

## İŞ YAŞAMINDA KADIN VE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR<sup>1</sup> WOMEN IN BUSINESS LIFE AND THEIR PROBLEMS

Selin UMUTLU\*, Mustafa ÖZTÜRK\*\*

\* Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, selinaltay@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0391-0179>

\*\* Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafaozturk@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7496-4385>

### ÖZ

*Sosyal politika açısından dezavantajlı gruplar arasında yer alan kadının, ücretli işgücü olarak çalışma yaşamına girmesi Sanayi Devrimi ile birlikte başlamıştır. II. Dünya Savaşı'nda erkek işgücünün savaşa katılımıyla, kadınların iş yaşamında yer alması hızlı bir şekilde ilerlemiş ve farklı meslek gruplarında istihdam edilmeye başlamışlardır. Kadınlar, sahip olduğu birden fazla rolleri ile iş yaşamındaki yerlerini muhafaza etmeye çalışmaktadırlar. Erkeğe göre birçok açıdan ön yargı ile yaklaşılan kadına, çalışma yaşamında da aynı tutum ve davranışlar devam etmektedir. Bu çalışmanın amacı, çalışan kadınların iş yaşamında ve aile yaşamında karşılaştıkları sorunları detaylı bir şekilde ele almak ve kadının iş hayatından kendini geri çekmemesi adına öneriler geliştirmektir.*

**Anahtar Kelimeler:** Kadın, İş Yaşamı, Aile Yaşamı, Sorun.

**Jel Kodları:** J00, J79, J80, J79.

### ABSTRACT

*Women who are among the disadvantaged groups in terms of social policy, entering the working life as wage labor started with the Industrial Revolution. With the participation of the male workforce in the war in World War II, the participation of women in the business life progressed rapidly and they began to be employed in different professional groups. Women try to keep their place in business life with their multiple roles. According to the man, the woman is approached with prejudice in many ways, and the same attitudes and behaviors continue in her working life. The aim of this study is to address the problems faced by working women in their work life and family life in detail and to develop recommendations for women not to withdraw from their work life.*

**Keywords:** Women, Business Life, Family Life, Problem.

**Jel Codes:** J00, J79, J80, J79.

<sup>1</sup> Bu çalışma Doç. Dr. Mustafa Öztürk danışmanlığında, Arş. Gör. Selin Umutlu tarafından Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırlanan doktora tez çalışmasından türetilmiştir.

## 1. GİRİŞ

Çalışma olgusu insanlık tarihinin başlangıcından beri vardır. Bu kapsamda kadınlar, köle, yamak, çırak gibi rollere sahip olmuşlardır. Fakat günümüzdeki anlamıyla uyumlu olan kadının çalışma yaşamına girişi 18. Yüzyılın sonlarına doğru gerçekleşmiştir. Sanayi devrimi ile yeni bir üretim örgütünün oluşması ve bu örgüte düşük ücretle istihdam edilecek işgücünün belirlenmesi, kadınların çalışma yaşamına girmesinde büyük bir etken olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte değişen üretim koşullarıyla kadınlar sadece tarım da değil, hizmet sektöründe de yer almaya başlamışlardır. Bu dönemde nitelikli işgücü ihtiyacı duymayan fabrikalarda çalışan kadın, ücretsiz aile işçiliği alanından çıkmıştır. Bu olumlu gelişmeye rağmen, niteliksiz kadın işgücü kötü çalışma koşullarında istihdam edilmiş, uzun çalışma saatlerine maruz kalıp, düşük ücretle erkek işgücü ikamesi olarak değerlendirilmiştir (Yılmaz vd, 2008: 91).

Türkiye’de istihdam edilebilirlik açısından bakıldığında, kadınlar erkeklere göre daha geridedir. Yıllar itibarıyla incelediğinde de, kadınların işgücüne katılım oranlarında düşüş olduğu görülmektedir. Kadının çalışarak maddi bir getirisinin olması onun özgürlüğünün en önemli aşamasıdır. Ancak, kadının görevleri veya sorumlulukları denildiği zaman akla ilk gelen onun anneliği, bakımını kendisi yapması elverişli olmayan yaşlı, hasta bakımı ve ev işleri olmaktadır (Günsel vd, 2017: 1).

Günümüzde çalışma yaşamına katılımında kadın sayısı giderek artmaktadır. Bu kapsamda iş hayatında istihdam edilmiş biçimleri ve karşılaştıkları sorunlar sürekli olarak gözler önüne serilmektedir. Toplumun sahip olduğu değer yargıları, kadının çalışma yaşamına katılımına da sınırlamalar getirmektedir. “Kadın evde oturmalı, kadın çocuk bakmalı, kadın eşine ve ailesine hizmet etmeli, kadın her işte çalışmamalı” gibi basmakalıp düşünceler, çalışma arzusunda olan kadının çalışma yaşamına yol açmaktadır. Kadının çalışma

yaşamında karşılaştığı sorunlar da göz önüne alındığında, iş hayatından kaçmaktadır.

