



KADIN KAMU GÖREVLİLERİNİN SORUNLARI ARAŞTIRMASI TESPİTLER VE ÖNERİLER

Araştırma Raporu / Kasım 2022

Memur-Sen
Kadınlar Komisyonu

**KADIN KAMU GÖREVLİLERİNİN
SORUNLARI ARAŞTIRMASI
TESPİTLER VE ÖNERİLER**

**Memur-Sen Adına Sahibi Genel Başkan**

Ali YALÇIN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Mehmet Emin ESEN

Proje Yöneticisi

Sıdika AYDIN

Yayın Kurulu

Semih DURMUŞ

Levent USLU

Hüseyin ÖZTÜRK

Hacı Bayram TONBUL

Mehmet BAYRAKTUTAR

Soner Can TUFANOĞLU

Hazırlık

Memur-Sen Kadınlar Komisyonu

Anket Uygulaması

Memur-Sen Akademi

Yazarlar

Doç. Dr. Hatice ALTUNOK

Araştırmacı Zeynep Zişan ESER

Grafik Tasarım

Mustafa Fehmi ÖZDEMİR

ISBN: 978-605-73698-9-5

Baskı: Semih Ofset Matbaacılık
0312 341 40 75

Yönetim Merkezi

Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi No:86 Altındağ - Ankara / TÜRKİYE

Tel: 0 312 230 48 98 - Faks: 0 312 230 39 89

İÇİNDEKİLER

TABLolar	6
ŞEKİLLER	7
KISALTMALAR	9
TAKDİM	11
ÖNSÖZ	13
YÖNETİCİ ÖZETİ	15
GİRİŞ	22
BİRİNCİ BÖLÜM	
1. Çalışma Hayatında Kadınlar	25
1.1. Çalışan Kadın Olmak	25
1.2. Kadınların Çalışma Hayatındaki Sorunlarına Giriş	29
1.3. Türkiye’de Çalışan Kadınların Sorunlarına Yönelik Literatür Hakkında Kısa Bir İçerik Aktarımı	32
1.3.1. Lisansüstü Tezlerde Çalışan Kadınların Sorunları	33
1.3.2. Makalelerde Çalışan Kadınlara İlişkin Öne Çıkan Noktalar	37
1.4. Memur-Sen Konfederasyonu Bünyesinde Yapılan Kadın Politikalarına İlişkin Çalışmalar	45
1.4.1. Kadın Memurların Sorunları Araştırması (2008)	46
1.4.2. Kadın Öğretmenlerin Mobbing Algısı ve Tecrübesi Araştırması (2015)	47
1.4.3. Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatı Tespitler ve Öneriler (2020)	48
1.4.4. Sağlık Çalışanlarının Görev Tanımlarının Belirsizliği ve Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerileri - Ebe ve Hemşirelerin Sorunlarına İlişkin Tespit ve Çözüm Önerileri (2020)	50
1.4.5. Covid-19 İle Mücadelede Sağlık Çalışanları Araştırması (2020)	52
1.4.6. Sağlık Çalışanları Sosyo-Demografik Durum Belirleme Araştırması (2020)	53

1.4.7. Covid-19 Salgını Bağlamında İş ve Aile Hayatı Uyumu Raporu (2021)	54
1.4.8. Aile ve Kadın Politikalarına Yeni Bir Paradigma (2021)	55
1.4.9. Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanlarının Pandemi Notları (Filyasyon, Hastane Acil Servis, Yoğun Bakım, 112 Acil Ambulans Hizmetleri, Ashb) (2021)	56
1.4.10. Sağlıkta Şiddet Araştırması (2022)	57

İKİNCİ BÖLÜM

2. Alan Araştırması	59
2.1. Araştırmanın Özellikleri	59
2.1.1. Araştırmanın Modeli	59
2.1.2. Evren ve Örneklem	60
2.1.3. Veri Toplama Araçları	61
2.1.4. Sınırlılıklar	61
2.1.5. Veri Analizi	61
2.2. Bulgular	63
2.2.1. Katılımcı Profili	63
2.2.2. Bulguların Analizi	65
2.2.2.1. Çalışma Hayatında Kadınlar, İşe Uygunlukları, İş Becerileri ve Beklentileri	65
2.2.2.2. İş-Aile Hayatı Uyumu ve Kadın Kamu Görevlileri	74
2.2.2.3. Çalışma Ortamı	83
2.2.2.4. Yaşam ve Çalışma Memnuniyeti	88
2.2.2.5. Kadın Kamu Görevlilerinin Önerileri	90

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. Sonuç ve Öneriler	92
3.1. Soru Kategorilerinin Özeti	93
3.2. Politika Önerileri	98
3.2.1. Aile Bütünlüğünü Tehdit Eden Sözleşmeli İstihdam Modeli Kaldırılmalıdır	100
3.2.2. İş-Aile Hayatı Dengesi Sağlanmalı ve Kadın Kamu Görevlilerinin Haklarına Yönelik Farkındalık Artırılmalıdır	101

3.2.3. Personel Sayısı Artırılmalı, Kamu Kurum/Kuruluşlarının Fiziki Koşulları İyileştirilmelidir	101
3.2.4. Tam İstihdam Güvencesiyle Esnek Çalışma Modelleri Geliştirilmelidir	102
3.2.5. Aile Dostu Vergilendirme Politikaları Benimsenmelidir	103
3.2.6. Süt İzni ve Anneliğin Korunmasına İlişkin Haklar/Süreler İyileştirilmelidir	104
3.2.7. Kreş İmkanları Geliştirilmelidir	105
3.2.8. Mobbing İle Etkin Mücadele Edilmelidir	106
3.2.9. Karar Mekanizmalarında Kadın Oranları Artırılmalı, Cam Tavanlar Kırılmalıdır	106
Kaynakça	107

TABLolar

Tablo 1. Memur-Sen üyesi kadın kamu görevlilerinin hizmet koluna göre dağılımı	58
Tablo 2. Araştırmaya katılan kadın kamu görevlilerinin hizmet koluna göre dağılımı	61
Tablo 3. Araştırmaya katılan kadın kamu görevlilerinin demografik özellikleri	62
Tablo 4. “Yaptığım işin yetenek ve becerilerime uygun olduğunu düşünüyorum” ifadesine ilişkin kadın kamu görevlilerinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılım (%) ve ki-kare analizi sonuçları	64
Tablo 5. “Yaptığım işin eğitim durumuma uygun olduğunu düşünüyorum” ifadesine ilişkin kadın kamu görevlilerinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılım (%) ve ki-kare analizi sonuçları	66
Tablo 6. “Ev içi sorumlulukların paylaşımı nasıldır” sorusuna ilişkin kadın kamu görevlilerinin yanıtlarının bağımsız değişkenlere göre dağılım (%) ve ki-kare analizi sonuçları	76
Tablo 7. “İşle ilgili sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz etkiliyor” ifadesine ilişkin kadın kamu görevlilerinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılım (%) ve ki-kare analizi sonuçları	77
Tablo 8. “İşle ilgili sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz etkiliyor” ifadesine ilişkin kadın kamu görevlilerinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılım (%) ve ki-kare analizi sonuçları	78
Tablo 9. “Cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz” sorusuna ilişkin kadın kamu görevlilerinin yanıtlarının bağımsız değişkenlere göre dağılım (%) ve ki-kare analizi sonuçları	83
Tablo 10. “Çalışma hayatınızdaki memnuniyetinize kaç puan verirsiniz” sorusuna ilişkin kadın kamu görevlilerinin yanıtlarının bağımsız değişkenlere göre dağılım (%) ve ki-kare analizi sonuçları	87

ŞEKİLLER

Şekil 1. “Yaptığım işin yetenek ve becerilerime uygun olduğunu düşünüyorum” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)	63
Şekil 2. “Yaptığım işin eğitim durumuma uygun olduğunu düşünüyorum” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)	65
Şekil 3. “İşimin beni geliştirdiğini düşünüyorum” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)	66
Şekil 4. Çalışma sebebiniz nedir?	67
Şekil 5. “Çalışma hayatında işim ile ilgili teknolojik gelişmelere uyum sağlayabiliyorum” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)	68
Şekil 6. “Çalışma hayatımda çeşitli sorunlarla karşılaşmaktayım” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)	69
Şekil 7. Çalışma hayatında yaşadığınız sorunlar nelerdir?	70
Şekil 8. Çalışma yaşamınızda yönetici olmak isteseydiniz/istediğinizde kadın olmanızdan dolayı herhangi bir problem yaşayacağınızı/yaşadığınızı düşünüyor musunuz?	71
Şekil 9. Kadınların yönetici pozisyonlarda daha az bulunmasını hangi neden/nedenlere bağlıyorsunuz?	72
Şekil 10. Kendi geliriniz dışında hane halkı bütçesine katkı sağlayan gelir varsa aşağıdakilerden hangisidir?	73
Şekil 11. “Bireysel kazancım üzerinde istediğim gibi planlama/harcama yapabiliyorum” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)	73
Şekil 12. Ev içi sorumlulukların paylaşımı nasıldır?	75
Şekil 13. “Çalışma hayatım çocuğumun/çocuklarımla bakımını zorlaştırmaktadır” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)	76

Şekil 14. “İşle ilgili sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz etkiliyor” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)	77
Şekil 15. “Hem ev hem de iş sorumluluklarım beni pek çok açıdan yıpratıyor” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)	79
Şekil 16. “Aile içindeki sorumluluklarım kariyerimde ilerlememe engel olmaktadır” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)	79
Şekil 17. “Çocuk bakım sorumlulukları kariyerimi olumsuz etkilemektedir” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)	80
Şekil 18. “Çalışma hayatımı zorlaştıran en büyük sorunum çocuğumun/çocuklarımlarımın bakımındır” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)	81
Şekil 19. Kadın olmanızdan dolayı çalışma hayatında pozitif ayrımcılık görüyor musunuz?	82
Şekil 20. Cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?	83
Şekil 21. “Çalışma hayatında kadınlara özgü politikalarda olumlu gelişmeler olduğunu düşünüyorum” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)	84
Şekil 22. “Cinsiyet eşitsizliği çalışma hayatının en büyük sorunlarından biridir” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)	84
Şekil 23. “Çalışma hayatında erkekler de kadınlar kadar sorunlar yaşamaktadır” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)	85
Şekil 24. Çalıştığınız kurumda sosyal imkânlar hakkında ne düşünüyorsunuz?	85
Şekil 25. Son 1 aylık süreyi değerlendirdiğinizde yaşam memnuniyetinize kaç puan verirsiniz?	86
Şekil 26. Çalışma hayatınızdaki memnuniyetinize kaç puan verirsiniz?	87

KISALTMALAR

BM	: Birleşmiş Milletler
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
İBBS	: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması
RTÜK	: Radyo ve Televizyon Üst Kurulu
SKA	: Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu

Takdim

Ali YALÇIN
Memur-Sen
Genel Başkanı

Devletin asli ve sürekli işleri memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütülür. Dolayısıyla tüm kamu hizmetleri; planlamasından yürütülmesine, geliştirilmesinden toplumun tüm kesimlerine ulaştırılmasına değin bütün süreç ve sonuçları itibariyle kamu görevlileri tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu yönüyle kamu görevlileri devletin işleyişinde temel ve vazgeçilemez aktörlerdir. Kamu personeli içerisindeki kadın kamu görevlisi oranlarına bakıldığında kamuda kadın istihdamının gün geçtikçe arttığı görülmektedir. Bu artış fiziki ve psikolojik yükleri artan kadın kitlesinin de büyümesi anlamına gelmektedir. Gerek çalışan kadın kamu görevlilerinin, gerekse çocukların ve aile kurumunun korunması bu noktada önem kazanmaktadır. Literatürde en kapsayıcı şekliyle “iş ve aile hayatı uyumu” terkihiyle ifade edilen dengeleme sisteminin güçlendirilmesine duyulan ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır. Bu nedenle iş ve aile hayatı uyumu, çalışma hayatı politikalarında merkezi bir yerde konumlandırılmalı ve bu politikaların geliştirilmesinde başta politika yapıcılarını olmak üzere tüm sivil paydaşlar sorumluluk almalıdır.

Ülkemizde geçmiş dönemlerle mukayese ettiğimizde, iş ve aile hayatını uyumlaştırmaya yönelik politikalarda önemli aşamalar kat edilmiştir. Bununla birlikte mevcut mevzuat ve uygulamalar anılan hususta ihtiyacı karşılamakta yetersiz kalmakta, iyileştirmeye açık yönleri içinde barındırmaktadır. Nitekim, iş-aile hayatı dengesinin bozulması sadece kamu görevlisi ve ailesi açısından değil, toplumsal yapımızın geleceği, üretilen iş ve hizmetin verimliliği için de ciddi bir risktir.

Bu bağlamda aile kurumunu örseleyen, iş-aile hayatı uyumunu bozan, çalışma huzurunu tehdit eden sözleşmeli personel istihdamı önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Memur-Sen olarak 6. Dönem Toplu Sözleşme’de hüküm altına aldığımız sözleşmeli personel istihdamına ilişkin çalışmayı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birlikte yürütmeye devam ediyoruz. Bu çalışmadan beklentimiz, hedefimiz ve nihai olarak amacımız; sorunun bir daha gündeme gelmeyecek şekilde kalıcı olarak çözülmesi ve kadrolu istihdama dönülmesidir. Sözleşmeli personel istihdamının sorun üreten bir uygulama olarak yıllardır devam etmesi, iş-aile hayatı uyumunun merkezi bir politika olarak henüz çalışma politikalarını kuşatamamış olmasından kaynaklanmaktadır. Yapılması gereken, çalışma hayatıyla ilgili tüm mevzuat ve politikaların

aile dostu bir anlayışla, iş-aile hayatı uyumu çerçevesinde revize edilmesidir. Çalışma hayatında iş-aile hayatının uyumlaştırılmasına yönelik politikaların benimsenmesi sadece çalışanların insan onuruna yakışır koşullarda hizmet vermelerini sağlamayacak, aynı zamanda kamu hizmetinin niteliğini de arttıracaktır.

Memur-Sen olarak, kadın kamu görevlilerinin sorunlarının çözümü noktasında hep öncü olduk. Başta toplu sözleşme süreçleri olmak üzere yaptığımız çalıştaylarda, toplantılarda, rapor çalışmalarında ve Kadınlar Komisyonumuzun bugüne kadar verdiği eğitimlerde kadın kamu görevlileri ve yaşadıkları sorunlara çözüm arayışlarımız her zaman gündemimizde oldu.

Kadınların çalışma hayatındaki sorunlarına çözüm önerileri sunmayı, iş - aile hayatı uyumlarının teminine yönelik politikalar geliştirilmesine ve nihayetinde kadınların insan onuruna yakışacak şekilde çalışma hayatına dâhil olmasına katkı sunacak bilimsel çalışmalar üretmeyi akademik sendikacılık anlayışımızın bir gereği olarak gördük, görüyoruz.

Bu çalışmamızda Memur-Sen bünyesinde 11 hizmet kolunda örgütlü kadın üyelerimizle, çalışma hayatında yaşadıkları sorunlara odaklanan ve çözüm teklifleri sunan kapsamlı bir araştırmayı gerçekleştirdik. “Kadın Kamu Görevlilerinin Sorunları ve Talepleri Araştırması: Tespitler ve Öneriler” araştırmamızın çıktılarını bir rapor olarak kamuoyu ile paylaşıyoruz. Kadın kamu görevlilerinin sorunlarını bütün hizmet kolları üzerinden kapsamlı bir biçimde ele alarak gerçekleştirdiğimiz bu çalışmanın; politika yapıcılar, alanda çalışan sivil toplum örgütleri, araştırma merkezleri, literatür ve akademisyenler açısından son derece önemli katkılar sunacağına inanıyoruz.

Bu vesileyle raporumuzun, kadın kamu görevlilerine dair geliştirilecek politikalarda kamu yönetimine rehber niteliğinde olmasını diliyorum, başta Memur-Sen Kadınlar Komisyonumuz olmak üzere çalışmanın ortaya çıkmasında emek sarf eden tüm araştırma ekibine, katkı sunan kadın üyelerimize, danışmanlarımıza, Memur-Sen Akademi Birimi ile Hukuk ve Mevzuat Birimine ve teknik ekibimize teşekkür ediyorum.



Önsöz

Sıdıka AYDIN
Memur-Sen
Kadınlar Komisyonu Başkanı

Aile hayatının temel bileşeni olan ve istihdamdaki sayıları her geçen gün artan kadınlar, çalışma hayatının önemli aktörleri haline gelmişlerdir. Kadınların çalışma hayatındaki sayıları arttıkça, çalışma hayatına sundukları katkı da bu nicelik artışının açığa çıkardığı sorunlar da artmakta; çalışma şartlarına ve aileye/kadına yönelik yapılması gereken düzenlemelere duyulan ihtiyaç büyümektedir. Oldukça dinamik bir şekilde izlenmesi gereken bu sürece ilişkin analizlerin artması, yeni çözümlerin ve modellerin geliştirilmesini de beraberinde getirmektedir. Kamuda emek veren kadınların sorunlarını tespit etmek, bu alana ilişkin yeni fikirlerle, yeni politikalarla dinamik çözüm süreçleri geliştirmek çalışma hayatında önemli bir iyileştirici rolü yerine getirecektir.

Memur-Sen Kadınlar Komisyonu olarak ülkemizdeki kadın kamu görevlilerinin çalışma hayatındaki konumlarını, sendikal örgütlenmedeki durumlarını, çalışma hayatında yaşadıkları sorunları, çalışma hayatının aile üzerindeki etkisini, iş-aile hayatı uyumuna ilişkin tabloyu yakından ve aktif bir şekilde izliyor, takip ediyoruz.

Yaygın ve güçlü örgütlülüğümüzle, dinamik yapımızla, sahada sürdürdüğümüz faaliyetler sayesinde kadın kamu görevlilerinin sorunlarını anında tespit ediyor; sendikal ve entelektüel müktesebatımız, akademik sendikacılığımız, derinlikli tecrübemiz ve tüm hizmet kollarında yetkili olmanın sağladığı imkanlarla etkin ve etkili çözüm önerileri sunabiliyoruz. Gözlemlerimiz ve izlenimlerimiz bize; mevcut durumda kadın kamu görevlilerinin çalışma hayatında ve onun yansıması olarak aile yaşamında karşılaştıkları sorunların incelenmesine yönelik yeni bir araştırmanın gerekliliğini göstermektedir. Bu amaçla Memur-Sen üyesi kadın kamu görevlisi evrenini temsil edecek biçimde 4529 kadın katılımcıyı kapsayan bir araştırma gerçekleştirdik.

“Kadın Kamu Görevlilerinin Sorunları ve Talepleri Araştırması: Tespitler ve Öneriler” isimli raporumuzu ‘Kadın Emeginin Sürdürülebilirliği’ temasıyla hazırladık. Memur-Sen olarak kadın kamu görevlilerinin çalışma hayatında sürdürülebilir bir çalışma ortamı ve şartlarına kavuşmasına yönelik temel odakları şu şekilde belirledik: İş ve Aile Hayatının Uyumlaştırılması, Aile Bütünlüğünün Sağlanması, Ayrımcılığın Önlenmesi, Cam Tavanların Kırılması, Ev İçi Sorumlulukların Paylaşımı, Esnek Çalışma Modelleri, Fırsat

Eşitliği, Karar Mekanizmalarında Kadınlar, Mobbing Farkındalığı ve Nesillerimiz İçin Süt İzni.

Daha önceki raporlarımızın kazandırdığı kurumsal tecrübeyle hazırladığımız bu raporun, başta kadın kamu görevlileri olmak üzere tüm kamu görevlilerinin iş-aile hayatı dengesini daha iyi noktalara taşıyacak politikaların üretilmesine ve uygulanmasına, mevcut sorunların çözümüne, kadın kamu görevlilerinin daha fazla yıpranmasını önleyici tedbirlerin alınmasına yönelik çok

önemli bir işlev göreceğine inanıyoruz.

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde emeği geçen tüm ekip arkadaşlarımıza teşekkür ediyor, raporumuzun kadın kamu görevlilerinin daha müreffeh, insan onuruna daha yaraşır bir çalışma hayatına ulaşmalarında, cam tavanların kırıldığı bir kariyer sisteminin inşasında, ailenin güçlenmesinde, değerlerine bağlı sağlıklı nesillerin yetişmesinde, kadınların ülkeye ve insanlığa daha fazla katkı sağlamasında faydalı, etkili ve yardımcı olmasını umut ediyoruz.



Yönetici Özeti

Çalışma hayatının dinamikleri gün geçtikçe değişmekte ve bu değişim kaçınılmaz olarak çalışma hayatının önemli bir aktörü olan kadınları da etkilemektedir. Günümüz itibarıyla kadınlar çalışma hayatının birçok alanında farklı meslek, iş ve hizmet kolları içerisinde yer almakta, iş ve hizmet üretmektedirler. Bu durum bir yandan kadınların çalışma hayatı içerisindeki konumlarını güçlendirmekte öte yandan da mesleklerine özgü yeni zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Memur-Sen Kadınlar Komisyonu olarak güçlü örgütlülüğümüz, dinamik yapımızla sahada sürdürdüğümüz faaliyetler sayesinde kadın kamu görevlilerinin yaşadığı birçok soruna tanıklık ediyoruz. Gözlemlerimiz ve izlenimlerimiz, kadın kamu görevlilerinin çalışma hayatında ve onun yansımaları olarak aile yaşamında karşılaştıkları sorunların incelenmesine yönelik yeni bir araştırma yapılması gerekliliğini bizlere gösterdi. Bu amaçla “Kadın Kamu Görevlilerinin Sorunları ve Talepleri Araştırması: Tespitler ve Öneriler” isimli raporumuzu hazırlamaya karar verdik.

“Kadın Emeğinin Sürdürülebilirliği” temasıyla hazırlanan bu raporda; kadın kamu görevlilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik temel odaklar; iş ve aile hayatının uyumlaştırılması, aile bütünlüğünün sağlanması, ayrımcılığın önlenmesi, cam tavanların kırılması, ev içi sorumlulukların paylaşımı, esnek çalışma modelleri, fırsat eşitliği, karar mekanizmalarında kadınlar,

mobbing farkındalığı, nesillerimiz için süt izni şeklinde belirlenmiştir.

Araştırmanın kapsamını kamu kurumlarında çalışan kadın kamu görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmayı sınırlandırmak için örneklem, Memur-Sen’e bağlı, 11 hizmet kolunda faaliyet gösteren sendikaların üye sayılarını temsil etme düzeyine göre belirlenmiştir. Nicel ve nitel yöntemin birlikte kullanıldığı araştırma, karma yöntem ile gerçekleştirilmiştir; önce nitel görüşmeler yapılmış, sonrasında ise nicel soru formu oluşturulmuştur.

