

## Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu\*

Elif PEKEL<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Namık Kemal Üniversitesi, İktisat ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma İktisadı Bölümü, Tekirdağ.

**Özet:** Bu çalışmanın amacı, kadınların toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde çalışma hayatındaki konumlarını belirleyebilmektir. İşgücü piyasasında gerek çalışma şartları gerekse işgücüne katılımları açısından kadınların durumu ayrı bir incelemeyi gerektirmektedir. Sanayi Devriminden itibaren kadın işgücü hep ucuz emek olarak görülmüştür. Bu nedenle ekonomik krizler kadının işgücüne katılımını arttırmış ancak çalışma koşulları üzerinde olumlu bir etki olmamıştır. Kadınların işgücüne katılımını engelleyen faktörler aynı zamanda çalışırken karşılaştıkları sorunlardır. Bunlar ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta toplanabilir. Ekonomik faktörler düşük ücret, sosyal güvenlikten yoksun olma olarak sayılabilir. Sosyal faktörler ise düşük eğitim, toplumsal cinsiyet anlayışı, ataerkil zihniyet olarak özetlenebilir. Bunların yanında kadınların çalışma yaşamında ilerlemelerini engelleyen cam tavan vardır. Çalışmamızda bu konulara değinilmeye çalışılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Cam tavan, İşgücü piyasası, Toplumsal cinsiyet rolleri.

### Social Gender Roles And Women's Position In Working Life

**Abstract:** The aim of this study is to determine the position of women in working life within the framework of gender roles. The situation of women in terms of working conditions and labor force participation in the labor market requires a separate examination. Female labor force has always been seen as cheap labor since the Industrial Revolution. For this reason, economic crises increased women's labor force participation but did not have a positive effect on working conditions. The factors that prevent women's participation in the labor force are also the problems they face while working. They can be divided into two groups as economic and social. Economic factors include low wages, lack of social security. Social factors can be summarized as low education, gender understanding and patriarchal mentality. In addition, there is a glass ceiling that prevents women from advancing in their working life. In our study, these issues will be discussed.

**Key Words:** Glass ceiling, Labor market, Gender roles.

#### Giriş

Kadın ve erkeğe sosyal açıdan verilmiş olan roller ve sorumluluklar olarak tanımlanan toplumsal cinsiyet birçok faktör tarafından belirlenmekte ve toplumsal cinsiyet bireyleri hayatının her aşamasında farklı biçimlerde etkilemektedir. Kişilerin sahip olduğu olanakları ve kaynakları kullanabilmede, hizmetlere ulaşımında kişinin cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğradığı bilinmektedir. Yapılmış olan bu ayrımcılıklardan, kadına göre daha avantajlı ve daha yüksek toplumsal statüye sahip olan erkekler daha az etkilenmektedirler. Bu sebeple de hayatımızı sürdürdüğümüz bu toplumda, kadınla erkek arasındaki ayrımın eğitimsel ve iktisadi niteliklerini ortaya koymuş bir toplumsal cinsiyetçi yapıyı incelemek gerekmektedir. Eğitim hakkının kullanılmasına yönelik toplumda birçok sorun yaşanabilmekte ve bu konuda birçok engellerle karşı karşıya kalınabilmektedir. Karşı karşıya

kalınan bu engellerden belki en önemlisi bu konuda oluşan cinsiyetçi tutumlardır.

Toplumsal cinsiyet rolleri ve çalışma hayatında kadının yerini konu ettiğimiz bu çalışmada öncelikle, ülkemizde tarihsel süreçte kadınların çalışma hayatındaki yeri incelenmiş ve sonrasında da günümüz Türkiye'sinde kadının eğitim ve çalışma hayatından bahsedilip ardından çalışma hayatında kadınların karşılaştığı problemlere değinilmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılması, tüm dünya da olduğu gibi, ülkemizde de sanayileşmeye paralel olarak gelişme göstermiştir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde Tanzimat ile birlikte çalışma yaşamına ilişkin mevzuat öngörülmeyle başlanmışsa da, kadın işgücü için düzenleme yapılması ancak Cumhuriyet Dönemi'nde gerçekleşmiştir.

Başlangıçta ev ve çocuk bakımı ile sınırlı olan kadın, zaman içinde öncelikle ekonomik nedenlerle ve zamanla kazandığı ekonomik özgürlüğün kendisine

\* Bu çalışma, 2018 yılında yapılan yüksek lisans tez çalışmasından geliştirilerek hazırlanmıştır.

kazandırdığı kimlik ile çalışma hayatında ücretli çalışanlar arasında kendine yer edinmeye başlamıştır. Kadın istihdamı; ücretsiz işçiliği, yarı zamanlı çalışma, tarım işçiliği, parça başı üretim, emek yoğun imalat Sanayi ve ev işlerinin devamı olarak görünen hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009: 1). Kadını işgücü piyasasının dışına iten pek çok sebep bulunmaktadır. Bunların başında medeni durum, eğitim, ailede bilhassa 0-5 yaş grubunda çocukların varlığı, kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik hukuki düzenlemelerin yetersizliği ve kırsal alandan kente göç gibi sebepler sayılabilmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 42).

### 1. Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Toplum, toplumsal gereksinimlerini karşılamak için birbirini karşılıklı olarak etkileyen, belli bir coğrafik mekanda yaşamını sürdüren ve aynı kültürü paylaşmakta olan birçok sayıdaki insanın meydana getirdiği birlikteliği ifade etmektedir. Toplumu meydana getiren nüfusun yarısı erkek ise, diğer yarısı da kadın nüfusundan oluşmaktadır. Kadın ve erkek, toplumsallaşma süreci ile birlikte topluma katılmaktadırlar. Kişinin toplumla bütünleşmesi süreci, bulunduğu toplumun bir parçası haline gelmesi ve toplumsal bir varlık olarak insana has olan nitelik ve özelliklerle, bir kimsenin belirli bir kimse olmasını sağlayabilen şartların, bireyin kişiliğiyle ilgili özellikler edinmesi süreci olarak görülmektedir. Kişinin, bulunduğu toplumun bir üyesi olabilmesi, o topluma uygun olabilecek kimlik ve cinsiyet geliştirebilmesi bakımından önem arz etmektedir. Cinsiyet kalıp yargıları da bu süreçte edinilmektedir. Toplumsallaşmak, kültürel öğrenme biçiminin en yoğun olduğu bebeklik ve çocukluğun ilk yıllarını içeren asli toplumsallaşma ve çocukluğun sonraki yıllarında gerçekleşen tali toplumsallaşma olarak iki adımda gerçekleşmektedir. İkinci dönemde mesuliyet, aileden kişiler için toplumsallaşmanın faktörleri olan okul, bakıcı ekipleri, iletişim ortamı, kurumlar ve işyerlerine geçmektedir (Kaypak, 2014: 345).

