeki süreler dikkate alınır. Madde 18'in, kadınları öncelikli olarak ilgilendiren "a" bendine göre, 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmeme, fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz.²²⁷

- **Cinsel Taciz:**

İş Kanunu, bildirimli feshe dair düzenlemelerde işyerlerindeki cinsel taciz kavramına yer vermektedir.²²⁸ Buna göre çalışanlar aşağıdaki durumlarda derhal fesih hakkını kullanabilir:

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı: Madde 24. - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

- İşveren işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
- İşveren işçiye veya aile üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya aile üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve aile üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.²²⁹

²²⁷ Ayn., s.26.

²²⁸ Nurhan Süral, a.g.m., 2005, s.53-62.

²²⁹ İş Kanunu, s.29-30.

► Kadın İşçilerin Analık Durumunda Korunmasına Yönelik Özel Düzenlemeler

Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik: İş kanununun 88. maddesi, “Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir” hükmünü taşımaktadır.

Ana ve çocuk sağlığı göz önünde tutularak kanundaki bu hükme dayanılarak hazırlanan yönetmelik, gebe ve emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalışmalarının yasak olduğunu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi koşul ve usullere uymaları gerektiğini düzenler.²³⁰

Analık halinde çalışma ve süt izni: 74. madde, analık halinde kadınların çalışma yaşamını düzenler. Buna göre;

- Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.
- Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.
- Kadın işçilerin, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, kadın işçi isterse doktorun onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.
- Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.
- Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.
- Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

²³⁰ Aynı., s.70-71.

- İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.
- Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.²³¹

²³¹ Ayn., s.61-62.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE KADIN VE ERKEK YÖNETİCİLERİN
CİNSİYET AYRIMCILIĞINA KARŞI TUTUMLARININ
KARŞILAŞTIRILMASI

1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Kadınların çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcı tutumlar sebebiyle, çalışma süreleri boyunca karşılaştıkları; toplumsal önyargı ve tutumlar, cinsiyete bağlı rol dağılımları, eğitim düzeyindeki eşitsizlik ilerlemelerini kısıtlamaktadır. İşlerin cinsiyet temelli ayrışması kadın istihdamının artmasını engellemektedir. Çalışma yaşamında, üstlerinin ve çalışma arkadaşlarının ayrımcı tutumları sebebiyle maruz kaldıkları baskı ve engeller, kadın işgücünün vasıfsız alanlarda yoğunlaşmasına neden olmakta ve yönetim kademelerinde erkeklerle eşit sayıda yer almalarını sınırlamaktadır.

Gerçekleştirilen reformlar sonucunda, kadınların, çalışma hayatında bazı temel haklara kavuştukları yadsınamaz bir gerçektir. Ancak gerçekleşen bu yasal düzenlemelerin kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı açısından, gerek Dünya’da gerekse Türkiye’de ayrımcılığı ortadan kaldıramadığı, bunun tersine, kadınların, iş hayatına katılımı arttıkça ayrımcılığın boyutlarının yoğun olarak arttığı yapılan çeşitli araştırmalar sonucunda gözlemlenmiştir. Kadınların, çalışma yaşamına çok önemli katkılarda bulunduğu hatta çoğunluğu oluşturduğu alanlarda bile kadınlara yönelik geleneksel önyargılar korunmakta ve kadınlara yönelik ayrımcılık uygulamaları sürmektedir.

Araştırmanın amacı, kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyete dayalı ayrımcılık konusuna karşı tutumlarındaki farklılıkları incelemektir. Araştırmada konaklama sektörünün tercih edilme sebebi, sektörde kadın çalışanların oranının yüksek düzeyde olması ve buna bağlı olarak yönetim kademelerinde çalışan kadın sayısının fazla olmasıdır.

2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Uygulama, coğrafi olarak İstanbul İli Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde içerisinde yapılmıştır. Bu ilin seçilmesinde, İstanbul'da şehir otelciliğinin gelişmiş olması, şehir otelciliğinin bütün yıl hizmet verme özelliği, çok sayıda personel istihdam etmesi, buna bağlı olarak örgüt yapısı ve hiyerarşik düzenin daha yerleşik olması etkili olmuştur. Bu tür bir örgütsel yapı kadınlara kariyer yapma konusunda uygun ortam sağlamaktadır. Personelin sayıca fazlalığı ve araştırmaya konu olan kadın personelin sayıca daha fazla istihdam edilmesi nedeniyle kadın personele yönelik yönetici tutumlarının daha açık olarak incelenebileceği düşünülmüştür.

Araştırma evreni; İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerindeki kadın ve erkek departman yöneticilerini kapsamaktadır. Tanımlanan evren ile ilgili kadın ve erkek yöneticilere ait çerçeve internet ortamındaki otel kayıtlarının listesi çıkarılarak elde edilmiş ve araştırma kapsamına belirlenen 29 beş yıldızlı otelin departman yöneticileri dahil edilmiştir. Hazırlanan anket formu tüm otellere bizzat gidilerek bırakılmıştır.

Çerçeveye dahil olan otellerden Merit Antique'in anket bırakılan dönem itibariyle faaliyet dışı olması nedeniyle anket bırakılmamıştır. Divan Otel, soruların genel merkeze fakslanmasını istemiş, sorular fakslanmış, ancak sorular için genel merkez anket yapma onayı vermemiştir. Çınar Otel'in şirket politikası olarak anket kabul etmemesi sebebiyle bu otele de anket bırakılmamıştır. Araştırma kapsamındaki otellerden, Conrad International, Haziran ayına kadar toplu sözleşme aşamasında olmasını neden göstererek, yöneticilerinin, çalışanlarla ilgili herhangi bir görüş içeren soruyu cevaplamalarını istememiştir ve bu otele de anket bırakılmamıştır. Tüm bu kısıtlardan ötürü, 25 otel araştırma kapsamına alınmıştır (Tablo:5).

3. KULLANILAN YÖNTEM

Araştırmanın verileri katılımcıların hazırlanan anketi cevaplandırmaları ile elde edilmiştir. Otellerin isim ve adresleri için internetten yararlanılmıştır. 174 adet anket araştırma kapsamına dahil olan tüm otellerin İnsan Kaynakları Yöneticileri ya da Halkla İlişkiler Departmanı Yöneticileri ile bağlantı kurularak 18-20 Nisan 2006'da, 09.00 ile 16.00 saatleri arasında bizzat otellere gidilerek teslim edilmiştir. Anketlere 15 gün

içinde cevap verilmemesi nedeniyle, önce otellerle telefon bağlantısı kurulmuş ve hatırlatma yapılmıştır, daha sonra kaybolan anketler otellere tekrar gidilerek ulaştırılmıştır. Bazı otellerde bu süreç üç defa tekrarlanmıştır.

Tablo.5: Ankete Cevap Alınan 5 Yıldızlı Oteller ve Cevap Durumu

OTEL ADI	Alınan Cevap Sayısı
1-Akgün Hotel	5
2-Ceylan Intercontinental	4
3- Holiday Inn -Crowne Plaza	5
4-Çırağan Palace Kempinski	4
5-Dedeman İstanbul	6
6-Eresin Topkapı	6
7-Grand Cevahir Hotel	2
8-Hyatt Regency	4
9-İstanbul Hilton	2
10-Kaya Ramada Plaza Hotel	6
11-Ramada Plaza Hotel	3
12-Mövenpick Hotel İstanbul	3
13-Maslak Princess	4
14-Ortaköy Princess	5
15-Polat Renaissance	6
16-Plaza Hotel	5
17-Radisson Sas	5
18-Radisson Sas Bosphorus	3
19-Swissotel-The Bosphorus	2
20-The Green Park Hotels (Bostancı)	4
21-The Green Park Hotels (Merter)	6
22-The Marmara İstanbul	6
23-The Ritz Carlton Hotel	5
24-Sürmeli	4
25-Four Season	5
Toplam	110

Araştırmanın bağımsız değişkeni cinsiyet kimliği (1=Erkek, 2=Kadın) olarak belirlenmiştir. Bu araştırmadaki bağımlı değişkenler; cinsiyet ayrımcılığı, işe alma, terfi, ücret eşitliği, eğitim, gelişim, yasal konular, cinsel taciz, hamilelik, kadın ve erkek çalışanların karşılaştırılması ve işlerin kadın-işi/erkek-işi olarak ayrılması ile ilgili

saptanan konulardaki sorulara verilen cevapları içermektedir. Katılımcılardan hazırlanan ölçek dahilinde kendi organizasyon üyelerinin çalışma yaşamındaki önemini yönetsel bakış açısıyla değerlendirmeleri istenmiştir.

Anketin ilk sekiz sorusu katılımcıların genel bilgilerini kapsamaktadır. Bunlar katılımcıların; cinsiyeti, medeni hali, yaşı, kaç yıldır sektörde çalıştığı, iş deneyimi, eğitim bilgisi, yöneticisi olduğu departman ve yabancı dil bilgisi düzeyleri ile ilgili sorulardır. Bunlardan; 3. soru için nominal diğer sorular için ordinal ölçek kullanılmıştır. Bu kısımdaki sorular cinsiyet başta olmak üzere yöneticilerin çeşitli gruplar halinde birbirleriyle karşılaştırılması açısından gerekli kıstasları veren ve frekans dağılımı bulma amaçlı hazırlanan sorulardır.

Yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına yönelik tutumlarını ölçme amaçlı sorularda, konaklama sektöründe araştırmacının ilgilendiği kapsamda yapılan bir çalışmanın olmaması nedeniyle cinsiyet ayrımcılığı konusunda çeşitli sektörlerde yapılan çalışmalar incelenmiş, araştırmacının öncelikleri göz önünde bulundurularak bir ölçek geliştirilmiştir. Hazırlanan sorular anakütle özelliklerini taşıyan bir gruba uygulanmış ve bu sorulara güvenilirlik testi yapılmıştır. Testin sonucunda iki sorunun testin güvenilirliğini düşürdüğü görülmüş ve bu iki soru ankette çıkarılmıştır. Yapılan bazı sözcük değişikliklerinden sonra test aşağıdaki biçimde hazırlanmıştır.

Buna göre; 9, 10 ve 11. sırada yer alan sorular sıralama soruları olarak düzenlenmiştir. 9. soruda finansal bir krizde işten çıkarılacak elemanın cinsiyet, medeni durum ve hamile seçenekleri arasından 1'den 5'e kadar sıralanması istenmiş, 10. ve 11. sorular için departmanlardaki kadın erkek dağılımını ölçme amacıyla 1'den 9'a kadar sıra sayıları verilmiş ve katılımcılardan bir önem tercihi yapmaları istenmiştir. Daha sonra bu sorular için Friedman Testi yapılmıştır.

12. soruda yöneticilerden çalışanları cinsiyetlerine göre performans açısından değerlendirmeleri istenmiştir. 13. soruda kadın çalışanların analık izni kullanmaları konusundaki tutumları, 14. soruda da kadın astlarına yönelik organizasyonlarında gerçekleşebilecek cinsel taciz karşısında tutumları incelenmiştir. Bu soruların cevaplarına frekans analizi yapılmıştır.