## 2. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Toplumsal yapıda meydana gelen değişimler ve toplu hayata geçişle birlikte kadın, hem evde hem de dışarıda ekonomik yaşama katkıda bulunmuştur. Çalışma yaşamı, kadınlara sadece ekonomik özgürlük kazandırmamakta aynı zamanda kendilerini geliştirme fırsatı tanımakla özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını arttırmakta, aile içerisindeki yerlerini daha da iyileştirmektedir. Böylece sosyal ve ekonomik gelişmelerden yaralanıp, işgücü piyasalarına katılımlarında artış sağlanabilecektir. Kadınlar işgücüne katılımında yasal açıdan herhangi bir ayrıma maruz kalmamaktadırlar. Fakat aile yaşamında onlara yüklenen sorumluluklar, çalışıp çalışmama arasında tercih yapmalarına neden olmakla birlikte kariyer gelişimlerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınların işgücüne katılıp, iş ve aile yaşamını dengede tutabilmeleri için, ev işleri ve çocuk bakımı gibi yükümlülüklerini eşleriyle birlikte paylaşmaları ve devletin çalışan kadına yönelik desteği çok önemlidir (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008: 14).

Kadınların, “kadın” olmalarından dolayı, sadece cinsiyet faktörüne bağlı olarak karşılaştıkları sorunları iki ana grupta ele almak mümkündür:

1. İş yaşamında karşılaşılan sorunlar
2. Aile yaşamında karşılaşılan sorunlar

### 2.1. Çalışan Kadınların İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

İnsanlık tarihi boyunca ataerkil toplum yapısı egemen olduğu kadar, kadın ve erkek arasında ayırım da ciddi bir şekilde görülmektedir. Erkek ve kadın arasında meydana gelen cinsiyet ayrımcılığı, kadını ev ve özel yaşam ile sınırlandırmakta, erkeği

ise ailenin maddi sorumluluklarını üstlenen, alınacak kararlarda ilk söz sahibi olan bir güç olarak göstermektedir. Başka bir şekilde ifade edilecek olunursa, kadın üreme ve ev işlerini üstlenmekte, erkek ise üretimde bulunmaktadır. Kadınların çalışma yaşamına katılmaları, eğitim hakları, toplumsal etkinliklere katılmaları “kadın” odlukları için engellenmiş ve kadınlar uzun süren mücadeleler sonucu hak ettikleri yasal ve ekonomik özgürlüklerine kavuşmuşlardır. Günümüzde gerek yasalarla gerek kadınların mücadeleleri ile çalışma yaşamında kadın ve erkek arasında ayrımcılık yapılmaması, fırsat eşitliği sağlanmaya çalışılmaktadır. Kadınların iş yaşamı ile aile yaşamının uyumlaştırılma çabaları hala devam etmektedir. Ancak, ülkemizde yeteri kadar sonuç alınmamakta, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle aramızda ciddi farklılıklar bulunmaktadır (Aytaç vd., 2002: 24).

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları dokuz ana grupta ele alabiliriz:

- 1.Cinsiyet Ayrımcılığı
- 2.Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik
- 3.İşyerinde Cinsel Taciz
- 4.İş Bulma ve Yükseltimede Eşitsizlik
- 5.Psikolojik Taciz
- 6.Kayıtdışı Çalıştırma
- 7.Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik
- 8.İş Güvencesizliği

### 2.1.1. Cinsiyet Ayrımcılığı

Ayrımcılık, kişi veya grupların bireysel özelliklerinden dolayı, toplumun diğer gruplarından siyasi, ekonomik, sosyal açıdan dezavantajlı konuma sürüklenmeleri, güçlerini yitirmeleri, değişim yapmaya zorlanmaları gibi eşit olmayan davranışlara maruz bırakılmalarıdır (Yıldırım, 2017: 302).

Çalışma yaşamında kadınların yaşadıkları sosyal ve ekonomik sorunların çoğunun temelinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yatmaktadır. Çalışma hayatındaki cinsiyet farklılığı, kadınlara niteliklerine uygun ve kendilerini geliştirmeye açık vasıflı işlerin

verilmemesinden, erkeklerden daha düşük ücret almaları, ücret eşitsizliğine maruz kalmalarına kadar çok çeşitli boyutlarla ortaya çıkmaktadır (Mandracıoğlu, 1998: 105).

### 2.1.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Eğitim, bireyin tüm sosyalleşme sürecini kapsayan, günlük yaşamda bilgi ve becerilerinin artmasını sağlayan, yaşantısı boyunca düşüncesine yön ve anlam kazandıran temel bir faktördür. Eğitimin temel amacı, toplumun kuralları doğrultusunda bireylerin yetenek ve becerilerinin geliştirilmesine yardımcı olmak ve onların olumlu yönde davranış değişikliklerine uğramalarını sağlamaktır (Güney, 2000: 64).