Toplumsal cinsiyet rolleri; erkek ve kadının sosyal ortamda ifade edilme şeklidir. Kadın için uygun bulunan davranışlar kadınsı olarak adlandırılırken erkek için uygun bulunan davranışlar erkeksi olarak belirtilmektedir. Kişilere sorumlu tutulan cinsiyet rolü ile, kişilerin rolü öğrenmesi, içselleştirme ve toplumsallaştırma ile kişinin toplumsal ilişkilerde yerlerini alması sağlanmaktadır. Böylece erkeklik ve kadınlık rolü toplumsallaşma ile birlikte yerleşmiş olmaktadır (Güler, 2005: 34).

Toplumsal cinsiyet rolleri değişiklik gösterebilir fakat genetik yapımız değişiklik göstermez. Toplumsal cinsiyet farklılıklarının bir kesimi, biyolojik farklılıklardan temel alabilir. Farklılığa sebep olan kadının doğurgan bir yapıya sahip olmasıdır. Kadının annelik ruhuna sahip olması birçok toplumda, onu evine yani özel yaşamına bağlanmasına sebep olmuştur. Erkekler, evin dışındaki alanlarda faaliyet göstermektedir. Ortaya çıkan bu iş bölümü, erkek egemen toplum yapısının oluşmasına ve toplumsal cinsiyet toplumsallaşmasındaki farklılığın meydana getirilmesine dayanak oluşturmuştur. İstatistiksel veriler sonucunda değerlendirildiğinde eşit olmakla birlikte, hem erkeğin hem kadının toplumsal alanda temsil edilme durumları farklılaşmaktadır. Kadın daha çok ev gibi özel alanda kalmaktayken; erkek dışarıda her çeşit kamusal alanda kendini ifade etmektedir. Kamusal alanda çalışma, üretim ve siyaset erkek işi olarak görülürken; ev işleri, aile ile ilgili özel alanlar kadın işi olarak görülmüş ve bu görüş birçok toplum tarafından da benimsenmiştir. Roller, kaynakları sağlayan erkek ve ev ile ilgilenen kadın olarak dağılım göstermektedir. Çalışma hayatından siyasete, sivil toplum örgütlenmesinden eğitime dek kamusal alanda hem erkek hem kadın temelindeki bu görünüş toplumsal cinsiyete eşitsizlik oluşturmaktadır (Kaypak, 2014: 346).

Aslında kadınlar ile erkekler arasındaki bu konstrüktif ayrımlılıkların ve hususiyetlerin bulunması bir gerçektir. Fakat bu farklılıkların olması yalnızca biyolojik veya psikolojik anlamda değil, aynı zamanda sosyolojik ve kültürel anlamda da bir etki yaratmaktadır. Çünkü yapısal anlamdaki farklılaşmalar olarak anlatılan birtakım özellikler, öğrenilmektedir ve insanların sergilediği davranışlarının yalnızca bu konstrüktif özelliklerin etkisi altında ortaya çıkması ve belli bir biçime girmesi söz konusu olmamaktadır. Aslında bütün bu ayrımlılıklar, cinsiyet özelliklerinin yanında cinsiyete yönelmiş olan kültür aracılığıyla önceden gerekli görülen biçim yargılarının ve rollerinin öğrenilmesine de bağlı olmaktadır. Zira çoğunlukla kadına ve erkeğe yüklenen özelliklerin kültür içinde tanımlanmış ve önceden gerekli görülmüş bir konumu bulunmaktadır (Ersoy, 2009: 213).

Örneğin çoğunlukla kadınların ve erkeklerin değişik duygusal olma özelliğine sahip olması konusunda, bu duygusal olma durumunun sosyal konstrüksiyon aracılığıyla öğretildiği ortaya atılan bir düşüncedir. Kadınların ve erkeklerin duygusal yapısı ve bununla birlikte toplum aracılığıyla cinsiyet rollerine şekil

verilen duygusal öz yapısıyla ilgili olarak da belirlemektedir. Kadınların ve erkeklerin bu doğrultudaki duygusal anlamdaki rolleri farklı biçimlerde oluşmaktadır. Örneğin kadınların sinirlenmediği ve erkeklerin de ağlamadığı gibi farklı tavırların olması toplumlarda karşı karşıya kaldığımız durumlardır. Hakikaten de kadınların ve erkeklerin sahip oldukları davranışlara özen gösterildiğinde, genel olarak sosyal alanda bir bağlantısının ve karşılığının bulunduğu görülmektedir. Mesela ülkemizdeki kadınlar hakkında yapılan çalışmalara bakıldığı zaman, erkeklere nispeten aile değerlerini kadınların daha fazla önemsedikleri belirlenmiştir (Bilgin, 2001: 42-43). Aslında kadınların aileyi, erkeklere nispeten daha çok önemsemeleri, sosyal yapının cinsiyet rollerine yönelik umuduyla da uygunluk gösterebilmektedir. Sosyal yapı, kadınların sosyal ilişkilerinde duygusal beklentileri daha çok önemsediklerini istemekte ailenin tamamını sağlayabilmede kadına etkin bir rol kazandırmaktadır. Bu konuda geçmişten günümüze kadar gelen bir söz olan yuvayı dışı kuş yapar düşüncesi, aile içerisinde bulunan kadının rolünü ve önemini anlatmaktadır. Buna karşılık erkeklerin ülkenin geleceği konusunu daha fazla önemsemesi, geçmişten günümüze kadar kabul edilen erkeğin sorumluluk ve koruyucu bir yapıya ait olması ve hakimiyet duygusuna kadınlardan daha fazla sahip olması gibi toplumsal rollerine ve görevlerine uygun düştüğü görülmektedir (Ersoy, 2009: 213-214).

Annelerin babalara oranla kız çocuklarının cinsiyet rolüne ilişkin tutumlarında daha çok dayanak ve kontrol sahibi oldukları saptanmış ve buna karşın genel anlamda anne ve babanın kız çocuklarının cinsiyet rolüne ilişkin davranışlarını daha az etkiledikleri görülmüştür. Eğitim düzeyi ve gelir düzeyinin yüksek olmasına karşın anne ve babaların büyük bir kesiminin çocuklarını toplumsal bir varlık olarak insana has olan nitelik ve özelliklerle, bir kişinin belirli bir kişi olabilmesini sağlayan şartların, kişinin öz yapısına ait özellikler kazanması konusunda yön gösterdikleri görülmüştür. Özellikle de babaların kız çocuklarına göre erkek çocuklarına daha otoriteli davrandıkları, yumuşak huylu olmadıkları ve erkeği andıran kalıp yargılarından sapabilen davranışlara karşı daha az tolerans gösterdikleri belirlenmiştir. Anne ve babanın kız çocukları ile oyun oynadıkları zaman oynayacakları oyuncakları tercih ederken daha esnek hareket ettikleri yalnız erkek çocukları ile oynarken daha erkeksi oyuncaklar seçtikleri neticesine varılmıştır. Erkek çocukları ile anne