15-16-17-18. sorularda Likert ölçeği kullanılmıştır. 15. soruda katılımcıların kadın işgücüne çalışma yaşamında hangi alanlarda cinsiyet ayrımcılığı uygulandığına yönelik tutumları, 16. soruda kadın işgücünün yönetim kademelerinde daha az yer almalarına

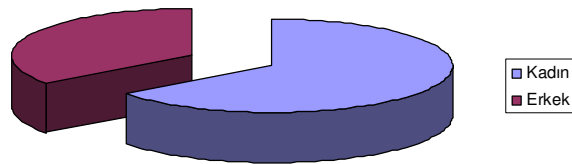
yönelik tutumları, 17. soruda kadın işgücünün işyerlerinde yaşadığı sorunlara yönelik tutumları, 18. soruda ise yöneticilerin çalıştıkları organizasyonda cinsiyet ayrımcılığına yönelik tutumları araştırılmıştır. Bu sorular için öncelikle, güvenilirlik analizi (Cronbah's Alfa) gerçekleştirilmiştir. Cinsiyetin, katılımcıların cinsiyet ayrımcılığına yönelik tutumları üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak için, bağımsız grup T Testi ve Frekans Analizi kullanılmıştır. Veriler, SPSS (11.5) programında değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda, kadın ve erkek yöneticilerin kadın astlarına karşı davranışları varsa ayrımcı tutumları karşılaştırılmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde anket formunda yer alan sorulara ilişkin yorumlar yer almaktadır. Bu bölümde öncelikle yöneticiler ile ilgili genel bilgileri içeren ilk sekiz soru daha sonrada yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarını inceleme amaçlı hazırlanan sorular incelenecektir.

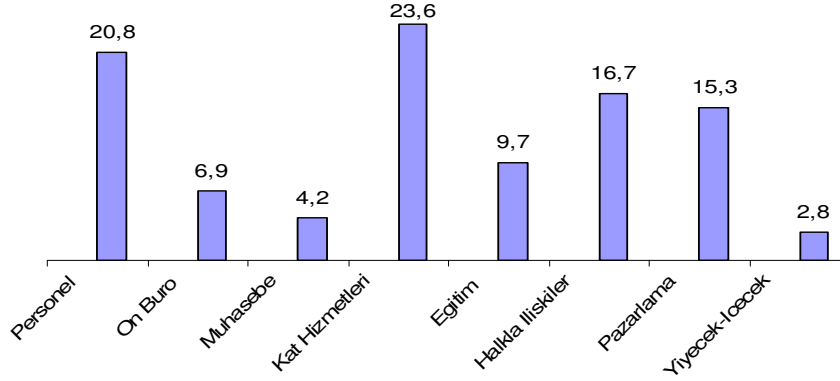
4.1. Yöneticiler İle İlgili Genel Bilgiler

Anketin ilk sekiz sorusunu oluşturan bu bilgiler yöneticilerin, kaç yıldır turizm sektöründe çalıştığı, yöneticisi olduğu bölüm, cinsiyeti, medeni hali, yaşı, eğitim durumu, yabancı dil bilgisi ve iş deneyimini kapsamaktadır. Bu amaçla toplanan veriler Şekil:4, Şekil:5, Şekil:6,Tablo:7 ve Tablo:8'de gösterilmiştir.



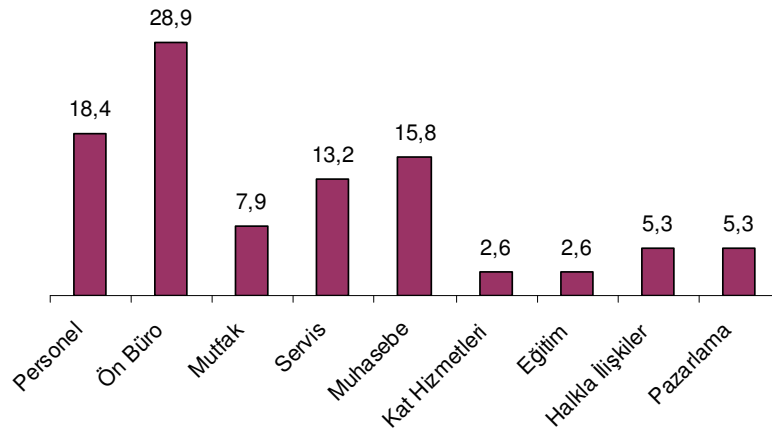
Şekil.4: Anketi Yanıtlayan Yöneticilerin Cinsiyet Dağılımı

Ankete cevap veren yöneticilerin %65'i kadın, %35'i erkektir. N=110 Kadın= 72 Erkek=38.



Şekil.5:Anketi Yanıtlayan Kadın Yöneticilerin Departmanları

Ankete cevap veren kadın yöneticilerin; %23.6'sı kat hizmetleri, %20.8'i personel, %16.7'si halkla ilişkiler, 15.3'ü pazarlama, %9.7'si eğitim, %6.9'u önbüro, %4.2'si muhasebe, %2.8'i yiyecek-içecek departmanlarında yönetici olarak çalışmaktadırlar. Bu verilere göre, anketi cevaplayan kadın yöneticilerin, kat hizmetleri ve personel departmanlarında ağırlıklı olarak yönetici konumunda oldukları görülmektedir.



Şekil.6: Anketi Yanıtlayan Erkek Yöneticilerin Departmanları

Ankete cevap veren erkek yöneticilerin; %28.9'u ön büro, %18.4'ü personel, %15.8'i muhasebe, %13.2'si servis, %7.9'u mutfak, %5.3'ü halkla ilişkiler, %5.3'ü pazarlama %2.6'sı eğitim, %2.6'sı kat hizmetleri departmanlarında yönetici olarak çalışmaktadırlar. Bu verilere göre, anketi cevaplayan erkek yöneticilerin ön büro ve personel departmanlarında ağırlıklı olarak yönetici konumunda oldukları görülmektedir.

Tablo.7: Kadın Yöneticilerin Demografik Özellikleri

MEDENİ HALİ	YÜZDE (%)
Evli	30,6
Bekar	55,6
Boşanmış	13,9
YAŞ	
<25	1,4
25-34	62,5
35-44	30,6
45-54	5,6
EĞİTİM DURUMU	
Lise	13,9
Yüksekokul	31,9
Üniversite	44,4
Lisansüstü	9,7
YABANCI DİL	
Bilmiyor	16,7
Bir Yabancı Dil	62,5
Birden Fazla	20,8
SEKTÖR DIŞINDA İŞ DENEYİMİ	
Deneyimi Yok	70,8
1-5 Yıl	16,7
6-10 Yıl	8,3
11-15 Yıl	1,4
16-20	1,4
21-25	1,4
SEKTÖRDE İŞ DENEYİMİ	
Deneyimi Yok	4,2
1-5 Yıl	27,8
6-10 Yıl	34,7
11-15 Yıl	29,2
16-20 Yıl	4,2
BU İŞYERİNDE DENEYİMİ	
Deneyimi Yok	1,4
1-5 Yıl	66,7
6-10 Yıl	20,8
11-15 Yıl	11,1

Anketi yanıtlayan kadın yöneticilerin, ağırlıklı olarak, bekar, 25-34 yaşları arasında, üniversite mezunu, bir dil bilen, sektör dışında deneyimi olmayan (%70.8), sektörde ise 6-10 yıl deneyimli, anketin uygulandığı dönemdeki işyerlerinde ise 1-5 yıl deneyimli oldukları görülmektedir.

Kadın yöneticilerin eğitim düzeyinin erkeklere oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Buna göre, kadın yöneticilerin %13,9'unun lise düzeyinde eğitim aldığı %86.1'inin ise yüksekokul, üniversite ya da lisansüstü eğitim aldığı görülmektedir.

Tablo.8: Erkek Yöneticilerin Demografik Özellikleri

MEDENİ HALİ	YÜZDE (%)
Evli	73,7
Bekar	18,4
Boşanmış	7,9
YAŞ	
25-34	21,1
35-44	50,0
45-54	23,7
>55	5,3
EĞİTİM DURUMU	
Lise	39,5
Yüksekokul	21,1
Üniversite	34,2
Lisansüstü	5,3
YABANCI DİL	
Bilmiyor	23,7
Bir Yabancı Dil	50,0
Birden Fazla	26,3
SEKTÖR DIŞINDA İŞ DENEYİMİ	
Deneyimi Yok	57,9
1-5 Yıl	28,9
6-10 Yıl	10,5
25'den Çok	2,6
SEKTÖRDE İŞ DENEYİMİ	
1-5 Yıl	7,9
6-10 Yıl	23,7
11-15 Yıl	26,3
16-20 Yıl	18,4
21-25 Yıl	5,3
>25 Yıl	18,4
BU İŞYERİNDE DENEYİMİ	
1-5 Yıl	57,9
6-10 Yıl	28,9
11-15 Yıl	7,9
16-20 Yıl	5,3

Anketi yanıtlayan erkek yöneticilerin, ağırlıklı olarak, evli, 35-44 yaşları arasında, lise mezunu, bir dil bilen, sektör dışında deneyimi olmayan (%57.9), sektörde ise 11-15 yıl, şu anki işyerlerinde 1-5 yıl deneyimli oldukları görülmektedir.

Erkek yöneticilerin kadın yöneticilere oranla eğitim düzeyleri de düşük orandadır. Buna göre, erkek yöneticilerin %39.5'inin lise düzeyinde eğitim aldığı %57.3'ünün ise yüksekokul, üniversite ya da lisansüstü eğitim aldığı görülmektedir.

4.2. Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumları

Katılımcılar 9. soruya verdikleri cevaplarda, finansal bir kriz halinde işten çıkarmayı düşünecekleri ilk eleman olarak “hamile” seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu seçeneğin ortalamasında kadın katılımcıların, erkek katılımcılara oranla daha yüksek oranda katıldığı görülmektedir. İkinci sırada kadın ve erkek yöneticiler farklı tutum belirtmiş kadın yöneticiler “bekar erkek”, erkek yöneticiler ise “bekar kadın” seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Sıralamada dördüncülüğü, her iki tabloda da, “evli kadın” seçeneği almıştır. Yöneticiler işten çıkarmayı düşünecekleri en son eleman olarak “evli erkek” seçeneğini işaretlemişlerdir (Tablo:9 ve Tablo:10).

Tablo:9. Erkek Yöneticiler (Finansal Krizde İlk İşten Atılacak Eleman)

İlk İşten Çıkarılacak	Sıralama	Ortalama
Hamile	1	1,87
Bekar Kadın	2	2,42
Bekar Erkek	3	2,50
Evli Kadın	4	3,58
Evli Erkek	5	4,63
N	38	

Tablo.10: Kadın Yöneticiler (Finansal Krizde İlk İşten Atılacak Eleman)

İlk İşten Çıkarılacak	Sıralama	Ortalama
Hamile	1	2,17
Bekar Erkek	2	2,31
Bekar Kadın	3	2,43
Evli Kadın	4	3,63
Evli Erkek	5	4,47
N	72	

10. ve 11. sorularda yöneticilerden işyerlerinde erkek ve kadın çalışanların ağırlıklı olarak tercih edildiği departmanları sıralamaları istenmiştir. Buna göre erkeklerin ağırlıklı olarak tercih edildiği departmanlar, ilk üç sırada; mutfak, servis ve yiyecek-içecek bölümü olurken, öncelikle kadınların tercih edildiği departmanlar; halkla ilişkiler, pazarlama ve kat hizmetleri olmuştur. Bu soruya verilen yanıtların ortalamaları sıralandığında kadın ve erkek yöneticilerin tutumlarının sıralamayı değiştirecek düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür. Sektörde de yer bulan genel tutum çerçevesinde departmanlarda işlerin kadın ve erkek çalışana göre farklılık gösterdiği ve çalışma alanlarında kadın ve erkek işi olarak görülen alanlarda işe eleman alımında yüksek oranda işe eleman alımında cinsiyetin göz önünde tutulduğu görülmektedir (Tablo:11 ve Tablo:12).