Araştırma doğrultusunda Memur-Sen üyesi 4529 kadın kamu görevlisi ile anket yapılmıştır. Nitel görüşme kapsamında ise Adana, Ankara, İstanbul, Trabzon, Diyarbakır, İzmir, Osmaniye illerinde çalışan 33 kadın kamu görevlisi ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Araştırma, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışan kadınların sorunlarına odaklanan lisansüstü tezler, ulusal ve uluslararası hakemli dergilerde yayımlanmış makaleler incelenmiş, Memur-Sen Konfederasyonu bünyesinde hazırlanan kadın kamu görevlileri ve kadın politikaları ile ilgili raporlara yer verilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın özelliklerine ve bulgulara yer verilmiş, üçüncü bölümde kadın kamu görevlilerinin çalışma hayatına ilişkin tespit edilen sorunlar ve çözüm önerileri sunulmuştur.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Kadın kamu görevlilerinin % 82'si çalışma hayatında çeşitli sorunlar yaşadığını belirtmektedir.

Katılımcıların çalışma hayatında yaşadıkları, öne çıkan ilk beş sorun şu şekildedir;

1. Gelir düzeyinin yaptığı işe uygun olmaması (% 58,1)
2. İş yükü ve personel sayısı arasında dengesizlik (% 46,8)
3. Mobbinge maruz kalmak (% 37,8)
4. Mesai saatleri dışında işle ilgili işlerle ilgilenmek (% 34)
5. Mesai saatlerinin uzaması (% 20,8)

Çalışma Hayatında Kadınlar: İşe Uygunlukları, İş Becerileri ve Beklentileri

- Araştırmaya dâhil olan kadınların % 58,1'i gelir düzeyinin işe göre düşük olduğu görüşündedir.
- Kadınların çalışma sebepleri incelendiğinde en fazla % 61,2 oranı ile aile ekonomisine katkı sunmak bulgusu öne çıkmaktadır.
- Bütün hizmet kollarında katılımcılardan % 60'ından fazlası, yaptıkları işin yetenek ve becerilerine uygun olduğu görüşüne katıldıklarını ifade etmiştir. Eğitim durumu açısından işe uygunluğa dair verilere baktığımızda ise beyan edilen uyum % 70'in üzerine çıkmaktadır.
- Katılımcıların, % 62,8'i çalıştığı kurumda sosyal imkânların yetersiz ol-

duğunu düşünmektedir. Bununla birlikte geliştirilebilir diyenlerin oranı ise % 32,1'dir.

- Nitel araştırma kapsamında yüz yüze yapılan görüşmelerde katılımcılar çalışma ortamlarının fiziksel koşullarının yetersiz olduğunu belirtmişlerdir.
- Araştırma kapsamında yapılan yüz yüze görüşmelerde katılımcılar görev tanım ve sorumlulukları dışında angarya iş yaptırılmasını istemediklerini belirtmişlerdir.

İş ve Aile Hayatının Uyumlaştırılması

- İş ve aile hayatı uyumu hususunda genel olarak katılımcıların zorluklar yaşadıkları görülmüştür. "Hem ev hem iş sorumluluklarımı beni yıpratıyor" görüşüne katılanların oranı % 73'tür. Ayrıca kadın kamu görevlileri, aile içi işlerde eşinin sorumlulukları paylaşması hâlinde iş-aile hayatı dengesini daha kolay kurabildiklerini belirtmişlerdir.
- Çocuk sayısının kadınların hane içerisindeki sorumluluk düzeyinde doğrudan etkili bir değişken olduğu anlaşılmıştır. Ev içerisinde çocuk sayısı arttıkça sorumluluklar kadınlar üzerinde yoğunlaşmaktadır. Dahası katılımcıların % 71,8'i çalışma koşullarının çocuk bakımını zorlaştırdığını belirtmiştir.
- Hizmet kolu değişkenine göre bakıldığında işle ilgili sorumlulukların aile yaşantısını en çok olumsuz etkilediği hizmet kolları; % 58,3 ile büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri, % 57,6 ile sağlık ve sosyal

hizmetler, % 48,3 ile yerel yönetim hizmetleri, % 43,1 ile eğitim, öğretim ve bilim hizmet koludur. Araştırma bulgularımızdan iş ve aile uyumunu sağlamada ihtiyaç duyulan politikaların hizmet kolu değişkenine göre farklılık arz ettiği görülmektedir.

Karar Mekanizmalarında Kadın Kamu Görevlileri

- Katılımcıların % 67,9'u çalışma hayatında pozitif ayrımcılık görmediğini düşünmektedir.
- Kadınların yönetici pozisyonlarda daha az bulunmasının nedenlerinden ilki % 74 oranla aile sorumlulukları, ikincisi % 53,7 ile cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak belirtilmiştir.
- Katılımcıların % 25,1'i çalışma hayatında kadınlara özgü politikalarda olumlu gelişmeler olduğunu düşünmektedir. Kararsız olanların oranı ise % 39,2'dir.

Nesillerimiz İçin Süt İzni

- Katılımcılar, süt izninin kullanımı ve süreleri noktasında yaşadıkları sorunların; yönetici tutumları, süt izninin kullanılmaması, mobbinge uğrama ve mevzuat kaynaklı sorunlar olduğunu belirtmişlerdir.

POLİTİKA ÖNERİLERİ

Kadın çalışanların sorunlarına yönelik öneriler geliştirirken yönlendirici işleve sahip politika araçları bulunmaktadır. Bu araçların başında kalkınma planları gelmektedir.

On Birinci Kalkınma Planının (2019-2023) "Nitelikli İnsan Güçlü Toplum" başlıklı bölümünde sürdürülebilir kalkınma ve kapsayıcı büyümenin, etkin ekonomi politikaları ile sosyal politikaların birlikte yürütülmesiyle sağlanabileceği vurgulanmıştır. Kalkınma Planı'nda aile dostu politikalardan kadınların işgücü piyasasına katılımlarının kolaylaştırılmasına, kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesinden kadınların karar mekanizmalarına aktif katılımlarına değin birçok husus vurgulanmıştır. Kalkınma Planında "Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları" (SKA) da ayrı bir kategoride yer almaktadır. Birleşmiş Milletler (BM) Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları olarak isimlendirilen ve 2030 sonuna kadar ulaşılması hedeflenen 17 amaç içerisinde; Sağlıklı ve Kaliteli Yaşam, Nitelikli Eğitim, Eşitsizliklerin ve Ayrımcılığın Önlenmesi, İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme gibi amaçlar yer almaktadır.

"Kadın Kamu Görevlilerinin Sorunları ve Talepleri Araştırması: Tespit ve Öneriler" adlı bu rapor BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve On Birinci Kalkınma Planı doğrultusunda "Kadın Emeğinin Sürdürülebilirliği" temasıyla hazırlanmıştır. Uluslararası ve ulusal uygulamaları şekillendirmesi öngörülen amaçlardan hareketle Memur-Sen olarak, kadınların kamuda çalışma hayatının iyileştirilmesine yönelik vurgulayacağımız politika önerileri şunlardır:

Aile Bütünlüğünü Tehdit Eden Sözleşmeli İstihdam Modeli Kaldırılmalıdır

Aynı işi yapan, aynı iş ortamında bulunan, aynı hizmeti sağlayan kadrolu ve sözleşmeli personel arasında farklı sosyal, mali ve özlük

hakları ve farklı çalışma koşulları bulunmaktadır.

Sözleşmeli personel, mazeret, eş tayini, isteğe bağlı yer değiştirme uygulamaları dâhil mali, sosyal ve özlük hakları noktasında birçok açıdan kadrolu kamu görevlisinden ayrılmaktadır. Bu istihdam türünde aile bütünlüğünün en önemli unsuru olan eşlerin birlikteliği sağlanamamakta, hem toplum hem de aile yapısı temelden sarsılmaktadır. Bu minvalde kamuda sözleşmeli personel istihdamı, sözleşmeli personelin ayrımcılığa maruz kalmasına neden olmakta; iş ve sosyal hayatına zarar vermekte, bununla birlikte aile bütünlüğünü de tehdit etmektedir. Sözleşmeli personelin eşi ve işi arasında sürekli tercihte bulunmak zorunda bırakılması, bireysel mutsuzluğunun katlanarak toplumsal huzursuzluğa dönüşmesine neden olmaktadır. Yer değişikliği hakkı zor koşullara bağlanmış olduğundan; sözleşmeli personel, çalışma ve aile hayatı konusunda geleceğe yönelik planlama yapamamaktadır.

Sözleşmeli personelin kadroya geçirilme süreçlerinin tamamında baş aktör olan Memur-Sen; aynı iradeyi 6. Dönem Toplu Sözleşmede de göstermiş, “kamudaki mevcut sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi”ne yönelik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile çalışma yapılmasını ve “sözleşmelilik” sorununun çözülmesini toplu sözleşme hükmü olarak imza altına almıştır.

Nitekim, 2011 ve 2013 yıllarında yapılan düzenlemeyle yaklaşık 280.000 sözleşmeli personel kadroya geçirilerek aile birliği güvence altına alınmış, iş-aile hayatını uyumlaştırma çalışmalarında önemli bir adım atılmıştır. Bununla birlikte mali, sosyal ve özlük

haklar bakımından eşitsizliğe ve adaletsizliğe yol açan geçici personel istihdamı (657, 4/C) 2018 yılında Memur-Sen Konfederasyonu'nun ısrarlı takip ve teklifi sonucunda kaldırılarak, geçici personel statüsünde çalıştırılanlar 4/B sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiştir.

Sözleşmeli personel özlük haklarını kullanmak için bir umut kadroya alınmayı beklememeli, kamuda asli istihdam türü kadrolu olmalı, başta kadın kamu görevlileri olmak üzere aile birliği süreli, süresiz, idari hizmet ve benzeri nitelikteki sözleşmelerle sarsılmamalıdır.

İş ve Aile Hayatı Dengesi Sağlanmalı ve Kadın Kamu Görevlilerinin Haklarına Yönelik Farkındalık Artırılmalıdır

İş ve aile yaşamı uyumlaştırma politikaları, özellikle yönetim kademelerinde görev yapanlar tarafından benimsenmeli, çocuğun üstün yararının korunması ve sağlıklı büyü-yebilmesi için gerekli olan doğum izni, süt izni gibi haklara yönelik yöneticilerde farkındalık artırılmalıdır. Zira süt izni ve kurumların kreş imkânı sağlaması sadece çalışan personeli ilgilendiren hususlar değil tüm toplumsal yapıyı ve gelecek nesilleri ilgilendiren hususlardır. Aksi halde yöneteceğimiz, karar vereceğimiz, uyumlaştıracığımız bir toplumsal hayattan bahsetmek bile mümkün olmayacaktır.

İş ve aile hayatını uyumlaştıran politikalar geliştirilirken, hizmet kolu değişkeni ve bu hizmet kollarına mahsus çalışma dinamikleri göz önüne alınmalıdır. Nitekim, araştırma bulgularımızda, iş ve aile hayatı uyumunu

sağlamada ihtiyaç duyulan politikaların hizmet kollarına göre farklılık gösterdiği görülmektedir.

Diğer taraftan, çalışma hayatında kadınlara özgü hazırlanan politikaların kamu görevlileri tarafından bilinirliğinin düşük olması, konuya dair farkındalık çalışmalarının geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Karar Mekanizmalarında Kadın Oranları Artırılmalı; Cam Tavanlar Kırılmalıdır

Kadın kamu görevlilerinin sayısı, genel istihdam oranlarının artırılması politikası sayesinde artış göstermektedir. Ancak bu artış, karar mekanizmalarındaki kadın yönetici sayısına yansımamaktadır. Literatürde sıkça vurgulanan ve araştırmamızda da teyit edilen bu durumu besleyen iki hususun altını çizmek gerekir. Bunlardan ilki, kadınların iş ve aile hayatı dengesinin temin edilmediği bir düzlemde yönetici olmaya daha az talip olması; ikincisi ise, yöneticiliğe dair bazı kalıp yargıların tesiridir.

Bu bağlamda yönetici sınıfında görevlendirme kişinin kariyer-liyakat ilkeleriyle doğru orantılı olmalı, cinsiyet ayrımına tabi görüş ve ayrıcalıklar ortadan kaldırılmalı, kadınların yönetim alanında yükselmesinin önündeki engelleri içeren cam tavanlar kırılmalı, kamu yönetimi içerisinde kadın-erkek ayrımına gitmeden ortaklaşa bakış açısıyla işletilmesine özen gösterilmeli ve önem verilmelidir.

Tam İstihdam Güvencesiyle Esnek Çalışma Modelleri Geliştirilmelidir

Kamuda istihdam modeli, hem özel sektöre

örnek olabilecek hem de kamudaki çalışma hayatına yönelik kapsayıcı, aile birliğini güçlendiren, emeği koruyan, emekçiyi öncelleyen, insan onuruna yakışır çalışma imkânları sunan modellere uygun olmalıdır. Tam da bu noktada, esnek çalışma ile esnek istihdam kavramlarının birbiriyle karıştırılmaması gerektiğini vurgulamak gerekir. Kamu personel sisteminde esnek istihdamın olmaması kırmızı çizgimizdir. Buna karşılık esnek çalışma; tam ücret ve tam sosyal güvenlik hakkı esas alınarak düzenlenmelidir. Öncelikle doğum yapan ve çocuğun bakımı için tam zamanlı değil yarım zamanlı veya esnek mesaili çalışmayı tercih edecek kadın kamu görevlilerine yönelik, tam istihdama bağlı sosyal, mali ve özlük hakkı içeren modeller hayata geçirilmelidir.

Covid-19 salgını boyunca farklı süre, kapsam ve içeriklerde uygulanan çalışma ve çalışma biçimlerinin o döneme özgü olduğu ve en az personelle ve sadece zorunlu hizmetleri vermeye yönelik olduğu unutulmamalıdır. Esnek istihdam, uzaktan çalışma ve dönüşümlü çalışma ile kamu hizmetinin daha az personel ile yürütülebileceği yönündeki önyargının yanlış ve eksik bir değerlendirme olduğu, böyle bir yanılsama üzerinden atılabilecek adımların yüksek sosyal maliyetlere ve kamusal hizmette aksamalara sebebiyet vereceği açıktır. Esnek çalışmada temel ve vazgeçilmez nokta, kamu görevlisinin mali, sosyal ve özlük haklarının ihlal edilmemesi gerektiği gerçeğidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek 43. maddesindeki "Doğum sonrası yarım zamanlı çalışma"nın uygulanabilmesi için gerekli olan usul ve esaslara yönelik hâlâ daha düzenlemesi gerçekleştirilmemiş

“Yönetmelik”; “tam” mali, sosyal ve özlük haklar korunarak çıkarılmalıdır. Bu bağlamda, kadın kamu görevlisi desteklenmeli, aile birliği sağlanmalı ve çocuk sahibi olmanın önündeki engeller kaldırılarak, devlet, sınırlayan ya da yasaklayan değil teşvik eden sosyal devlet konumunda olmalıdır.

Aile Dostu Vergilendirme Politikaları Benimsenmelidir

Dünya genelinde vergilendirme politikalarının belirlenmesinde medeni durum ve çocuk sayısı başlıca faktörler arasında yer almaktadır. Türkiye, çocuklu aileleri en çok vergilendiren ülkeler sıralamasında ikinci sırada yer almaktadır.

Kadın kamu görevlilerinin başlıca sorununun gelir düzeyleri olduğu ve aile yükümlülükleri, evlilik durumu ve çocuk sayısına bağlı vergi matrahları ve vergi yükü göz önüne alındığında aile birliğine gelir desteği sağlanması için ilave teşvik, muafiyet ve kamu otoritelerince aile dostu vergi politikaları hayata geçirilmelidir.

Süt İzni ve Anneliğin Korunmasına İlişkin Haklar/Süreler İyileştirilmelidir

İş ve aile hayatının uyumlaştırılması politikalarında büyük önem taşıyan annelerin emzirme hakkını kullanabilmesinde, yöneticilerin davranışları kritik bir rol oynamaktadır. Süt izninin kullanımına ilişkin yönetici tutumlarının aynı zamanda aile politikalarını etkileyen bir yönü de bulunmaktadır. Süt izni ve benzeri izinlerin kullanımı noktasında çalışanın talebi esas alınmalı ve aynı zamanda mevzuat hü-

kümleri eksiksiz uygulanmalı, yönetici inisiyatifine bırakılacak ya da farklı kurum/kuruluşlarda farklı uygulama biçimlerine yol açacak şekilde hakların kullanılmasında ikilem oluşturacak durumlara yer verilmemelidir.

Mevcutta uygulanan süt iznine ilişkin birinci altı ay ve ikinci altı ay arasında farklı hüküm, süre ve izinler olmamalı; süt izninin süresi on iki ay uygulanacak şekilde artırılmalıdır. Nitekim ulaşım sorunları, iş yeri - ev mesafesi, tüm kurumlarda emzirme alanlarına ilişkin imkân sağlanamaması da dikkate alındığında süt iznine ilişkin sürelerin on iki aylık ve günde en az üç saat olacak şekilde artırılması çocuğun ve annenin lehine olacaktır.

Buna ilave olarak, halihazırda uygulanan on altı haftalık doğum izni, kamu görevlisi annenin annelik duygusunu yaşayabilmesi ve bebeğini sağlıklı bir şekilde büyütebilmesi için en az yirmi dört hafta olmalı, ayrıca ailenin korunması için babalık izni gibi haklarda iyileştirmeler yapılmalıdır.

Kreş İmkânları Geliştirilmelidir

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının en hassas kısmını çocuk bakımı konusu oluşturmaktadır. Kamu görevlilerinin kreşlere erişiminde yüksek ücretler ve ulaşımını kolaylıkla sağlayabilecekleri kreşlerin yetersizliği önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır.

Memur-Sen Toplu Sözleşme kazanımı olarak kamu kurum ve kuruluşlarının imkânları çerçevesinde personeline kreş hizmeti sunma, mevcut imkanların kalitesini ve kapasitesini artırma konusunda özen göstermeleri gerektiğine ilişkin hükme imza atmıştır. Kamu kurum ve kuruluşlarının (belediyeler

dâhil) kreş hizmetine yönelik pilot/örnek uygulama alanları bulunmakla birlikte bu hizmet bütün kamu kurum ve kuruluşlarında tam anlamıyla uygulamaya konulamamıştır.

Kamu otoritesi, kadın kamu görevlilerinin hizmet kollarındaki çalışma dinamiklerini esas alarak kreş hizmeti verilmesini sağlamalıdır. Zira sağlık çalışanı bir kadın kamu görevlisi için 7/24 hizmet veren kreşler zorunludur. İş-aile hayatı ve anne-çocuk ilişkisinin sürdürülebilir olması ve güvenilir hizmet anlayışının karşılık bulabilmesi için ayırım yapılmaksızın tüm kamu kurum ve kuruluşlarında kreş hizmeti sağlanmalı, sağlanamayan durumlarda kamu görevlilerine kreş yardım ödeneği verilmelidir.

Mobbing ile Etkin Mücadele Edilmelidir

Kadın kamu görevlilerinin, gerek haklarının kullanımında gerekse kariyer süreçleri gibi pek çok alanda karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri mobbingdir. Bu bağlamda, mobbingin insan hakları ve temel hak ve özgürlükleri ihlal eden bir şiddet türü olduğu göz önüne alındığında mobbinge yönelik farkındalık yaratmak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sendikalar ve diğer sosyal taraflar aracılığıyla kamu kurum ve kuruluşlarında seminer, panel, konferans, çalıştay gibi eğitim ve bilgilendirme toplantıları düzenlemeli; hem yönetici tutumları hem de çalışma ortamında karşılaşılan mobbing fiillerinin tespiti için "mobbing birimleri" kurulmalı; Alo 170 hattına gelen ihbar ve şikâyetler etkili bir şekilde soruşturulmalı; kadın kamu görevlilerine yönelik "mobbing/psikolojik taciz" fiilini işlediği kesinleşenler hakkında ilgili mevzuatında belirtilen yaptırımlar bir kat artırımlı uygulanarak mobbingin engellenmesi sağlanmalıdır.

rımlar bir kat artırımlı uygulanarak mobbingin engellenmesi sağlanmalıdır.

Personel Sayısı Artırılmalı, Kamu Kurum/Kuruluşlarının Fiziki Koşulları İyileştirilmelidir

Mevcut personel sayısı ile kamu hizmetinin eksiksiz yürütmesi, personel sayısının yeterliliğinden değil kamu görevlilerinin kendisi ve ailesinden fedakarlık etmesinin sonucudur. Nitekim bu durum, mevcut personelin çalışma sürelerini, yoğunluğunu, iş temposunu artırdığı ve nihai olarak aile hayatına ayrılması gereken süreyi azaltmaktadır. Araştırmada da ön plana çıkan, personel eksikliğinden kaynaklı olarak yaşanan ve mevcut personelin iş bölümü ve iş yoğunluğu noktasındaki sorunlar göz ardı edilmeden iş verimliliği ve yaşam memnuniyetini artıracak ilave istihdama yönelik iyileştirmeler yapılmalıdır.

Öte yandan katılımcılar iş yeri dışında da işle ilgili çalışmak zorunda bırakıldıklarını ve eve iş götürmek zorunda kaldıklarını vurgulamışlardır. Bu bağlamda yetersiz personel sayısından da kaynaklı işin eve taşınmasının önlenmesi önemlidir. Ayrıca araştırma neticesinde katılımcıların fiziksel çalışma koşullarının yetersiz olduğuna ilişkin tespitleri dikkate alınarak kadın kamu görevlilerinin çalışma ortamları, ihtiyaçları, mahremiyetleri ve iş dinamikleri göz önünde bulundurulmuş olarak insan onuruna yaraşır standartlara ulaştırılmalıdır.

Kamu görevlilerinin görev ve sorumluluk tanımlarının tam yapılması, boşluklardan kaynaklı yönetici suistimallerinin önlenmesi gereklidir.

Giriş

İnsanın hayatta kalmaya ve varlığı sona erinceye kadar içinde bulunduğu şartları iyileştirmeye yönelik büyük bir çabası vardır. Bu çaba bireylerin ve toplumların hayatını şekillendirilmesi için çalışma edimini zorunlu hâle getirmiştir. İnsanların temel ihtiyaçlarını karşılamak, içinde bulunduğu şartları iyileştirmek, bunlara ek olarak toplumsal katma değer üretmek ya da kariyer anlamında kendini doyuma ulaştırmak gibi pek çok boyutuyla bakıldığında çalışmak, hayatın zorunluluk haline gelmiş en temel unsurlarından biri olmuştur. Çalışmak hayatımızda büyük bir bölüm kapladığı için genel olarak 'çalışma hayatı' denilen alan; istihdam, aile, kırılğan kesimler, sağlık, sosyal güvenlik, ücret, haklar, yükümlülükler gibi birçok boyutu içeren politikalarla düzenlenir.