Kadınların eğitim alıp işgücüne katılmaları, erkeklerden farklılık arz etmektedir. Kadın eğitim aldığı sırada, iş ve aile yaşamını uzlaştırma olanaklarını da belirlemektedir. Eğitim seviyeleri yüksek olan kadınlar iş ve aile yaşamı dengesini, eğitim seviyeleri düşük olan kadınlara göre daha kolay dengeleyebilmektedirler. Bunun ilk nedeni, eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar aldıkları ücretin daha yüksek olması ile ev işleri ve çocuk bakımı gibi hizmetleri piyasadan sağlayabilmektedirler. İkinci sebep ise, çalıştıkları formel sektörlerde uygulanan İş Kanunu çerçevesinde, doğum ve emzirme izinleri, işe geri dönebilmeleri, belirli sürelerde çalışarak emeklilik hakkı kazanabilmeleri gibi haklarının var olmasıdır. Eğitim seviyesi daha düşük olan kadınlar ise genel olarak enformel sektörlerde istihdam edilmekte, kötü çalışma koşullarına maruz kalmakta ve iş-aile yaşamı dengeleme olanakları güçleşmektedir (İlkaracan, 2015: 172).

II. Dünya Savaşı ve sonrasında çalışma yaşamına katılan kadınların sayısında artış meydana gelmiştir. Erkeklerin savaşa çağırılması ile birlikte onlara düşen görev ve sorumlulukları kadınların üstlenmesi kadın işgücünün artmasına yol açmıştır. Bu oluş, başlangıçta zorunlu olarak yapılırsa da zamanla kadınların eğitim kalitelerinin yükselmesi sonucu çalışma yaşamında

kendilerini bulmaya başlamışlardır. Bu durum neticesinde kadın başta işyerinde erkeklerle ortak sorumluluklara sahip olmuş, daha sonra ev işlerinde ve çocukların bakımında bu sorumluluğu paylaşmaya başlamıştır. Böylece kadın sadece ev kadını rolüyle değil, çalışan kadın rolüyle de anılmaya başlanmıştır (Pur vd, 1998: 82). Toplumsal rollerin kadına yüklediği sorumluluklar çerçevesinde ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olan kadın, eşlik ve annelik rollerinin devamı niteliğinde değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi femine mesleklere yönlendirilmiştir. Bunun sonucunda, erkek ve kadın meslekleri ortaya çıkmıştır (Aytaç vd, 2002: 25).

Kadınların gerek okul süreçlerinde aldıkları eğitime, gerekse iş başında edindikleri mesleki eğitimlere çalışma yaşamları boyunca ihtiyaçları vardır. Bu yüzden kadınlara yönelik olan eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını sağlayacak politikalar belirlenmeli ve uygulanması titizlikle takip edilmelidir.

### 2.1.3. İşyerinde Cinsel Taciz

Taciz kelimesi, “rahatsız etme, canını sıkma, tedirgin etme, sıkıntı verme” anlamlarına gelmektedir. Cinsel taciz ise, ahlaksız bir şekilde karşı cinse karşı tedirginlik ve sıkıntı verme, eziyet etme; çalışma yaşamında ise maddi güce veya etkili göreve sahip olanların genel olarak karşı cinse ahlak dışı bazı tutum ve davranışlarla cinsel açıdan sıkıntıya sokup, rahatsız etmesidir (Sarmaşık, 2009: 4). Avrupa’da AB Konsey Yönetmeliği’ne göre ise “*Bireyin karakterini zedeleme amacı ile yapılmış veya böyle bir sonuç doğurmuş olan, göz korkutan, haysiyet zedeleyen, küçük düşüren veya saldırgan bir davranışa maruz bırakan, cizel içerikli olan sözel veya sözel olmayan, fiziksel davranış*” olarak tanımlanmaktadır (Eurofound, 2013: 4).

Cinsel tacize uğrayanların çoğunluğunun kadın olduğu düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar hem kadının hem erkeğin cinsel tacize uğradığını göstermekte fakat kadınların uğradıklarının cinsel taciz nitelik itibarıyla daha olumsuz sonuçlar

içermektedir. Cinsel taciz sadece bireylerin fiziksel davranış ve hareketlerini içermemektedir. Rahatsız edecek şekilde söylenen sözler veya jest ve hareketlerle de çalışanlar taciz edilebilmektedir. Kısacası cinsel taciz istenmeyen söz ve hareketlere maruz kalmayı ifade etmektedir (Akgeyik, 1998: 216).

Cinsel tacizin yaşantılara ve bireylerin algılarına göre yapılan tanımlamalar kapsamında, taciz şiddetine göre değişik şekillerde olabilmektedir. Genel olarak yapılan tanımlamalar kapsamında cinsel tacizi dört farklı kategoride ele almak mümkündür: Cinsel rüşvet/gözdağı tacizi, istenmeyen cinsel ilgi/ fiziksel cinsel zorlama, cinsel huzursuzluk, cinsiyetçi düşmanlık, ilginin iması (Toker, 2016: 2-3).

### 2.1.4. İş Bulma ve Yükseltirmede Eşitsizlik

Bireylerin çalışma yaşamına katılması mesleğe kabul edilmesiyle başlamaktadır. Ancak, kadınlar çalışma yaşamına girmeden önce iş ilanlarından itibaren ayrımcı tutum ve davranışlara maruz kalabilmektedirler (Kuhn ve Shen, 2013: 87).