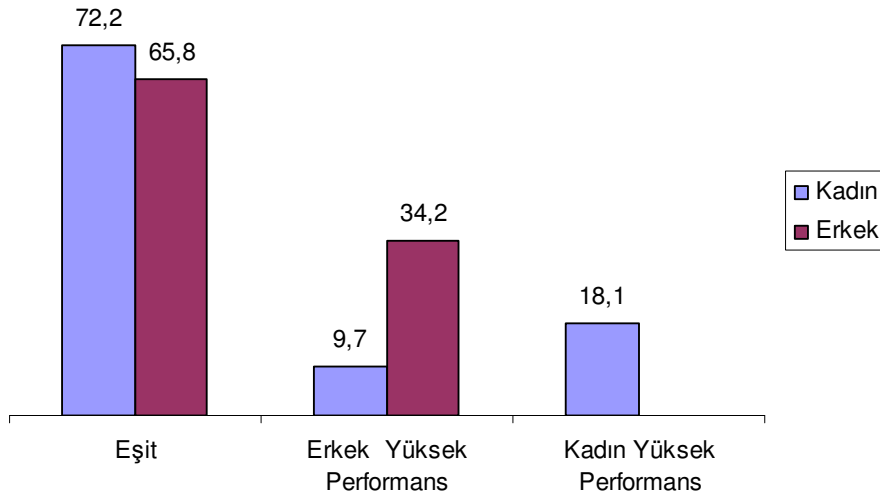
Tablo.11: Yöneticiler (Erkek Çalışan Tercih Sırası)

Departman	Sıralama	Ortalama
Mutfak	1	2,31
Servis	2	3,29
Yiyecek-içecek	3	3,58
Muhasebe	4	4,72
Ön Büro	5	4,79
Kat Hizmetleri	6	6,01
Eğitim	7	6,33
Pazarlama	8	6,38
Halkla İlişkiler	9	7,58
N	107	

Tablo.12: Yöneticiler (Kadın Çalışan Tercih Sırası)

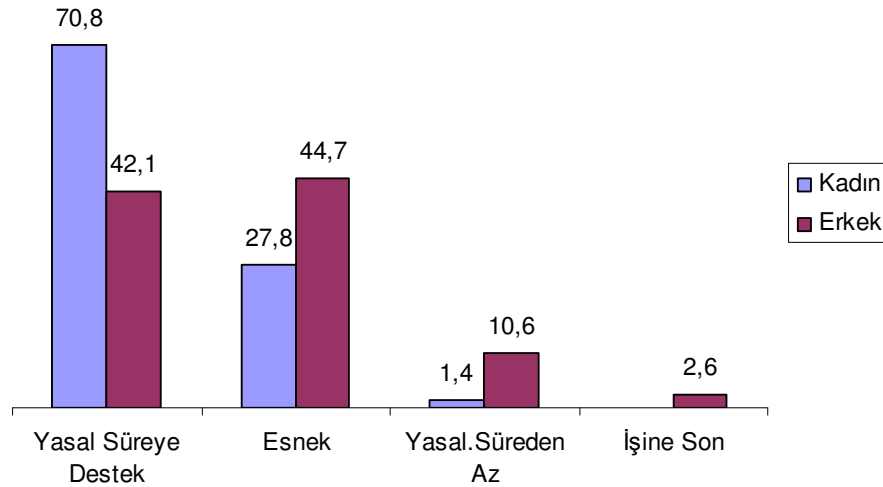
Departman	Sıralama	Ortalama
Halkla İlişkiler	1	2,22
Pazarlama	2	3,48
Kat Hizmetleri	3	3,84
Ön Büro	4	4,25
Eğitim	5	4,84
Muhasebe	6	5,77
Yiyecek-İçecek	7	6,31
Servis	8	6,47
Mutfak	9	7,83
N	107	

Yöneticilerin, aynı görevde bulunan kadın ve erkek çalışanları performans açısından nasıl değerlendirdiklerini saptama amaçlı 12. soruya verdikleri yanıtlar, kadın (%72.2) ve erkek yöneticilerin (%65.8) kadın ve erkek astlarının performanslarını büyük oranda eşit olarak kabul ettiklerini göstermektedir. Erkek yöneticilerin %34.2'si, kadın yöneticilerin ise %9.7'si erkek astlarının performansını daha yüksek bulmaktadır. Kadınların astlarının performansının daha yüksek olduğu seçeneğine, kadın yöneticiler %18.1 katılmış erkek yöneticiler bu seçeneğe katılmamışlardır.

**Şekil.7:** Kadın ve Erkek Çalışanların Performanslarının Değerlendirilmesine Yönelik Yönetici Tutumlarının Karşılaştırılmasının Frekans Testi Sonuçları

Yöneticilerin; çalışanların analık izni kullanmaları konusundaki tutumlarını ölçme amaçlı 13. soruya verdikleri yanıtlar incelendiğinde, kadın yöneticilerin (%70.8), erkek yöneticilere (%42.1) göre astlarının doğum yapması durumunda yasal hakları olan doğum izni süresi kadar izin kullanmalarına destek oldukları, astlarının yasal hakkı dışında da izin kullanmaları fikrini destekleyen esnek davranma konusunda ise, kadın yöneticiler (%27.8), erkek yöneticilere (44.7) oranla daha olumsuz yaklaştıkları görülmektedir.

Analık izni konusunda, erkek yöneticilerin %10.6'sı yasal süreden az, %2.6'sı ise işine son verme konusunda ayrımcı tutum belirtmiştir. Kadın yöneticilerin ise %1.4'ü ise astlarına hakları olan yasal süreden az izin verme konusunda ayrımcı tutum belirtmiştir.



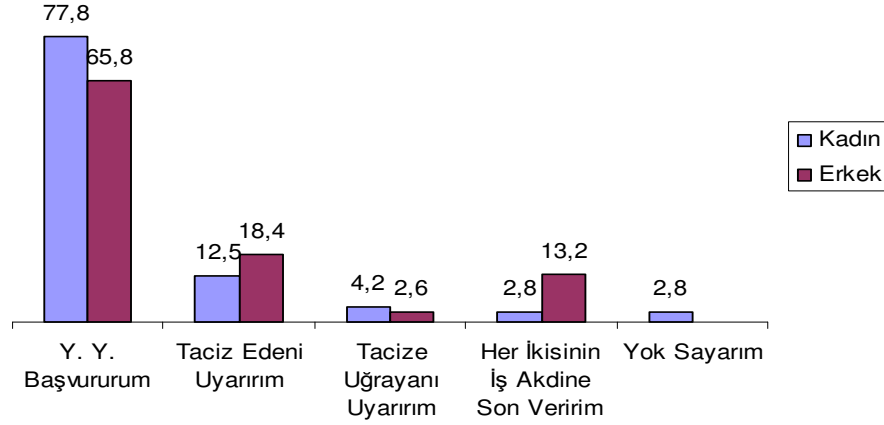
Şekil.8: Çalışanların Analık İzni Alması Konusunda Yönetici Tutumlarının Karşılaştırılmasına Yönelik Frekans Testi Sonuçları

Yöneticilerin; işletmede kadın astlarına yönelik gerçekleşebilecek bir 'cinsel taciz' olayı karşısında tutumunu ölçme amaçlı 14. soruya verilen yanıtlar incelendiğinde kadın ve erkek yöneticilerin ilk tercihlerinin karşılaştıkları bir cinsel taciz vakasında "yasal yollara başvururum" seçeneğini benimsedikleri görülmektedir. Kadın yöneticilerde bu oran %77, erkek yöneticilerde ise % 65.8'dir. Tabloya göre yasal yolları kullanma seçeneği erkek yöneticilere oranla kadın yöneticilerde daha yüksektir.

Diğer seçeneklerde ise kadın yöneticiler (%12.5) taciz eden kişiyi sözlü uyarıda erkek yöneticilere (%18.4) göre daha düşük oranda tutum belirtmişlerdir. Tacize

uğrayan kişiyi sözlü uyarı konusunda kadın yöneticilerin (%4.2), erkek yöneticilere göre (%2.6) daha yüksek oranda katıldıkları görülmektedir.

Erkek yöneticilerin %13.2 tacize uğrayan ve tacizi gerçekleştiren kişilerin ayrımsız olarak iş akdine son verilmesinden yanadır. Bu oran kadın yöneticilerde ise 2.8'dir. Taciz eylemini “yok sayarım” seçeneğini ise sadece %2.8 oranında kadın yönetici onaylamıştır.



Şekil.9: Gerçekleşebilecek Bir Cinsel Taciz Karşısında Yönetici Tutumlarının Karşılaştırılmasına Yönelik Frekans Testi Sonuçları

Tablo.13: 15. Soru Grup İstatistiği

Grup İstatistiği			
	Cinsiyet	N	Ortalama
İşe almada ayrımcılık yapıyor	Erkek	38	2,8947
	Kadın	72	3,1944
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	Erkek	38	3,0526
	Kadın	72	3,0556
Hizmet içi eğitimde ayrımcılık yapıyor	Erkek	38	3,6579
	Kadın	72	3,7083
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	Erkek	38	3,4474
	Kadın	72	3,5417
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	Erkek	38	3,3421
	Kadın	72	3,2778
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor	Erkek	38	3,7368
	Kadın	72	3,7639

15. soru ile ilgili grup istatistiklerine bakıldığında, birinci grupta 38, ikinci grupta 72 kişi bulunduğu görülmektedir (Tablo:13). Yöneticiler işe alma, terfi ve işten

çıkarmada ayrımcılık yapıldığına ilişkin sorulara “kararsız”, hizmet içi eğitimden yararlanmada, ücret ve ödemelerde ve emeklilikte ayrımcılık yapıldığı ile ilgili sorulara ortalama olarak “katılmıyorum” ağırlıklı tutum belirtmişlerdir.

Tablo.14: İş yaşamında Hangi Alanlarda Ayrımcılık Yapıldığı İle İlgili Yönetici Tutumlarının Bağımsız T Testi Sonuçları

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
İşe almada ayrımcılık yapıyor	Eşit varyans varsayıldı	1,042	,310	-1,009	,315
	Varsayılmadı			-,991	,325
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor	Eşit varyans varsayıldı	,510	,477	-,010	,992
	Varsayılmadı			-,010	,992
Hizmet içi eğitimde ayrımcılık yapıyor	Eşit varyans varsayıldı	,065	,799	-,218	,828
	Varsayılmadı			-,217	,829
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor	Eşit varyans varsayıldı	,036	,850	-,352	,726
	Varsayılmadı			-,350	,727
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor	Eşit varyans varsayıldı	,208	,649	,227	,821
	Varsayılmadı			,231	,818
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor	Eşit varyans varsayıldı	1,040	,310	-,111	,912
	Varsayılmadı			-,115	,909

Alpha: ,9350

15. soru ile ilgili yöneticilerin hiçbir konuda farklı tutum belirtmedikleri görülmüştür (Tablo:14).Yöneticilerin, yanıtlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Genel olarak 15. soruya yöneticiler tarafından verilen yanıtlar kadınlara bu alanlarda yapılan bir ayrımcılığı katılmayan bir ortalama vermiştir.