Çalışma hayatı hükümetlerin en çok meşgul olduğu alan olmakla birlikte, çalışma politikalarının her paydaşı bu alanın tüm boyutlarıyla ilgilenir. Akademisyenler, kuramsal tartışmalar, kuram ve uygulama birlikteliği, ülkeler arası karşılaştırmalar gibi geniş bir yelpazede çalışma hayatının bilimsel birikimini oluştururlar. Öyle ki bu birikimin içerisinde çalışma hayatının her bir ögesine ilişkin bilgi üretme gayretiyle karşılaşılır. Farklı dönemler, ülkeler, koşullar ve fikirler çalışma dünyasının iyileştirilmesine yönelik uğraşlarda kesişir. Kamu sektörü ve özel sektör; işveren ve işçi; kadın ve erkek şeklinde farklı kategorilere göre bu uğraşların anlamı değişir. Bu çalışma kapsamında 'kamu görevlisi

kadınlar' bakımından çalışma hayatının sorunlarının tespit edilmesi ve bu doğrultuda öneriler sunulması amaçlanmıştır.

Kadın Kamu Görevlilerinin Sorunları Araştırması: Tespit ve Öneriler adlı bu rapor üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışma hayatında kadının yer alma süreci ve sorunları hakkında genel bilgiler verilmiştir. Bu doğrultuda öncelikle çalışan kadınların sorunları odaklı lisansüstü tezler üzerine genel bir inceleme yapılmıştır. Bu bilgiler ışığında lisansüstü eğitim düzeyinde, çalışan kadınlara yönelik hangi sorun alanlarının tespit edildiği ve hangi önerilerin sunulduğu hususları vurgulanmıştır. Akademik bilginin temel eserleri olan lisansüstü tezler özelinde çalışan kadınların sorunlarına yönelik bu bilgilerin genel bir resminin görülməsi ve bu çalışmalarda hangi boyutların daha çok çalışıldığı ya da ön plana çıktığı konularında okuyucuya bilgi verilmesi amaçlanmıştır.

Tezleri takiben, ulusal ve uluslararası hakemli dergilerde yayımlanmış ve kamu ve özelde çalışma durumları ayrımı yapılmadan genel olarak çalışan kadınların sorunlarını konu edinmiş makaleler odağında okuyucuya kısa bir aktarım yapılmıştır. Her biri zengin tartışmalara sahip olan bu çalışmalar, başlıklarındaki odak temadan, belirledikleri sorun alanları ve önerileri doğrultusunda ele alınan hususlara kadar çalışan kadınlara yönelik tartışmaların eğilimini ve içeriğini farklı perspektiften yansıtmaktadır. Bu

nedenle sorunlar ve önerilerin resmedilmesi adına ulusal literatürden sınırlı sayıda bir kesite atf yapılmıştır.

Lisansüstü eğitim tezleri ve makalelerle oluşturulan literatür bilgisinden sonra Memur-Sen Konfederasyonu bünyesinde hazırlanan raporlar arasından kadın politikaları ile ilgili olanlar hakkında bilgiler okuyucuya sistematik bir şekilde sunulmuştur. Bahsedilen raporların içerik bilgileri özetlenerek, bu politikaların üretim sürecine yönelik Memur-Sen bünyesinde hazırlanan çalışmaların kısa bir takvimine ve özetine yer verilmiştir.

“Kadın Kamu Görevlilerinin Sorunları Araştırması: Tespitler ve Öneriler” adlı bu araş-

tırmanın kapsamını kamu kurumlarında çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmayı sınırlandırmak için örneklem Memur-Sen bünyesinde bulunan 11 hizmet koluna bağlı üye sayılarını temsil etme düzeyine göre belirlenmiştir. Araştırma doğrultusunda 4529 kadın kamu görevlisine ulaşılmıştır. Bu çalışanlar; eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri, sağlık ve sosyal hizmetler, büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri, yerel yönetim hizmetleri, diyanet ve vakıf hizmetleri, enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri, basın, yayın ve iletişim hizmetleri, bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri, tarım ve ormancılık hizmetleri kültür ve sanat hizmetleri ve ulaştırma hizmetleri alanlarında çalışan kadınlardan oluşmaktadır.

Kadın Kamu Görevlilerinin Sorunları Araştırması Tespitler ve Öneriler

BİRİNCİ BÖLÜM

Çalışma Hayatında Kadınlar

1. Çalışma Hayatında Kadınlar

1.1. Çalışan Kadın Olmak

19. yüzyıl Sanayi Devrimini izleyen süreçte iş gücüne duyulan büyük ihtiyaç nedeniyle kadınların erkeklerle birlikte fabrikalarda çalışması gerekmiştir. Fabrikalarda çalışan kadınların belli bir eğitim düzeyine sahip olma zorunluluğu, eğitilmiş kadına duyulan ihtiyacı artırmıştır. Kadın işçilerin erkeklere oranla daha az ücretle çalıştırılmaları ise kadınların haklarını aramalarında önemli bir ivme kazandırmıştır. Kadınların, 20. yüzyıl itibarıyla Avrupa'da hukuk alanında oluşan yeni toplumun eşitlik, özgürlük, adalet gibi kavramlar üzerinde gelişen haklardan mahrum edildikleri ve kadın olmalarından kaynaklanan ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaları 19. yüzyıl itibarıyla fark edilmeye başlanmıştır (Alp, 2019: 45).

Avrupa'da kadınlara eşit hak verilmesinin savunulduğu bu tarihlerde oy hakkı, kadın haklarını savunan birlikler, kadın eğitimi gibi kavramlar tartışılmaya ve uygulamada yer bulmaya başlamıştır. Bu gelişmelerin Osmanlı toplumuna taşınmasında Tanzimat Fermanı bir dönüm noktası olmuştur. Bu fermanın ilanı ile birlikte Osmanlı toplum ve devlet hayatında ortaya çıkan yeni/modern dünya görüşü ve bu görüşe uygun kurumların inşası; yeni hayat anlayışını benimseyen insanların sayısının artmasına sebep olurken aynı süreçte kadının eğitimine yönelik Avrupaî tarzda modern kurumların inşa edilmesini sağlamıştır. Bu da Osmanlı

toplumunda kadının toplumsal ve ekonomik konumunun yükselmesine yol açmıştır. İlk devlet memuru ve üniversiteli olma hakkını kazanan hatta seçme ve seçilme hakkını alarak milletvekili olma gibi kadının statüsünü yükselmesi süreci uzun bir dönemi kapsamaktadır (Alp, 2019: 45). Kadınların bu serüveni hem yabancı hem yerli literatürde hak ettiği önemde yer alması için büyük uğraş verilmektedir. Bu payın büyük ölçüde kadın araştırmacıların artmasına bağlı olduğu söylenebilir. Bunun sebebi tarih yazma işlevinin tarih boyunca erkeklerin elinde olması kadının tarihteki katkısının ne kadarının aktarıldığı konusunda belirsizlik olmasıdır. Buna rağmen erkeklerin yaptıklarının ve yaşadıklarının kayda değer nitelikte öneme sahip olduğu genel kabul görmüştür (Berktaş, 2010: 19).

Kadınların tarih sahnesinde çalışan kadın olarak görünürlük kazanmaları sanayileşme süreci ile başlamıştır. Bu başlangıçtan günümüze kadar kadın lehine pek çok gelişme yaşansa da çalışma hayatında kadının varlığını zorlaştıran tarihsel ve toplumsal gerçeklerin tamamen ve kolay bir şekilde değiştiği söylenemez. Tarihte emeğine ihtiyaç duyulan nüfus olarak çalışma hayatına giren kadınlar günümüz koşullarında, çalışma hayatına katılma sürecinde erkeklere göre daha çok engelle karşılaşmaktadırlar. Değişen çalışma koşullarıyla birlikte çalışma

hayatında yer alan kadınların da sorunları her geçen gün çeşitlenmektedir (Aksöz, Durkal, 2021: 142). Kadınların hayatın hemen her alanında engellerle karşılaşmalarındaki tarihsel örneklerden birini Bertkay (2020: 22) aktarmıştır. Buna göre kadınların Fransa'da devrim sırasında ekmek talebiyle isyan etmeleri sorun olarak görülmemesine rağmen, eşit insan olduklarını iddia edip kamusal roller istedikleri zaman bu durum farklılaşmıştır. Verilen örnek bir döneme ait olduğu halde tarih boyunca kadın ve erkek arasındaki rol dağılımında genel olarak; erkeklerin kamusal alanda, kadınların ise özel alandaki rolleri üstlenmesi fikrinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Kadınlar, devrim yıllarında da erkekler tarafından kendi ayakları üzerinde duramayan, başkalarına bağımlı, anne veya kız çocuk şeklinde kısıtlı bir alana sıkıştırılmaya çalışılmıştır (Çakmak, 2007: 740-741). Kendini yineleyen davranış biçimleri ile evin her türlü bakım işleri ve çocukların eğitimiyle ilgili gündelik edimler, "özel" olarak adlandırılan alanda kadınlara ayrılmıştır. Erkeklerin bunlardan kaçmak istemeleri genel olarak meşru görülürken, kadınların ise bu ölçülemeyen emek, yaşamlarının tamamını kapladığı şartlar (Hirata, Zarifian, 2015: 121) kadınların çalışma hayatına girmesiyle değişmeye başlamıştır.

Türk tarihine bakıldığı zaman Osmanlı modernleşmesinin ve Cumhuriyet'inin getirdiği yeniliklerin en mühim katkılarından biri de şüphesiz kadınların toplumsal rollerinin değişmesidir. Tanzimat ve II. Meşrutiyet dönemlerinde kadın eğitime yüklenen anlam pozitivizminin etkisiyle her ne kadar nesil yetiştiriciliği ile sınırlandırılmaya çalışıl-

sa da, kadınlar annelik ve eşlik vazifelerinin yanı sıra toplumsal yaşamın her aşamasında yaşadıkları topluma ve insanlığa katkı sağlayabileceklerini ispat etmişlerdir (Alp, 2019: 80). Türk kadınlarının eğitim kurumlarına girişi Tanzimat dönemi sonrasında hayata geçirilmiştir. Kadınlar ilk olarak 1842 yılında Tıp Fakültesi'nde ebe olarak eğitim almaya başlamıştır. İlk ortaokul (Kız Rüştüyesi) 1859 yılında, ilk meslek okulu (Kız Sanayi Mektebi) 1869 yılında kurulmuştur. Bunu takiben kadın öğretmenler için Dârülmua'llimât 1870 yılında eğitim faaliyetlerine başlamıştır. Bu gelişmeler ile birlikte kadınlar öğretmenlik mesleğine giriş yapmışlardır. 1914 yılında ise kadınlara yükseköğretim hakkı tanınması ile birlikte, tıp, diş hekimliği ve veteriner hekimlik gibi sağlık mesleklerinde kadınlar yer almaya başlamıştır (Bulut ve Akbulut, 2019; Arıbaş, 2019).

Kadınlar öncelikle ebe, hemşire, öğretmenlik gibi kadınlara uygun olduğu kabulü yaygın olan geleneksel kadın mesleklerinde, tarımda daha sonrada düşük ücretlerle çalışabilecekler alanlarda yer almışlardır (Öztürk, 2017:113, Çelik, 2015). 19. yüzyıl sonlarından itibaren ise kadınlar önce kadın hapisanelerinde sonra ise kadınların kaçakçılık faaliyetlerinin yoğunlaşması üzerine gümrüklerde kolcu olarak istihdam edilme-ye başlamıştır (Çelik, 2015). Kadınların gönüllü, zaman zaman da ücretli olarak yardım kuruluşlarında çalışmaları geleneksel toplumsal rollerinin değişimine önemli bir katkı sağlamıştır. Bu durum kadınların aile hayatının dışına çıkmalarını sağlamış ve çalışmaya başlamalarına ek olarak kadın hakları konusunda bilinçlenme sürecini de başlatmıştır (Alp, 2019: 80).

Cumhuriyet dönemiyle kentlere göç, sanayileşme gibi değişimler kadın haklarının gelişmesi, kadının toplumdaki konumunu ve çalışma şekillerini değiştirmeye başlamıştır. Kadının çalışma yaşamına girmesi, sosyal ve ekonomik alanlarda köklü değişimleri meydana getirmiştir (Öztürk, 2017: 113). Çalışan kadın olmak, toplumsal hayatta öncelikli olarak ev içinin gerektirdiği becerilere sahip olma özelliği ile değerlendirilen kadının başka bir kimlikle de toplumsal hayata dâhil olması anlamına gelmektedir. Bu durum toplumsal hayatta bir kadının çalışan olarak tanımlanmasına, ekonomik sistemde kadın emeğine ihtiyaç duyulmasına dayanmaktadır. Zamanla çalışıyor olmak için aranan niteliklerin değişmesiyle kadınlar da bu niteliklere sahip olma zaruriyetiyle karşılaşmıştır. Rastgele, bilimsel bilgi ve becerisi aranmadan çalışma hayatına dâhil olan kadınlar, erkekler gibi vatandaş sayılabildiklerinde ve erkekler gibi okula gidebildiklerinde çalışma koşullarında profesyonel olarak varlık kazanmaya aday olmuşlardır. Kadın, başlangıçta zorunluluk şartlarında yer aldığı çalışma hayatında kariyer hedefleri olan, bilgisini ve becerisini toplumsal alana katkı sunmak için kullanmak isteyen bir güç olarak tarih sahnesinde yer almaya başlamıştır.

Kadınlar bireysel potansiyellerini ortaya çıkarma, geliştirme ve kullanabilme konusunda erkeklerle eşit fırsatlara ulaşma konusunda çeşitli engellerle karşılaşmaktadır. Toplumsal kabuller genel olarak erkeği; rasyonel, güçlü ve yönetebilen vasıflarıyla tanımlarken, kadını ise duygusal, zayıf ve yönetilme gereksinimi bulunan niteliklerle beraber zikretmiştir (Öz Yıldız, 2019: 97). Bahsedilen sınırlandırılmış kadın rolleri an-

cak devletin kadınlara yönelik politikalar üretmesiyle değişim sürecine girmiştir. Bu sebeple sadece kadın olmalarından kaynaklı dışlanmışlıkları nedeniyle hükümetler kadınlara özgü politikalar üretmektedirler. Kadınlara özgü politikalar üretilmesinin nedenlerinin başında, sahip oldukları hakları elde etmek için büyük mücadeleler veren kadınların dezavantajlı olduğu konuların varlığı gelmektedir. Bu nedenle kadınlar, özel politikalar üretilmesi gereken bir toplumsal kitle olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla devletler sosyal politika ürettiği kadınlara özgü politikalar üretmektedir. Kadınlara özgü sosyal politikaların üretilmesinin en önemli nedeni kadın ve erkeği ayırıştıran kabullerden doğan kadınların toplumdaki dezavantajlı konumları olarak ifade edilebilir (Altunok, 2018).

Kadın ve erkeği ayırıştıran kabullerin çalışma hayatında ortaya çıkardığı temel sorunlar arasında, kadınların hangi mesleklerde ve söz konusu mesleklerde hangi pozisyonlarda yer alıp alamayacağı gibi boyutlar yer almıştır. Günümüz koşulları ile bakıldığında bu tartışmaların geçerliliğini yitirdiğini söylemek mümkündür. Çünkü kadınların çalışma hayatında var olmaya yönelik gösterdikleri güçlü istek hemen tüm alanlarda kadınların var olmasını sağlamıştır.

Ülkemiz açısından kadınların çalışma hayatındaki konumlarına bakıldığında genel politikamızın kurulduğu temel ilke 'kadınların güçlenmesi' olmuştur. Ülkemizde kadınların çalışma hayatına girmesi veya girdikten sonra işe devamları konusunda destekleyici politikalara verilen önem her geçen gün artmaktadır (Arslan, 2019: 176). Bu gelişmeler ışığında 2018 yılında "Kadının

Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı” hazırlanmıştır. 2018 ve 2023 arası dönemi kapsayacak şekilde hazırlanan planda; ülkemizde kadınların güçlenmesi konusunda yasal alanda önemli kazanımların sağlandığı, çeşitli kurumsal mekanizmaların oluşturulduğu belirtilmiştir. Kazanımlara işaret edilen planda, kadın ve erkek için fırsat eşitliği anlayışının ana plan ve programlarda yer alarak, tüm kurum ve kuruluşların işbirliği içinde hareket etmelerinin gereği vurgulanmıştır (ASPB, 2018).

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nda kadınların güçlenmesini sağlayan unsurlar şu şekilde belirtilmiştir;

- Kadınların kendi değerinin farkında olması,
- Seçeneklere sahip olma ve bunlar arasında tercih yapma hakkı,
- Fırsatlara ve kaynaklara erişim hakkı,
- Ev içinde ve dışında kendi hayatlarını kontrol etme gücüne sahip olma hakkı,
- Ulusal ve uluslararası düzeyde daha adil toplumsal ve ekonomik düzen oluşturmak için toplumsal değişimin yönünü etkileme becerileri.

Planda da belirtildiği üzere kadınların güçlenmesini sağlamak çalışma hayatının vazgeçilmez unsuru olan kadınların, cinsiyetleri sebebiyle çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları ortadan kaldırmakla beraber, kadınların daha iyi bir performans gösterebilmelerini sağlayacaktır.

Kadının çalışma hayatında güçlenmesine yönelik atılan tüm adımlarla beraber kadınların iş hayatında karşılaştıkları önde gelen sorunlar arasında kariyer engeli ve cam tavan

sendromu yer almaktadır. Bunun nedeni uygulamada yönetim kademelerinin erkek ağırlıklı şekillenmesi ve kadınların üst yönetim kademelerine gelmeleri konusunda sorunlar olmasıdır. Kadınlar hâlâ “cam tavan” olarak adlandırılan ve çalışma yaşamında yükseltilerini engelleyen birçok faktörle karşılaşmaktadırlar. Kadınlar hem kişisel çabaları ile hem de kadın politikaları konusunda atılan adımlarla kariyer engelini ve cam tavan sendromunu gibi bahsi geçen olumsuzlukları aşmaya başlamışlardır. Gelişmeler neticesinde günümüzde kadınların sivil toplum kuruluşlarında, kamu görevlerinde ve özel sektörde lider ve yönetici konumunda görev aldıkları görülmeye başlanmıştır (Arslan, 2019: 176).

Her geçen gün sayıları artan ve mevkilerini yükseltme amacı taşıyan kadınların çalışma hayatında oranlarına bakıldığında oranlar şu şekildedir;

- Kadının İş Gücüne Katılım Oranı % 35,
- Kamuda Çalışan Kadın Oranı % 40,30,
- İş Hayatında Çalışan Kadın Oranı % 30,34

Meslek gruplarına göre kadın oranlarında ise en büyük yüzdeyi % 60 ile kadın öğretmenler (okul öncesi-ilk-orta-lise) oluşturmaktadır. Onları % 56 ile sağlık sektöründe kamuda çalışan kadınlar takip etmektedir. Kadın büyükelçi ve savcı oranları ise alt sıralarda yer almaktadır. Siyaset kanadına baktığımızda güncel olarak Türkiye Büyük Millet Meclisinde (TBMM) % 17,35 oranıyla 101 kadının milletvekili görevlerini yerine getirdiği görülmektedir.

1.2. Kadınların Çalışma Hayatındaki Sorunlarına Giriş

Çalışma hayatı ve kadın ilişkisi söz konusu ise bunun yukarıda işaret edilen ve mesele- nin tarihsel kökleri olan kabullerden bağımsız düşünülmemesi gerekir. Zorlu tarihsel toplumsal koşullara rağmen kadınlar büyük kazanımlar elde etmiştir. Bugün itibarıyla baktığımızda bu kazanımların yetersiz gelen yani kadını sadece cinsiyetinden dolayı dışlanan kesim olmaktan çıkarmaya yetmeyen boyutları üzerine düşünülmesi gerekmektedir. Çalışma hayatı açısından kadın, kamuda ve özel sektörde tıpkı ev içi rolü gibi önemli bir işlev üstlenmektedir. Bu işlevin iki yönü bulunmaktadır. Birincisi pozitif yön; çalışmak isteyen ya da zorunlu olarak çalışan kadınlar çalışma hayatına dâhil olabilmektedirler. İkincisi negatif yön; kadınlar için konuşulan tüm sorunların başında 'eşitsizlik' vurgusunun mevcudiyetidir.

Öncelikli olarak kadının istihdama dâhil olmasının önündeki engellerin tespiti ve bunlara yönelik çözümler üretilmesi gerekmektedir. Kadının istihdamına yönelik başlıca engeller eğitimde eşitsizlik ve sosyo-kültürel engeller, işe alımlarda ve iş bölümünde cinsiyet temelli ayrımcılık, ücretlendirmede farklılıklardır (Aksöz, Durkal, 2021: 142). Kadın emeğinin ücret karşılığı olarak yeterli düzeyde değerlendirilmemesi çalışma hayatında kadının konumu açısından en önemli işaret olarak ele alınabilir. Bir başka deyişle kadın, ya bakım veren olarak ev içi hayatla tanımlanan, özel alana ait bir varlık olarak konumlanıyor ya da kamusal

hayatta/iş hayatında emeğinin karşılığını alamıyor. Ücretli işe erişmesi zor olan ve bakım veren olarak tanımlanan kadın büyük ölçüde gelir getirmeyen işlerle meşgul oluyor (Erkilet, 2022: 312). Çalışma hayatında doğurganlık ve hamilelik dönemleri, kadınların ev ve aile yaşamında üstlenmeleri gereken ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi konular neticesinde ortaya çıkan iş-aile çatışması, kadınların yükselmelerindeki sorunlar arasında bulunan cam tavan engeli ve cam uçurum, sosyal güvenlik sorunu taşıyan işler ve enformel çalışma biçimleri, mobbing, cinsel taciz kadınların çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları engeller ve sorunlar olarak belirtilebilir (Aksöz, Durkal, 2021: 142). Çalışmada da sıklıkla zikredilen kadınlara yönelik iş yerlerinde uygulanan mobbing 19 Mart 2011 tarihinde çıkartılan İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi (Mobbing) isimli genelge ile suç olarak tanımlanmıştır. Mobbing ile mücadeleyi etkin kılmak için ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 kurularak tüm mobbing mağdurlarına yardımcı olmaya başlanmıştır.