arasında toplumsal cinsiyete ait davranışlarında benzer yönlerinin olduğunu, kız çocuklarının ise babaları ile toplumsal cinsiyet hususunda farklı davranış şekli kabullendiklerini ortaya koymuştur. Evli olmayan kadınların çocuklarının evli kadınların çocuklarına oranla toplumsal cinsiyete dair kalıp yargılarına daha az sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Annenin erkeksi öz yapı kimliğinin çocuklarının cinsiyet rol algısını etkilediği öne sürülmüştür. Genel olarak bir değerlendirme yapıldığında toplumsal cinsiyete yönelik olan davranışların edindirilmesinde babanın anneye nispeten daha çok özendirme yöntemine başvurduğu görülmüştür. Anne ve babanın, özendirme yolunu annenin kız çocuğu ile babanın da erkek çocuğu ile daha fazla destekledikleri de söylenebilir (Yağan-Güder ve Güler-Yıldız, 2016: 426).

Çocukluğun ilk dönemlerinde başlayan cinsiyet rollerine bağlı toplumsallaşma süreci çocukluktan sonraki dönemlerde de gelişme gösterebilmektedir. Cinsiyet rollerinin en yoğun olduğu dönem yetişkinlik döneminde ortaya çıkmaktadır. Mesela; kadınların hem toplum tarafınca öğretmen, hemşire gibi daha başarılı olabilecekleri mesleklere yönelmeleri hem de ev işleri ve çocuk bakımı gibi faaliyetlerle ilgilenmeleri beklenmektedir. Bu durum, beklenti doğrulama ve öz düzenleme süreçleri aracılığıyla cinsiyet rolleriyle tutarlı davranışları beslemektedir. Yalnız günümüzde doğum oranının düşük olması ve çocuğun büyütülmesi işinin yalnızca kadını ilgilendiren bir konuymuş gibi görülmemesinden dolayı artık kadınlar kendilerini geleneğe dayalı işlerden daha farklı alanlara yönlendirmekte ve erkeğin egemenliğinde olan rollere kolaylıkla intibak sağlayabilmektedirler. Her ne kadar kaynak sağlama rolü erkeklere göre günümüzde sınırlanmış olsa da kadına has kalıp yargıları etkinleşmekte; bu da geleneksel olarak erkek egemenliğindeki rollerin kadınlar tarafından gitgide daha fazla üstlenilmesine yol açmaktadır. Böylelikle kadınlar, mesleklerinde, ekonomik ve siyasal alanlarda güçlü olmaya başlamaktadırlar. Oysaki erkek rollerinde herhangi bir değişme söz konusu olmamaktadır; yani erkekler kadınlara göre daha çok sabit bir rol tarifine sahip olmaktadır (Güldü ve Ersoy Kart: 103).

Cinsiyet rolleri kadının ve erkeğin oynadıkları roller açısından bir farklılığın olduğunu göstermektedir. Toplum tarafından tarif edilen ve beklenen rol olarak kavram niteliğinde olan cinsiyet rolleri kadınlara toplumsallaştırma süreci içerisinde bilgi ve beceri kazandırılmakta ve kadınlar tarafından da

bu öğrenilenler benimsenmektedir. Erkek toplum içinde pek çok konuda kadının ilerisinde olmuştur. Kadının aile içindeki rolleri yani annelik, eşlik ve ev kadınlığı gibi rollerini yerine getirebilmesinden dolayı bu geri kalmışlığın temel nedenlerindedir. Bütün bu nedenlerden dolayı kadın eğitim, siyaset ve ekonomi gibi alanlarda yetersiz kalmıştır (Küleki ve Canbay, 2012: 33).

Toplumsal cinsiyete ait rollerin biçim yargılarının iş hayatına ait yansımaları ele alındığında; kadınların düşük statülü ve daha düşük ücretli işlerde çalıştırıldığı ve kadınların çalışması için eşlerinden izin alma gibi rollere uygun oldukları belirlenmiştir. Toplumsal hayat da; kadınların akşam olduğunda sokağa yalnız çıkmamaları ve kadınların tek başına yaşamamaları gibi durum yargıları yer almaktadır. Aile hayatına bakıldığı zaman; kadınlar eğer eşlerinden şiddet görüyorlar ise yaşadıkları bu durumu kimseye söylememeleri, ev içerisindeki çocuk bakımını üstlenmeleri ve temizlik gibi işlerde görevlendirilmeleri istenmektedir. Ayrıca kadınlara evlendiğinde erkek çocuk doğurarak toplumdaki statülerinin yükseltilmesi gibi roller yüklenmiştir. Erkekler ise kadınlara yüklenen bu rollerin zıttı olan roller yüklenmektedir. Bunun sonucunda erkeklerin kamusal görevler ve siyaset gibi işler erkek işi olarak görülürken; ev işleri ve çocuklar ile ilgili görevler kadınların yapabileceği işler olarak benimsenip uygulanmaktadır (Vefikuluçay vd., 2007: 28). M. Şerif Derince kadınların ev ve annelik rollerinde ve edilgen konumlarda yer aldığını söylerken erkeklerin ise evin dışındaki alanlarda ve etkin konumlarda yer aldığını söylemektedir (Derince, 2012: 17).

Toplumsal cinsiyet rolleri, neredeyse bütün kültürlerde bulunmasından ötürü, kültürel bir özellik olmasından ötürü evrensel bir nitelik de kazanmaktadır. Diğer taraftan da her kültürün kendine ait özellikleri bulunmasından dolayı, olabildiğince çeşitlilik ve farklılık gösterebilmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri kavramı, kişinin kendisini kadın ya da erkek olarak tarif ettikten sonra sahip olduğu cinsiyetinin icap ettirdiği rolleri üstlenmesidir. Bireyler, bulunmuş oldukları toplum ve kültürel yapı içerisinde cinsiyet rollerini öğrenmekte ve bu öğrendikleri rollere uygun olarak davranmaktadırlar (Akgül-Gök, 2013: 5). Bu nedenle toplumsal cinsiyet rolleri kültürden etkilenmektedir. Kişilerin yaşamış oldukları toplumun kültürü, kadın ve erkek için uygun olan davranış ve değerleri de içinde bulundurmaktadır (Ersoy, 2009: 214). Buradan hareket ile her toplum kadına ve erkeğe değişik hayat şekli

belirlemektedir. Bu doğrultuda kadına ve erkeğe ayrı ortamlar meydana getirilmekte ve kadın da erkek de bu farklı ortamlarda bazı davranış ve değerlere sahip olmaktadır. Bu davranış ve değerler, insanlar arasındaki ilişkiyi özellikle de farklı cinsler arasındaki ilişkiyi etkilemektedir (Akgül-Gök, 2013: 5).