Tablo.15: 16. Soru Grup İstatistiği

Grup İstatistiği			
	Cinsiyet	N	Ortalama
Liderlik özellikleri yetersiz	Erkek	38	3,3158
	Kadın	72	4,4306
Başarı motivasyonları düşük	Erkek	38	3,3947
	Kadın	72	4,3333
Aile sorumlulukları kariyerlerinin önüne geçiyor	Erkek	38	2,3421
	Kadın	72	3,2639
Yeterli eğitim ve deneyim düzeyine sahip değiller	Erkek	38	3,6316
	Kadın	72	4,3611
Rol modeli kadın yönetici olmaması	Erkek	38	2,7895
	Kadın	72	3,5556
Kadın olmaları	Erkek	38	3,3947
	Kadın	72	3,6944

16. soru ile ilgili grup istatistiklerine bakıldığında, birinci grupta 38, ikinci grupta 72 kişi bulunduğu görülmektedir (Tablo:15). Kadın çalışanların yönetim kademelerinde daha az yer alması ile ilgili; liderlik özelliklerinin yetersiz oluşu, yeterli eğitim ve deneyim düzeyine sahip olmamaları, kendilerine rol modeli kadın yönetici olmaması ve kadın olmaları seçeneklerinde kadın yöneticilerin ortalaması “katılmıyorum” seçeneğine, erkek yöneticilerin ortalaması yeterli eğitim düzeyine sahip olmamaları seçeneği hariç (bu seçeneğin yanıtlarının ortalaması “katılmıyorum” ağırlıklıdır) “kararsız” seçeneğine yakın çıkmıştır. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığına t testi sonuçları yorumlanarak karar verilmiştir.

Tablo.16: Kadın Çalışanların Yönetim Kademelerinde Daha Az Yer Almalarının Sebepleri İle İlgili Yönetici Tutumlarının Bağımsız T Testi Sonuçları

Bağımsız Grup T Testi

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
Liderlik özellikleri yetersiz	Eşit varyans varsayıldı	27,926	,000	-5,277	,000
	Varsayılmadı			-4,564	,000
Başarı motivasyonları düşük	Eşit varyans varsayıldı	15,309	,000	-4,458	,000
	Varsayılmadı			-3,937	,000
Aile sorumlulukları kariyerlerinin önüne geçiyor	Eşit varyans varsayıldı	,477	,491	-3,771	,000
	Varsayılmadı			-3,845	,000
Yeterli eğitim ve deneyim düzeyine sahip değil	Eşit varyans varsayıldı	4,577	,035	-3,648	,000
	Varsayılmadı			-3,321	,002
Rol modeli kadın yönetici olmaması	Eşit varyans varsayıldı	,919	,340	-3,455	,001
	Varsayılmadı			-3,509	,001
Kadın olmaları	Eşit varyans varsayıldı	,544	,463	-1,144	,255
	Varsayılmadı			-1,180	,241

Alpha: ,8360

16. soruda yöneticilerin iki konuda farklı tutum bildirdikleri görülmüştür (Tablo: 16). Kadınların yönetim kademelerinde daha az yer almasının sebebi olarak; liderlik özellikleri yetersiz olması ve başarı motivasyonları düşüklüğü konusunda kadın ve erkek yöneticiler farklı tutum belirtmişlerdir. Bunun için Levene's testi ile iki grup arasında varyans farkı olup olmadığına bakılmıştır. Liderlik özelliklerinin yetersiz olması seçeneğinin test sonucuna göre "sig" (anlamlılık) değeri 0,000 çıkmıştır. Bunun anlamı iki grubun varyansları arasında fark olmasıdır. Bu durumda T testi sonucunu değerlendirirken "eşit varyans varsayılmadı" sütununa bakılmıştır. Bu satırda, önce gruplar arasında farkın anlamlı olup olmadığına karar vermek için "sig" değerine bakılmış bu değer 0,000 çıktığı için iki grup arasında %1 seviyesinde istatistiksel olarak

anlamli bir fark olduğu kabul edilmiştir. Başarı motivasyonları dűřük olması seğeneğinin test sonuğlarına bakıldığında, aradaki farkın anlamli olup olmadığına karar vermek ięin “sig” değerine bakılmış bu değer 0,000 ęıktıđı ięin iki grup arasında %1 seviyesinde istatistiksel olarak anlamli bir fark olduğu kabul edilmiştir.

Tablo.17: 17. Soru Grup İstatistiği

Grup İstatistikleri			
	Cinsiyet	N	Mean
Fiziksel ortamın yetersiz olması	Erkek	38	3,5000
	Kadın	72	3,2361
Sendika üyesi olmak	Erkek	38	3,7105
	Kadın	72	3,6944
İşyerinde kreş olmaması	Erkek	38	2,6316
	Kadın	72	2,5694
Cinsiyet ayrımcılığı	Erkek	38	3,1579
	Kadın	72	2,9028
Ücretli-ücretsiz doğum	Erkek	38	3,0526
	Kadın	72	2,9306
Ücret düzeyinin dűřüklüđü	Erkek	38	3,8947
	Kadın	72	3,3472
Bilgisiz	Erkek	38	3,3421
	Kadın	72	3,2361

17. soru ile ilgili grup istatistiklerine bakıldığında, birinci grupta 38, ikinci grupta 72 kiři bulunduğu görűlmektedir (Tablo:17). Cevapların ortalamaları incelendiğinde, işyerlerinde kadın ęalıřanların yaşadığı sorunlarla ilgili olarak; fiziksel ortamın yetersiz olması, işyerinde kreř olmaması, cinsiyet ayrımcılığı, ücretli-ücretsiz doğum yasal hakları konusunda yeterli bilgiye sahip olmamaları seğeneklerine verilen yanıtlar ortalama olarak “kararsız” a yakinken. Ücret düzeylerinin dűřük olması ve sendika üyesi olmaları “katılmıyorum” seğeneğine yakın bir ortalama vermiştir.

Tablo.18: Kadınların İşyerlerinde Yaşadıkları Sorunlar İle İlgili Yönetici Tutumlarının Bağımsız T Testi Sonuçları

Bağımsız Grup T Testi

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
Fiziksel ortamın yetersiz olması	Eşit varyans varsayıldı	,407	,525	1,14	,258
	Varsayılmadı			1,16	,249
Sendika üyesi olmak	Eşit varyans varsayıldı	1,194	,277	,078	,938
	Varsayılmadı			,082	,935
İşyerinde Kres Olmaması	Eşit varyans varsayıldı	1,465	,229	,256	,799
	Varsayılmadı			,249	,804
Cinsiyet Ayrımcılığı	Eşit varyans varsayıldı	,000	,983	,951	,344
	Varsayılmadı			,969	,335
Ücretli-Ücretsiz Doğum	Eşit varyans varsayıldı	,008	,931	,479	,633
	Varsayılmadı			,475	,636
Ücret Düzeyi Düşük	Eşit varyans varsayıldı	9,713	,002	2,42	,017
	Varsayılmadı			2,63	,010
Bilgisiz	Eşit varyans varsayıldı	,042	,838	,419	,676
	Varsayılmadı			,420	,676

Alpha: ,8447

17. soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, yöneticilerin bir seçenekte farklı tutum belirttikleri görülmüştür (Tablo:18). Bunun için Levene's testi ile iki grup arasında varyans farkı olup olmadığına bakılmıştır. Test sonucuna göre "sig" (anlamlılık) değeri 0,002 çıkmıştır. Bunun anlamı iki grubun varyansları arasında fark olmasıdır. Bu durumda T testi sonucunu değerlendirirken "eşit varyans varsayılmadı" sütununa bakılmıştır. Bu satırda, önce gruplar arasında farkın anlamlı olup olmadığına karar vermek için "sig" değerine bakılmış bu değer 0,010 çıktığı için iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu kabul edilmiştir. Yöneticilerin ücret düzeyinin erkeklere oranla

düşük olması konusunda %5 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmektedir.

Tablo.19: 18. Soru Grup İstatistiği

Grup İstatistiği			
	Cinsiyet	N	Mean
İşe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı belirleyicidir	Erkek	38	2,9211
	Kadın	72	2,9444
Genel olarak işlerin kadın-erkek işi olarak ayrılması	Erkek	38	3,0789
	Kadın	72	3,7083
Genel olarak işlerin Organizasyon içinde görev dağılımı farklılık gösteriyor	Erkek	38	2,1842
	Kadın	72	3,0417
Eğitim programlarına katılmada sorun	Erkek	38	3,3947
	Kadın	72	3,7500
Yasal hakları konusunda daha fazla bilgilendirilmeliler	Erkek	38	2,4474
	Kadın	72	2,2500
Güç kullanımında sorun yaşamaktadırlar	Erkek	38	2,7105
	Kadın	72	2,9306
Kadınların evli olması perf. olumsuz etkiler	Erkek	38	2,2632
	Kadın	72	3,1667
Erkeklerin evli olması perf. olumsuz etkiler	Erkek	38	3,7895
	Kadın	72	4,0278
Aynı statüde çalışanlarda cinsiyete göre ücret farklılığı vardır	Erkek	38	3,6579
	Kadın	72	3,6389
Kadının hamile olması işe alırken tercihi olumsuz etkiler	Erkek	38	2,4474
	Kadın	72	2,2778

18. soru ile ilgili grup istatistiklerine bakıldığında, birinci grupta 38, ikinci grupta 72 kişi bulunduğu görülmektedir (Tablo:19). İşe alımlarda cinsiyet ayrımcılığının belirleyici olması seçeneğine verilen cevapların ortalaması “katılmıyorum”, genel olarak işlerin kadın-erkek işi olarak ayrılması seçeneğine verilen cevapların ortalaması “kararsız”, genel olarak işlerin organizasyon içinde görev dağılımının farklılık göstermesi seçeneğinde kadın yöneticilerin ortalaması “katılmıyorum”, erkek yöneticilerin ortalaması “kararsız” seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Yöneticiler kadın astlarının organizasyon içinde eğitim programlarına katılmada sorun yaşamadığı ancak yasal haklarını kullanmada eğitilmeleri gerektiği yönünde tutum belirtmişlerdir. Kadın çalışanların evli olmasının performanslarını olumsuz etkilemesi konusunda yanıtlar “katılıyorum” seçeneğine yakınken, erkek çalışanlarına evli olmasının performanslarını olumsuz etkilemesi konusunda yanıtlar “katılmıyorum” seçeneğine yakın bir ortalama

göstermektedir. Yöneticilerin cevaplarının ortalamaları, aynı statüde çalışanlar arasında bir ücret farklılığı olmasına “katılmıyorum” seçeneği ağırlıklıdır. Kadın ve erkek yöneticiler çalışanın hamile olmasının işe alırken tercihlerini olumsuz etkilemesi ile ilgili soruya “katılıyorum ağırlıklı cevap vermişlerdir.