Gerekli olmadığı halde işin nitelikleri ilana yazılırken imalı veya açık bir şekilde işe erkeklerin alınacağını bildiren ilanlar cinsiyetçi ilanlar olarak değerlendirilmektedir. İşverenler genel olarak ayrımcı bakış açısı ile ön yargılı olup kadınlarla daha az çalışmak istemektedirler. Böylece iş duyurularında yapılan cinsiyet ayrımcılığı aynı zamanda iş piyasasını da etkilemekte, cinsiyete dayalı bir piyasanın oluşmasına sebep olmaktadır (Mahmutoğlu, 2017: 19) (Gülcan, 2004: 71).

Kadınların yükselmesinde yaşadıkları ayrımcı uygulamalar uzun yıllardan beri üzerinde durulan alanlardan birisidir. Kadın çalışanların işlerinde yükselmelerinin önünde, aile ve iş yaşamlarında sahiplendikleri sorumlulukları dengede tutamamaları, genel olarak niteliksiz işlerde çalıştırılmaları, eğitim seviyelerinin yetersiz olmaları gibi engeller bulunmaktadır (O’Mahony ve Sillitoe, 2001: 208).

### 2.1.5. Psikolojik Taciz (Mobbing)

Mobbing kelimesi, taciz, sıkıntı verme, psikolojik şiddet olarak tanımlanabilmektedir (Tınaz, 2011: 7). İş yaşamında mobbingi ilk kullanan Psikolog Heinz Leymann' dır. Leymann: "İşyerinde bir kişiye karşı, bir ya da daha fazla bireyin sürekli olarak yönelttiği ve bu kişiyi savunmasız, aciz bir duruma düşüren, yapılan eylemlerin sistematik şekilde devam etmesi sebebiyle de kişiyi güç durumda bırakan etik olmayan ve düşmanca davranışları mobbing olarak tanımlamıştır" (Leymann, 1996: 168). Bu davranışlar, en az haftada bir ve uzun bir süre içerisinde (en az altı ay) tekrarlanacak şekilde olmaktadır (Doğancı ve Çakrak, 2016: 80).

İşyerinde mobbing uygulamaları hem kadınlar hem de erkekler için önemli bir sorundur. Çalışan kişilerin özellikleri, cinsiyet faktörleri mobbinge maruz kalma riskini de arttırmaktadır. Dünya genelinde yapılan araştırmalar, kadınların daha çok duygusal taciz yaşadıklarını göstermiştir. Haziran 2002'de Almanya' da yayınlanan bir raporda, SFS Sosyal Araştırma Enstitüsü, işyerinde mobbing kapsamını, yapısını ve sonuçlarını zorbalık ve taciz açısından analiz etmiştir. Çalışmanın sonucunda Alman işçilerinin% 2,7' sinin mobbingden etkilendiği; kadınların ise 'mobbed 'olma riskinin, erkeklere göre% 75 daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Di Pasquale, 2002). Amerika' da yapılan araştırma bulgularına göre ise, ortalama 41 yaşında olan kadınların %77' sinin mobbingte ilk hedef oldukları ve özellikle kadın yöneticilerin kadınlara daha çok duygusal taciz eylemlerinde buldukları gözlemlenmiştir (Namie, 2000: 3). Mobbingin bugünkü anlamıyla iş yaşamını kapsayacak şekilde kullanılmasını sağlayan İsveçli bilim adamı Heinz Leymann ise erkeklerin %45, kadınların ise %55 oranında mobbinge uğradığını ifade etmektedir (Leymann, 1996: 175).

Mobbing, örgütte kadın erkek fark etmeksizin, cinsiyet ayrımı yapmadan tüm çalışanlara yönelik uygulanmakta ve bu durum örgütün tüm birimlerini ciddi bir

şekilde etkilemektedir (Davenport vd, 2003: 77).

### 2.1.6. Kayıtdışı Çalıştırma

Kayıtdışı istihdam kavramı ilk kez Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)' nun düzenlediği Dünya İstihdam Programı dahilindeki Kenya Raporu'nda kayıtdışı sektör yani enformel sektör olarak kullanılmıştır (Kalaycı ve Kalan, 2017: 18). Literatürde kayıtdışı istihdamı açıklayan pek çok tanım bulunmaktadır. Bu bağlamda kayıtdışı istihdamı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK): "niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan bireylerin sarf etmiş oldukları emeğin gün veya ücret olarak ilgili kurum ve kuruluşlara eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi" (SGK: 2013) şeklinde tanımlamaktadır.

Kayıtdışı çalışmanın sosyal güvenlik açısından devlete, çalışanlara ve işverenlere ayrı ayrı olumsuz etkileri bulunmaktadır (Cerev ve Yıldırım: 2017: 62):

Çalışanlar açısından;

- Kısa vadeli sigorta yardımından, iş kazası ve meslek hastalığı, analık ve hastalık sigortasından faydalanamama,

- Ölüm, yaşlılık ve malullük gibi uzun vadeli sigorta yardımlarından faydalanamama,

- Düzenli veya belirli bir gelire sahip olmama sebebiyle toplumsal yaşamda bir takım sıkıntılar yaşama.