Kadına ve erkeğe yüklenen toplumsal roller globalleşme ve kentleşme durumunun etkisiyle birlikte azımsanmayacak şekilde değişim sergilemektedir. Bahsi geçen bu değişim ev ve çalışma yaşamında da rol takaslarını ve uyumlarını beraberinde doğuruyor. Ülkemizdeki kent tipi aile çekirdek yapıya sahiptir. Kent tipi aile büyük kenti oluşturan farklılaşmış ve uzmanlaşmış bir çevrede daha çok etkili bir teknolojinin meydana getirdiği kuruluşlar ile çevrilmiş şekilde yaşamaktadır ve bütünü az ya da çok koşulların etkisi ile değişiklik sergilemektedir. Babanın aile içindeki otoritesi egemendir. Ama günümüzde Türkiye’de kentleşme ve iktisadi gelişmenin doğal sonucu olarak yoğun biçimde yaşanmakta olan sosyal değişim süreci, geleneksel görev dağılımında, erkeğe ve kadına özgü rollere dair ya tutumları değişmiş veya modernleşmesine neden olmuştur. Günümüzde kent ailesine geleceğe dayalı rollerin çok farklılık gösterdiğini, özellikle de kadınların rollerinin değişmemiş görünse de geçmişe nazaran farklılaşmış olduğu görülmektedir. Bu nedenle kent ve kır ailesinde esasen değişik olan görev dağılımı daha da farklılık sergilemiştir. Geleneksel olarak kırdaki kadına ait olan ev işleri ve annelik rolü, kentte özellikle çalışma yaşamına dahil olan kadının sahip olduğu ailelerde eşler arasında pay edilmiş ve kadına yeni rollere sahip olma imkanı tanımıştır. Bu yüzden ki aile içi ilişkiler demokratik hal almış, erkek ve kadın arasında gözle görülür şekilde bir rol farklılaşması meydana gelmiştir (Günay ve Bener, 2011: 159-160).

## 2. Tarihsel Süreçte Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri

Tarihin ilk evrelerinde kadınların çalışma sahası tarım sektöründe kendilerine ait aile işletmeleri ile kısıtlıyken sanayi devriminin başlaması ile birlikte kadınlar ilk defa ekonomik gelir karşılığında başkasının adına iş yapmaya başlamıştır (Haşit ve Yaşar, 2015: 4).

Genel bir şekilde, 2. Dünya savaşında ortaya çıkan işgücü eksikliği sebebi ile kadınların işgücüne dahil olma oranı yükselme göstermiştir. Savaşın ardından ise eğitim, teknoloji, doğumların azalması

gibi sosyal ve iktisadi nedenlerle kadınlar artarak işgücüne dahil olmaya başlamışlardır (Kılıç ve Öztürk, 2014: 110-111).

Ülkemizde kadınların çalışma hayatında daha etkin bir şekilde bulunmaları yaklaşık 1950'li yıllara dayanmış bulunmaktadır. 1950'li yıllardaki kentsel alanlardaki sanayi işçiliği, sosyal anlamdaki saygın olma durumu bakımından, hizmet sektöründen daha sonra gelmekte ve mecburi kalınmadıkça kadınlarca pek tercih edilmiş bulunmamaktaydı. 1950'li yıllarda hizmet sektörünün gelişmeye başlaması, erkekler kadar olmasa da kadınlara da yeni iş imkanlarına sebep olmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201).

Gerek kentsel hayatın yaratmış olduğu şartların olumsuz yöndeki ısrarları gerekse kent kültürünün tesirine bağlı olarak, kentlerde çalışma hayatında bulunmak isteyen kadınların sayısı 1970'lerden sonra önemli derecede yükselmeye başlamıştır. Yalnız 1980'den beri kadınların çalışma isteğine karşılık olarak sanayi sektörü aynı ölçüde istihdam imkanı yaratamamıştır. Hizmet sektörü, sanayi sektörüne göre daha hızlı bir gelişme göstermiş ve daha fazla istihdam imkanı sağlamış olsa da kadınların işgücü isteği karşısında yeterli olmamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201).

### 3. Günümüz Türkiye'sinde Kadının Durumu

Evrensel anlamda kadının pozisyonu düşük bulunmakta, kadın genel olarak erkek ile eşit seviyede eğitim imkanına sahip olamamaktadır. Ekonomik alanda kadının istihdam edilişi, genel anlamda erkek istihdamına bir ek gelir faaliyeti olarak değerlendirilmiş bulunmakta, kadının ev içerisinde yaptıkları üretici emek karşılığı olarak görülmemektedir. Ülkemizde kadının eğitim, hukuk ve toplumsal alanda ilerlemesi ve bu alanlarda güçlü bir konuma gelebilmesi hususunda Cumhuriyet'ten bu yana gerçekliği olan adımlar atılmış bulunmaktadır. Ülke seviyesinde bilhassa 1980'den sonraki yıllarda kadın gruplarının da başarılı çalışmaları sonucunda kadın problemlerine artarak gelişen bir hassasiyetle yaklaşmıştır. Ancak eğitim ve sosyal belirtilerle ilgili istatistik veriler incelendiği zaman yapılmış olan düzeltmelerin kifayetli olmadığı anlaşılmaktadır (Ereş, 2006: 43).

#### 3.1. Kadının Eğitim Düzeyi

Eğitim bir toplumun en önemli değerleri arasında bulunmaktadır. Eğitimin toplumların gelişebilmesi

ve yükselbilmesi bakımından önemli görevi üstlendiği bilinmektedir. Eğitim toplumun en küçük parçası olan bireyi biçimlendirerek ülkenin geleceğine yön vermektedir (Karataşer, 2017: 424).

Eğitim birçok alanda kadının ilerleyebilmesi için bir başlangıçtır. Toplum içerisinde kadının sahip olduğu statüsü ve istihdam imkanları üzerinde etkisi bulunan en önemli öğedir. Yalnız bunun üzerine yapılan incelemeler kadının eğitilmiş olmasının hem toplumsal hem kültürel alanı ilgilendiren yapı ile üstesinden gelebilmesi için her daim kifayetli olmadığını, toplumda geleneğe dayalı bir kadın imgesinin ve sosyal anlamda bir baskının olduğunu göstermektedir (Özgen ve Ufuk, 2000: 1075). Kadın erkek eşitliğinin sağlanabilmesi için kadının eğitilmesinin gerekli olması hususundaki artan bilinçlenme duygusu, bilhassa okuma yazma bilmeyen kadınlara yönelik olan eğitim programlarındaki yükselişe karşın günümüzde Türkiye'de kadının eğitim seviyesi yetersizdir. Ülkemizde kadının eğitiminde güçlü bir siyasal irade noksanlığı, kaynakların yetersiz olması, altyapı sıkıntıları gibi sebeplerden dolayı amaçlara ulaşılması henüz gerçekleştirilememiş bulunmaktadır (Ereş, 2006: 43).