Tablo.20: Organizasyonlarındaki Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Yönetici Tutumlarının Bağımsız T Testi Sonuçları

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
İşe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı belirleyicidir	Eşit varyans varsayıldı	,204	,652	-,083	,934
	Varsayılmadı			-,083	,934
Genel olarak işlerin kadın-erkek işi olarak ayrılması	Eşit varyans varsayıldı	1,355	,247	-2,6	,012
	Varsayılmadı			-2,5	,015
Genel olarak işlerin Organizasyon içinde görev dağılımı farklılık gösteriyor	Eşit varyans varsayıldı	11,950	,001	-3,6	,001
	Varsayılmadı			-3,9	,000
Eğitim programlarına katılmada sorun	Eşit varyans varsayıldı	1,876	,174	-1,4	,152
	Varsayılmadı			-1,4	,166
Kadın çalışanlar, iş kanununda, kendilerini koruyan yasalar konusunda üstleri tarafından bilgilendirilmelidirler.	Eşit varyans varsayıldı	1,842	,178	,833	,407
	Varsayılmadı			,875	,384
Güç kullanımında sorun yaşamaktadırlar	Eşit varyans varsayıldı	,103	,749	-,840	,403
	Varsayılmadı			-,851	,398
Kadınların evli olması perf. etkiler	Eşit varyans varsayıldı	2,268	,135	-4,1	,000
	Varsayılmadı			-4,1	,000
Erkeklerin evli olması perf. etkiler	Eşit varyans varsayıldı	6,143	,015	-1,2	,220
	Varsayılmadı			-1,1	,269
Aynı statüde çalışanlarda cinsiyete göre ücret farklılığı vardır	Eşit varyans varsayıldı	,358	,551	,078	,938
	Varsayılmadı			,077	,939
Kadının hamile olması işe alırken tercihi olumsuz etkiler	Eşit varyans varsayıldı	4,405	,038	,687	,494
	Varsayılmadı			,641	,524

Alpha: ,7881

18. soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, yöneticilerin bir seçenekte farklı tutum bildirdikleri görülmüştür (Tablo:20). Bunun için Levene’s testi ile iki grup arasında varyans farkı olup olmadığına bakılmıştır. Test sonucuna göre “sig” (anlamlılık) değeri 0,001 çıkmıştır. Bunun anlamı iki grubun varyansları arasında fark olmasıdır. Bu durumda T testi sonucunu değerlendirirken “eşit varyans varsayılmadı” sütununa

bakılmıştır. Bu satırda, önce gruplar arasında farkın anlamlı olup olmadığına karar vermek için “sig” değerine bakılmış bu değer 0,000 çıktığı için iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu kabul edilmiştir. Genel olarak işlerin organizasyonda kadın-erkek işi olarak ayrıldığı sorusuna verilen cevaplarda %1 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmektedir.

5. ARAŞTIRMA SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu araştırma ile İstanbul'daki 5 yıldızlı otellerde görev yapan ve ankete katılan departman yöneticilerinin; demografik özellikleri ve cinsiyet ayrımcılığına ilişkin tutumlarına ilişkin bulgular elde edilmiştir. Bu bulgularla ilgili değerlendirme sonuçları aşağıda özetlenerek verilmektedir. Buna göre:

- Kadın yöneticilerin %55,6'sının bekar olduğu görülmektedir. Kadın yöneticilerin yaş kategorilerine bakıldığında %62,5'inin 25-34 yaşları arasında olduğu görülmektedir. Bu oranlara göre kadın yöneticiler erkeklere göre daha genç ve bekar olarak yoğunlaşmışlardır. Erkek yöneticiler, %73,7 evli ve %50,0 oranında 35-44 yaşları arasındadır.
- Kadın yöneticilerin % 44,4 üniversite mezunu, %31,9 yükseköğretim bitirmiştir ve %9,7'si lisansüstü eğitim yapmıştır. Eğitim düzeyleri erkek yöneticilere oranla daha yüksektir. Bu oran erkek yöneticilerde, %34,2'si üniversite mezunu, %21,1' yükseköğretim mezunu ve 55,3'ü lisansüstü eğitim yapmıştır. Yabancı dil seviyeleri de erkek yöneticilere oranla yüksektir, bir yabancı dil bilen kadın yönetici oranı %62,5, birden fazla yabancı dil bilen kadın yönetici oranı %20,8'dir. Bu oran erkek yöneticilerde, bir yabancı dil bilen erkek yönetici 50,0 ve birden fazla yabancı dil bilen erkek yönetici 26,3 olarak tespit edilmiştir.
- Yöneticilerin iş deneyimlerine bakıldığında, erkek yöneticilerin daha deneyimli oldukları görülmektedir. Kadın yöneticilerin %70,8'inin sektör dışında iş deneyimi yoktur erkek yöneticilerde bu oran %57,9'dur. Sektörde iş tecrübeleri ise kadın yöneticilerde %34,7 6-10yıl arasındadır. Erkek yöneticilerde bu oran %26,3 ile 11-15 yıldır. ankete katıldıkları dönem itibariyle, çalıştıkları işyerlerinde deneyimleri ise her iki grupta da 1-5 yıldır. Bu da sektörde aynı işyerinde uzun süre çalışma oranının her iki grup içinde düşük olduğunu göstermektedir.

- Yöneticilere finansal bir kriz durumunda ilk işten çıkaracakları eleman sorulduğunda her iki grupta ilk sırada “hamile” seçeneğini tercih etmiştir. Bu kadınların annelik durumunda daha fazla ayrımcı uygulanma ile karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. İkinci sırada kadın yöneticiler, “bekar erkek” erkek yöneticiler ise “bekar kadın” seçeneğinde yoğunlaşmış. Üçüncü sırada kadın yöneticiler, “bekar kadın” erkek yöneticiler ise “bekar erkek” seçeneğinde yoğunlaşmışlardır.
- Yöneticilerin, aynı görevde bulunan kadın ve erkek çalışanları performans açısından nasıl değerlendirdikleri sorulduğunda, kadın yöneticiler %72.2, erkek yöneticiler %65.8 oranında performansların eşit olduğunu belirtmişlerdir. Erkek yöneticilerin %34.2’si, kadın yöneticilerin ise %9.7’si erkek yöneticilerin performansını daha yüksek bulmaktadır. Kadınların performansının daha yüksek olduğu seçeneğine, erkek yöneticiler katılmamışlardır. Kadın yöneticiler %18.1 oranında katılmışlardır.
- Çalışanların analık izni kullanmaları konusundaki soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, kadın yöneticilerin %70.8, erkek yöneticilerin %42.1 oranında yasal süreye destek verdiği görülmüştür. Bu sonuçlara göre kadın yöneticiler yasal süreyi desteklemektedirler. Ancak diğer bir seçenek olan esnek davranma konusunda erkek yöneticilerin, kadın yöneticilere oranla daha anlayışlı olduğu gözükmemektedir (%44.7). Kadın yöneticilerde bu oran %27.8’dir. Analık izni konusunda, erkek yöneticilerin %10.6’sı yasal süreden az, %2.6’sı ise işine son verme konusunda ayrımcı tutum belirtmiştir. Kadın yöneticilerin ise %1.4’ü yasal süreden az izin verme konusunda ayrımcı tutum belirtmiştir. Tüm cevaplar incelendiğinde, analık izni konusunda kadın yöneticilerin erkek yöneticilere oranla daha fazla destek olduğu görülmektedir.
- Yöneticilerin, cinsel taciz konusundaki tutumları karşılaştırıldığında, ilk tercihleri aynı seçenek olmuştur. Yöneticiler en yüksek tutumu, taciz

onlara yansıdığında, yasal yollara başvurmak olarak belirtmişlerdir. Kadın yöneticilerde bu oran (%77), erkek yöneticilere göre daha yüksektir (%65.8). Kadın yöneticiler “taciz eden kişiyi sözlü uyarırım” seçeneğine %12.5, erkek yöneticiler %18.4 oranında katılmışlardır. Kadın yöneticilerin %4.2’si, erkek yöneticilerin %2.6’sı “tacize uğrayan kişiyi sözlü uyarırım” seçeneği yönünde tutum belirtmişlerdir. Erkek yöneticilerin %13.2 tacize uğrayan ve tacizi gerçekleştiren kişilerin ayrımsız olarak iş akdine son verilmesinden yanadır. Bu oran kadın yöneticilerde 2.8’dir. Taciz eylemini “yok sayarım” seçeneğini ise sadece %2.8 oranında kadın yönetici onaylamıştır. Düşük bir oranda da olsa kadın yöneticilerin tacizi yok sayarım seçeneğini tercih etmesi dikkate değer bulunmuştur.

- Yöneticiler, iş yaşamında hangi alanlarda ayrımcılık yapıldığı sorusuna verdikleri yanıtlarda, bu alanda astlarına karşı organizasyonlarında ayrımcılık yapılmadığı yönünde benzer tutum belirtmişlerdir.
- Kadın yöneticilerin yönetim kademelerinde daha az yer almalarının nedenleri konusunda yöneticiler, Kadın astlarının liderlik özelliklerinin düşük olması ve başarı motivasyonlarının düşük olması seçeneklerinde farklı tutum belirtmişlerdir.
- Kadın işgücünün çalışma ortamlarında yaşadıkları sorunlarla ilgili soru gruplarında yöneticiler ücret düzeyinin kadınlar aleyhine bir fark içermesi konusu dışında tüm sorular için benzer tutum belirtmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtlarda, yöneticiler yalnız, ücret düzeyi konusunda erkekler lehine bir fark olması ile ilgili olarak farklı tutum belirtmişlerdir. Bu soruya, erkek yöneticiler “katılmamak”ta, kadın yöneticiler ise “kararsız” kalmaktadırlar.
- Organizasyonlarındaki cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili yönetici tutumları ile ilgili sonuçlara göre, kadın ve erkek yöneticiler, bir soruda farklı tutum

belirtmişlerdir. Organizasyon içinde görev dağılımının farklılık göstermesi seçeneğinde ortalamalara bakıldığında kadın yöneticiler “kararsız” erkek yöneticiler ise “katılmıyorum” seçeneğinde yoğunlaşmışlardır.

- Yöneticiler, kadın çalışanların iş kanununda kendilerini koruyan yasalar hakkında üstleri tarafından bilgilendirilmelerinin gerektiğini ve çalışanın hamile olmasının işe alınırken tercihlerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

SONUÇ

Yönetim kademelerinde, erkeklerin sayıca üstünlüğü, oldukça sık tartışılan bir konudur. Günümüzde kadın işgücünün, artan oranlarda yönetim kademelerinde kendilerine yer bulmaya başlaması, kadın işgücünün artık ayrımcı tutumlara daha az maruz kaldığını göstermemektedir. Bu araştırma yöneticilerin cinsiyetinin, kadın çalışanlara karşı cinsiyet ayrımcılığına yönelik tutumları üzerindeki etkisini incelemiştir.

Hizmet sektörü, hem kadınların hem de erkeklerin çalıştıkları ve son yıllarda önem kazanan sektörlerden biridir. Diğer sektörlerde olduğu gibi hizmet sektöründe de cinsiyet ayrımcılığının nedeni, sadece biyolojik sebepler değil aynı zamanda toplumsal önyargılardır. Çünkü cinsiyetlerin yalnızca biyolojik olarak farklılaştıklarının kabulü, kadınlar ve erkekler arası ataerkil ilişkilerin doğal sayılmasına neden olmaktadır.