İşverenler açısından;

- Kayıtlı işçi çalıştıran firmalar ile kayıtdışı işçi çalıştıran firmalar arasında önlenmesinin zor olduğu haksız bir rekabetin ortaya çıkması,

- Ölçek ekonomilerinden yararlanamayıp maliyetlerin yükselmesi ve istenilen seviyede ölçek büyüklüğüne ulaşamaması,

- Kayıtdışı istihdam şekliyle çalışan işgörenlerin iş güvencesizliği yaşamaları, bunun sonucunda mutsuz olup, verimli bir şekilde çalışamamaları ve işyerine bağlılıklarının zayıf olması.

Devlet açısından;

-İşverenler, kayıtdışı istihdamla çalışanlara dair devlete herhangi bir prim vermemesi, bu durumun ise büyük bir sosyal güvenlik bütçe açığına sebep olması,

- Aktif/pasif dengesinin bozulup, sosyal güvenlik sisteminin finansal açıdan tıkanması,

-Gelir kazanmayan insanlara yönelik yapılan primsiz ödemelerin artması.

Kayıtdışı çalıştırılmanın tercih edilmesinin başlıca sebepleri köyden kente göç, eğitim seviyesinin düşüklüğü ve evde çalışmanın getirdiği avantajlar olarak sıralanabilir. Erkeklerin kadınlardan nispeten daha yüksek eğitim almış olmaları, onların işgücü piyasasında daha yüksek vasıfta kalmalarını sağlamakta ve böylece formel sektörde iş bulmaları daha kolaylaşmaktadır. Maddi kazanç sağlama zorunluluğunda olan kadın formel sektörde iş bulamayınca mecburiyetten enformel sektöre yönelmektedir. İşverenler de enformel sektörde çoğunlukla kadınları tercih etmektedir. Çünkü kadınlar, erkeklere nazaran daha düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmektedir. Kayıtdışı istihdam, kadının emeğinin ücretini düşürmekle kalmayıp sosyal hak ve güvencelerine sahip olmasını da engellemektedir. Günümüzde işgücü piyasasındaki güvencesizliğin artan boyutları kayıtdışı istihdamı da gittikçe derinleştirmektedir (Avcı Aksu, 2014: 59).

### **2.1.7.Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik**

Sosyal güvenlik, grev hakkı ve sendikal örgütlenme, sağlık hizmetleri kadın erkek fark etmeksizin tüm insanların eşit bir şekilde yararlanması gereken en temel sosyal haklar içerisinde yer almaktadır. Sosyal haklar kapsamına giren sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücü erkek işgücünün gerisinden gelmektedir. II. Dünya Savaşı'nda erkeklerin savaşa katılması sonucu kadın işgücü sayısı artarken, yasal düzenlemeler kapsamında kadınlar da sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başlamış fakat kadınların örgütlenmesi yetersiz kalmıştır. Sendikacılığın erkek işi olarak değerlendirilmesinin de bu duruma katkı

sağladığı söylenebilmektedir (Kocacık ve Gökkaya: 2005: 212).

### **2.1.8. İş Güvencesizliği**

İş güvencesizliği, çalışma yaşamına katılan kadın ve erkeklerin hayatlarında belirli bir düzen olması, kişilerin kendilerini maddi ve manevi rahat hissetmeleri açısından irdelenmesi gereken oldukça önemli bir konudur (Altay ve Tekin Epik, 2016: 1275).

Kadınların güvencesiz, belirli çalışma saat veya ücret düzeni olmayan işlerde çalışmaları sadece eğitim veya beceri düzeylerine bağlı olmamakta, temelinde iş ve aile arasındaki dengeyi, ilişkiyi kuramamaktan kaynaklanmaktadır. Kadının sadece iş yaşamının olmayışı, aile ve ev yaşamındaki sorumluluklarının da devam etmesi tüm iş ve yaşam şeklini etkilemektedir. Kadın işgücü, sahip olduğu rollerden dolayı işgücünde ikinci plana atılmakta ve iş güvencesizliğini, erkeklere oranla daha çok yaşamaktadır (Avcı Aksu, 2014: 62).

### **2.2. Çalışan Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar**

İş ve aile kadınların ve erkeklerin günlük hayatlarında sürekli meşgul oldukları, sorumluluğu yüksek olan ve uzun dönemde başarılı ve tatmin olmayı amaçladıkları en önemli rollerdendir. Günümüzde aile bireyleri eş ve çocuklarına yeterince vakit ayırmayı ve ortak paylaşımlarda bulunmayı daha çok istemekte fakat iş yaşamı, işin gerektirdiği talepler gün geçtikçe artmaktadır. İş ve ailenin eş zamanlı olarak meydana gelen talep ve ihtiyaçları özellikle çalışan kadınları zorlamakta ve rolleri arasındaki dengeyi kuramayıp bazı çatışmalar yaşamaktadırlar (Karacan, 2011: 36).