Toplumsal roller de kadınlar için çalışma hayatını zorlaştıran faktörler olarak gösterilmektedir. Bu duruma bir erkek akademisyenin kadın meslektaşına ilişkin anlatımından örnekleyebiliriz. Erkek akademisyen; *"Aynı dönemde başladık ama ben profesör oldum, o halâ doçent, kadınların işi zor. Ev ve çocuklarla da ilgileniyorlar"*. Bir erkek dekan

ise fakültede kadın dekan yardımcısı olmasını şöyle açıklamaktadır: “İstedik ama yöneticiliğin mesai saatleri belli değil, kadınların çoğunun annelik görevleri ile çatışıyor. Zor bir görev ve özellikle kadınların daha çok yer aldığı Dr. Öğr. Üyeleri için ilerlemeye engel olabilir.” Bu açıklamalar toplumsal rollerin erkeklerle paylaşılması gereken sorumluluklar olarak vurgulanması yerine, büyük ölçüde kadınları engelleyici boyutuyla da değerlendirilmektedir (Arıbaş, 2019: 34). Kadınlar iş gücü piyasalarında yer almaya çabalamakta bununla birlikte ev içi birçok sorumluluğu yerine getirmeye çalışmaktadırlar. İyi bir ev kadını olma ile başarılı bir çalışan olup kariyerlerinde ilerleyebilme düşüncesi arasında kalan kadınlar, çoğu zaman kariyerlerini yavaşlatmaktadır. Ev içi sorumlulukları nedeniyle aile bireylerinden yardım alamaması da kadınların daha fazla yükü üzerlerine almasına neden olmakta ve kadınların çalışma yaşamındaki konumları olumsuz yönde etkilenmektedir. Kadınlar çalışma hayatında mesleki ilerleme konusunda erkeklerle aynı imkânlarla sahip olamamakta, aile içi sorumlulukların adil paylaşılabilmesi kariyerlerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (İçin, 2012). Bahsedilen olumsuzlukları gidermek için erkeklerin ev içi sorumlulukların kadınlarla paylaşılması yönünde destekleyici tavır takınmaları önem taşımaktadır. Görüldüğü üzere iç ve dış çevre faktörlerinin etkisi kadının çalışma hayatını olumlu veya olumsuz yönde etkileyecek durumları meydana getirmektedir (Yıldız ve Genç, 2018).

Kadın ile erkek arasındaki farkı daha iyi anlamak için geçmişe bakmakta fayda vardır. Avcı ve toplayıcı toplumlardan göçebe

toplumlara kadar binlerce yıl kadın erkek arasında toplumsal statü eşitsizliğinden bahsetmek olanaklı değilken, yerleşik topluma geçişle başlayan ve modern devlet yapısı içinde cinsiyetler arası statü farklılığının doğadan gelen evrensel bir sebep değil, toplum tarafından üretilen bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaygın kabul gören cinsiyet rollerine bakıldığında erkekler ve kadınlar arasında niteliksel psikolojik ve sosyolojik farklılıkların ön kabul olarak belirtilmektedir (Yıldız, 2019: 98).

Bakım veren olarak tanımlanan kadınlar ücretli, güvenceli işler için eğitimleri ve donanımları ne olursa olsun tercih edilmeme riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Kâr amacı ile hareket eden şirketlerin kadın çalışanları dışlayıcı bir tavır içerisinde olmaları ya da onların anneliği erteleme konusunda çeşitli vaatlerde buldukları belirtilmektedir (Erkilet, 2022: 313).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, iş gücü piyasalarının en çarpıcı ve en yaygın özelliklerinden birisidir. Esnek çalışma saatlerinin, esnek ve uçucu vasıfların, parçalanmış/vasıfsızlaştırılmış emek kategorilerinin, güvencesiz ve örgütsüz çalışmanın kural haline geldiği iş gücü piyasalarında, kadın işi/erkek işi ayrımı ve aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret/kazanç farklılıkları varlığını sürdürmektedir. Son 20-30 yılda kadınların istihdam oranlarında artış görülmekle birlikte, zaman kullanımı analizleri çalışan kadınların ev içi üretim ve bakım yüklerinde bir azalma olmadığını göstermektedir (Özkaplan, 2013: 2). Dolayısıyla çalışma yaşamında yer alan kadının toplumsal olarak tanımlanmış cinsiyet rollerinden bağımsız bir biçimde gelişmesinin (Erdoğan, 2022: 29)

çok hızlı bir süreç içerisinde gerçekleşmediği söylenebilir.

Kadınların, ev işi ve çocuk bakımı gibi doğal olduğu kabul edilen sorumlulukları nedeniyle, eğitim ve ayrıca iş yerinde eğitim için yaptıkları harcamaların erkeklerden farklı olduğu düşünülmektedir. Kadınlar, ev içi sorumlulukları nedeniyle iş hayatları kesintiye uğradığı için eğitim ve iş yerinde eğitime harcama yapmayı büyük oranda tercih etmemektedirler. Böylelikle çalışma saatleri daha esnek, başlangıç ücret düzeyi yüksek ve iş tecrübesinin ve/veya işle ilgili bilginin yenilenmesinin önemli olmadığı yani işten ayrılma maliyetinin yüksek olmadığı işleri tercih etme eğilimi gösterirler. Örneğin, enformasyon teknolojisi alanındaki bir işte çalışan mühendis kadının, çocuk bakımı nedeniyle işe ara verip, tekrar işe geri döndüğünde, yenilenen teknoloji ve donanım bilgisine uzak kalma durumu söz konusudur. Bu durum kadın çalışanın bir ilkokul öğretmenine göre ücret ve statü olarak daha dezavantajlı konumda olacağı varsayımını doğurmaktadır. Bu varsayım doğrultusunda ilkokul öğretmenliğinin kadınlar için daha rasyonel bir meslek seçimi olduğu belirtilmektedir (Özkaplan, 2013: 3).

Ülkemizde kadınların kariyer gelişimlerinin önünde yasal herhangi bir engel olmadığından üst kademelerde yer alan kadınların sayısının artırılması yönünde adımların atılması gerekmektedir. Kadınların kariyerlerinin ilerleyişinde görünmez engelleri ifade eden cam tavan ile karşılaştıkları bilinmektedir. Özellikle de kadınlara yönelik kalıplaşmış önyargıların bu durumun temel nedeni olduğu düşünülmektedir. Bu kalıplaşmış düşüncelerin temelinde kültürel geçmişin etkisi olduğu söylenebilir. Dolayısıyla örgütler toplumun bir parçası olduğundan örgütsel kültür de toplumsal kültüre benzemektedir. Kültürün etkisiyle şekillenen cinsiyetçi önyargılar kadınların çalışma hayatında özgüvenlerini, beklentilerini ve hedeflerini olumsuz şekilde etkilemektedir. Bunlara ek olarak, çalışılan örgütün kültürünün ayrımcılık temelleri içermesi kadınların kariyer tatminlerinin önünde ayrıca bir engel oluşturmaktadır (Karabetyan, 2019: 50). Toplumsal bakış değiştiği ölçüde çalışma atmosferinin de kadınlar lehine değişimi artacaktır. Gelineen noktada, günümüze kadar elde edilen kazanımların üzerine ekleyerek gelecekte kadınların eğitime erişiminden çalışma hayatında varlığına, destekleyici unsurların artırılacağı öngörülmektedir.

1.3. Türkiye’de Çalışan Kadınların Sorunlarına Yönelik Literatür Hakkında Kısa Bir İçerik Aktarımı

Kadın çalışmaları, üniversitelerde kadın araştırma merkezlerinin kurulması ve kadın araştırmaları lisansüstü eğitim programlarının açılmasıyla birlikte dikkat çeken bir çalışma alanı haline gelmiştir. Siyasal temsil, istihdam, eğitim gibi pek çok alanda kadınların konumu ile ilgili araştırmalar artmıştır. Söz konusu çalışmaların önemli bir kısmını

da lisansüstü tezler oluşturmaktadır. Çalışmanın bu kısmında lisansüstü düzeyde çalışan kadınların sorunları hakkında yazılan tezlerin genel olarak içeriğinde öne çıkan hususlar paylaşılarak üretilen güncel araştırmaların odaklandığı konular hakkında fikir verilmeye çalışılmıştır.

1.3.1. Lisansüstü Tezlerde Çalışan Kadınların Sorunları

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar hakkında yazılan yüksek lisans ve doktora tezleri kamu ve özel sektörde farklı kurumlar ve alanlarda yaşanan sorunları ele almıştır. Her biri odaklandığı konu bağlamında hem kurum hem uygulama için anlam taşıyan farklı sektörlerdeki örneklemeler üzerinden önemli çıkarımlarda bulunmuştur.

Yükseköğretim Kurulu (YÖK)'nun ulusal tez merkezinde kadın ve çalışma sorunlarına ilişkin yapılan tarama ile ulaşılan 30 tez¹ esas alınarak lisansüstü eğitimdeki tezlerde kadınların çalışma hayatı sorunlarına bakış açıları incelenmiştir. Tezlerin yıllarına bakıldığında ağırlıklı olarak 2010'lu yıllarda bu konuda yazılan tezlerin yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle 2015 yılı sonrası çalışan kadınların sorunlarına yönelik tezlerin arttığı görülmektedir.

İncelenen tezlerin danışmanlarının cinsiyetine bakıldığında danışmanlık yapan öğretim üyelerinin 19'unun erkek, 11'inin kadın olduğu görülmektedir. Kadınların çalışma hayatındaki sorunları hakkında seçilen tezlerin yazarlarının cinsiyetine bakıldığında 27'sinin kadın; 3'ünün ise erkek olduğu görülmektedir. Kadın sorunlarını araştıranların ve bu konunun araştırılmasına danışmanlık yapanların cinsiyetlerine ilişkin verilere, ço-

ğunlukla erkek akademisyenlerden mi kadın akademisyenlerden mi oluştuğuna sınırlı bir inceleme alanında işaret etmek için atıf yapılmıştır.

Kadınların çalışma hayatındaki sorunları odaklı tezlerde tespit edilen sorunlar doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve sunulan öneriler ana hatlarıyla şöyle özetlenebilir:

Sonuçlar

- Esnek istihdam modelleri kadınların çalışma hayatına katılımını kolaylaştırmaktadır.
- Kadın yönetici olmanın zorluklarına rağmen kadınların pek çok özelliğinden (iletişim-ikna yeteneği, çalışanların motivasyonunu sağlama yeteneği, olumlu değişim ve gelişmeye açık olma) yöneticilik pozisyonunda yararlanılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.
- Üst yönetim kademelerinde kadınlar yeterince yer almamaktadır, kadınlar yetersiz görülmektedir. Kadın ve erkek eşit niteliklere sahip olsa bile erkekler tercih edilmektedir.
- Çalışan kadınların yüksek lisans eğitimleri de eşler tarafından desteklenmemektedir.

1 Yararlanılan lisansüstü tezler şunlardır; Abay, 2016; Abuşoğlu, 2019; Acar, 2017; Açıl, 2018; Akın-Acuner, 2016; Aksöz, 2020; Aktaş, 2019; Altınova-Hancı, 2020; Anğay-Yıldırım, 2019; Büyükoçşkun, 2014; Eryılmaz, 2014; Güçlü, 2016; Gürler, 2016; İçin, 2012; Kartal-Baş, 2019; Karali, 2016; Koyuncu, 2011; Nakioglu, 2020; Özer, 2019; Özgen, 2018; Öztürk, 2019; Özyılmaz, 2016; Sadi, 2020; Sönmez-Genç, 2016; Şencan-Kukuş, 2021; Şerifoğlu, 2017; Tiryaki, 2018; Tümen, 2009; Yağcıoğlu, 2018; Yaman, 2019.

- Kadınlar, kadın olmalarından dolayı iş yerinde ayrımcı muamele görmektedir.
- Kadınlar toplumdaki kodlanmış cinsiyet rollerine uygun mesleklere sahip olmaya çalışmaktadırlar.
- Eşler, kadınların kariyerlerini yükseltmelerine katkı sağlayacak eğitim, seminer, toplantı, konferans, sempozyum gibi etkinliklere katılmalarını istememektedir.
- Kadınlar, üst kademe yöneticiliğin evdeki sorumluluklarını aksatacağını düşünmektedirler.
- Kadınlar, kadın olmalarından dolayı üst düzey idareciler ve eşleri tarafından engellenmektedir.
- Geleneksel toplum yapısında kadının temel görevi eş ve anne olmak olarak yer almaktadır.
- Kadın iş gücü genellikle işe geçici olarak alınan, çeşitli nedenlerle işten çıkarılma gerektiğinde ilk önce işten çıkarılabilen, ekonomik dalgalanmaların en çok etkilediği kesim olarak değerlendirilmektedir.
- İş gücü piyasasında yer almak için uğraşan kadınlar, ev için sorumluluklarını da yerine getirmeye gayret etmektedirler.
- Aile içi sorumlulukların erkeklerle paylaşamaması kadınların kariyerini olumsuz etkilemektedir.
- Kadın girişimciler, erkeklere göre iletişimde, insan ilişkilerinde ve çevresel kaynakların kullanımında etkinliği sağlamada daha başarılılardır.
- Çalışma hayatında genel olarak kadınlardan beklenenler; rol çatışması, güvensizlik, iş hayatındaki tecrübesizlik kaynaklı başarısızlık gibi sonuçlardır. Bunlar bir anlamda toplumun geleneksel baskısı olarak değerlendirilmektedir.
- Kadınlar tüm olumsuz beklentilere ya da zaman zaman yaşadıkları olumsuzluklara rağmen çalışma hayatının kendilerini olumlu etkilediği kanaatine sahiptirler.
- Kadınların rol model şeklinde tarif edilecekleri kadın yöneticilerin az olduğu düşünülmektedir.
- Kadınlar iş gücü piyasasında çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bunlar arasında; eğitimde, ücretlendirmede eşitsizlik, iş yerinde taciz, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik, iş bulma, iş ve aile yaşamı dengesini sağlamada karşılaşılan problemler sayılabilir.
- Kadınlar tüm zorluklara rağmen çalışma hayatından geri çekilmemektedir.
- Çalışan annelerin başlıca sorunları arasında kreş imkânının olmaması, kreş fiyatlarının yüksek olması gibi sorunlar yer almaktadır.
- Kadınlar çalışma hayatından uzaklaştırılma, pes ettirilme, terfilerinin engellenmesi gibi yollarla mobbinge maruz kalmaktadırlar.
- Kadın iş gücünün artmasında ulusal mevzuat etkili olmaktadır. Ancak denetimlerin tam olarak yapılmamasından dolayı istenilen düzeye gelinmemiştir.
- Ekonomik faktörler kadınların çalışma hayatında yer almasında önemli motivasyonlardan biridir.
- Kadınlar ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici olmayı tercih etmemektedir.

- Kadınlar çalışma hayatında çoklu rol üstlenmelerinden kaynaklı sorunlar yaşamaktadır.
- Tezlerde yer alan saha araştırmalarında genel olarak ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili sorumluluklar büyük ölçüde kadınlar tarafından yerine getirilmektedir.
- Kurum kültürlerinin erkek egemen olması kadınların kariyer gelişimlerinde olumsuz bir baskı kaynağı olmaktadır.
- Kadınların erkeklere göre daha çok çaba harcamaları gerekmektedir.
- Kadınlara karşı sergilenen ayrımcılık biçimleri; belirli sektör ve mesleklere kabul edilmemeleri, ücretlerinin düşük olması, kriz durumlarında öncelikli olarak işten çıkarılmalarıdır.
- İşler kadın işi ve erkek işi olarak tasnif edilmektedir.
- Kadınlar işlerinde pozitif ayrımcılık gördüklerinde ve aileleri tarafından desteklendiklerinde verimlilikleri artmaktadır.
- Pek çok sektörde kadınların yer almasına karşı erkeklerin olumlu görüşü artmakla birlikte, bu duruma bazı sektörler için olumsuz bakılmaktadır.
- Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı sorunların kökeni ailede kız ve erkek çocukların yetiştirilirken ayrı muamele görmelerine dayanmaktadır.
- Kadınların sorunları için sivil toplum kuruluşları önemli birer mekanizmadır.
- Meslekler konusundaki cinsiyetçi gruplandırmalar kadınların belirli mesleklere yönlendirilmelerine yol açmaktadır.

Öneriler

- Kariyer eğitimleri için zaman ve mekân planlaması yapılırken kadın personelin de uygunluğu dikkate alınarak, bu tip programlara kadınların katılımları artırılabilir.
- Erkekler, kadınların ev içi sorumluluklarının iş performanslarını olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Bu nedenle kadınlar kendilerine uygun mesleklerde yer almalıdır.
- Kadınların kariyerinin ilerlemesine yardımcı olacak eğitim imkânlarından erkekler kadar kolay yararlanabilmeleri konusuna dikkat çekilmesi gerekmektedir.
- Eşlerle ev içi sorumluluk paylaşımı toplumsal olarak yaygınlaşırsa kadınların çalışma hayatına katılımları ve başarıları artacaktır.
- Kadınların çalışma hayatına ilişkin yöntemler ve süreler hakkında düzenlemeler yapılmalıdır. Ev ve iş hayatını birlikte yürütmesine imkân veren modeller geliştirilmelidir.
- Kadınların çalışma hayatında yer almaları konusunda başarılı kadın rol modellerin yerel ve ulusal düzeyde tanıtımlarına önem verilmesi gerekmektedir.
- Kadınların çalışma hayatındaki sorunlarına çözüm önerisi sunmayı amaçlayan kurumlar arasında işbirliğinin sağlanması gerekmektedir.
- Kadın girişimciliğine yönelik destekler artırılmalıdır. Bu konuda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları faaliyetlerini arttırmalıdır.

- Medya, televizyon gibi araçların kadını ikincisınıf olarak gören bakışlarının değişmesi önemli derecede farkındalık sağlayacak şekilde kullanılmalıdır.
- Kadınların eğitime erişiminde imkânların geliştirilmesi gereklidir.
- Kadınların siyasi temsilinin artırılması gereklidir.
- Esnek çalışma şekillerinin geliştirilmesi, kreş yardımları gibi kadını destekleyici uygulamalar artırılmalıdır.
- Kadın iş gücünün artmasında denetimli bir şekilde ulusal mevzuat hazırlanmalıdır.

1.3.2. Makalelerde Çalışan Kadınlara İlişkin Öne Çıkan Noktalar

Kadınlara ilişkin araştırmalar her geçen gün yaygın bir hale gelmektedir. Dolayısıyla uluslararası ve ulusal literatür büyük bir alana sahiptir. Kadın haklarının kazanımı için kadın hareketlerinin ortaya çıkmasıyla bu birikim değer kazanmıştır. Kadınların kendi tarihlerini yazmak için araştırmalar yapmaları, sanattan bilime kadın kahramanların bilinirliği amacıyla yazıların yazılması, çevirilerin yapılması tüm dünya coğrafyasını kadın odağında birleşen bir literatürde kesmiştir. Bu araştırmanın kapsamını ülkemizde çalışan kadınların sorunları oluşturduğu için ulusal literatürde yer alan makaleler ele alınmıştır. Makalelerde çalışan kadın sorunlarına ilişkin kamu ve özel sektör ayrımı yapılmadan farklı boyutlara değinen çalışmalar yer almaktadır. Rastgele -herhangi bir kriter gözetmeksizin- çevrimiçi yapılan tarama ile erişim sağlanan makalelerin anahtar kavramlarına bakılarak çalışan kadınların sorunlarına ilişkin güncel literatürün genel bir resmini çıkarmak amaçlanmıştır. Söz konusu makalelerin her biri farklı bir kadın grubunun sorunlarına işaret etmektedir. Makalelerin içeriklerinde farklı örneklem grupları üzerinde yapılan araştırmaların sonuçları ve bu sonuçlar doğrultusunda tespitler ve öneriler bulunmaktadır. İlgili makalelerin kapsamı hakkında da kısa bilgiler aşağıda sunulmuştur. Bu bilgileri takiben hem kamuda hem özel sektörde çalışan kadınların sorunlarını içeren çalışmalarda öne çıkan ortak hususlara yer verilmiştir.

İncelenen makalelerden ilki "Çalışan Kadınların Sorunları: Bir Toplumsal Değişme Araştırması" (Budak vd., 1991) adlı 1991 yılında kaleme alınmıştır. Makalede kadının bir çalışan olarak ortaya çıktığı tarihsel süreç anlatılarak ve İzmir'de değişik sektörlerde çalışan kadınların sorunlarına yönelik 1981 yılında yapılan bir araştırmanın 1990 yılında tekrarlanması şeklinde hazırlanmıştır. 1981'den makalenin yazıldığı tarihe kadar çeşitli kesimlerde çalışan kadın ve erkeklerin, çalışan kadınların sorunları hakkında algılarındaki farklılıkların meydana gelip gelmediği üzerine odaklanmıştır. Araştırmanın sonuçları arasında öne çıkanlar şunlardır (Budak vd, 1991); "Günümüzde çalışan kadınların 10 yıl önce yapılan çalışmaya göre daha genç, eğitim düzeyleri daha yüksek, büyük bölümünün bekar ve karma okullardan gelenlerin oranının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Tespitler sonucunda anne ve babaların çocukları arasında cinsiyet ayrımı yapma oranının azaldığı, kadınlara eşit ücret ödeme eğiliminin arttığı, kadın olduğu için karşılaşılan işe alınmama eğiliminin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca evlendiğinde iş hayatında ayrılmayı düşünenlerin oranı belirgin biçimde azalmış, kadınların maruz kaldıkları olumsuz davranışlar karşısında hukuki yolları kullanma konusunda cesaretli davranabilme oranlarının arttığı vurgulanmıştır. Bunların yanında kadınların ekonomik özgürlük için çalışmalarını destekleme eğiliminin arttığı görülürken,

dar gelirli ailelerde ekonomik ihtiyaçlar ve bütçeye katkı sunma gerekliliği nedeniyle kadınların çalışmasına yönelik destekleme eğiliminin arttığı tespitleri öne çıkmıştır.”

İncelenen diğer makale ise “Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma” adını taşımaktadır (Aksöz ve Durkal, 2021). 2021 yılında yazılan bu çalışmada kadınlara yönelik sorunların çok yönlü olan bir konu olması sebebiyle çalışmada ele alınan hususlar; kadınların ekonomik haklarının incelenmesi, çalışan kadınların aile ve çalışma hayatını dengede tutmak için karşılaştıkları sorunlar, ardından belirtilen sorunların anketlerle ampirik olarak analiz edilmesi yapılan araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Daha sonra çalışmanın uygulama kısmında çalışan kadınların iş ve aile hayatlarında karşılaştıkları sorunların, kadınların demografik özelliklerine ve konuya dair bazı görüşlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın kamu sektöründe kadınların en yoğun olduğu alan olarak eğitim sektörüne dolayısıyla kadın öğretmenlere uygulanmış olması ve belirli düzeyde eğitim seviyesine sahip kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları dile getirmeleri açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Makalede iş hayatında kadınlara yönelik sorunlar kapsamında işe alımda ayrımcılık, ücretlendirmede ayrımcılık, eğitimde ayrımcılık, iş-aile çatışması, kadınların kariyer engelleri cam tavan ve cam uçurum, psikolojik taciz (mobbing), cinsel taciz, sosyal güvenlik sorunu ve enformel ev eksenli çalışma olarak ifade edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre kadınların so-

runlarının kökeninde cinsiyet ayrımcılığı ve gelenekselleşmiş cinsiyet rollerinin yer aldığı düşünülmektedir. Bu nedenle bilinçli ve duyarlı kadınların ve erkeklerin yetiştirilmesi için toplumsal farkındalığın öneminin büyük olduğunun altı çizilmiştir. Bunun başlıca çözümünün ise eğitimden geçtiği belirtilmektedir. Bu konuda eğitim kurumlarının, basın ve medyanın önemi vurgulanmıştır. Bu sebeple konuyla ilgili yapılan çalışmaların hafızalarda kalması ve gündemde yer alması için medyanın etkinleştirilmesi önerilmektedir.