Ülkemizde kadınların eğitiminde bilhassa son yıllarda nicelik açısından gelişmeler yaşanmasına karşın, nitelik açısından dönüşümleri topluma yansıtılamamakta; bu durum ülkemizde toplumsal anlamdaki gelişmenin en büyük handikaplarından biri olarak meydana gelmektedir (Şimşek, 2004: 339). Teknolojiyle ilgili değişimin yaşandığı Türkiye'de değişen toplumsal yapıda kadının layık olduğu konuma gelmesi için gereken bilgi ve becerilere bütün kadınlar aynı ölçüde sahip olamamışlardır. Kentte yaşamını sürdüren kadınlar eğitim imkanından faydalanırken kırsal kesimde yaşamını sürdüren kadınlar yaygın eğitim kursu ile okuma yazma öğrenmişlerdir. Fakat yalnızca okuma yazma öğrenmek kadına, sahip olduğu konumundan fazla fayda sağlayamamıştır (Çoban, 2000: 31).

#### 3.2. Çalışma Yaşamında Kadın

Kadınlar, tarihin ilk devirlerinden günümüze iktisadi hayatın faal bir üyesi sayılmaktadır ancak kadının geleneksel yapı içerisindeki konumu onun ev dışında çalışmasına engel olmuş durumdadır. Türkiye'de cumhuriyet kurulduktan sonra eğitimde fırsat eşitliğinden yararlanan kadınlar çalışma hayatına dahil olmaya başlamışlardır (Ereş, 2006: 47). Türkiye'deki ekonomik şartlardan ötürü

kadınlar istemeyerek kamusal alana çıkmış ve toplumsal cinsiyete dayalı olan geleneğe dayalı iş bölümü değişkenlik göstermiştir (Somersan ve ark., 2004: 355). Yalnız Birleşmiş Milletlerin 2004 yılı Kalkınma Raporu'na göre 177 ülke arasında 88. sırada bulunan Türkiye, kalkınma ölçütleri açısından gelişmekte olan ülkeler arasında 19. sırada bulunmaktadır. Raporda, Türkiye'de bilhassa kadının bulunduğu konumu ve gelir dağılımı konusundaki bilgilerin, gelişmiş ülkelere kıyasla son derece geri olduğu belirtilmektedir. (UNDP, 2004: 40). Türkiye'de kadının çalışmasına etki eden öğeleri inceleyen çalışmalar ele alındığında eğitim noksanlığı, eşin kadına olan yaklaşımı, çocuk bakımı ve ev işlerinin önemli olduğu gözlenmektedir (Kuzgun ve Sevim, 2004: 18). Son yıllarda kadın istihdamında önemli yükselişler belirtilmiş, kadınlara aile ve iş hayatını uyumlaştırabilmeleri için birçok imkanlar sunularak, çocuk bakımıyla ilgili imkanlar artırılmış olmasına karşın, kadına yönelik toplumsal cinsiyet bakış açısı noksanlığı yok edilememiş, eşit değerdeki işe eşit ücret amacına ulaşamamış, işe alma ve yükselmede kadının hamileliği vb. öğeler ayrımcı uygulamalara dayanak noktası oluşturmaya devam etmektedir (Ereş, 2006: 47).

#### 4. Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunlar

Kadının emek piyasasında yaşadığı problemler hukuki olmaktan çok ekonomik ve sosyal görünümü olabilmektedir. Türkiye'de kadınların istihdamda karşılaştığı problemlerin başında emekleri karşılığında düşük ücret almaları gelmektedir. Bilhassa erkekler ile karşılaştırıldığında önemli ölçüde eşitsizlik olduğu göze çarpmaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009: 15).

Cinsiyet etkenine bağlı olarak kadınların iş hayatında karşı karşıya kaldıkları sorunları belli başlı beş kategoride toplayabiliriz. Bunlar;

- Eğitim ve mesleki eğitim hayatında yaşanan eşitsizlik,
- İş bulmada ve iş hayatında pozisyonlarda yükseltilmede yaşanan eşitsizlik,
- Emek karşılığında alınan ücretlendirmede eşitsizlik,
- Sosyal haklardan faydalanmadaki eşitsizlik,
- Cinsel anlamda yaşanan taciz olmak üzere 5 kategoride değerlendirilmektedir (Kocacık ve Gökka, 2005: 206-207).

Tokman Malatyalı ve Özel Ucuzal'a göre istihdamda bulunan kadınların problemlerini üç grupta toplamak mümkündür:

- Belirli iktisadi sektörlerde yaşanan yoğunluk; iktisadi faaliyet kolları, iş ve meslekler arasında oluşan toplumsal cinsiyet temelli ayrışma ile ilgili problemler
- Formel ve enformel işlerde çalıştırmayla ilgili yoğunlaşmaya yönelik problemler
- İstihdamda bulunan kadınların çalışma sırasında karşı karşıya kaldıkları diğer problemler (Tokman-Malatyalı ve Özel-Ucuzal, 2013: 99).

İstihdamda bulunan kadınlar belirli iktisadi sektörlerde yoğunlaşmakta ve iktisadi faaliyet kolları arasında toplumsal cinsiyet temelli bir ayrışma yaşanmaktadır. Kadınlar tarım dışı çalışmalarda, çoğunlukla hizmet sektörü olarak gösterebileceğimiz iktisadi faaliyet kollarında ağırlıklı olarak da eğitim ve sağlık alanlarında çalıştırılmaktadır. Uzmanlık isteyen meslekler içerisinde kadın sayısının artması umut uyandırıcıdır yalnız kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler grubu içinde bulunan kadınlar son derece düşük orandadır. Özel kesimdeki büyük sanayi işletmelerinde ise kadınların yönetici derecelerinde daha yoğun olarak buldukları gözlemlenmektedir. Kamu sektörü, karar sistemlerindeki kadınlar açısından değerlendirildiğinde, özel kesime oranla daha düşük bir kadın temsiline sahiptir. Kamu sektöründe üst düzey kadın yönetici sayısı çok azdır. İş hayatında karar alıcı konumlarda kadın oranının yetersiz oluşu, toplumda kadın temsili, karar alma sistemlerinde kadınların yetersiz bulunması gibi daha genel anlamda eşitsizlik problemlerinin de hem bir parçası hem de nedenlerinden birisidir. İkinci problem grubu kapsamında, kadın işgücünün biçimsel alandan çok enformel çalışma alanlarında yoğunlaştığına dikkat çekmek gerekmektedir. Daha önce belirtildiği gibi kadın istihdamında sigortasız çalışan kadınların oranının yüksek olması dikkat çekici bir durumdur. Bu durum, kadınların tarım kesimindeki ağırlıklı payı ve ücretsiz aile işçisi olarak yer almalarıyla yakından ilişkili olsa da bununla sınırlı olmamaktadır. Bilhassa kendi hesabına çalışan kadınlar arasında da sigortasız çalışan kadın sayısı çok yaygın olmaktadır. Bir başka yönden ücretli ve yevmiyeli çalışma içerisinde sürekli ve kayıtlı olmayan işler, kısmi zamanlı işler kadınlaşmaya başlamış ya da kadınlaşmış alanlar haline gelmiştir.