Kadınların iş yaşamında maruz kaldıkları güvencesiz çalışma koşulları, belirli olmayan istihdam şekilleri, öngörülemeyen çalışma günleri ve saatleri, işverenin işletme politikaları altında müşterilere karşı ilgili davranış ve yüksek performans beklentisi, işverenin baskısı, iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmakta engeller ve zorluklarla karşılaşmalarına neden

olmaktadır. Bu durumda, çalışanlar ailelerine ayırmaları gereken vakitlerin çoğunu iş yaşamının taleplerine cevap vermek amacı ile kullanmaktadırlar. İş yaşamına gereğinden fazla vakit ayıran işgören ise alışveriş, çocuk bakımı, rutin ev işleri gibi aile ve ev yaşamının taleplerini yerine getirmekte güçlük çekmektedir (Özmete ve Eker, 2012: 2).

Çalışma yaşamında yer alan kadınlar aile yaşamında bir takım sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunları şu başlıklar altında inceleyebiliriz:

### 2.2.1. İş-Aile Yaşam Çatışması

Çatışma, iş, aile veya diğer konularda bireylerin çıkarları, amaçları doğrultusunda uyumsuzluktan doğan bir durumdur (Ting Toomey, 1991: 2). Çatışma, bireylerin arzu etmedikleri bir durumla veya sorunla karşılaştıkları zaman, soruna yönelik çözüm bulamamaları durumunda yaşadıkları duygusal gerilim ve bu gerilimin hareketlere yansımaya eylemidir (Baykal, 2014: 11).

İş-aile çatışması, bireylerin rolleri arasında yaşanan bir çatışma/rol çatışması türüdür. Toplumsal ve ekonomik gelişim ile paralel olarak bireylerin üstlendikleri rollerinde artmalar gözlemlenmiştir. Örneğin bir birey üniversitede öğretim elamanı, ailede ise bir anne, kardeş veya eş olabilir. Bireyler bazen bu rollerin yerini karıştırabilir ve bunun sonucunda da rol çatışması yaşayabilmektedirler (Kocacık, 2003: 104).

### 2.2.2. Ev İşleri Sorunu

Günümüz koşullarında kadın emeğinin büyük bir oranı ev içerisindeki işlerde kullanılmaktadır. Çalışma yaşamında yer alan kadın hangi statüde olursa olsun ev kadınlığı sorumluluğunu da devam ettirmektedir. Kadın ev kadınlığı rolünün yanında kentte, köyde, ev içinde/dışında, sanayide çeşitli üretim faaliyetlerinde bulunmakta ve çalıştığı yere göre farklı sorunlarla başa çıkmak zorunda kalmaktadır (Aytaç vd, 2002: 37).

Kadınlar çalışma yaşamına aktif bir biçimde katılımları da cinsiyete dayalı iş bölümü onlar için hala devam etmektedir. Kadının çalışma

yaşamında işgören, ev yaşamında ise ev kadınlığı rolü genel olarak birbirini olumsuz etkilemektedir. Çalışan kadınlar iş çıkışı evlerine gelip, ev işlerini kendileri yaparak aslında ikinci bir işgünü yaşamaktadırlar. İşten yorgun gelmeleri, dinlenmeleri gerekirken ütü, bulaşık, yemek yapma veya çocukların, aile büyüklerinin bakımı ile ilgilenmek zorunda kalmaktadırlar (Aydın, 2008: 24-25).

### 2.2.3. Çocuk Bakımı

Kadınların işgücü piyasasına girişteki temel engellerinden biri çocuk sahibi olmalarıdır. Çalışan kadın, çocuk sahibi olmadan önce bebeğinin bakımında kimin yardımcı olacağını, ne şekilde destek alacağını planlamak zorundadır. Ülkemizde doğum öncesi veya doğum sonrası verilen yasal izin süreleri yeterli değildir. Çocuğun bedensel ve ruhsal sağlığı açısından özellikle ilk zamanlarda anne sütü çok önemli olup, anne sevgi ve ilgisine ihtiyaç duyması bu süreyi yetersiz kılmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213).

Çalışan kadın vasıflı ve yüksek ücrete sahipse, çocuk bakım hizmetini satın alıp, yükümlülüğünü hafifletmekte iken vasıfsız işgören kazandığı ücret ile bu hizmeti satın alabilecek maddi yeterliliğe sahip olmamakta ve bu durumu kıyaslayıp genel olarak işgücü piyasasına girmemektedir (Belet, 2013: 211). Bu durum, ülkemizdeki işyerine bağlı kreş ve yuvaların yetersiz ve yüksek oluşu, devlet okulu olarak nitelendirilen temel eğitim kurumlarının yarı zamanlı olup kadının çalışma saati ile uyumlu olmayışı, çocuğa en iyi şekilde annenin bakabileceği yargısıyla bütünleşerek çocuk sahibi olan kadınların çalışma yaşamına katılmamalarına veya ara vermelerine sebep olmaktadır (Çakır, 2008: 33).