2019 yılında kaleme alınan “Kadın Çalışanlarda Örgüt Kültürünün Kariyer Tatminine Etkisi: Bankacılık Sektörü Örneği” (Karabeytan, 2019) olarak isimlendirilen makalede bankacılık sektöründe kadın çalışanların kariyer tatminine örgüt kültürünün etkisi araştırılmış ve örgüt kültürü ile kariyer tatmini ilişkisinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Sektörde çalışan 389 kadın için örgüt kültürü kariyer tatminini % 40.5 artırıcı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Makale sonucunda ise Türkiye’de kadınların kariyer gelişimlerinin önünde yasal herhangi bir engel olmadığı ama kadınların üst kademelerde sayılarının oldukça az olduğu belirtilmektedir. Ayrıca alanda yapılacak aynı türevdeki çalışmaların farklı sektörlerde yer alan kadın çalışanlara yönelik olarak genişletilebileceği önerilmektedir.

Yakın geçmiş itibarıyla kamu ve özel sektörde sayıları giderek artan gündelikçi kadınlar olarak adlandırılan kadın çalışanlar grubu “Gündelikçi Olarak Çalışan Kadınların İş ve Aile Yaşamında Tükenmişliği: Fatsa Örneği” (Yılmaz, 2018) başlığı altında ele alınmıştır. Kadının iş hayatına girmesiyle başka bir kadın grubu da farklı bir çalışma niteliği

kazanmıştır. Kadınların çalışma hayatında yer almasıyla birlikte ev hizmetlerinin de yapılması zarurietini başka bir çalışan grubunu doğmasını mecbur kılmıştır. Dolaylı veya doğrudan ortaya çıkan bu grubun sosyal haklarının yeterli olmadığı, işe alım veya iş sürecinin enformel şekilde gelişmesi nedeniyle üzerinde durulması gereken bir alan oluşturmaktadır. Araştırmada ev işlerini yapmak için gündelikçi kadınların iş süreçleri, ücretleri, sosyal hakları, çalışma koşulları ve şartları ortaya konulmuştur. Burada bu makaleye yer verilmesinin nedeni literatürde yer almasının önemini belirtmek ve gündelikçi kadınların sorunları da zikretmesidir.

Kadın çalışanların bir başka sektördeki durumuna bakmak için 2018 yılında yayımlanan “Türkiye’de Kuyumculuk Sektöründe Kadın Girişimciliği” (Haykır ve Deveciyan, 2018) isimli makale incelenmiştir. Kuyumculuk sektörünün hedef kitlesinin büyük ölçüde kadınlar olmakla birlikte işin girişimcilik kısmında kadın oranının genel olarak kadın girişimcilik oranlarının gerisinde olduğuna dikkat çekilmiştir. Bu sektörde kadın girişimciliğinin az olması çalışma ortamı, cinsiyet ayrımcılığı gibi nedenlerle açıklanmıştır. Kuyumculuk gibi eski zamanlara dayanan bazı sektörlerde kadınlara yönelik araştırma ve çalışmaların artırılması gerektiği vurgulanmıştır.

Kadın çalışanlar için birçok kez zikredilen sorunlardan biri olan cam tavan sendromu ile ilgili yazılmış “Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hâlâ Çok Kalın!” (Özkaplan, 2013). Adli makalede, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklar, akademideki kadınlar üzerinden örneklendirilerek açıklanmıştır. Cinsiyete dayalı ayrımcılığa vurgu

yapılarak kadın işi ve erkek işi ayrımlarının, kadın-erkek aynı işi yapsa da ücret farklılıklarının mevcudiyeti gibi hususlara dikkat çekilmiştir. Kadın istihdamının artmasına rağmen yapılan zaman analizleri sonucunda çalışan kadınların gerçekleştirdiği ev içi üretim, bakım yüklerinde herhangi bir azalma olmadığı çalışma sonucunda ifade edilmektedir. Kadınların, ev işi ve çocuk bakımı gibi doğal olduğu kabul edilen sorumlulukları nedeniyle daha çok rasyonel seçimler yaparak, eğitim ve iş yerinde eğitime harcama yapmayı tercih etmedikleri; böylelikle çalışma saatleri daha esnek, başlangıç ücret düzeyi yüksek ve iş tecrübesinin önemli olmadığı- yani işten ayrılma maliyetinin yüksek olmadığı- tipik kadın işlerini tercih ettikleri belirtilmiştir (Özkaplan, 2013: 3). Makalede üniversitelerdeki eğitimi de kapsayacak şekilde, akademik disiplinlerin tarihsel ve toplumsal olarak cinsiyetçi yapılandırmasının önemli oranda değişimlerin olmadığını saptanmaktadır. Kamuda çalışan kadın oranlarının en yüksek olduğu alan olarak akademiye yöneticilik pozisyonları büyük ölçüde erkekler için tanımlanması yönetici statüsünün erkekler için mahsus bir statü olarak toplumsal kurgusu ve yöneticilik anlayışındaki eril vurgunun belirleyiciliğinin, üniversitelerdeki cam tavanın kalınlığı konusundaki bulgu ve deneyimlerle desteklendiğinin altını çizmektedir.

Akademik çevre ile alakalı bir diğer makale “Anadolu’da Akademisyen Olarak Çalışmanın Hâletiruhiyesi: Başka Türlü Bir Dünyaya İnanma İsteği” (Erdoğan, 2022). Otoetnografik niteliğinde olan ve kadının emeğinin yüzeysel, yapısal ve sınırları ile değil ayrıca bir söylem olarak öne çıkması gerektiğini ve

çalışma yaşamının hâletiruhiyesinin toplumun cinsiyete verdiği önemden bağımsız bir şekilde ele alınamayacağını belirtilmektedir. Kadın akademisyenlerin toplumsal süreçteki varlığının güçlükleri ve beklentileri ifade edilerek deneyimleri aktarılmaktadır. Kadın çalışmaları kapsamında böyle çalışmaların değerlendirme çerçevesini genişleteceği öngörülmektedir.

İncelenen makalelerden bir diğeri “Enformel Sektörün Hane İçine Yansımaları: Gaziantep’te Fıstık Kıran Kadınlar” (Öztekin ve Yardımcı, 2022) adlı çalışmadır. Enformel sektör hakkında kavramsal ve tarihsel bilgiler çerçevesinde bu sektörün temel taşlarının kadınlar olduğunu bir il ve bir sektör özelinde ele alınmıştır. Araştırma konusu olan fıstık kıran Gaziantep’li kadınlar enformel sektörün ev eksenli üretim biçiminin bir örneği olarak ele alınmış, altı kadınla detaylı bir şekilde görüşme metoduyla mülakat yapılmıştır. Bu bağlamda modern üretim tesisleri ve fabrikalarda istihdam edilemeyen büyük bir kesimin geçimini sağlamak için kötü çalışma koşullarına rıza göstermek zorunda kaldığı gerçeğine hem teorik hem de sayısal bilgiler eşliğinde ortaya çıkmıştır. Değişen ve gelişen ülkemizde makineleşmenin artmasıyla bu tip işlerin yok olmaya başladığı vurgulanmıştır. Ortaya çıkan teknolojik gelişmeler ve iklim değişiklikleri kadınların yoğun olarak yer aldığı bazı meslek ve iş kollarını azalttığı görülmektedir.

2020 yılında resmi olarak Türkiye’de varlığı kesinleşen Covid-19 salgını tüm iş kollarını ve çalışanlarını etkilediği gibi çalışan kadını da etkilemiştir. Bunu destekler çalışmalardan biri olan “Covid-19 Döneminde Akademisyen Annelerin İş-Yaşam Dene-

yimlerini Anlamak: Nitel Bir Araştırma” (Otluoğlu-Çakmak vd., 2021) adlı çalışmadır. Salgın döneminde akademisyenlerin hem aile hem de iş ile baş başa kaldığı belirtilen çalışmada Türkiye’de devlet ve vakıf üniversitelerinde öğretim üyesi statüsünde çalışan akademisyen annelerle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiş, bu doğrultuda Covid-19 döneminde akademide çalışan annelerin yaşam ve çalışma deneyimlerinin anlaşılması amaçlanmıştır. Akademisyen annelerin salgın döneminde kariyer ilerlemeleri ile alakalı dezavantajlı çıkmamaları için alınabilecek önlemler sunulmaya çalışılmıştır. Cinsiyet rolleri nedeniyle ev içi sorumlulukların paylaşımında yaşanan dengesizlikler, özellikle tam zamanlı çocuk bakımının, akademisyen annelerin yayın yapma üretkenliklerini olumsuz yönde etkileyebileceği öngörülerine yer verilmiştir. Makale kapsamında yapılan incelemede kadın akademisyenlerin makale gönderme sayılarındaki düştüğü bilgisine ulaşılmıştır. Tam zamanlı ev içi yaşantı kadın ve erkek için de zorluklar ortaya çıkarırken, kadınların bu zorlukları en çok hissedenden taraf olduğu söylenebilir. Günün tamamı için öğün hazırlamak, çocukların ders ve ödevlerine yardımcı olmak, evin temizliğini sağlamak ve hatta alışveriş sonrası market ürünlerinin hijyenini sağlamak da akademisyen annelerin devam eden sorumluluklarına eklendiği dile getirilmiştir. Bu nedenle söz konusu dönemde akademisyen annelerin; güne erken başlama, özel alanlarını iptal etme, hobi vb. etkinliklerini ertelemeyle sonuçlanan verimliliklerini azaltan ev içinde iş hayatı olduğu vurgulanmıştır (Otluoğlu-Çakmak vd., 2021). Makalede salgın gibi olağanüstü bir süreçte çalışan kadınlık durumunu resmedilmiştir.

Kadınların iş bırakma eğilimleri konulu “Kadın İş Görenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Gaziantep OSB Örneği” (Çelik ve Gürtaş, 2020) adlı makale kadınların iş bırakma eğilimlerini etkileyen kişisel, fiziksel, psikolojik nedenlerin yanı sıra iş yerinde karşılaştıkları ve kadınlara özgü olabilecek sorunları tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda, Gaziantep ilinin organize sanayi bölgesinde 386 kadına anket yapılarak verilere ulaşılmıştır. Kadınları iş bırakma eylemine yönelten faktörler incelendiğinde en başta düşük ücret, terfi ve eğitim imkânları konusunda kadınlara yapılan ayrımcılık başta geldiği belirtilmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde kadının yaşadıkları sorunların başka çalışmalarda bulgularla da paralellik gösterdiği vurgulanmıştır. Kadınların kadın olmaktan kaynaklanan sorunları yanında işletmelerde kendilerine yapılan haksız uygulamalara maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Çalışma hayatında cinsiyet temelli ayrımların aksine performans temelli değerlendirmelerin esas alınması gerektiği fikrinin yaygın bir şekilde benimsenmesi gerektiği belirtilerek, kadının aile sorumluluklarını hafifletecek tedbirlerin alınması (kreş, bakıcı vb.) kadının iş hayatına katılmasına katkı sağlayabileceği önerisi sunulmuştur.

Kadınların iş hayatında karşılaştığı sorunlardan bir başkası olan ikiz rakip engeli de yer almaktadır. Bahsedilen olumsuzluğu inceleyen “Çalışma Yaşamında İkiz Rakip Üretimi: Kadının Kadına Engeli” (Öztürk, 2017) adlı makale mevcut ve önemli sorunlardan biri olan çalışma yaşamında kadının kadına olan engeli kapsamında ikiz rakip üretimini açıklamayı amaçlamaktadır. Ekonomik sorunlar ya da erkeklerin de işsiz kalma

risklerine karşılık kadının çalışma yaşamına katılımının artmasıyla çift kazanımlı hane modelinin yaygınlaşmasıyla kadınların ev içi sorumlukların yanında çalışma hayatının sorumlulukları eklenmiştir. Bu sorumlulukları yerine getirmeye çalışan kadınların pek çok zorlukla karşılaştığı ve farklı bir mücadeleye girdiği belirtilmiştir (Öztürk, 2017: 114). Araştırmanın sonucunda; belirtilen sorunlara çözümler üretmek amacıyla kurum ve kuruluşlarda, bağımsız mobbing birimlerinin oluşturulabileceği, kurumlarda mobbing hususuna dikkat çekilerek örgütsel iş ortamının sağlığı ve verimliliğini artırıcı önlemler alınmasının sağlanabileceği, kadının kadına sosyal yaşantısı dışında iş yaşamında da destek vermesine yönelik farkındalık oluşturuçu çalışmalar yapılabilceği şeklinde öneriler sunulmuştur.

2022 yılında kaleme alınan “Türk İş Yaşamında Kadın Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Üzerine Kavramsal Bir Tartışma: Dikey Ayrışma” (Gürcan, 2022) adlı makalede Türk iş yaşamında özellikle kadın çalışanlara yönelik olarak gerçekleştirilen ayrımcılık tarzlarından biri olarak ele alınan dikey ayrışmayı ele almıştır. Erkeklerin yoğun olarak egemenliğini hissettirdiği örgütlerde, kadınların erkeklere göre statü veya ücret açısından daha düşük işlerde çalıştığı, bundan dolayı kadınlar daha vasıfsız, erkekler ise nitelikli ve statü düzeyi daha yüksek işlerde çalışabildiklerine dikkat çekilmiştir. Böyle bir durum, nitelikli kadın çalışanların kariyer yolunu kapattığı gibi niteliksiz erkek çalışanların da üst kademelerde yer almasına zemin hazırladığı ifade edilmiştir. Kadın çalışanların ayrımcı çalışma iklimin etkisiyle birçok iş alanında aynı işi daha kötü koşullarda, daha

az ücret karşılığında ve daha büyük fedakârlıklarla gerçekleştirdikleri vurgulanmıştır. Makalede iş yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık üzerine bazı çalışmaların bulgu ve sonuçları sunulmuş ve bu konuda öne çıkan referans kaynakların görülmesi sağlanmıştır. Örgütlerde kadınların maruz kaldığı yatay ve dikey ayrımsmaların esas olarak toplumsal kabullerle ilgili olduğu vurgulanmış ve çözüm olarak bütünsel yaklaşım önerilmiştir.

“Kadınların Kariyer Yolculuklarındaki Engellere Metaforik Bir Bakış” (Coşkun, 2021). adlı makalede ise örgütsel düzeyde cinsiyet eşitsizliği sebebiyle kadınların adaletsiz uygulama ve süreçler sonucu kariyer yolculuklarında haksızlığa uğradıkları ve engellerle karşılaştıkları belirtilmiştir. Bu engelleri vurgulamak için yönetim literatüründe çeşitli metaforlar üretilmiştir. Çalışmanın amacı, literatür ışığında kadınların örgüt yaşamında karşılaştıkları engellere yönelik üretilen metaforları incelemek ve bu metaforların benzerlikleri ve farklılıkları üzerinden değerlendirmeler yapmak olduğu ifade edilmiştir. Metaforlar şöyle sıralanmıştır; cam tavan, beton tavan, cam yürüyen merdiven, sızdıran boru, cam duvar, yapışkan zemin, cam kapı, kraliçe arı sendromu ve cam uçurum. Yapılan değerlendirme sonucu, kadın çalışanların örgüt yaşamında karşılaştıkları engellerin farklı hiyerarşik basamaklarda ve farklı uygulamalarda ortaya çıktığını ve bu nedenle bütün engelleri kapsayan tek bir metafor bulunmadığı ifade edilmiştir. Metaforlarda yer alan kelimelere bakıldığında, üretilen metaforlarda sıklıkla görünmeyen ama var olan engelleri vurgulamak amacıyla “cam” kavramının kullanıldığı bununla birlikte organizasyon yapısı bir binaya ben-

zetilerek “tavan”, “kapı”, “zemin”, “duvar” ve “merdiven” gibi binaya ait unsurlar üzerinden metaforlar geliştirildiğine dikkat çekilmiştir. Metaforların çoğunlukla işe alım süreci, ücret sistemi ve terfi mekanizmaları olmak üzere üç uygulamadaki engellere yoğunlaştığı vurgulanmıştır (Coşkun, 2021: 2048). Makalede, literatürde kadın çalışanların örgüt yaşamında karşılaştıkları engellere yönelik metaforları tek tek ele alan çalışmalar bulunmasına rağmen, bu metaforları bir bütün olarak değerlendiren bir çalışmaya rastlanmadığı bilgisi aktarılmıştır.

2008 yılında kalem alınan “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması” (Çakır, 2008) isimli makalede kadınların çalışma yaşamı, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, siyaset ve sivil toplum örgütleri gibi genel olarak toplumsal yaşama katılım sağlayan diğer alanlarda çeşitli engellerle karşılaştığına dikkat çekilmiştir (Çakır, 2008: 26). Çalışmada kurumsal dışlanma, kayıt dışı istihdam, sosyal güvenceden yoksunluk, sivil toplum ve siyasetten dışlanma ve sendikalara katılım düşüklüğü kadınların çalışma hayatından dışlanmalarının boyutları olarak ele alınmıştır. Buradan hareketle kadınların çalışma yaşamına girmelerini kolaylaştıracak her türlü hukuki, resmi ve sivil girişimler desteklenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Eğitim düzeyinin yükseltilmesinin kadınların iş gücü piyasasındaki konumlarını güçlendireceği gibi, insan sermayesindeki farklılıklardan kaynaklanan gelir, statü ve konum farklılıklarını azaltmanın ön koşulu olarak değerlendirilmiştir.

İncelenen makalelerde çalışma hayatında kadınların öne çıkan sorunları ve tespitleri ana hatlarıyla aşağıda özetlenmiştir:

Sorunlar

İncelenen makaleler doğrultusunda kadınların toplumsal yaşamda ve çalışma hayatında yaşadıkları öne çıkan sorunlar şunlardır.

- İşe alımda cinsiyet ayrımcılığı,
- Ücretlendirmede ayrımcılık,
- Eğitimde ayrımcılık,
- Kadınların kariyer engelleri cam tavan ve cam uçurum,
- Psikolojik taciz (mobbing),
- Cinsel taciz,
- Sosyal güvenlik sorunu,
- Enformel ev eksenli çalışma,
- Örgüt kültürü ve kadın çalışanların kariyerine etkisi,
- Kültürün etkisiyle inşa edilen cinsiyetçi önyargıların kadınlar (özgüven eksikliği, bireysel hedeflerden yoksunluk vs.) üzerindeki olumsuz etkileri.

Tespitler

• Kadınların çalışma hayatındaki (hem kamuda hem özel sektörde) sorunlarına ilişkin uygulamalı araştırmalar artırılmalıdır. Bu araştırmalar mümkün olduğunca farklı sektörlerde gerçekleştirilmelidir.

• Çalışma hayatında kadının varlığı, kadının diğer alanlarda da (siyaset, sivil toplum, eğitim vs.) varlığını etkilemektedir.

• Kadın girişimciliği konusunda araştırmalar artmaktadır.

• Kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunların geleneksel cinsiyet kalıplarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

• Cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi için eğitimin her kademesinde bu konuda derslerin verilmesinin önemi vurgulanmaktadır.

• Cinsiyet ayrımcılığının önlenmesinde yazılı ve görsel medya araçlarının önemli bir işlevi bulunduğu dikkat çekilmiştir.

• Örgüt kültürünün kadın çalışanlar açısından pozitif etkilerinin işlevselleştirilmesi gerektiği belirtilmektedir.

• Gündelikçi olarak nitelendirilen kadınların sosyal hakları yeterli değildir, işe alım süreçleri enformel bir biçimde şekillenmektedir. Bu kadınların iş süreçleri, ücretleri, sosyal hakları, çalıştıkları şartlar pek çok sorunu içermektedir.

• Çalışan kadınların ev içi yüklerinde belirgin bir azalma hissedilmemektedir. Bu durumda, cinsiyet rollerinde eşlerin kadınlara yardım eden ve onları destekleyen rollerini benimseme düzeylerinin artması beklenmektedir.

• Üst düzey yöneticilik pozisyonları erkeklere ait alanlar olarak kabul edilmektedir.

• Düşük ücretli olmasına rağmen kadınlar geçimlerini sağlamak için ev eksenli işleri kabul etmek zorunda kalmaktadırlar.

• Covid-19 süreci çalışma hayatını olumsuz etkilemiştir. Kadınların çalışma hayatında öne çıkan olumsuzluklar ise iş ve aile dengesi konusunda önemli sorunlarla karşılaşmıştır.

• Kadınların çalışma hayatındaki temel sorunları olarak sıralanan düşük ücret,

eğitim ve yükselme imkânlarının sınırlılığı, cinsiyet ayrımcılığı gibi hususlar aynı zamanda kadınların çalışma hayatından geri çekilme nedenlerini de oluşturmaktadır.

- Çalışma hayatında kadınlar hemcinslerinden kaynaklı engellerle de karşılaşabil-

mektedirler.

- Kadınların statü ve ücret açısından ayrımcılıkla karşılaşması sonucunda, erkekler vasıfsız olsa bile nitelikli ve daha yüksek statülü işlerde daha yüksek ücretlerle çalışmaktadır.

1.4. Memur-Sen Bünyesinde Yapılan Kadın Politikalarına İlişkin Çalışmalar

1995 yılında kurulan Memur-Sen Konfederasyonu bugüne kadar birçok araştırma ve rapor hazırlamıştır. Geniş bir faaliyet alanı olduğu anlaşılan Memur-Sen bünyesinde yapılan çalışmaların konuları ise kadın kamu görevlileri, kadın öğretmenler, sağlık çalışanları, COVID-19 ile mücadele kapsamında çalışanlar, sağlık çalışanlarının sosyo-ekonomik durumları, aile hayatları ve politikaları, çalışanların karşılaştıkları şiddet, iş ve aile uyumu, göçmenler, terör, dış ilişkiler, gençlik profili şeklinde çeşitlendirilebilir. Araştırma bünyesinde incelenen raporlar ve basım tarihleri şöyledir;

- Kadın Memurların Sorunları Araştırması (2008)
- Kadın Öğretmenlerin Mobbing Algısı ve Tecrübesi Araştırması (2015)
- Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatı Tespitler ve Öneriler (2020)
- Sağlık Çalışanlarının Görev Tanımlarının Belirsizliği ve Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerileri - Ebe ve Hemşirelerin Sorunlarına İlişkin Tespit ve Çözüm Önerileri (2020)

- Covid-19 İle Mücadelede Sağlık Çalışanları Araştırması (2020)
- Sağlık Çalışanları Sosyo-Demografik Durum Belirleme Araştırması (2020)
- Covid-19 Salgını Bağlamında İş ve Aile Hayatı Uyumu Raporu (2021)
- Aile ve Kadın Politikalarına Yeni Bir Paradigma (2021)
- Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanlarının Pandemi Notları (Filyasyon, Hastane Acil Servis, Yoğun Bakım, 112 Acil Ambulans Hizmetleri, Ashb) (2021)
- Sağlıkta Şiddet Araştırması (2022)

Hazırlanan raporlarda, kadın kamu görevlilerinin karşılaştığı sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri sunulurken ilerleme kaydetme amacı taşıdığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda Memur-Sen bünyesinde gerçekleştirilen çalışmalardan rastgele -herhangi bir kriter gözetilmeksizin- seçilen aşağıdaki araştırma ve raporlar¹ kadın kamu görevlilerinin karşılaştıkları sorunlar özelinde incelenmiştir.