İlk üretim ilişkileriyle ortaya çıkmaya başlayan ve erkekler lehine hiyerarşik üstünlük sağlayan ataerkil sistem, günümüzde, ekonomik yapıda meydana gelen gelişmelerin etkisiyle değişime uğramıştır. Ataerkil yapı, toplumdan topluma değişik özellikler gösterse de, her türlü toplumsal yapılanma içinde, ilişkilerin toplumsal normlara göre yeniden üretilmesiyle varlığını korumaktadır.

Kadın işgücünü değerlendiren yaklaşımlar incelendiğinde, ağırlıklı olarak, kadının asli görevini, ev ve ailenin sorumlulukları olarak tanımlayan, ataerkil anlayışın yansımalarının işgücü piyasalarında da kabul gördüğü görülmektedir. Kadın eğitimi açısından niceliksel bir gelişme gözlenirse bile, var olan eğitim politikaları ve ders kitapları toplumsal cinsiyet hiyerarşilerini, pekiştirir niteliktedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları, kadınları çalışma yaşamında dezavantajlı kılmakta, mesleklere yönlendirmeden, örgütler içindeki uygulamalara kadar pek çok alanda etkili olmaktadır. Kadınların enformel sektörlerde ve yarı-zamanlı çalışmaları, sosyal güvenlik dahil pek çok haklarını kısıtlamaktadır.

Hizmet sektörü açısından, geleneksel toplumsal yapıdan taşınan, ataerkil ilişki biçimleri ve tüketim kültürünün kesiştiği noktada, çalışan kadınların erkek meslektaşlarına göre dezavantajlı konumda bulunduğu görülmektedir.

Hızla gelişen teknoloji, insan emeğinin yerine bilgisayarı, endüstriyel üretimin yerine de hizmet sektörünün geçmesini sağlamış olsa da, değişim sürecinde ortaya çıkan

profesyonel kadın anlayışı, kadına, geleneksel rollerinin yanı sıra, yeni roller yüklemiş ve ataerkil toplumsal ilişkiler, yeni biçimler almıştır. Genel olarak, kadınların çalışma yaşamında her gün artan sayıları, yönetim kademelerine çok kısıtlı yansımıştır. Diğer sektörlerde ve hizmet sektöründe yapılan istatistik çalışmalarda, kadın yönetici sayısının düşük olduğu, dolayısıyla kadınların yardımcı hatta ikincil konumda oldukları saptanmıştır.

Kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığı konusundaki tutumlarını karşılaştırma amaçlı araştırmamız, yöneticilerin, bu konuda benzer tutum gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Kadın yöneticiler çalıştıkları organizasyonlarda, erkek meslektaşları gibi, cinsiyet ayrımcılığı konusunu kabul etmemektedirler. Her iki tarafın da uygulamada kadın astlarına karşı gerçekleştirdikleri ayrımcı tutumu doğal gördüğü ve bunun farkında olmadığı açıktır. Organizasyonlarında kadın astın yalnızca cinsiyeti ile ilgili olarak değil aynı zamanda, evli ya da hamile olmasının çeşitli derecelerde arttırdığı ayrımcılık bunu ispatlamaktadır. Toplumun her katmanında yer alan, ayrımcı bakış açısı ile yetişen yöneticilerin kadın astlarına uyguladıkları ayrımcılığı fark etmeleri için bu konuda bilgilendirilmeleri gerekmektedir.

Yöneticiler, genel olarak, organizasyonlarında cinsiyet ayrımını çağrıştıran uygulamaların olduğuna taraftar değillerdir. Sorulara verilen yanıtlara göre yöneticiler, cinsiyet ayrımcılığı konularını yönlendirmede kişisel bir sorumluluk hissetseler de, bu konuda kararlı olarak bir çaba göstermemektedirler. Organizasyonlarında işlerin kadın ve erkek için belirli departmanlarda yoğunlaşması ve bunun tüm otellerde hemen hemen aynı düzeyde olması bunun sağlam bir kanıtı olarak görülebilir.

Erkek yöneticiler, tutumlarını kişiselden organizasyon ile ilgili uygulamalara kaydirdiklerinde tutumsal bir değişiklik göstermektedir. Hamilelik ve performans konusunda, yüksek oranda kadın çalışanları destekleyen tutum belirtmelerine rağmen uygulamalarında bunun tersi bir tutumun yer aldığı görülmüştür.

Organizasyona yönelik tutumlarında, erkek yöneticiler, kadın astlarının hamile olmasının işe eleman alımında kendilerini olumsuz etkilediğini ve tercihlerini hamile adaylardan yana kullanmadıklarını belirtmişlerdir.

Kadın yöneticiler, cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili alanlarda taraf tutmak yerine kararsız kalarak bu konularda taraf olmamayı seçmişlerdir. Bu durumda kadın yöneticilerin, yönetim pozisyonunu, cinsiyetlerinden daha önde tutmalarının göstergesi

olarak görülebilir. Bir ikinci sebep de, kadın yöneticilerin, üst düzey yönetim kademelerine çıktıklarında, erkek astlarında kadın astlarını daha iyi anladıkları ve korudukları izlenimi vermek istememeleri olabilir.

Sonuç olarak yöneticinin cinsiyeti, kadın çalışanlar için artı bir değer taşımamakta, üst yönetime çıkan kadınlar da erkek meslektaşları gibi kadınlara yönelik bir ayrımcılık olgusunun varlığına sıcak bakmamakta, uygulamalarında her ne kadar ayrımcı tutumları ortaya çıksa da bunu kabul etmek yerine kararsız kalmayı seçmektedirler.

Bu araştırma, İstanbul'da beş yıldızlı konaklama işletmelerinde, yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığı konusundaki tutum farklılıklarını incelemiş ve bu konuda yöneticinin cinsiyetinin kadın çalışana karşı ayrımcı tutumları önleyici ya da var olan bakış açısını iyileştirmeye yönelik bir etkisinin bulunmadığını ortaya çıkarmıştır. Araştırma diğer sektörlerde de yapılarak, çalışma yaşamında yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarında, yönetici kimliklerini mi yoksa cinsiyetlerinin mi belirleyici olduğu saptanabilir. Sonuçlar Türkiye ve Dünya'da bu konuda yapılan çalışmalar karşılaştırılarak tüm sektör yöneticilerinin cinsiyet ayrımcılığı konusundaki tutumları karşılaştırılarak kadın işgücünün çalışma yaşamında maruz kaldığı ayrımcılık uygulamalarının iyileştirilmesi için kullanılabilir.

ANKET FORMU

Bu anket formu, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülen "Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı" konulu yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır.

Tüm soruları doğru olarak cevaplamanız çalışmamızı etkin kılacaktır. Elde edilen veriler bilimsel amaçlı kullanılacağından, tamamen gizli tutulacaktır.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

TÜLİN DALKIRANOĞLU
tulind@anadolu.edu.tr

1. Kaç yıldır turizm sektöründe çalışıyorsunuz?

- 1 yıldan az 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 15 yıldan fazla

2. Yöneticisi olduğunuz bölüm aşağıdakilerden hangisidir?

- Personel Ön büro Mutfak Servis Muhasebe
 Kat Hizmetleri Eğitim Halkla İlişkiler Pazarlama Yiyecek-İçecek

3. Cinsiyetiniz:

- Erkek Kadın

4. Medeni Haliniz:

- Evli Bekar Boşanmış Ayrı Yaşıyor

5. Yaşınız :

- 25'ten küçük 25-34 35-44 45-54 55'ten büyük

6. Eğitim Durumunuz :

- Lisansüstü
 Üniversite
 Yüksekokul
 Lise
 Ortaokul
 İlkokul

7. Yabancı Dil Bilgisi:

- Yabancı dil bilmiyorum Bir yabancı dil Birden çok

8. İş Denevminiz :

Sektör Dışında:

- Deneyimim yok
 1-5 yıl
 6-10 yıl
 11-15 yıl
 16-20 yıl
 21-25 yıl
 25'den çok

Sektörde:

- Deneyimim yok
 1-5 yıl
 6-10 yıl
 11-15 yıl
 16-20 yıl
 21-25 yıl
 25'den çok

Bu İşyerinde:

- Deneyimim yok
 1-5 yıl
 6-10 yıl
 11-15 yıl
 16-20 yıl
 21-25 yıl
 25'den çok

9. İşletmenizin finansal bir krize düşmesi halinde aşağıdakilerden hangisini öncelikle işten çıkartırsınız? (Sizce ilk işten çıkarılması gereken çalışandan başlayarak 1-2-3-4-5 şeklinde sıralayınız).

-)Evli ve çocuklu erkek
-)Evli ve çocuklu kadın
-)Bekar erkek
-)Bekar kadın
-)Hamile kadın

10. İşyerinizde, özellikle erkek, işgörenin tercih edildiği bölümler hangileridir? (Size en uygun gelen seçenekten başlayarak 1-2-3-4-5-6-7-8-9 şeklinde sıralayınız).

-) Ön büro
-) Mutfak
-) Servis
-) Muhasebe
-) Eğitim
-) Kat Hizmetleri
-) Halkla İlişkiler
-) Pazarlama
-) Yiyecek-İçecek

11. İşyerinizde, özellikle kadın işgörenin tercih edildiği bölümler hangileridir? (Size en uygun gelen seçenekten başlayarak 1-2-3-4-5-6-7-8-9 şeklinde sıralayınız).

-) Ön büro
-) Mutfak
-) Servis
-) Muhasebe
-) Eğitim
-) Kat Hizmetleri
-) Halkla İlişkiler
-) Pazarlama
-) Yiyecek-İçecek

12. Aynı görevde bulunan kadın ve erkek çalışanları performans açısından nasıl değerlendiriyorsunuz?

- Kadın çalışanlar daha yüksek performansa sahip
- Erkek çalışanlar daha yüksek performansa sahip
- Kadın ve erkek çalışanlar eşit performansa sahip

13. Çalışanlarımız analık izni kullanmaları konusunda tavrımız ne olur?

- Yasal sürelerini kullanmaları konusunda destek olurum.
- İhtiyaç halinde, yasal süre dışında esnek davranırım.
- İş yoğunluğunu gerekçe göstererek, yasal süreden daha az izin kullanmalarını isterim.
- Analık izni kullanmak isteyen çalışanın, iş yoğunluğunu gerekçe göstererek, iş akdine son veririm.

14. İşletmenizde kadın astlarınıza yönelik gerçekleşebilecek bir 'cinsel taciz' olayı karşında davranışınız ne olur?

- Yasal yollara başvururum.
- Tacizi gerçekleştiren kişiyi sözlü olarak uyarırım.
- Tacize uğrayan kişiyi sözlü olarak uyarırım.
- Her ikisinin de iş akdine son veririm.
- Yoksayarım.

15. Çalışma Yaşamında kadınlara hangi alanlarda ayrımcılık yapıldığına ilişkin aşağıdaki ifadelere katılma (benimseme) derecenizi 1-Kesinlikle katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılmıyorum şıklarından birini işaretleyerek belirtiniz.