Bu problem grubunun başında, sigortasız çalışmanın da bir sonucu olan ve yasal haklardan faydalanamamaya sebep olan görünmezlik problemi gelmektedir. Ev eksenli çalışma gibi kadınlaşmış çalışma şekillerinde kadın çalışmasının önemsizliğinden kaynaklanan genel görünmezlik problemine ekleyerek, çalışma yerinin kültürel olarak gizli ve özel sayılan ev olması sebebiyle özel bir görünmezlik hali de bulunmaktadır (Tokman-Malatyalı ve Özel-Ucuza, 2013: 100).

Ülkemizde kadının ve erkeğin eşitliği yasalarda bulunmasına karşın, bu konuda herhangi bir uygulama gerçekleştirilememekte, kadının işgücü piyasasına girmesini sağlayabilecek gerekli sistemlerin meydana gelememesi işgücüne katılımın düşük olmasının mühim sebeplerinden birisi olabilmekte ve ülkemizde kadın istihdamı temel problemlerinden biri olarak varlığını devam ettirmektedir. Kadının nitelik bakımından gelişmesinin sağlanmasında, kariyer yapabilmesinde ve kariyerinde ilerlerken karşı karşıya kaldığı sıkıntılar söylendiğinde, bu sorunların yalnızca evlilik bakımından değerlendirilmesi, aile bağlamı içinde ele alınması ve araştırılması doğru bulunmamaktadır. Öbür taraftan işgücü içerisinde bulunan, kariyer yapabilmek için çabalayan bekar kadının bir aile kurmak bağlamında karşı karşıya kalabileceği problemler mevcuttur. Başta akademisyen kadınlar olmak üzere, birçoğu kariyerine ağırlık vermesinden dolayı bir aile kurabilme isteğini daha sonraya bırakmak durumunda kalabilmektedir (Gürol, 2007: 148).

Kadınların büyük bir çoğunluğunun en büyük problemi fazla mesai yapmaları, ücret düşüklüğü ve aşırı iş yorgunluğu olduğu bilinmektedir. Fazla mesai yapmanın getirmiş olduğu sorunların en başında ise eve ayrılan zamanın yetersiz olması sebebiyle çocuklara ve çocukların gereksinimlerine yetememe nedeniyle zaman ayıramama olarak görülmektedir. Bu bağlamda kadınlara atfedilen sorumluluklar sebebiyle mesai saati kavramının olmadığını düşünmektedirler. Ayrıca çalışma koşullarının zor olması sebebiyle evlilik veya çocuk yapma gibi planları olan kadınlar bu planlarını kariyer yapabilmek için sürekli ertelemek zorunda kalmaktadırlar. Hamile olan kadınları da işgücü kayıpları bahane edilerek kadını iş yaşamından uzaklaştırmaktadırlar. Kötü çalışma koşullarına karşı dirençli olmaları veya işyerinde yaşanan bazı sıkıntılar sebebiyle işten ayrılmak istedikleri zaman kıdem tazminatının ödenmediği bilinmektedir. Büyük bir çoğunluğun karşılaştığı diğer sıkıntıları ise

terfi ettirilmeme özellikle de evli ve çocuklu kadının terfi ettirilmemesi nedeniyle işe konsantre olamayacakları bahanesi ileri sürülerek, kadınların işlerinde başarılı olmalarına karşın bir üst dereceye yükseltilmemeleri görüşünün olmasıdır. Başka güçlü bir görüş birliği ise kadınların erken yaşlarda yaptıkları evlilikler sebebiyle düşük ücret ve vasıfsız çalışma koşullarına zorunlu bırakıldıkları görüşüdür. Sözlü taciz, psikolojik taciz denilen işyerinde yaşanan duygusal taciz ve cinsiyet ayrımı, ast üst ilişkileri sebebiyle kadınların yeteneklerinin farkedilmemesi, üstleri tarafından proje ve fikirlerinin alınarak sahiplenilmesi, işverenler tarafınca kadınların kayıt dışı işlere sevk edilmesi, ulaşım sıkıntıları, toplumun kadınlara peşin hükümlü bir şekilde bakması ve kısacası kadın olmaktan kaynaklanan pek çok problemlere savaşmak zorunda kaldıkları görülmektedir (Küçük, 2015: 7).

## Sonuç ve Öneriler

Son yıllarda kadının çalışma yaşamına katılımını artırma yönündeki türlü politikalar izlenmektedir. Dünya'da ve Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılımının ve istihdamının artırılmasının en temel şartı kadınların eğitim düzeyinin yükseltilmesidir. Eğitim seviyesinin yükseltilmesi kadınların daha vasıflı ve yüksek katma değer oluşturan işlerde çalıştırılmasını sağlamaktadır. Bu nedenle kadınların emek piyasasına katılımlarının, özellikle de insana yaraşır işlerde çalıştırılmasının artırılabilmesi için öncelikle kadınların yeterli seviyede eğitime sahip olmaları ve emek piyasası ve eğitim arasındaki ilişkinin daha güçlü kurulmasını gerektirmektedir. Ülkemizde kadınların iktisadi ve sosyal hayata, özellikle de emek piyasasına daha yüksek düzeyde katılımı hususunda son dönemde gerek kamu kuruluşlarında, özel kesimde ve yerel yönetimlerde, gerekse de yükseköğretimde ve sivil toplum kurumlarında önemli bir farkındalık yaratmıştır. Buna ek olarak, kadın çalıştırılmasının artırılması mevzusunda cemiyetin bütün yanlarıncı, özellikle de kamu kuruluşları tarafından bir devlet siyaseti olarak kabul edilmesi gerekli olmaktadır. Bu çerçevede kadın çalıştırılmasının artırılması ve gelişmiş ülkelerin sahip olduğu çalıştırma büyüklüklerine erişebilmesi hedefiyle bu alanın önemine milli belgelerde yer verilmesi ve mevzuatta buna göre yapılması gereken düzenlemeler büyük önem taşımaktadır (Şahbaz Kılınc, 2015: 131-132).