1

Söz konusu araştırma ve raporlara ilişkin bilgiler Memur-Sen'in web sitesinden derlenmiştir.

1.4.1. Kadın Memurların Sorunları Araştırması (2008)

Kadınların, çalışan kadın olarak toplumsal hayatta konumlanmaya başlamalarıyla birlikte bu sürecin beraberinde getirdiği pek çok sorunla karşılaşmıştır. Bu sorunların kaynağı gelenekselleşmiş kadın rolleri, düzenlemeler, eğitim imkânından işe girebilmek ve pek çok boyutta eşitsizliklerin varlığı gibi artırılabilir çok sayıda unsuru içerir. Elbette çalışma hayatının zorluklarının tamamı cinsiyete göre değerlendirilemez. Bu sorunlar arasından bir kısmı kadınlar için geçerlidir. Söz konusu kadının cinsiyetinden dolayı karşılaştığı sorunlar hakkında kadın politikalarının tüm paydaşlarınca üzerinde düşünülmekte ve çözümler üretilmeye çalışılmaktadır.

Kamu politikalarının yapımında parlamento, bürokrasi gibi resmi aktörler sayılırken aslında politika oluşum sürecinin önemli bir kısmını hükümet dışı aktörler oluşturur. Bunlar arasında çalışma hayatının en genel ifadesi ile 'çalışanı temsil tarafı' olarak kamu otoriteleri ve diyalog mekanizmalarını geliştiren yapılar olarak sendikalar başta gelmektedir. Türkiye'de çalışan nüfusun önemli temsilcilerinden biri olarak Memur-Sen 2008 yılında kadın çalışanlara özgü bir araştırma yapmıştır. 2008 yılında yapılan araştırma,

kendinden sonra gerçekleştirilen kadın politikalarını ilgilendiren pek çok çalışmaya esin kaynağı olmuştur.

Söz edilen araştırma raporu dört bölüm halinde hazırlanmıştır:

1. Kadın memurların temel göstergeleri,
2. Kadın memurların işe uygunlukları, iş becerileri ve işten beklentileri,
3. Kadın memurların sorunları,
4. İstatistiksel analizler.

Araştırma, kamu kurumlarında çalışan 1294 kadınla görüşme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Bu yöntem ile işyerlerindeki sosyal imkânları, kadınların ailelerinde karşılaştıkları sorunlar (aile içindeki görevlerinde aksama, aile fertlerinin kadının çalışmasını istememesi), ev işlerinin sadece kadın tarafından yapılma durumu ya da aile içinde sorumlulukların paylaşılması, kadının çalışma hayatında ödüllendirilmesi, kadınların geliri üzerinde bir başkasının kontrolünün olup olmaması, herhangi bir mobbing türüyle karşılaşılması gibi içeriklere sahip sorulara kadın memurların verdiği cevaplar doğrultusunda kadın memurların sorunları tespit edilmeye çalışılmıştır.

1.4.2. Kadın Öğretmenlerin Mobbing Algısı ve Tecrübesi Araştırması (2015)

Araştırma, eğitim sektörünün can damarını oluşturan ve Türkiye genelinde temel ve orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler tarafından yıldırmanın nasıl algılandığı ve deneyimlendiğini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve eğitimin kalitesini artırmaya yönelik katkısı göz önünde bulundurularak, yapılan çalışmanın ulusal çapta bir örnek oluşturması hedefi benimsenmiştir. Yüz yüze anket tekniği ile okullarda 1024 kadın öğretmenle görüşülmüştür. Evreni temsilen Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İstatistik Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) Düzey 1 bölgesinden 12 il seçilmiştir (İstanbul, Ankara, İzmir, Çanakkale, Sakarya, Adana, Kayseri, Samsun, Trabzon, Erzurum, Malatya, Şanlıurfa).

Araştırmanın ön sonuçları, her 2 kadın öğretmenden 1'inin iş hayatında yıldırma-

maruz kaldığını ortaya koymakta; yıldırma maruz kalan kadın öğretmenlerin yıldırma sonucunda yaşadıkları psikolojik ve sosyal sorunlar hakkında da önemli ipuçları vermektedir. Elde edilen veriler ve ulaşılan bulgular çerçevesinde, temel eğitim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan kadın öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırmanın, ivedilikle önlenmesi gereken önemli bir problem olduğu düşünülmekte ve sorunun giderilmesine yönelik; kısa, orta ve uzun vadede hayata geçirilecek politikalara ihtiyaç olduğu açığa çıkarılmıştır.

Çalışma hayatında karşılaşılan en önemli sorunları arasında sayılan mobbing odağında araştırma yapılması çalışan kadın sorunları literatürüne önemli bir katkıdır. Belli bir meslek grubunu almış olan bu çalışma farklı kesimlerde çalışanların sorunlarının araştırılması için esin kaynağı niteliğindedir.

1.4.3. Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatı Tespitler ve Öneriler (2020)

Eğitim-Bir-Sen tarafından kamuda kadın çalışanın en çok olduğu öğretmenlik mesleğindeki kadınların çalışma hayatına ilişkin kapsamlı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Kadın mesleği olarak tarif edilen öğretmenlik mesleğine kadınların katkısı, kadınların bu meslekte karşılaştığı sorunlar ve mevcut durumlarının iyileştirilmesine yönelik öngörüler paylaşılmıştır.

Araştırmanın amacı, toplumsal olarak çoğunlukla kadın mesleği olarak algılanan öğretmenliğe kadınların ekleyebildikleri bir artı değer olup olmadığının, kadın öğretmenlerin çalışma hayatındaki durumlarının iyileştirilmesi kapsamında işle ilgili olarak veya iş-aile yaşamı uyumu açısından hangi nedenlerle zorlandıklarının, yönetici olmak isteyen ve yöneticilik yapan kadın öğretmenler açısından zorlayıcı nedenleri olup olmadığının açığa çıkarılmasıdır.

Araştırmanın önemi, kadınların öğretmenliği ile ilgili kadınlık rollerine en uygun meslek olarak görülmesinin kadın öğretmenler tarafından ne şekilde algılandığı, iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanmasına yönelik politika önerilerinin sunulmasına zemin hazırlayan bir araştırma olmasıdır. Araştırmada öğretmenler, müdür yardımcıları ve müdürlerden oluşan 2.717 kişiye anket yapılmıştır. İşe ilişkin zorlayıcı faktörler, iş-aile uyumu açısından yaşanan sorunlar ve yöneticiliğe bakış boyutlarının ele alındığı raporda kadın öğretmenlerin

çalışma hayatındaki durumlarının iyileştirilmesine yönelik politika önerilerine yer verilmiştir. İş aile yaşamı uyumunu arttırmaya yönelik politikalar ve yönetimdeki kadın sayısının artırılması açısından profesyonel okul yöneticiliği uygulaması kapsamında öneriler sunulmuştur.

Çalışmaya göre kadın öğretmenlerin yönetici olmalarını zorlaştıran faktörler, kadın yöneticilerin karşı karşıya kaldığı sorunlarla bire bir ilişkilidir. Bu bakımdan, nitel araştırma bulguları yönetici katılımcıların yaşadıkları sorunlar; sınırları belli olmayan iş yükü ve sorumluluklar, bürokratik iş yükü, okuldaki sorunların çözümünde kurumsal desteğin yeterli düzeyde olmaması, uzmanlık gerektiren işlerde yeterli hizmet içi eğitimin olmaması, özlük haklarına ilişkin beklentinin karşılanmaması, mesleğin statüsünün düşük olması, meslekte yükselme konusunda liyakat esaslarına uyulmaması, öğrenci disiplinsizliği ve veli ilgisizliği/baskısı, kadın yöneticilere yönelik olumsuz bakış açısı, rotasyon süresinin kısa olması, cinsiyet içi rekabetten kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, nicel araştırma sonuçları da bu bulguları genel olarak desteklemektedir.

Doğum izni, emzirme izni, ders programlarının kolaylaştırılması, okul yöneticilerinin rotasyon sürelerinin değişmesi, yönetici kademesinde görev yapanların özlük haklarının iyileştirilmesi, okul öncesi öğretmen-

lerin ders saatlerinin kesintisiz olmasından dolayı yardımcı eleman istihdamının sağlanması gibi konular ön plana çıkarılmıştır. Kadın öğretmenlere yönelik inceleme hem

genel olarak kamuda kadın çalışanların sorunları olarak hem de eğitim alanında çalışan kadınların temel sorunları açısından önem taşımaktadır.

1.4.4. Sağlık Çalışanlarının Görev Tanımlarının Belirsizliği ve Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerileri - Ebe ve Hemşirelerin Sorunlarına İlişkin Tespit ve Çözüm Önerileri (2020)

Kadınlara uygun olduğu kabul edilen meslekler arasında yer alan ebelik ve hemşirelik yüzyıllardır kadınların ağırlıklı olarak istihdam edildikleri meslek kollarından birisi olarak varlığını sürdürmektedir. Fakat küresel veya ulusal çapta yaşanan kriz, savaş, iç savaş, salgın, afet gibi zorlayıcı haller sağlık sektöründe yer alan kişilerin dönem dönem zorluklar çekmesine sebep olmuş ve yaşanan tüm olumsuz durumlara karşı mücadeleyi uzun süre devam ettirmelerini gerektirmiştir.

Ebe ve hemşireler özelinde oluşturulan nitel araştırma, odak grup görüşmesi şeklinde tasarlanmıştır. Bu doğrultuda görüşmecilere önceden belirlenen sorunlara yönelik yaklaşım ve değerlendirme yapmak amaçlanmıştır. Yarı yapılandırılmış soru formu nüfus büyüklüğü, merkez-taşra ayrımı ve hasta yoğunluğu gibi kriterler ekseninde Ankara sınırları içinde görev yapan yaklaşık 25 hemşire ve ebe katılımı ile düzenlenmiştir. Covid-19 öncesi ve Covid-19 süreci olmak üzere iki ana bölümden oluşan raporda ebe ve hemşirelerin sorunlarına ilişkin tespit ve çözüm önerileri sunulmuştur.

Salgın dönemi öncesinde ebe ve hemşireler ile yapılan görüşmelerde kadın sorunlarına yönelik tespit ve öneriler belirtilmiştir. Üniversite hastanesinde çalışanların tayin hakkının mevzuat ile düzenlenmemesi ve tayin hakkının olmaması, üniversite hastanelerinde çalışan ebe ve hemşirelerin aile birliğinde bozulmaların olması, hemşire ve ebe istihdamı konusunda Türkiye'nin bazı ülkelerin gerisinde kalması gibi tespitler belirlenmiştir. Bu sebeple kadın çalışanların hem iş yükünün arttığı hem de yoğun nöbet tutmak zorunda kalan hemşire ve ebelerin aile yapısının ve sağlığının olumsuz etkilendiği sonucuna varılmıştır. Çoğunluğunu kadınların oluşturduğu hemşire ve tamamı kadınlardan oluşan ebelerin en önemli sosyal sorunlarından bir diğerinin de kreş olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında hemşirelerin dinlenme alanlarının çoğu yerde yetersiz olduğu, hatta bazen bu yönde hiçbir alanın olmadığı ifade edilmiştir.

Araştırma sonucunda tespit edilen sorunlara yönelik öneriler de geliştirilmiştir. Bunlar; sözleşmeli statüde çalışan ebe ve hemşire-

ler başta olmak üzere tüm sağlık çalışanlarının temel aile birliğinin sağlanması açısından eğitim, sağlık mazereti, eş durumu tayinlerinde kolaylık sağlanması ve 24 saat esasına göre çalışan kreşlerin yaygınlaştırılması gerektiğidir. Yaygınlaştırılması önerilen kreşlerin ise hangi mekanlar kullanılarak açılacağı ve bütçelerinin nasıl karşılanacağı ve bu kreşlerin yer ve saat açısından sağlık çalışanlarına uygun olması da önerilmektedir.

Her dönem büyük ve önemli bir yeri kapsayan sağlık sektörü salgın döneminde çok yoğun bir faaliyete geçmiştir. 2019 yılında Çin'de başlayan ve 2020 yılında Türkiye'de varlığı kesinleşen Covid-19 salgını sürecinde kadın ebe ve hemşirelerin yaşadıkları sorunlar da araştırmada ele alınmıştır. Covid-19 döneminde izinlerin kısıtlanması ile ebe ve hemşireler uzun ve yoğun bir çalışma temposunun içine girmeleri aile ilişkilerinde sorunlar yaşamalarına neden olmuştur. Ebe ve hemşirelerin çocuklarının ve bakıma muhtaç aile üyelerinin bakımı konusunda yaşadıkları sorunlara ilişkin çözümler ortaya konulamadığı, nöbet tutan ve pandemi biriminde çalışan ebe ve hemşirelerde hamile,

süt izninde, kronik rahatsızlığı olanlara dikkat edilmeyerek çalışanların farklı bir riske daha maruz bırakıldığı gibi sorunlar tespit edilmiştir.

Raporun devamında Covid-19 döneminde ebe ve hemşirelerin yaşadıkları sorunlara çözüm önerileri sunulmaktadır. Bunlar; sağlık çalışanları ve aile yakınlarına psikolojik destek sunulması, ailelerinden uzak kalan çocuklar için destek merkezlerinin oluşturulması, annenin ve babanın sağlık çalışanı olması hâlinde çalışanlardan birinin idari izinli sayılması veya kreş ve okul süreci öncesinde bakıcı desteği sağlanması şeklindedir. Ayrıca nöbet tutan veya pandemi biriminde çalışan ebe ve hemşireler hamileyse, süt iznindeyse veya kronik rahatsızlığı varsa bu kişilerin esnek çalıştırılması ve gerekli tedbirler alınarak daha fazla riske maruz kalmalarının önüne geçilmesi gerektiği belirtilmiştir. Araştırma kapsamında sunulan bir diğer tespit ise ebe-hemşire istihdamının artırılarak çalışma sürelerinin azaltılmasıdır. Böylece ortaya çıkan sorunların belirlenen çözüm önerileriyle en aza indirilmesinin hedeflendiği görülmektedir.

1.4.5. Covid-19 ile Mücadelede Sağlık Çalışanları Araştırması (2020)

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının ekipmanlara ulaşım ve kullanım alışkanlıkları, bireysel sorunları ve pandemi ile değişen çalışma ve yaşam koşullarının etkileri, 14 ilde 2707 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilen anket ile ortaya çıkarılmıştır. Araştırma, pandemi ile mücadelede Covid-19'un sağlık çalışanlarına etkisini, sağlık çalışanlarının ekipmanlara ulaşım ve kullanım alışkanlıkları ile bu süreçte yaşadıkları bireysel sorunların neler olduğunu ortaya çıkarma ve sağlık çalışanlarının değişen çalışma ve yaşam koşullarının incelenmesi amacını taşımaktadır.

Araştırmada yer alan sağlık çalışanlarının bazı demografik özelliklerine ait bulgular da verilmiştir. Bulgulara göre, çalışanların % 73,3'ü evli, % 22,3'ü bekar ve % 4,4'ü boşanmış olduklarını belirtmişlerdir. Evli olanların % 36'sının eşi sağlık sektöründe çalışmaktadır. Özellikle eşi de sağlık sektöründe olan % 36'lık kesimin pandemi süresince eve gidememe, çocuk bakımını sağlayama-

ma ya da bakıcı sorunu yaşama gibi "ailevi sorumluluk"larının "ailevi sorun"lara dönüştüğü belirtilmektedir. Bu süreçte çocuklarının bakımı ve bulaş riski sebebiyle evine gidemeyen sağlık çalışanlarının bakmakla yükümlü oldukları aile büyük ya da küçüklerinin bakımını kimin üstleneceği konusunda yaşadıkları sorunlara değinilmiştir.

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının nöbetli çalışma, uzun mesai saatleri, 24 saat kreşin olmaması gibi tespit edilen çocuk bakımı ile ilgili sorunların pandemi öncesine dayandığı ifade edilerek pandemi döneminde bu sorunların arttığı belirtilmektedir.

Pandemi süresince çocuk bakımında sorun yaşama durumunun çalışılan birime göre farklılık göstermesi söz konusu olsa da pandemi ile ilgili bir birimde çalışanların çocuk bakımında sorun yaşamaları (% 38,4) pandemi ile ilgili olmayan birimlerde çalışanlardan (% 32,3) yüksek olduğu saptanmıştır.

1.4.6. Sağlık Çalışanları Sosyo-Demografik Durum Belirleme Araştırması (2020)

Sağlık çalışanlarına yönelik yapılan araştırma 6 kategoriden oluşan toplam 49 soruluk anket formunda hazırlanmıştır. Yüz yüze anket yöntemi kullanılarak 22 ilde, çeşitli sağlık kurum ve kuruluşlarından rastgele seçilmiş 18 yaş ve üstü 1819 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Sağlık çalışanlarının demografik, sağlık, sosyal ve ekonomik özelliklerini ortaya koymak, değişkenlerin sağlık çalışanlarının yaşam ve çalışma koşullarından memnuniyetlerindeki etkilerini ölçmek ve elde edilecek bulgular doğrultusunda sağlık çalışanlarının yaşam ve iş memnuniyetlerinin yükseltilmesine yönelik öneriler geliştirmek araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır.

Çalışmada cinsiyete göre sağlık durumlarının karşılaştırması yapılarak toplumsal cinsiyet özellikleriyle birlikte bireysel özelliklerin de dikkate alındığı belirtilmiştir. Bu doğrultuda

kadınların meslekten dolayı daha fazla psikolojik sorun yaşadıkları tespit edilmiştir. Tespit edilen kadın çalışanların sorunlardan bazıları şunlardır; ev içi ve çocuk bakımı gibi sorumlulukların çoğunlukla kadına yüklenmesi, çalışan kadının kendine ve ailesine ayırması gereken zamanın az olması, nöbet usulü çalışma, çalışma saatlerinin genel olarak uzun olması, kadınların yemek ve temizlik gibi ev içi sorumlulukları ve kadın çalışanlara yönelik gerçekleştirilen fiili, sözlü, psikolojik baskı, şiddet, yıpratma şeklinde ifade edilmektedir.

Cinsiyete göre rollerin ve sorumlulukların karşılaştırması sonucunda kadınların erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşadığı ve yaşam kalitelerinin düştüğü belirtilmektedir. Çalışmanın da ortaya koyduğu üzere bu gibi unsurların kadının yalnızca iş hayatını değil aynı zaman özel hayatını da etkilediği söylenebilir.

1.4.7. Covid-19 Salgını Bağlamında İş ve Aile Hayatı Uyumunu Raporu (2021)

Covid-19 bağlamında iş ve aile hayatı uyumuna odaklanan bu çalışmada, pandemi sürecinde yaşanan değişimlerin izi sürülmüş ve salgın öncesindeki durum incelenmiştir. Böylece kadın kamu görevlilerinin iş ve aile hayatının salgından etkilenme durumlarının belirgin olarak görülmesi amaçlanmıştır. Raporun birinci bölümünde iş ve aile hayatı uyumuna dair uluslararası ve ulusal mevzuattaki durum, Memur-Sen'in iş ve aile hayatının uyumlaştırılması noktasında elde ettiği kazanımlar, ülkemizde Covid-19 ile çalışma hayatındaki düzenlemeler incelenmiş ve bu kısım çalışmanın teorik bölümünü oluşturmuştur. Raporun ikinci bölümünde ise teoride yapılan düzenlemelerin pratikteki yansımalarını da görmek amacıyla nitel ve nicel araştırma sonuçlarına yer verildiği görülmektedir. Çalışmanın nitel araştırma kısmında 11 hizmet kolundan 74 kadın kamu görevlisiyle derinlemesine görüşme yapılmış, nicel araştırma kısmında ise 11 hizmet kolundan 726 kadın kamu görevlisine anket uygulanmıştır.

Araştırmanın, salgının çalışanların iş yükünü artırması ve bunun hayatın diğer alanlarına nasıl yansıdığı üzerine odaklandığı görülmektedir. İş yükünün artmasıyla çalışanlar üye-

rinde yorgunluk, vücut ağrıları, baskı, uyku bozuklukları, panik ve tükenmişlik sendromu gibi fiziksel ve psikolojik bazı istenmeyen sorunların ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Ayrıca pandemi sebebiyle iş hayatının çevrimiçi olarak yürütülmesi sonucunda ev ve iş ortamları birbirine karışmış, uygun koşulların üretilmemesi nedeniyle ev mahremiyetinin zedelenmesi ve her an çevrimiçi olmanın neden olduğu mesainin tüm güne yayılması gibi bulgulara ulaşılmıştır. Bu durumun, çalışanların salgın süreciyle birlikte yeni bir stres türü olarak kabul edilen, "teknostres" ile karşı karşıya kalmasına yol açtığı belirtilmektedir.

Araştırma incelendiğinde salgın sürecinin özellikle çalışan anneler için çok boyutlu sonuçları olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmada bu boyutlar detaylı ele alınarak öneriler sunulmuştur. Tüm insanlığı olağan dışı bir sürece sürükleyen salgın ortamında hayatın sürdürülebilmesi için politikalar oluşturulmaya çalışılırken Memur-Sen çalışan kitlesini temsil eden önemli bir aktör olarak değerli bir araştırma yapmış; böylece benzer olağandışı durumlar için öneri çerçevesi oluşturmuştur.

1.4.8. Aile ve Kadın Politikalarına Yeni Bir Paradigma (2021)

Aile ve Kadın Politikalarına Yeni Bir Paradigma adlı rapor, 2021 yılında hazırlanmıştır. Raporun kapsamı İstanbul Sözleşmesi, toplumsal cinsiyetçilik, feminizm, ulusal hukukta yer alan düzenlemeler, kadın ve aileyle ilgili diğer mevzuat ve şiddete bütüncül yaklaşım konularından oluşmaktadır.

Anayasa, Medeni Kanun, Ceza Kanunu, İş Kanunu, İcra ve iflas Kanunu, Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun, Devlet Memurları Kanunu, Belediye Kanunu, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu (RTÜK) Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, Kadın İşçilerin Gece

Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ve Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği aile ve kadın politikaları açısından değerlendirilmiştir.