Çalışan kadınların işten ayrılma sebepleri aile ve iş yaşamı yükümlülüklerinin ağırlığı olarak algılansa da, bu kararın çoğu sebebi işyerinde işveren, yönetici, çalışma arkadaşları kısacası işyerine dair politika, uygulamalar ve tutumlar yüzünden olmaktadır. Aile ve Sosyal Politika Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

tarafınca 2014 yılında yayımlanan “Türkiye’de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi” nde evli ve 25-49 yaş aralığında olan kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının en düşük olduğu saptanmıştır. Kadınların bireysel olarak çocuk bakımını üstlenmek zorunda oluşları ve büyük bir kısmının çocuk bakım hizmetlerinin pahalı olduğunu bildirmesi ise bakım hizmetlerinin ne denli önemli olduğunu ve buna yönelik politikaların artırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır (Durmaz, 2016: 50).

### 3. SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüzde çalışan kadının iş yaşamında ve aile yaşamında karşılaştığı sorunlar çözülmeye çalışılmaktadır. Çalışan kadınlarla erkekler arasında ücret eşitliğinin sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, yükselme olanağının verilmesi, ev işlerinde yardımcı olmaları açısından daha kolay kadın hizmetli (yardımcı) bulabilmeleri, kadının yüklendiği rollerin sorumluluklarını azaltmaktadır. Kadın, bu durumda iş ve aile yaşam dengesini daha rahat sağlayarak çalışma yaşamında aktif olarak katılabilmektedir. Ancak, tüm bu gelişmelere rağmen hala kadınlara yönelik olumsuz tutumlar devam etmekte, çalışma yaşamlarındaki belirgin sorunlarla mücadele etmektedirler.

Çalışan kadının, ev ve çocuk bakımı sorumluluğu değişmemektedir. Sabah işe giden bir kadın, iş bitimi evine gittiğinde yemek, ütü, temizlik gibi ev sorumluluklarının yanında çocuğu varsa onun bakımıyla da yakından ilgilenmektedir. Aynı zamanda eş rolüne sahip olan kadın, sürekli olarak iş ve aile yaşamı arasında dengeyi kurmaya çalışmaktadır. Kadına yüklenen tüm bu sorumluluklar, onun iş yaşamında motivasyon eksikliği yaşamasına ve tükenmesine sebep olabilmektedir.

Kadının çalışmasına yönelik mevzuatta birçok yasal düzenleme bulunmasına rağmen, uygulamadaki eksiklikler sebebiyle

hala işe alımda ve yükselmede ayrımcı uygulamalarla karşılaşmakta, işyerinde cinsel tacize ve iş güvencesizliğine maruz kalmaktadır. Kadının dezavantajlı konumundan sıyrılabilmesi için, ilk etapta toplumun sosyal ve kültürel yapısındaki bazı özellikler değişmelidir. Türkiye’de özellikle işverenler, kadınlara yönelik eşitlikçi politikaları tam anlamıyla uygulamamaktadırlar. İşverenler, kadın ile erkeğin çalışma potansiyelin aynı olduğunu düşünerek, kadının evlenince veya anne olunca iş azminin azalacağı kanısından kurtulmalıdırlar.

Aile yaşamında da sorunlarla karşılaşan çalışan kadına, çocuk bakımında, ev ile ilgili işlerde kocasının daimi desteği bulunmalıdır. İş-aile çatışması yaşayan ve bunu bir türlü aşamayan kadın, kendisine veya ailesine çeşitli şekillerde bunu yansıtmak ve aile birliğinin bozulmasının yanı sıra, kadın iş yaşamından da uzaklaşacaktır. Eş veya aile büyüklerinin desteği ile bu durum daha hafif atlatılarak, onun her alanda tatmin olması sağlanacaktır.

Çalışma yaşamından kadını uzaklaştıran, istihdam edilebilirliğini azaltan faktörlerden birisi de çocuk bakımı sorunudur. Çocuğuna bakacak kimse olmayan kadın, işe başlamasıyla birlikte kazanacağı ücret ile bakıcı veya kreş gibi kurumsal yerlerin ücretlerini karşılaştırdığında, gelirinin büyük bir kısmını ayıracağını görmekte ve bu durumda onun iş yaşamına girmesini engellemektedir. Devletin özel veya kamu sektörü çalışan ayrımı yapmadan, çalışan annelerin çocuklarına ücretsiz kreş imkânı sağlaması onun iş hayatına girmesini kolaylaştıracağı gibi, işe alındıktan sonra da ayrımcı politikalarla karşılaşmamasını sağlayacaktır.

Türkiye’de kadının iş yaşamının her alanında kendini sürekli geliştirmesini sağlayacak, bilim ve teknoloji ışığında mesleki eğitim politikaları oluşturulmalı ve uygulanmalıdır. Aksi takdirde, geleceğimiz olan kadınların sorunları sürekli bir şekilde artacak ve toplumsal, ekonomik yapımız sektöre uğrayacaktır.