Kadın istihdamının yükseltilmesinde önemli bir özellik, yetersiz eğitim düzeyi engeliniin çözülmesidir. Kadınların işgücü pazarının dışında kalmalarını önlemek için, eğitim programlarında geleneksel meslek alanlarının dışına çıkarak, gelişmekte olan meslek alanlarına yer verilmeli ve sürekli değişen teknolojiler dikkate alınmalıdır. Kadın istihdamı bakımından bir diğer önemli husus da kadınların istihdamdaki hisselerinin kayıtlı sektörlerde artırılmasıdır. Bilhassa küçük iş yerlerinde gizli bir şekilde çalışan ve her türlü sosyal güvenceden yoksun bırakılan kadınlar sosyal güvenlik kapsamına dahil edilmelidir (Karabulut, 2007: 22).

Kadının toplumsal yaşamda hak kazandığı değeri alabilmesi, kadınları çalışma hayatında dezavantajlı pozisyonlardan çıkaracak tedbirlerin alınması, kadın ve erkeğe eşit olanakların tanınması ve geleneksel anlayışın yok edilmesi ile mümkün olmaktadır. Geleneksel aile yapısının eşitlikçi ilişkiler ile tekrarlanması ve kadına özgü mesleklerle ilgili hükümlerin yok edilmesi icap etmektedir. Bunun yanında, eğitim sahasında ve iletişim ortamında da mühim değişimler de lazımdır. Kadınların daha ziyade söz sahibi olabilmelerinin usulü eğitim, çalışma ve siyasi hükümlere katılmaktan geçmektedir. Kadınlar, eğitim düzeyleri ve çalışma hayatındaki durumlarına paralel şekilde karar alma sistemlerinde de gerektiği ölçüde temsil edilmelidirler. Türkiye Büyük Millet Meclisi'ndeki yüzde 2,4'lük kadın milletvekili oranının Meksika'da yüzde 14, Uganda'da yüzde 17,4, Güney Afrika'da yüzde 25, İsveç'te ise yüzde 40,4 olduğu görülmektedir (Erkek ve Karagöz, 2009: 17-18).

Aile ve iş yaşamının uyumunu sağlayacak ve çalışan kadınların hayatını kolaylaştıracak yöntemler belirli bir duruma getirilmelidir. İşyerinde çocuk bakımını gerçekleştirebilecek bebek bakımevi açma sayısı tekrar tertip edilmelidir. Çocuk bakımına verilen izin anne ve babanın müsaadesi adı ile anılması ve bu izni isteyen tarafın kullanabilmesinin sağlanması, vasıflı ve düşük maliyetli çocuk, hasta ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaşması, ailelerine bu hizmetleri sağlayabilmek için çalışma yaşamını bırakan ve uzak duran kadınların çalışma yaşamına tekrar dönmelerini sağlayacaktır. Kadın istihdamına ait bir veri tabanı meydana getirmek ve kadın istihdamını görünür kılmak amacıyla düzenli ve sistematik veriler devşirilmeli ve bunun için araştırmalar yapılmalıdır (Alparslan vd., 2015: 77).

Çalışma yerlerinin gereksinimlerine göre kadınlara yönelik olarak kısa müddetli meslek edindirme

programları ve aktif çalıştırma tedbirlerinin gelişmesi sağlanılmalıdır (Erkek ve Karagöz, 2009: 18).

- Eğitim düzeni ile işgücü pazarı arasında etkili bir ilişki kurulmalıdır.
- Hayat boyu öğrenmeye ve köyden kente göç edenlerle genç işsizlerin eğitim almalarına önem verilmelidir.
- Fırsat eşitliğine yönelik uygulamaların geliştirilmesi için sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte yapılması sağlanılmalıdır. Bu bağlamda, erkeklerin bilinçli olmasına yönelik eğitim de olağanüstü bir ehemmiyet teşkil etmektedir.
- Sivil toplum kurumlarının kadın istihdamında üstlendiği rol oldukça önemlidir. Ülkemizde bundan sonra her problemin çözümünü devletten bekleme alışkanlığından vazgeçilmelidir.
- Kadın cemiyetleri dışındaki diğer sivil toplum kurumlarının da iş birliği ve koordinasyon içinde öngörülen müşterek gayeler doğrultusundaki çalışmalarını arttırmaları gerekmektedir.
- Çalışma yerlerinde ayrımcılığa karşı kanunlar konulmalı ve bu konulan kanunlar uygulanmaya çalışılmalıdır.
- İşyerlerinde ücret eşitliği sağlanmalıdır.

Kadınların istihdamını olumsuz yönde etkileyen kadınlara yönelik geleneksel bakış açısını yok etmeye yönelik çalışmalara da olabildiğince yer vermek gereklidir. Bu konuyla ilgili olarak çeşitli birçok toplantılar, seminerler ve konferanslar yapılabilmelidir. Düzenlenmiş olan bu toplantı ve konferanslarda hem kadınların istihdamına katılımları için cesaretlendirilmeleri hem de toplumun öteki bireylerine kadınların çalışmaları halinde hanelerine ve topluma yapacakları pozitif yansımaları anlatılmalıdır. Kadın istihdamını sektörel bakımdan düzenlemeye yönelik olarak, tarım dışı dallardaki çalışma şartları kadınlara elverişli bir hale getirilmelidir. Bilhassa çalışma saatlerinin daha esnek olduğu part-time gibi kısmi süreli işlerin uygulamaya konulması kadınları bu sektörlere yöneltmede çok fazla önem taşımaktadır. Böyle olmakla birlikte çalışma yerlerinde açılacak çocuk yuvaları, kadınların iş yaşamına girebilmelerindeki en büyük



problemlerden biri olan çocuk bakımı problemini yok edecek ve kadın istihdamına pozitif yönde tesir edecektir (Berber ve Yılmaz-Eser, 2008: 14-15).