2021 tarihli bu raporda, İstanbul Sözleşmesi'nin feshi sonrasında Sözleşme'nin tesir ettiği mevzuat, kurum, program ve uygulamanın gözden geçirilmesi gerektiğine; şiddetle topyekûn mücadelede yeni bir paradigmaya dikkat çekilmektedir. Raporunda, kadın ve aileyle ilgili ulusal mevzuat taranmış, toplumsal cinsiyet ideolojisinin tesir ettiği mevzuata dikkat çekilmiş, aynı bakış açısı ile kurumlar ve programlar da eleştirilmiştir. Ayrıca raporda, aileye müdahalelerin nedenleri incelenmiş, şiddetle mücadele konusunda çocuğun merkeze alındığı yeni bir konsept önerilmiştir.

1.4.9. Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanlarının Pandemi Notları (Filyasyon, Hastane Acil Servis, Yoğun Bakım, 112 Acil Ambulans Hizmetleri, Ashb) (2021)

Dar ölçekte nitel bir araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen araştırmanın filyasyon ekipleri, hastane acilleri, yoğun bakımlar, 112 Acil Sağlık Hizmetleri, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlar gibi farklı kurumlarda görev yapan sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarına yöneltilen “açık uçlu” sorulara şık, seçenek, kısıtlama olmaksızın çalışanların yazılı bir şekilde verdikleri cevaplardan oluştuğu görülmektedir.

Araştırmada yoğun bir iş temposuna sahip olan kadın katılımcıların iş ve aile hayatı dengesini kurmakta daha da zorlandığını belirtilmektedir. Genel olarak katılımcıların uyku sürelerinin az olduğu, dinlenmek için fırsat bulamadıkları, işte ve evde sürekli bir koşturmacanın ve tedirginliğin içinde oldukları, çalışmada ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca katılımcıların, çocuklarını evde yalnız bırakma-

nın verdiği huzursuzluk ve çaresizliği, işten eve virüs getirmenin korkusunu, işin rutininin olmamasından kaynaklı karmaşayı yaşadıkları da tespitler arasında bulunmaktadır.

Pandemi sebebiyle bir süre evde eğitime geçilmesinin, çocuğu okul çağında -olan sağlık çalışanları için durumu daha da zorlaştırdığı belirtilmektedir. Çünkü bu süreçte anne-babaların daha fazla desteğine ve kontrolüne ihtiyacı olan çocukların ortaya çıktığı ve bu durumdan kadın sağlık çalışanlarının daha çok etkilendiği sonucuna varılmıştır. Özellikle kadın sağlık çalışanları bu süreçte çocukların eğitimi ve ev içi işlerinin de artmasıyla daha fazla yıpranmışlardır. Araştırma sonunda özellikle evli ve kadın katılımcılarda aile içi dengeyi kurmanın daha zor olduğunun, katılımcıların cevapları doğrultusunda ortaya çıktığı belirtilmiştir.

1.4.10. Sağlıkta Şiddet Araştırması (2022)

Anket formu şeklinde hazırlanan araştırma; demografik özellikler, şiddetin nedenleri, etkileri ve şiddeti önlemeye yönelik konuları içeren 43 sorudan oluşmaktadır. Çevrimiçi olarak yapılan araştırma 2124 sağlık çalışanının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının iş yerinde şiddetle karşılaşma sıklığını, yaşanan şiddetin türünü ve şiddeti artırma eğiliminde olan değişkenlerin belirlenmesi şeklinde belirtilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre kadınların şiddetle karşılaşma konusunda endişe yaşama durumlarının % 86,6 ile erkeklerden (% 77,1) daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Tüm çalışanların yüksek düzeyde endişeli bir şekilde görevlerini yerine getirmedikleri belirtilse de kadınların erkeklerden anlamlı düzeyde yüksek oranda daha endişeli gözüktüğü saptanmıştır. Buna göre kadınların % 71,7'si, erkeklerin ise % 61,9'u, meslek hayatları boyunca en az bir kez herhangi bir şiddet türüne maruz kaldıklarını söylemişlerdir. Bu bulgu, şiddete maruz kalmanın cinsiyete göre farklılık gösterdiğini ve kadınların erkeklerden daha fazla şiddetle karşılaştıklarını ortaya koymaktadır.

Çalışmada sağlık alanında şiddete maruz kalan veya kalma ihtimali erkeklere oranla daha yüksek olan kadınlar ile ilgili elde edilen sonuçlar şu şekildedir: sağlık alanında en düşük yüzdeye sahip olan cinsel şiddetin çalışmada düşük olarak belirtilmesi diğer şiddet türlerine göre düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Ancak bu türün sağlıkta görülme sıklığı olan % 5,3 gibi yüksek bir orana karşılık geldiği ifade edilmektedir. Özellikle cinsel şiddetin kadın sağlık çalışanları üzerinde yoğunlaştığı ifade edilmektedir.

Uygulanan şiddetin tipinin de çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterdiği belirtilmektedir. Bunlardan biri cinsiyettir. Kadın çalışanları daha çok psikolojik, sözel ve cinsel şiddete maruz kalırken, erkekler fiziksel şiddete daha çok maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır. Kadınların fiziksel şiddete maruz kalma oranları % 25, erkeklerin ise % 47,3'dür.

Çalışma sonucunda şiddetin tüm sağlık çalışanları açısından önemli bir sorun olduğu anlaşılacakla beraber ilgili meslek dalında çalışan kadınların erkeklere oranla daha fazla çeşitte ve oranda şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Kadın Kamu Görevlilerinin Sorunları Araştırması Tespitler ve Öneriler

İKİNCİ BÖLÜM

Alan Araştırması

2. Alan Araştırması

“Kadın Kamu Görevlilerinin Sorunları Araştırması: Tespitler ve Öneriler” adlı bu araştırmanın “Çalışma Hayatında Kadınlar” başlıklı birinci bölümünde kamuda ve özel sektörde çalışan kadın ayrımı yapılmaksızın çalışan kadın durumuna odaklanılmıştır. Çalışan kadın olmak, kadınların çalışma hayatındaki sorunlarına giriş ve Türkiye’de çalışan kadınların sorunlarına yönelik literatür hakkında kısa bir içerik alt başlıklarıyla kadınların çalışma hayatına girişi, yaşadıkları sorunlar ve literatürden bu sorunlara bakışın genel bir fotoğrafına yer verilmiştir.

Kamuda veya özel sektörde çalışmak elbette farklı çerçeveler taşımaktadır. Bu araştır-

manın odak noktası kadın kamu görevlileri olmakla birlikte, tabii olunan yasal düzenlemeler, koşullar gibi farklılıklara rağmen kadın olmaktan kaynaklı sorunların ortaklığı nedeniyle genel olarak çalışma hayatında kadınların konumu ele alınmıştır.

İlk bölümde genel olarak çalışan kadınlar ele alındıktan sonra, çalışmanın bu bölümünde kamu görevlisi kadınlar özelinde gerçekleştirilmiş alan araştırmasına yer verilmiştir. Memur-Sen üyesi kadın kamu görevlilerinin sorunlarını kapsayan araştırma bu bölümde anlatılarak, sonuç ve önerilerle çalışma sonlandırılmıştır.

2.1. Araştırmanın Özellikleri

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, araştırmanın sınırlılıkları ile verilerin analizi alt başlıklar hâlinde açıklanmıştır.

2.1.1. Araştırmanın Modeli

Kadın kamu görevlilerinin sorunlarını ortaya koymayı hedefleyen bu çalışmada nicel ve nitel araştırma yönteminin bir arada kullanımını ifade eden karma yöntem kullanılmıştır. Karma yöntem, belirlenen araştırma konusunun bütün boyutlarıyla ele alınma-

sını ve birçok yönüyle kapsamlı bir çerçevede yazılmasını sağlamaktadır (Hesse ve Biber, 2010). Karma yöntem araştırmalarından keşfedici sıralı desenin uygulandığı bu çalışmada öncelikle nitel sorular hazırlanmış ve yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Keşfedici sıralı karma yöntemler, araştırmacının nitel verileri keşfetmekle başladığı daha sonra ise bu bulguları nicel araştırma boyutunda kullanıldığı bir desendir (Creswell, 2014). Bu sayede fenomenleri içeren nitel veriler toplanır ve sonrasında nicel veriler yardımıyla ölçeklendirme yapılır.

Nicel araştırmalar, olay ve olguların dışarıdan objektif biçimde gözlemlenmesi ve deney yapılması yoluyla, betimleme ve nedensellik ilişkisi içinde gerçekleri olduğu gibi ortaya koymayı amaçlayan araştırmalardır (Arıkan, 2011). Araştırmanın nicel kısmı bu çerçevede internet aracılığıyla Memur-Sen'in Anket Uygulama Sistemi üzerinden, Çevrimiçi anket tekniği kullanılarak tarama (Survey) mo-

delinde gerçekleştirilmiştir.

2.1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni memur sendikaları arasında en çok kadın üyesi bulunan Memur-Sen üyesi olan kadın kamu görevlilerinden oluşmaktadır. Aşağıdaki tabloda Memur-Sen'e üye sendikaların kadın üye sayılarının dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 1. Memur-Sen üyesi kadın kamu görevlilerinin hizmet koluna göre dağılımı

Memur-Sen Bünyesindeki Sendikalar	Hizmet Kollarına Göre Kadın Üye Sayısı	%
Eğitim Bir-Sen	200953	45,55
Sağlık Sen	155360	35,22
Büro Memur-Sen	28351	6,43
Diyanet Sen	16748	3,8
Bem-Bir-Sen	11684	2,65
Toç-Bir-Sen	11214	2,54
Bayındır Memur-Sen	5621	1,27
Birlik Haber-Sen	4963	1,13
Enerji Bir-Sen	3670	0,83
Kültür Memur-Sen	1950	0,44
Ulaştırma Memur-Sen	610	0,14
Toplam	441.124	100

Nitel araştırma kapsamında, dağılımın evreni temsil etme yeterliliğine sahip olması göz önünde bulundurularak Memur-Sen üyesi farklı hizmet kollarına bağlı kadın üyelerin katılımı ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Örneklemde yer alacak katılımcıların belirlenmesinde demografik özelliklerinin (yaş, medeni durum, çocuk sayısı, iş tecrübesi vb.) farklılık göstermesi; ayrıca

her hizmet kolunda farklı statü (sözleşmeli/kadrolu) ve pozisyonlarda çalışmaları unsuru göz önünde bulundurulmuştur.

Nicel araştırmanın örnekleme oluşturulurken Memur-Sen'e üye sendikaların kadın üyeleri arasından her bir sendikanın kendi listeleri üzerinden rastgele örnekleme yöntemi ile dağılımları dikkate alınarak 5.000 kişilik bir örneklem seçilmiştir. Cep telefonu numara-

raları üzerinden gönderilen anket linki ile çevrimiçi anketi doldurmaları istenmiş ve sonuçta toplam 4.529 kişi ankete katılmıştır. Örneklemin evrenin dağılımını tam yansıtabilmesi için örnekleme hatası (duyarlılık) en az olacak şekilde hizmet kollarının üye sayılarına göre ağırlıklandırma yapılmıştır.

2.1.3. Veri Toplama Araçları

Nitel araştırmada katılımcılara yönlendirilecek olan sorular seçilmeden önce literatür taraması yapılmıştır. Hazırlanan soruların anlaşılır olmasına ve yönlendirici olmamasına, dolayısıyla yaşanan problemleri kapsayacak şekilde düzenlenmesine önem verilmiştir. Katılımcıların profilini belirlemek için sorulan soruların ardından, doğrudan kadın kamu görevlilerinin çalışma hayatlarındaki sorunlarına yönelik sorular yöneltilmiştir. Böylelikle kadın kamu görevlilerinin işiyle, iş ortamıyla, iş-aile hayatı uyumuyla ilgili düşünce, algı ve tutumlarına yönelik veriler toplanmasına odaklanılmıştır.

Görüşmeler ortalama 45 dakika olarak planlanmış olup, katılımcıların olumlu tavrı ve araştırmaya ilgisi sebebiyle genellikle belirlenen sürenin üzerine çıkıldığı da gözlemlenmiştir. Yapılan araştırmaya güveni sağlamak için, katılımcıya araştırmanın konusu ve amacı ile ilgili bilgi verilmiş; görüşmelerin gizlilik ile gerçekleştiği ve bilimsel amaca hizmet ettiği konusu önemle vurgulanmıştır. Gerçekleştirilen görüşmelerde katılımcının izin vermesi hâlinde ses kaydı alınmış ve not tutulmuş; izin verilmemesi durumunda ise sadece not tutularak görüşme yapılmıştır. Bu şekilde, görüşmelerden kaynaklı olarak ortaya çıkabilecek rahatsızlığın ortadan kal-

dırılması amaçlanmıştır. Görüşmelerde katılımcılara ait ifadelerde herhangi bir düzeltme ve değişiklik yapılmadan, ifadeler aynen aktarılarak analize tabi tutulmuştur.

Nicel araştırmada kullanılan veri toplama aracı, çevrimiçi platformda Memur-Sen'in anket programı üzerinden hazırlanmıştır. Bu kapsamda 40 soru belirlenmiştir. İlk 11 soru, araştırmaya katılanların profilini belirlemeye yönelik olarak hazırlanmıştır. A bölümündeki 5 soru kadın kamu görevlilerinin memurların işe uygunlukları, iş becerileri ve işten beklentilerine; B bölümündeki 3 soru aile hayatına; C bölümündeki 10 soru iş ve aile hayatını uyumlaştırma politikalarına; D bölümündeki 6 soru çalışma ortamına ve son olarak E bölümündeki 5 soru çalışma hayatı ve kadın politikalarına yönelik olarak hazırlanmıştır.

2.1.4. Sınırlılıklar

Araştırma kamuda çalışan kadınların sorunlarının tespitine odaklanmıştır. Bu bağlamda yapılan çalışma Türkiye genelinde Memur-Sen'e üye sendikalardan herhangi birine üye olan kadın kamu görevlilerini kapsamaktadır. Nitel ve nicel araştırmalar 25 Şubat-31 Mart 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu tarihler arasında nitel çalışma kapsamında yüz yüze görüşme ve nicel çalışma kapsamında Türkiye genelinde yapılan çevrimiçi anketle veriler toplanmıştır.

2.1.5. Veri Analizi

Çalışma kapsamında nitel araştırmanın analiz edilmesi süreci tümevarımsal biçimde

yapılmıştır. Veri analiz biçimi olarak tematik analiz kullanılmıştır. Katılımcı ifade dökümlerinden kodlamalar tanımlanmış ve sınıflandırılmış, özelden genele olacak şekilde bir süreç izlenmiştir.

Nicel araştırma kapsamında, Memur-Sen üyesi kadın kamu görevlilerine yönelik hazırlanan ve Memur-Sen'in çevrimiçi anket programı aracılığıyla Türkiye geneli gerçekleştirilen anket ile elde edilen veriler, SPSS paket programına girilmiş ve araştırma doğ-

rultusunda analizleri yapılmıştır. Ankete katılanların profili de dâhil olmak üzere anket 6 bölümden oluşmuştur. Verilerin çözümlenmesinde frekans ve yüzde hesaplamaları kullanılmıştır. Bununla birlikte ele alınan bağımsız değişkenler ile ilgili sorulara verilen cevaplar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını Ki-Kare Bağımsızlık Testi uygulanarak çözümlenmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmada kullanılan istatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

2.2. Bulgular

Bu bölüm içerisinde kadın kamu görevlileri ile gerçekleştirilen nitel ve nicel çalışma kapsamında ele alınan temalar üzerinden yapılan analizler sunulmaktadır. Başlangıçta katılımcıların demografik profili sunulmuş, ardından kamu görevlilerinin iş-aile uyumuna yönelik tutumları, çalışma hayatları, yaşam memnuniyet düzeylerinin analizleri verilmiş ve bu minvalde elde edilen bulgular ışığında politika önerileri sunulmuştur.

2.2.1. Katılımcı Profili

Bu bölümde katılımcıların hizmet kolu, yaş, eğitim durumu ve çalışma yılı gibi demografik özellikleri verilerek katılımcı profili

analiz edilmiştir.

Nicel araştırma kapsamında 11 hizmet kolundan toplamda 4529 kadın kamu görevlisi ile anket yapılmıştır. Eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerinden 2063; sağlık ve sosyal hizmetlerden 1595; büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetlerinden 291; diyanet ve vakıf hizmetlerinden 172; yerel yönetim hizmetlerinden 120; tarım ve ormancılık hizmetlerinden 115; bayındırlık, inşaat ve köy hizmetlerinden 58; basın, yayın ve iletişim hizmetlerinden 51; enerji, sanayi ve madencilik hizmetlerinden 38; kültür ve sanat hizmetlerinden 20 ve ulaştırma hizmetlerinde 6 kişi ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya katılan kadın kamu görevlilerinin hizmet koluna göre dağılımları

Hizmet kolu	n	%
Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri	2063	45,6
Sağlık ve sosyal hizmetler	1595	35,2
Büro bankacılık ve sigortacılık hizmetleri	291	6,4
Diyanet ve vakıf hizmetleri	172	3,8
Yerel yönetim hizmetleri	120	2,6
Tarım ve ormancılık hizmetleri	115	2,5
Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri	58	1,3
Basın, yayın ve iletişim hizmetleri	51	1,1
Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri	38	0,8
Kültür ve sanat hizmetleri	20	0,4
Ulaştırma hizmetleri	6	0,1
Toplam	4529	100,0

Kadın kamu görevlilerinin demografik özellikleri incelenirken eğitim durumu, yaş grupları, medeni durum ve çocuk sahibi olma değişkenlerine bakılmıştır. Bu neticede eğitim durumunun temel odak noktası lisans ve lisansüstü eğitim durumu üzerinde olmuştur. Katılımcıların yaklaşık % 80'i lisans mezunu, % 15,6'sı ise lisansüstü programlardan mezun olmuştur. Katılımcılar yaş değişkenine göre incelendiğinde 25 yaş ve altındaki katılımcıların oranı % 8,8; 26-35

yaş aralığındaki katılımcıların oranı % 40,9; 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların oranı % 34,9; 46-55 yaş aralığındaki katılımcıların oranı % 14,1 ve 56 yaş üzerindeki katılımcıların oranının % 1,3 olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkenine göre bakıldığında ise katılımcıların % 72,6'sı evli, % 27,4'ü ise bekârdır. Çocuk sahibi olma durumuna bakıldığında ise çocuğu olmayan katılımcıların oranı % 32 iken; 1 veya daha fazla çocuğa sahip olan katılımcıların oranı % 68'dir.

Tablo 3. Araştırmaya katılan kadın kamu görevlilerinin demografik özellikleri

Eğitim durumu	n	%
İlkokul / Ortaokul	20	0,4
Lise mezunu	207	4,6
Üniversite mezunu	3595	79,4
Yüksek lisans / Doktora mezunu	707	15,6
Toplam	4529	100,0
Yaş grupları	n	%
25 yaş ve altı	400	8,8
26-35 yaş aralığı	1850	40,9
36-45 yaş aralığı	1578	34,9
46-55 yaş aralığı	640	14,1
56 yaş ve üzeri	61	1,3
Toplam	4529	100
Medeni durum	n	%
Evli	3287	72,6
Bekar	1242	27,4
Toplam	4529	100
Çocuk sahibi olma	n	%
Çocuğum yok	1451	32
1 çocuk	1095	24,2
2 çocuk	1550	34,2
3 ve üzeri çocuk	433	9,6
Toplam	4529	100

Nitel görüşme kapsamında Adana, Ankara, İstanbul, Trabzon, Diyarbakır, İzmir ve Osmaniye illerinden toplamda 33 kadın kamu görevlisi ile görüşmeler yapılmıştır. Örneklem kartopu yöntemi ile belirlenmiş, illerde çeşitliliğin sağlanması amaçlanmıştır. Ardından katılımcılar hizmet kollarından rastlantısal olarak seçilmiştir. Verilen cevapların, sorular çerçevesinde tekrar etmeye başlaması durumunda yani doyum noktasına ulaşıldığında nitel araştırma sonlandırılmıştır.

2.2.2. Bulguların Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular şu alt başlıklar altında sunulmuştur: Çalışma hayatında kadınlar, işe uygunlukları, iş becerileri ve beklentileri, iş-aile uyumu ve kadın kamu görevlileri, çalışma ortamı, yaşam ve çalışma memnuniyeti ve kadın kamu görevlilerinin önerileri.

2.2.2.1. Çalışma Hayatında Kadınlar, İşe Uygunlukları, İş Becerileri ve Beklentileri

Bu bölümde kadın kamu görevlilerinin sahip

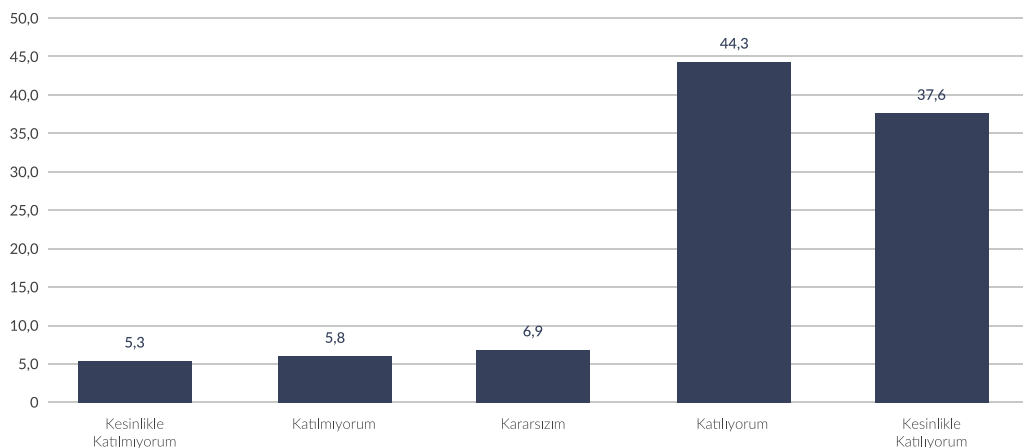
oldukları iş becerileri ile iş uyumları arasındaki ilişkileri, beklentileri ve çalışma hayatlarına dair elde edilen bulgular analiz edilmiştir. Nitel görüşmelerde katılımcılar aile yönlendirmesi, bireysel istek gibi hususlarla seçtikleri mesleklerin kendilerine uygun olduğunu ifade etmişlerdir.