## KAYNAKÇA

1. AKGEYİK, T. (1998). “İşyerinde Cinsel Taciz”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 41-42: 215-224.
2. ALTAY, S. ve TEKİN EPİK, M. (2016). “50 D’li Araştırma Görevlilerinin İş Güvencesizliği Algısı Ve İş Tutumlarına Etkisi: Sdü İ.İ.B.F. Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30(5): 1273-1287.
3. AVCI AKSU, B. (2014). İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması ve Desteğinin İş Doyumu ile İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
4. AYDIN, Esra. (2008). Formel Ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
5. AYTAÇ, S., SEVÜKTEKİN M., İŞİĞİÇOK, Ö., BAYRAM, N., YILDIZ, S. ERYİĞİT, K.Y. (2002). “Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
6. BAYKAL, B. (2014). “Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme”, Çalışma İlişkileri Dergisi (Journal of Labour Relations), 5(2): 10-23.
7. BELET, N. H., (2013). “Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya Ve Kadın İşgücüne Etkisi”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1): 196-223.
8. CEREV, G. ve YILDIRIM, S. (2017). “Türkiye’de Kadınların Enformel Çalışması Ve İşgücü Piyasalarındaki Konumu”, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 7: 57-78.
9. ÇAKIR, Ö. (2008). “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31: 25-47.
10. DAVENPORT, N. DISTLER,R., PURSELLELLIOT, G. (2003). Mobbing- İş Yerinde Duygusal Taciz, Sistem Yayıncılık, I. Baskı, Çeviren: Osman Cem ÖnerToy, İstanbul.
11. Dİ PASQUALE, V. (2002). “Study examines 'mobbing' at the workplace”, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2002/study-examines-mobbing-at-the-workplace> , 15.02.2019.
12. DOĞANCI, D. E. ve ÇAKRAK, R. (2016). Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İspat Yükü, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 6: 77-106.
13. DURMAZ, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED), 2(3): 37-60.
14. Y11EUROFOUND (2013). Physical and Psychological Violence At The Workplace. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
15. GÜLCAN, S. (2004). İşletmelerde Kadın-Erkek Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
16. GÜNEY, S. (2000). Yönetim ve Organizasyon El Kitabı, Noel Yayıncılık, Ankara.
17. GÜNSEL, A. KÖRÜKOĞLU, S. ve DEMİRCİ, L. (2017). “Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Cam Tavan Algıları: Kadın Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma”, Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi, 1(1).
18. İLKKARACAN, İ. (2015). “Feminist Politik İktisat ve Kurumsal İktisat Çerçevesinde Türkiye’de Kadın İstihdam Sorununa Farklı Bir Yaklaşım”, Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği, Der. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, 169-213, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.

19. KALAYCI, C. ve KALAN, E. (2017). “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi”, Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi International Journal of Economics, Business and Politics, 1(1): 17-34.
20. KARACAN, E. (2011). Çalışma Yaşamında Kadın: Kocaeli İlinde Bir Araştırma, Umuttepe Yayınları, İzmit-Kocaeli.
21. KOCACIK, F. ve GÖKKAYA, V.B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1): 195-219.
22. KOCACIK, F. (2003). Toplum Bilim, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 92, Sivas.
23. KUHN, P. ve SHEN, K. (2013). “Gender Discrimination in Job Ads: Evidence From China”, The Quarterly Journal of Economics, 128(1): 287-336.
24. LEYMAN, H. (1996). “The Concent and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work And Organizational Psychology, 5(2): 165-184.
25. MAHMUTOĞLU, T. (2017). İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
26. MANDIRACIOĞLU, A. (1998). Çalışma Yaşamında Kadının Sağlık ve Sosyal Sorunları, 4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar, İzmir: Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği Bornova Can Ofset.
27. NAMİE, G. (2000). “U.S Hostile Workplace Survey”, Workplace Bullying Institute Research Studies, 1-19.
28. O’MAHONY, G. B. ve SİLLİTOE, J. F. (1989). “Identifying The Perceived Barrier To Participation In Tertiary Education Among Hospitality Employees”, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 13(4).
29. ÖZMETE, E. ve EKER, U.Z. (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme, Çalışma İlişkileri Dergisi, 3(2): 1-23.
30. PUR, N. SAVRAN, C. KUŞİN, İ ve BALCI, Z. (1998). “Türkiye’de Çeşitli Sosyal, Kültürel Faktörler Açısından Ev Kadınlığı Tutum Özelliğinin İncelenmesi”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek, TODAİ, Yayın No: 285, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, Ankara.
31. SARMAŞIK, Ş. (2009). İşyerinde Cinsel Taciz Algılaması ve Yönetim İlişkilerine Etkisi Hakkında Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
32. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013. (2008). Ankara.
33. TINAZ, P. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
34. TİNG-TOOMEY, S. (1991). “Culture, Face Maintenance and Styles of Handling Interpersonal Conflict: A study in Five Cultures”, The International Journal of Conflict Management, 2(4).
35. TOKER, Y. (2016). İşyerlerinde Cinsel Taciz: Kapsamı, Öncülleri, Sonuçları, Kurumsal Baş Etme Yöntemleri, Türk Psikoloji Yazıları, 19(38), 1-19.
36. YILDIRIM, M. (2017). “Ayrımcılık”, Sosyal Politika, Ed: Aysen Tokol ve Yusuf Alper, Ezgi Matbaası, Bursa.
37. YILMAZ, A., BOZKURT, Y. ve İZİCİ, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), 89-111.