İstihdamda bulunan kadınlar özel sektörün çalışma saatlerinin kadınlar için çok uygun olmadığı ve çalışma saatlerinin kadınlar üzerinde baskı ögesi oluşturduğunu, aile hayatlarının daha sağlıklı olabilmesi için çalışma saatlerinin yeniden düzenli bir duruma getirilmesinin bir gereklilik olduğu konusunda bilhassa vurgu yapılması gerektiğini ve bu kapsam alanında yoğun çalışma koşullarında olan kadınların daha önce de bahsettiğimiz gibi evlilik veya çocuk yapma planlarını daha sonraya bırakmak durumunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Bir başka düşünce ise kıdem tazminatlarında daha doğru düzenlemelerin yapılmış olmasıdır. Kadınlara erken emekli olabilme hakkının tanınması, toplumu eğiterek genel olarak cinsiyet ayrımcılığı, duygusal taciz ve tacize karşı farkındalığın oluşmasının sağlanması bütün bunların türlü kuruluşlar ile işlerin elbirliği içerisinde yapılarak sonuca kavuşturulması tavsiye edilmektedir. Ayrıca mahalli yönetimlerin düşük gelirli kadınların çocuklarının kreş, etüt merkezi vb. çocuk bakım alanları oluşturularak kadınların hizmetine sunulması gerektiğini önermektedirler. Evde bıraktıkları yaşlı kişiler için bakım merkezlerinin kurulması kadınların üzerinde önemle durdukları bir konudur. Kayıt dışı ve düşük ücret ile çalıştıran işverenlerin ortaya çıkarılması ve bu işverenler hakkında karardan döndürücü kanunlar uygulanarak kamu işlerinden yoksun bırakılması tavsiye edilmektedir. Başka bir konuda belirlenen zamandan önce yapılan evlilikler sebebiyle özellikle de kadınların eğitim hayatlarını henüz tamamlayamamış olmalarından dolayı da düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalışmak mecburiyetinde kalmalarıdır. Bu konuyla ilgili devletin ve mahalli yönetim sahibi kişilerin kadınlara, aslında topluma karşı yapmak zorunda bulunduğu sorumluluklarını yerine getirmeleri önerilmektedir (Küçük, 2015: 8).

Kadın olmanın oluşturduğu sorunlar bir insanlık sorunu olarak değerlendirilmeli ve bu anlamda çözüm için ne gerekiyorsa bunlar araştırılmalıdır. Toplum, kadın ve erkeği birbiriyle yarışan olarak görmemeli, kadın ve erkeğin birbirini tamamlayan öğeler olarak görmeli ve bu anlamda önceden belirlenen yöntemler üretebilmelidir. Atılacak her adımın başında, kadının konumunun yükseltilmesi gerekmektedir. Kadının konumu, kadının aile ve toplum içerisinde bulunduğu yeridir. Kadının pozisyonunu yükseltmenin yöntemi, genel

anlamda kadının eğitim imkânlarından nispeten daha çok faydalandırılması, özel anlamda ise mesleki anlamda nispeten daha çok teknik bilgi alması sağlanmalıdır. Burada üzerinde durulması gereken husus, kadınların çalışmasını zorlaştıran öğelerin yasalardan çıkartılması, iş alanlarının genişletilmesi, evli ve çocuklu kadınların çalışmasını basitleştirecek tertiplerin yapılması lazımdır (Kocacık ve Gökkaya, 2015: 215-217).

Tüm bu söylediklerimizin genel anlamda bir değerlendirmesini yapacak olursak; kadın istihdamını arttırma hususunda yönetim kuruluşlarına ve sivil toplum teşkilatına mühim vazifeler düşmektedir. Bu konuyla ilgili olarak yapılan çalışmalar çeşitlendirilerek arttırılmalıdır. Kadın istihdamının arttırılması yönetim kuruluşları siyasetlerinde yer almalı, kadın istihdamı ile ilgili düzenlemelere yönelik olarak hükümet ve sivil toplum kuruluşları ile bir arada yola çıkılmalıdır (Berber ve Yılmaz-Eser, 2008: 15).

#### Kaynakça

- Akgül-Gök, F. (2013). Evli Kadın Ve Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlgili Algılarının Aile İşlevlerine Yansımaları, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi).
- Alparslan, A. M., Çetinkaya, Bozkurt Ö. ve Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları, MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3, Yıl: 2.
- Berber, M. ve Yılmaz Eser, B. (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 2.
- Çoban, A. (2000). Atatürkçü Düşünce Sisteminde Kadın ve Eğitimi, Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 146.
- Derince, M. Ş. (2012). Toplumsal Cinsiyet, Eğitim Ve Anadili.
- Ereş, F. (2006). Türkiye’de Kadının Statüsü ve Yansımaları, Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:19.
- Erkek, S. ve Karagöz, H. (2009). Kadının İş Hayatındaki Yeri Ve Karşılaştığı Sorunlar, Konya Ticaret Odası.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın Ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2.
- Güldü, Ö. ve Ersoy Kart, M. Toplumsal Cinsiyet Rollerine Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,
- Günay, G. ve Bener, Ö. (2011). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerine Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılarına Bıçimleri, TSA, Sayı: 3.
- Gürol, M. A. (2007). Türkiye’de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi, Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı.

- Haşit, G. ve Yaşar, O. (2015). Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları; Bir Kamu Kurumu Örneği, Sakarya İktisat Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 4.
- Karabulut, Ö. (1996). Türkiye’de Çalışan Çocuklar, Fried Ebert Vakfı.
- Karataşer, B. (2017). Sultan II. Abdülhamid Dönemi Eğitim Politikası Hakkında Bir Değerlendirme, The Journal of Academic Social Science Studies, Sayı: 57.
- Kaypak, Ş. (2014). Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısından Kente Bakmak, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1.
- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 47, Sayı: 1.
- Kocacık, F. ve Gökkaya Veda, B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, C.Ü. İİBF Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1.
- Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 2.
- Kuzgun, Y. ve Sevim, A. (2004). Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt:37, Sayı: 1.
- Külekci, C. ve Canbay, T. (2012). Kadına Haklarının Kazandırılmasıyla Birlikte Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme, Electronic Journal of Vocational Colleges.
- Küçük, M. (2015). Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma, Ekonomi Bilimleri Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1.
- Özgen, Ö. ve Ufuk, H. (2000). Kırsal Kesimde Kadın Eğitimi, Türkiye Ziraat Mühendisliği V. Teknik Kongresi. Yayın No: 38. TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası Yayınları.
- Somersan, B., Kılıç, B. ve Tubin, R. (2004). Türkiye’de Kadının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Üniversite Öğrencilerinin Tutumları, Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma Sempozyumu. 1-4 Mart s:109. Yeditepe Üniversitesi Yayınları.
- Şahbaz Kılınc, N. (2015). Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 9.
- Şimşek, Y. (2004). Kadın Eğitiminin Önemi ve Türkiye’deki Yansımaları, Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma Sempozyumu. 1-4 Mart s:109. Yeditepe Üniversitesi Yayınları.
- Tokman Malatyalı, G. ve Özel Ucuzal, P. (2013). T.C. Kalkınma Bakanlığı Onuncu Kalkınma Planı Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Raporu.
- UNDP (2004). İnsani Gelişme Raporu- Türkiye, <http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/pr esscenter/pressreleases/2005/01/11/2004-turkey-human-development-report.html> (Erişim Tarihi: 27.04.2017)
- Vefikuluçay Yılmaz, D., Zeyneloğlu, S., Kocaöz, S., Kısa, S., Taşkın, L., Eroğlu, K. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Görüşleri, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1.
- Yağan Güder, S. ve Güler Yıldız, T. (2016). Okul Öncesi Dönemdeki Çocukların Toplumsal Cinsiyet Algılarında Ailenin Rolü, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31(2).