	1	2	3	4	5
İşe almada ayrımcılık yapıyor					
Terfi ve atamalarda ayrımcılık yapıyor					
Hizmet içi eğitimden yararlanmada ayrımcılık yapıyor					
Ücret ve çeşitli ödemelerde ayrımcılık yapıyor					
İşten çıkarmada ayrımcılık yapıyor					
Emeklilikte ayrımcılık yapıyor					

16. Kadın çalışanların yönetim kademelerinde az sayıda ver almalarına ilişkin aşağıdaki ifadelere katılma (benimseme) derecenizi 1-Kesinlikle katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılmıyorum şıklarından birini işaretleyerek belirtiniz.

	1	2	3	4	5
Liderlik özelliklerinin yetersiz					
Başarı motivasyonlarının düşük					
Aile sorumluluklarının kariyerlerinin önüne geçmekte					
Yeterli eğitim ve deneyim düzeyine sahip olmamaları					
Kendilerine rol modeli olarak alabilecekleri yeterli sayıda kadın yöneticinin olamaması					
Kadın olmaları					

17. İşyerinde kadın çalışanların yaşadığı sorunlara ilişkin aşağıdaki ifadelere katılma (benimseme) derecenizi 1-Kesinlikle katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılmıyorum şıklarından birini işaretleyerek belirtiniz.

	1	2	3	4	5
Fiziksel ortamın yetersizliği					
Sendika üyesi olmak					
İşyerinde kreş olmaması					
Cinsiyet ayrımcılığı					
Ücretli-ücretsiz doğum					
Ücret düzeyinin erkek çalışanlara oranla düşüklüğü					
Yasal hakları konusundaki bilgisizlikleri					

Lütfen bu bölümde yer alan soruları “1.Kesinlikle katılıyorum”, “2.Katılıyorum”, “3.Kararsızım”, “4.Katılmıyorum”, “5.Kesinlikle katılmıyorum” seçenekleri arasından size en uygun gelen şıkka (X) İşareti koyarak cevaplayınız.

1 2 3 4 5

1.Organizasyonlarda işe alımlarda cinsiyet farklılığı belirleyici bir unsurdur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Genel olarak mesleklerde ve organizasyonlarda görevlerin “erkek işi ” ve “ kadın işi ” olarak ayrılması gerekmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Organizasyon içerisinde görev dağılımı kadın ve erkek çalışanlar için farklılık göstermektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Organizasyon içi eğitim programlarından yararlanmada kadın çalışanlar sorun yaşamaktadır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.Kadın çalışanlar, iş kanununda, kendilerini koruyan yasalar konusunda üstleri tarafından bilgilendirilmelidirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.Kadın çalışanlar organizasyon içinde güç edinimi ve kullanımı konusunda sorun yaşamaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Kadın çalışanların evli ve çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkilemektedir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Erkek çalışanların evli ve çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkilemektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Org.anizasyon içinde aynı statüdeki kadın ve erkek çalışanların Arasında ücret farklılıkları bulunmaktadır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Kadın işgörenlerin hamile, olmaları işe alınırken tercihimini olumsuz yönde etkiler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

KAYNAKÇA

Kitaplar

Akoğlan, Meryem Kozak.**Konaklama Endüstrisinde Kadın Yöneticiler**. Eskişehir:
Anadolu Üniversitesi. M.Y.O.Yayın No:4.1996

_____ **Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması**.Eskişehir:
Anadolu Üniversitesi.Yayını.No:1326.2001

Altan, Ö.Z.Gerek,N. ve Diğerleri.**İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**.Eskişehir:Anadolu
Üniversitesi.Yayın No:79.Eylül.2000

Altan, Ömer Zühtü.**Sosyal Politika**.Eskişehir:Anadolu Üniversitesi.Yayın No: 1477.
2003

_____ **Sosyal Politika Dersleri**.Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.Yayın No:
1592.2004

Altındal, Aytunç.**Türkiye’de Kadın**.İnceleme.Anahtar Kitaplar Yayınevi.
5.Basım.İstanbul.1991

Arat, Necla.**Kadın Sorunu**.Say Yayınları. 2. Basım. Ağustos.1998

_____ **Aydınlanmanın Kadınları**.Cumhuriyet Kitap Kulübü.1998

Ateşoğulları, Kamil.**Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye**.Petrol-İş
Yayını.Eylül.1997

Balkır, Canan.**Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik
Ayrımcılık**.Friedrich-Nauman Vakfı. Ankara.1996

Balta, Evren. Özlem Koçyiğit ve Diğerleri.**Elli Yıllık Emek Elli Yıllık Mücadele Deneyimi**. Cilt:1 OLEYİS Yayını. Haziran 1997

Bendason, Ney.**Başlangıcından Günümüze Kadın Hakları**. Çeviren:ŞirinTekeli.İletişim Yayınları.1995

Biçerli, Mustafa Kemal.**İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**.Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.Yayın No:1563.2004

Briffault, Robert.**Analar**.Çeviri: Ş.Yeğin.Payel Yayınları.1990

Çakır, Serpil. Necla Akgökçe.**Kadın Araştırmalarında Yöntem**. Sel Yayıncılık.1990

Ecevit,Yıldız."**Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”**.75 Yılda Kadınlar ve Erkekler. Türkiye İş Bankası. İMKB.Tarih Vakfı Yayını.1998

_____ Kadın ve Ekonomik Yaşam”.İçinde: **Türkiye’de Kadın Sempozyumu**.Ankara.1995

Ediz, Zerrin.**Kadınların Tarihine Giriş: Hititlerden Günümüze**. Adım Yayıncılık. Birinci Baskı:Aralık 1995

Ekin, Nusret.**Değişen Bir Toplumda Kadının İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi**. İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayını.Ankara. 1990

_____ **İşgücü ve Ekonomik Gelişme**.İ.Ü.Yayın No:1397.İstanbul.1968

Eyüboğlu, Ayşe. Şemsa Özar ve H.Tufan Tanrıöver.**Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılımı Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**.T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını.Mayıs.2000

- Eyüboğlu, Dilek.Gülten İncir. ve Diğerleri.**Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**.T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını.Ocak.2000
- Eyüboğlu,Dilek.**Kadın İşgücünün Değerlendirilmesindeki Yetersizlikler**.MPM Yayınları.Yayın No:637.Ankara.1999
- Giddens, Anthony. **Sosyoloji**. Çeviren: Hüseyin Özel. Ayraç Yayınevi.Ankara.2000
- Goldsmith, A.L. Dennis P.Nickson. ve Diğerleri.**Human Resource Management for Hospitality Sevices**.London:International Thomson Business Press.1997
- Gümüšođlu, Firdevs.“**Kurtuluş Savaşı, Cumhuriyet Devrimleri ve Kadın**”.İçinde: **Yeni Dünya Düzeni, Kadın ve İrtica**.Cumhuriyet Kadınları Derneđi Yayınları. Ankara.2000
- Hoffman, Soul. Susan L.Everett.**Women and The Economy: Family, Work and Pay**. Pearson Addison Wesley.2005
- Jacobs, Jerry A.**Gender Inequality at Work**.Sage Publications.U.K.1995
- Jerris, Linda A.**Human Resources Management for Hospitality**.Prentice Hall.1999
- Kavanaugh, Raphael R. Jack D.Ninemier.**Supervision in the Hospitality Industry**. Third Edition.By the Educational Institute of the American Hotel & Lodging Association. Michigan.2001
- Kılıç, Hüseyin.**Kadının Batı Serüveni-2**.Art Yayınları.Ankara.1998
- Kinnaird, Vivian. Derek Hall.**Tourism a Gender Analysis**. Wiley.1994

- Kocaoğlu, Jur Mehmet.**Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik.**
Ankara.1988
- Koray, Meryem. Sevda Demirbilek.Tunç Demirbilek.**Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği.**T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.Aralık.1999
- Leslie, Sara.**Equal Opportunities:Dealing with Discrimination.**Published by: Legal Services Comission.February.2005
- Linehan, Margaret.**Senior Female International Managers.**Ashgate Publishing Company.2001
- Mardin, N. Bekata. A. Mutaf Torun.**Sağlık Sektöründe Kadın.** T.C.Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.Nisan.2000
- Mitchel, J. A.Oakley.**Kadın ve Eşitlik.**Pencere Yayınları.Çeviren:Fatmagül Berktaş.
İkinci Baskı. İstanbul.1992
- Neimanis, Astrida.**Kadın İçin Eşitlik Bakış Açısının Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Eğitim El Kitabı.** Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Avrupa ve BDT Bölgesi Direktörlüğü Yayını T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.2000-2001
- Oktik, Nurgün.**Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Toplumsal Değişime Etkileri.**Muğla Üniversitesi Yayınları.No:29.Muğla.2002
- Onaran, O. S.Büker. ve A.Atıf Bir.**Eskişehir’de Erkek Rol ve Tutumlarına İlişkin Alan Araştırması.**Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Yayın No:1047.1998
- Oğuz, Gürsel Yaktıl.**Toplumsal Yaşamda Kadın.**Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No:1373.2002

Palmer, Margaret.Beverly Hyman.**Yönetimde Kadınlar**.Çeviren:Vedat Üner.Rota Yayınları.1.Baskı.1993

Sinclair, M.Thea.**Gender , Work & Tourism**. Routledge.1997

Stockford ,Marjorie A.**The Bellwomen: The Story of The Landmark AT&T Sex Discrimination Case**. Rutgers University Pres.2004.s:2

Şenesen, Gülay Günlük. Ergin Pulhan.**Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep**.T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını.Nisan.2000

Şenel, Alaeddin.**İlkel Topluluktan Uygur Topluma**. 2.Basım.Birey ve Toplum Yayınları.Ankara.1985

Tan, E.Mine.**Kadın: Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi**. Türkiye İş Bankası Yayınları.Ankara.1979

Tan, E.Mine. Yıldız Ecevit. S.Sancar Üşür.**Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş**.TÜSİAD Yayını.2000

Tanrıöver, Hülya Tufan. Ayşe Eyüboğlu.**Popüler Kültür Ürünlerinde Kadın İstihdamını Etkileyebilecek Öğeler**. T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını.Nisan.2000

Tayanç, Füsün. Tunç Tayanç.**Dünya’da ve Türkiye’de Tarih Boyunca Kadın**. 1.Baskı Toplum Yayınevi.Ankara. 1977

Tekeli, Şirin.**Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat**.Yerli Araştırmalar Dizisi.1982

Yeliseyeva, N.V.**Yakın Çağlar Tarihi**.Konuk Yayınları. Şubat.1975

Makaleler

- Akoğlan, Meryem Kozak. “Konaklama Endüstrisinde Kadının Konumu”.
Anatolia.Eylül-Aralık 1996
- Algan, Neşe. “Türkiye’de Kayıtdışı Sektör: Boyutları, Etkileri ve Kayıtdışı Sektörü Küçültme Konusunda Öneriler”.**İşveren**. Ağustos.2004
- Bağdadioğlu,Enis.”2004 Yılında İşgücü Piyasası”.**TÜRK İŞ Dergisi** .Sayı:366.Mart-Nisan 2005
- Bahadır, Osman.”Küreselleşme Cinsiyet Ayrımcılığını Körüklüyor”. **DİSK-AR**.
Temmuz-Ağustos.1997
- Berberoğlu, Güneş N. “Kadın Yöneticiler: İş Hayatındaki Yeri ve Sorunları”.
A.Ü.İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt:7. Sayı: 1. Haziran 1989
- Burges,Caty.”Gender and Salaries in Hotel Financial Management: It’s Still a Man’s World” **Women in Management Review**.Cilt:18.Sayı:1/2.2003
- Burrell, Jean. Simonetta Manfredi ve Diğerleri.”Equal Opportunities for Women Employees in the Hospitality Industry: A Comparison between France, Spain, Italy and The UK”. **Int.J.Hospitality Management**.Cilt:16. Sayı:2.1997
- Cardinali, R. Z.Gordon.”Woman Power: The Fuel that Propels the Equal Opportunities Engine: Examining The War Years, 1941-1945” **Equal Opportunities International**. Patrington: 2002.Cilt:21.Sayı:3
- Cukier, Judie. Joanne Norris ve Geoffrey Wall. “The Involvement of Women in the Tourism Industry of Bali, Indonesia”. **Journal of Development Studies**.Kasım.Cilt:33.Sayı:2.1996.

Çiçek, Figen Opak.”Kadından Yönetici Olmaz”.**Kadınlar Dünyası**.Sayı:8.Mayıs.2000

Çiftçi, Oya. “Kadın ve Çalışma”. **Amme İdaresi Dergisi**. Cilt:7. Sayı:2. Haziran.1974

Doherty, Liz. Simonetta Manfredi. “Women’s Employment in Italian and UK Hotels”.
Hospitality Management. Sayı:20.2001

Doherty, Liz. Lindsay Stead.”The Gap Between Male and Female Pay: What Does the
Case of Hotel and Catering Tell Us?”.**Service Industries Journal**.Cilt 18.
Sayı:4.1998

Ertuğrul, Dilek Uğuz.”Serbest Piyasanın Serbest Kadınları”.**Kadınlar Dünyası**.
Sayı:13.Ekim.2000

Eser, Zeliha. “Türkiye’de Konaklama İşletmelerinde Cinsel Tacizin Boyutlar”. **DAÜ
Turizm Araştırmaları Dergisi**. Cilt:2. Sayı:1.Bahar 2001

Gümüšoğlu, Firdevs.”Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet”.**Görüş**. Ağustos-Eylül
2000

_____”Her Gün 8 Mart Olsun”.**Kadınlar Dünyası**.Sayı:6.Mart.2000

Güngör, Yasemin. “ Enformel Sektör, Enformel İstihdam Biçimleri ve Ekonomik
Enformelleşme Eğilimleri”. **İktisat Dergisi**. Sayı:370-371.Ağustos-Eylül.1997

Hattatoğlu, Dilek. S.Nazik Işık.”Ev- Eksenli Çalışma; Kadınlar Küreselleşme ve
Örgütlenme” **TÜRK İŞ Dergisi**. Mart-Nisan 2005. Sayı:366

İçli, Gönül.”Fabrikada Çalışan Kadınları İş Sorunları ve Aile İlişkileri”.**C.Ü. Fen
Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**.Sayı:19. Haziran.1997

- Jordan, Fiona. "An Occupational Hazard? Sex Segregation in Tourism Employment".
Tourism Management. Cilt:18. Sayı:8.1997
- Kabasakal, Hayat ve Diğerleri."Organizational Characteristics as Correlates of Women in Middle and Top Management".**Boğaziçi Journal**.Sayı:8
- Kalan, İlknur."Toplumsal Mücadelede Kadın".**Kadınlar Dünyası**.Sayı:4.Ocak.2000
- Koray, Meryem. Çalışma Hayatında Kadın Gerçekleri. **Amme İdaresi Dergisi**.Cilt:25.Sayı:1.Mart.1992
- Li, Lan. Roberta Wang Leving."Femele Managers in Asian Hotels: Profile and Career Challenges".**Int.J.Hospitality Management**.Cilt:13.Sayı:4/5.2001
- Linehan, Margaret. Hugh Scullion. James S.Walsh."Barriers to Women's Participation in International Management".**European Business Review**.Cilt:13.Sayı:1.2001.
- Misra, Ranjita. Bhagaban Panigrahi. "Effects of Age on Attitudes Towards Working Women" **International Journal of Manpower**.Cilt:17.Sayı:2.1996
- Ng,C.W. Chiu, W.C.K."Managing Equal Opportunities for Women: Shorting the Friends from the Foes". **Human Resources Management Journal**.
Cilt:11.Sayı:1.2001
- O'Mahony, G. Barry. James F Sillitoe."Identifying the Perceived Barriers to Participation in Tertiary Education among Hospitality Employees".**International Journal of Contemporary Hospitality Management** .Cilt:13 Sayı:1.2001
- Oswald, Sharon.L. Joseph.G.VanMatre."Arbitration and the Queen Bee Syndrome".**Review of Business and Economic Research**.Cilt:26.1990

Özbey, Esin."Cinsel Tacize Karşı Yargıtay Desteği".**Kadınlar Dünyası**.Sayı:6.Mart.2000

Serdaraoğlu, U. N.Özkaplan."İktisat ve Toplumda Cinsiyet". **İktisat Dergisi**.Sayı:377.Mart.1998

Smolensky, Elizabeth. Brian H.Kleiner. "How to Prevent Sexual Harassment in the Workplace". **Equal Opportunities International**. Patrington: 2003.Cilt:22.Sayı: 2

Süral, Nurhan."Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği".**TÜRK-İŞ Dergisi**. Sayı:366.Mart-Nisan 2005

Taneri, Ufuk."Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadın: Püf Nokta Liderlik Kavramında " **Kadınlar Dünyası**.Sayı:11.Ağustos.2000

Tanrıverdi,Haluk. Kutay Oktay."Otel İşletmelerinde İşgören Motivasyonuna Yönelik Bir Araştırma". **Turizm Akademik**. Gazi Üniversitesi Vakfı.Sayı:2. 2001

Toksöz, Gülay. Çeviri: "Toplumsal Gelişmede Kadının Rolü Üzerine 1999 Dünya Raporu".**Bilim Eğitim Toplum**. Cilt:2.Sayı:5.Kış.2004

Türker, Nuray. "Konaklama işletmelerinde Cinsel Taciz ve Cinsiyet Ayrımı". **Anatolia**.Yıl:8. Sayı:1-2.1997

W, Catherine. Pay Pine. "Women in Man İn Hotel Management in Hong Kong :Perceptions of Gender and Career Development Issues".**Hospitality Management**. Sayı:22.2003

Wallace, Michelle. "Women and Workplace Training: Power Relations Positioning:'Other' ".**Women Studies Internetal Forum**. Cilt:24. Sayı:314.2001

Wilson, Elizabeth. "Görünmez Flaneur".Çeviren:F. Çulha. A. Bora. **Birikim**.
Sayı:43.Kasım.1992

Woods, Robert H. Douglas Vienhland. "Women in Hotel Management".**Cornell:Hotel
and Restourand A.Q.** Ekim. 2000

Zel, Uğur."İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı
Sendromu".**Amme İdaresi Dergisi**.Cilt:35.Sayı:2.Haziran.2002

Tezler

Akoğlan, Meryem Kozak. **Konaklama Sektöründe Kadın Yöneticilerin Yönetmel
Davranışları İle Etkinlik Algılamaları İlişkisi Üzerine Bir Araştırma**. Doktora
Tezi.G.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.1996

Durmuş, A.Eren.**Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki
Farklar**. Akdeniz Üniversitesi SBE.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.2001

Villiers, Coriaan. **Addressing Systemic Sex Discrimination: Employer Defences to
Discrimination in Canada and South Africa**. Yüksek Lisans Tezi. Toronto
Üniversitesi.Kanada.2000

Yurdakul, Sabahat. **Çalışan Kadının Korunması**.İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul.1994

Diğer Araştırmalar

T.İ.S.K. **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği.**

Yayın No:219.Mart.2002

T.İ.S.K. **İstihdam Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu.** Yayın

No:242.Mayıs.2004

T.İ.S.K. **Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri I-II.**1999

T.İ.S.K. **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği.** Yayın

No:214.2001

Ege Üniversitesi Yayını **4.Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı.**1998

Birleşmiş Milletler **Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi (CEDAW) Raporu**

G.İ.A.D. **Türk Kadınlarının Faal Yaşamdaki Rolü.**Ocak.1990

Yeditepe Üniversitesi G.S.F.**Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma.**2004

K.S.S.G.M. **AB’ye Giriş Sürecinde T.C. Anayasası ve Kadın-Erkek Eşitliği**

Politikaları.T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını.

Ankara.Aralık 2000

Çalışma Hayatı İstatistikleri.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No:30.

Temmuz.2005.Ankara

Kristal İş Sendikası Yayını **.4857 Sayılı İş Kanunu.**2003

Eğitim Sen.**1.Kadın Kurultayı.**Mart.2005

9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri.24-26 Mayıs 2001.İstanbul

İnternet Kaynakları

Serpil Aytaç. “Çalışma Yaşamında Kadın”.

<http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077.html>Erişim: 09/11/2004

Zeynep Yüce.“Kadın ve Yaşam”. <http://www.ozgurpolitika.org> Erişim:09/11/2004

Barbara Humphries.”Kadın ve Kapitalizm”.<http://www.marksist.com>Erişim 09/04/2005

Nazan Bilgel.” Tarihsel Süreçte Kadınların Konumu”. <http://www20.uludag.edu.tr>.

Erişim: 9/4/2005

Alan Woods.”Feminizme Karşı Marksizm”. <http://www.marxist.com> Erişim:

11/04/2005

Türkiye’de Kadın Olmak www.kesk.com Erişim15/04/2005

Şefika Kurnaz”.Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Kadınların Eğitimi”.

<http://yayim.meb.gov.tr>. Erişim:12/05/2005

Nazan Bilgel.”Tarihsel Süreçte Türkiye’de Kadınların Konumu”.

<http://www20.uludag.edu.tr>. Erişim: 09/04/2005

Funda Rana Özbey.” Kadın Hakları ve Ekonomiye

Yansımaları”.<http://www.econturk.org> Erişim 17/04/2005

http://www.adviceguide.org.uk/index/your_rights/civil_rights/taking_action_about_sex_discrimination.htm

What is Sex Discrimination. <http://www.uknetguide.co.uk>

Serpil Aytaç.”İş Yerindeki Kronik Stres Kaynakları”, www.isguc.org, Erişim:
05.05.2005

Başar Baypınar”İşyerlerinde Cinsel Taciz” Cilt:5.Sayı:2 www.isguc.com Erişim: 04/
07/2005

Kadriye Bakırcı.”İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri”
http://www.turkhukusitesi.com/faq/cinsel_taciz.shtml Erişim:15/ 05/2005

The Rights of Women. <http://www.pinn.net/~sunshine/book-sum/gouges.html>

<http://proquest.umi.com.turing.library.northwestern.edu>.

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

www.public.cumhuriyet.edu.tr

<http://www.tisk.org.tr>

<http://www.eeoc.gov/policy/epa.html>

www.ilo.org

<http://www.adviceguide.org.uk>

http://www.unifem.org/gender_issues/women_poverty_economics/

<http://www.un.org/issues/m-women.asp>

<http://www.sosyalistdemokrasi.org/kadkur/02/6ev.htm>