Ben hep öğretmen olmak istemiştim. Çocukluğumdan beri bunu istemiştin. İsteğimle seçtim ve buna göre okulumu okudum. Mutluyum. (Gör10, Eğitim-Bir-Sen, Adana)

Meslek hayatımda 31 yılımı geçirdim. Çok güzel yıllar. Yükseldim. İşimi disiplinle yürütüyorum ve mutluyum. (Gör3, Kültür, Ankara)

Şekil 1'de "Yaptığım işin yetenek ve becerilerime uygun olduğunu düşünüyorum." görüşüne kadın kamu görevlilerinin katılım düzeyi verilmiştir. Şekle göre yaptığı işin yetenek ve becerilerine uygun olduğu görüşüne katılmayanların oranı % 11,1 iken; % 81,9'u katıldığını; % 6,9'u ise kararsız olduğunu belirtmiştir.

Şekil 1. "Yaptığım işin yetenek ve becerilerime uygun olduğunu düşünüyorum" ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)



Tablo 4'te "Yaptığım işin yetenek ve becerilerime uygun olduğunu düşünüyorum." ifadesine ilişkin kadın kamu görevlilerinin katılım düzeyleri, hizmet kolu değişkenine göre verilmiştir. Buna göre kadın kamu görevlilerinin bütün hizmet kollarında % 60'ın üstünde yaptıkları işin yetenek ve becerilerine uygun olduğu görüşüne katıldıkları görülmektedir. Diyanet ve vakıf hizmetlerinde %87,2 katılıyorum; %3,5 kararsızım, %9,3 katılıyorum; büro, bankacılık ve sigortacılık

hizmetlerinde %62 katılıyorum, %12 kararsızım, %26,1 katılmıyorum; eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerinde %88,4 katılıyorum, %4 kararsızım, %7,6 katılmıyorum; sağlık ve sosyal hizmetlerinde %79,5 katılıyorum, %9,3 kararsızım, %11, 2 katılmıyorum; yerel yönetim hizmetlerinde %70,6 katılıyorum, %10,9 kararsızım, %18,5 katılmıyorum derken diğer hizmet kollarındaki katılımcıların %71,8 katılıyorum, %10 kararsızım, %18,2 katılmıyorum demiştir.

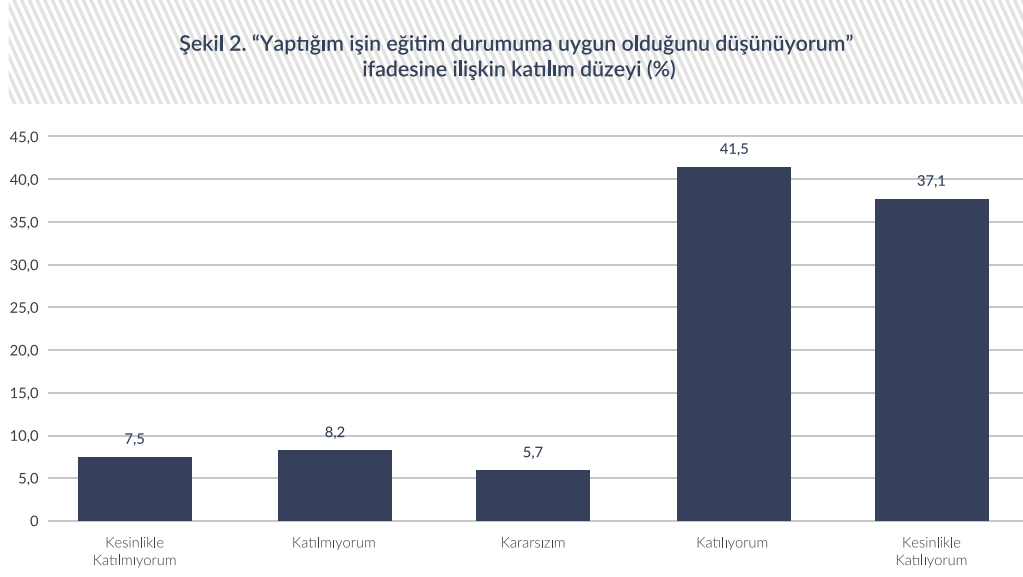
Tablo 4. "Yaptığım işin yetenek ve becerilerime uygun olduğunu düşünüyorum" ifadesine ilişkin kadın kamu görevlilerinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılım (%) ve ki-kare analizi sonuçları

	Yaptığım işin yetenek ve becerilerime uygun olduğunu düşünüyorum.					χ ²	sd	p
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
Diyanet ve vakıf hizmetleri	4,1%	5,2%	3,5%	37,8%	49,4%	355,253	20	,000*
Büro bankacılık ve sigortacılık hizmetleri	13,4%	12,7%	12,0%	41,8%	20,2%			
Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri	3,7%	3,9%	4,0%	39,0%	49,4%			
Sağlık ve sosyal hizmetler	5,0%	6,2%	9,3%	51,6%	27,9%			
Yerel yönetim hizmetleri	10,9%	7,6%	10,9%	44,5%	26,1%			
Diğer hizmetler	9,1%	9,1%	10,0%	47,0%	24,8%			

*p<,05

Şekil 2’de kadın kamu görevlilerinin yaptığı işin eğitim durumuna uygun olduğu düşüncesine katılım düzeyleri verilmiştir. Buna

göre kadın kamu görevlilerinin %78,6’sı katıldığını söylerken %15,7’si katılmadığını %5,7’si ise kararsız olduğunu belirtmiştir.



Kadın kamu görevlilerinin “Yaptığım işin eğitim durumuna göre uygun olduğunu düşünüyorum” ifadesine eğitim durumuna göre katılım düzeyleri Tablo 5’te gösterilmiştir. Buna göre katılım düzeylerine ilişkin oranlar incelendiğinde eğitim durumu ilkokul/ortaokul/lise düzeyinde olan kadın katılımcıların %70,9’u katıldığını ifade ederken %20,2’si katılmadığını; eğitim durumu lisans düzeyine olan kadın katılımcıların %79,7’si katıldı-

ğını %14,5’i katılmadığını ifade etmektedir. Lisansüstü düzeyde ise kadın katılımcıların %75,3’ü katıldığını, %20,4’ü katılmadığını ifade etmiştir. Daha açık bir şekilde ifade edilirse lise ve altı düzey (20,2) ile lisansüstü eğitim düzeyine (20,4) sahip kadın çalışanlardan bu ifadeye katılmıyorum oranı en yüksek seviyelerde çıkarken, lisans düzeyinde ise bu ifadeye katılmıyorum oranı en düşük seviyede gerçekleşmiştir.

Tablo 5. “Yaptığım işin eğitim durumuma uygun olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkin kadın kamu görevlilerinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılım (%) ve ki-kare analizi sonuçları

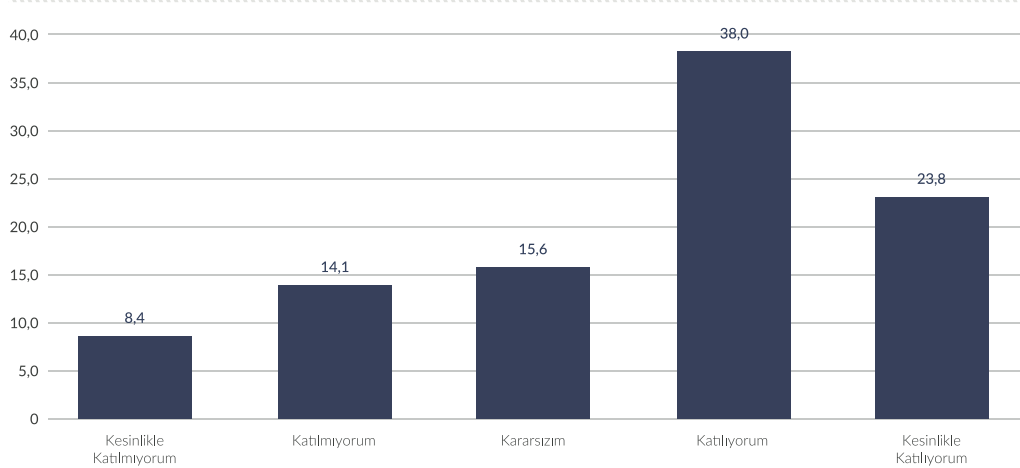
	Yaptığım işin eğitim durumuma uygun olduğunu düşünüyorum					χ ²	sd	p
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
İlkokul/Ortaokul/Lise	13,2%	7,0%	8,8%	47,6%	23,3%	73,455	8	,000*
Lisans	6,3%	8,2%	5,8%	42,8%	36,9%			
Yüksek lisans	11,6%	8,8%	4,2%	32,7%	42,6%			

*p<,05

Şekil 3'te “İşimin beni geliştirdiğini düşünüyorum.” görüşüne kadın kamu görevlilerin katılım düzeyleri verilmiştir. Buna göre bu

görüşe katılıyorum diyenlerinde oranı % 61,8 iken % 22, 5'i katılmıyorum demiştir. % 15,6'sı ise kararsız olduğunu belirtmiştir.

Şekil 3. “İşimin beni geliştirdiğini düşünüyorum” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)



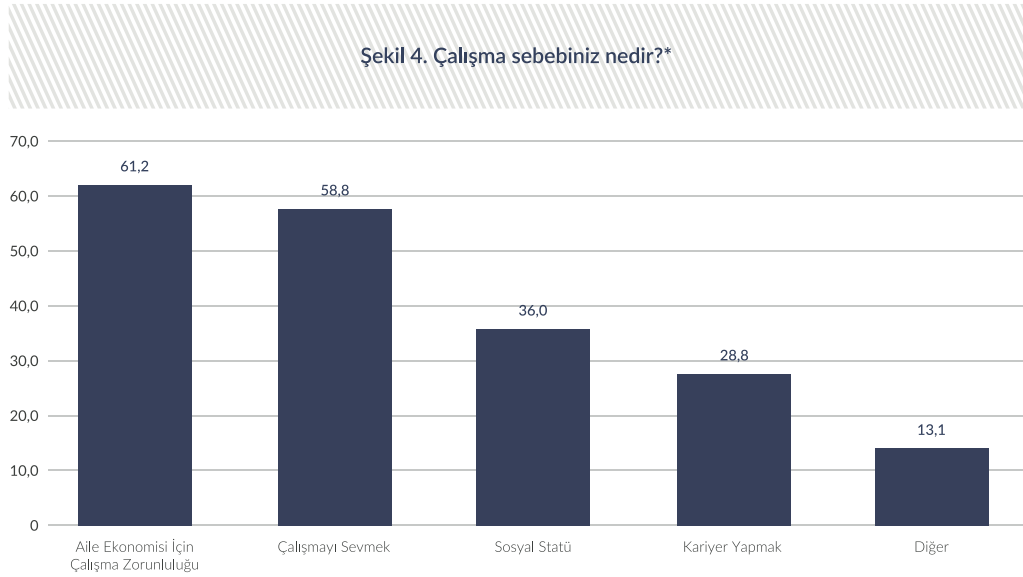
Bu noktada kamuda çalışan kadın memurlar genel olarak mevcut çalışma hayatlarının, sahip oldukları yetenek ve beceriler ile örtüşüğünü belirtmişlerdir. Hizmet kolu, yaş eğitim durumu gibi değişkenlere bakıldığında

farklı bir tablo karşımıza çıkmaktadır. Lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip kadın katılımcılar yapılan işin eğitim durumlarına uygun olduğunu en yüksek katılım düzeyi ile düşünmektedirler. Lise altı düzey ve li-

sansüstü düzeyin bu ifadeye katılma oranları ise lisans düzeyinden daha düşüktür. Bu noktada kariyer adımları planlanmalı ve eğitim durumuna göre tasarlanmalıdır.

Kadın kamu görevlilerinin çalışma sebeplerinin neler olduğunu açıklamaya yönelik verilen cevaplar Şekil 4'te gösterilmiştir. Buna

göre kadın kamu görevlilerinin çalışma sebebinin en yüksek oran olan %61,2 ile 'aile ekonomisi için çalışma zorunluluğu' olduğu görülmektedir. Bu cevabı yine yakın bir oranla (%58,8) 'çalışmayı sevmek' kategorisi takip etmektedir. Sonrasında ise %36 ile sosyal statü, %28,8 ile kariyer yapmak gelirken; %13,1 diğer sebepler takip etmiştir.

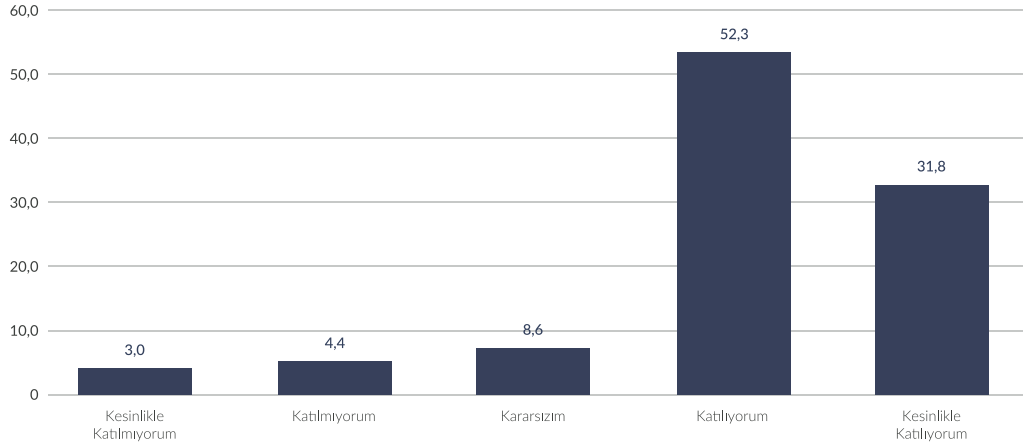


*Katılımcılar birden fazla seçenek işaretlemiştir.

Şekil 5'te kadınların çalışma hayatında teknolojik gelişmelere uyum sağlama görüşüne yönelik katılım düzeyleri verilmiştir. Buna göre teknolojik gelişmelere uyum sağlıyo-

rum ifadesine katılanların oranı %84,1 iken %8,6'sı kararsız olduğunu, %7,4'ü ise katılmadığını ifade etmiştir.

Şekil 5. “Çalışma hayatında işim ile ilgili teknolojik gelişmelere uyum sağlayabiliyorum” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)



Çalışma hayatında kadınların kamuda sahip oldukları haklar üzerinden yaşadıkları problemlere bakıldığında ise kadınların genel olarak süt izni sürelerini kullanma durumları üzerinde sorun yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Katılımcılar süt izni üzerinden bazı durumlarda mobbinge uğradıklarını, izni kullanamadıklarını ve yöneticileriyle sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir:

Biz taşrada yaşıyoruz, eşim ve ben aynı yerdeyiz. Şehrin 30 km dışında çalıştığımız yer o yüzden ilden gidip geliyoruz. Süt iznini şehirden uzak olduğumuz için bir güne toplayıp toplu kullandım. Çünkü gidip gelmek için servis imkânı yoktu. Cuma günleri süt izninde olduğumu bildikleri halde her cuma eşime gidip beni soruyorlardı ve eşime süt izni açıklaması yaptırmak zorunda kalıyorlardı. Eşim ve ben buna dayanamadık ve süt iznini üç hafta erken sonlandırdım. (Gör.8, Enerji Bir-Sen, Hatay)

Belli bir iş olacağı zaman; kadın ya, erkekler gitsin çünkü mesela bir eğitim olur bir şey olur erkeklere öncelik. Neden çünkü çocuk yok, ayak bağı yok niyeymiş onların kafalarını meşgul eden sorunları yokmuş. (Gör13,Ulaştırma, Antalya)

Önceliklerde, unvanlarda erkekler daha fazla. Mülakatlarda olsun öncelik onlara tanınıyormuş gibi hissediyorum. Zaten bakıyorsunuz yani üst kadroya bakın nereye bakarsanız bakın millet meclisi ve her yere bakın kadın sayısı çok azınlıkta. Genelde bence bu cinsiyetle alakalı, erkeklere daha bir güven fazla. İşte cinsiyet ayrımı.(Gör13,Ulaştırma, Antalya)

Nöbet problemleri, özellikle Cuma-Pazar arası günleri kapsayan nöbetler kalıyor. Nöbet yazanlar erkek ve nöbet yazmada erkekler kayırılıyor(Gör15, Sağlık Sen, Ankara).

İzin problemleri var. Vardiyalı sistemle

çalışılıyor, eleman yetersizliği sebebi ile izin alınamıyor. Yine eleman yetersizliği sebebi ile görev tanımını dışında çalıştırmalar mevcut, örneğin yemek ve temizlik hizmeti çalışanlarından farklı görevler de bekleniyor. (Gör15, Sağlık Sen, Ankara)

Genellikle iş yerlerinde tek kadın olarak çalışıyoruz, bazı yerlerde. Bu noktada erkek müşteriler geldiğinde iletişim konusunda bazen sıkıntı yaşıyoruz. O yüzden her kargo ofisinde tek kadın değil de bir kadın var ise bir de erkek çalışan olması gerek. (Gör31, Birlik Haber-Sen, Samsun)

Ayrıca çocuk bakım sorumluluklarından dolayı iş yerinde yöneticileri tarafından mobbinge maruz kaldıklarını da belirtmişlerdir.

Yöneticimiz çocuk doğuracaksan ev hanımı olsaydın dedi. (Gör.10 Diyanet-Sen, İzmir)

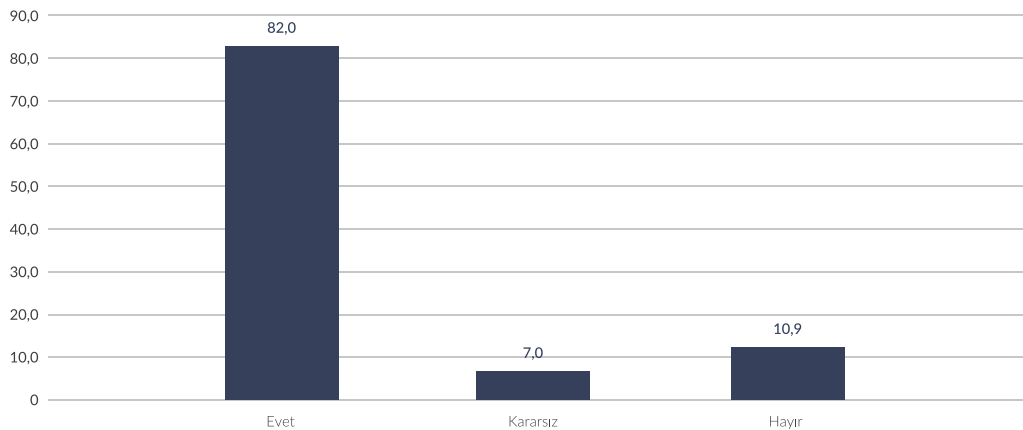
Arkadaşlarımın çocukları sık sık hasta oluyor bu nedenle izin istemek zorunda

kalıyorlar. İdareciler tarafından bu durum sürekli dile getirilerek arkadaşlarımız mobbinge maruz kalıyor. (Gör.4, Büro Memur-Sen, İstanbul)

Erkekler bayan hemşire tercih ediyor, erkekler erkek hemşire tercih etmezken. Fakat kendi eş ve çocukları, kadınları içinde ısrarla bayan hemşire talep ediliyor. Bir anlamda tacize giriyor bu. Bizim bölgede çok karşılaşıyor. Bayan hemşire yoksa kıyamet kopuyor ya da o sırada müsait değilse. Ama kendisi içinde (erkekler) erkek hemşire tercih etmiyor, bayan hemşire istiyor ve tacize giriyor resmen. Böyle bir kerede olunca insanın aklına gelmiyor. (Gör27, Sağlık-Sen, Tekirdağ)

“Çalışma hayatımda çeşitli sorunlar yaşamaktayım.” görüşüne kadınların katılım düzeyi Şekil 6’da verilmiştir. Buna göre kadın kamu görevlilerinin %82’si çalışma hayatında çeşitli sorunlar yaşadığını, %7’si kararsız olduğunu, %10,9’u sorun yaşamadığını ifade etmiştir.

Şekil 6. “Çalışma hayatımda çeşitli sorunlarla karşılaşmaktayım” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)



Kadın kamu görevlilerinin iş hayatında yaşadıkları sorunları diğer sorun alanlarına yönelik sıralama sorusuna yönelik cevaplar Şekil 7'de verilmiştir. Buna göre kadın kamu görevlilerinin sorun alanları sırasıyla;

1. Gelir düzeyimin yaptığım işe uygun olmaması (%58,1)
2. İş yükü ve personel sayısı arasında dengesizlik (%46,8)
3. Mobbinge maruz kalmak (%37,8)

4. Mesai saatleri dışında işle ilgili işlerle ilgilenmek (%34)

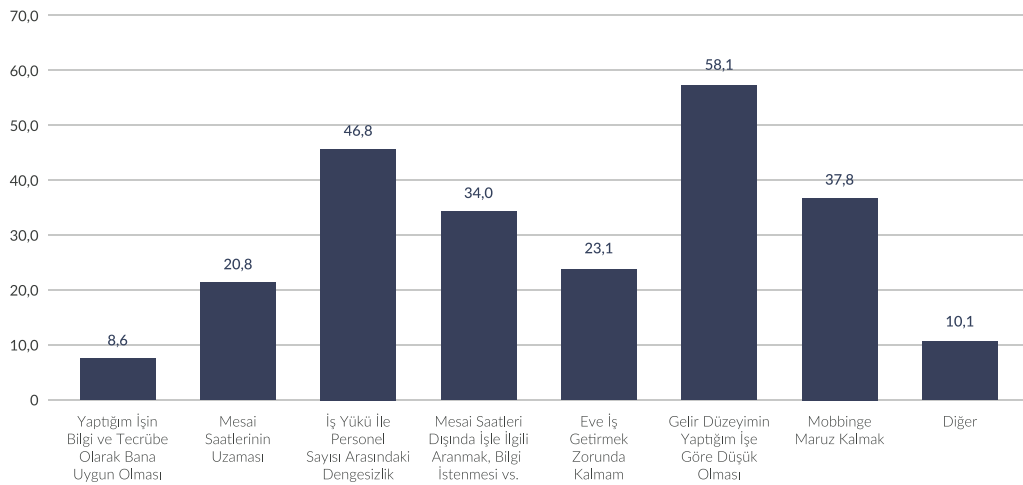
5. Eve iş getirmek zorunda kalmam (%23,1)

6. Mesai saatlerimin uzaması (%20,8)

7. Yaptığım işin bilgi ve tecrübe uygun olmaması (%8,6)'dır.

Bunun dışında %10,1'lik bir oranda katılımcı herhangi bir sorun yaşamadığını belirtmiştir.

Şekil 7. Çalışma hayatında yaşadığınız sorunlar nelerdir?*



*Katılımcılar birden fazla seçenek işaretlemiştir.

Nitel görüşmelerde de ortaya çıkan sonuç neticesinde; kadın kamu görevlilerinin yaşadığı bir diğer sorun alanı ise mesleklerinde kariyer adımları atmaları hususudur. Mesleklerinde yönetici olma noktasında belirli problemler yaşadıklarını belirtmişlerdir. Çalışma hayatında kadın kamu görevlilerinin yaşadıkları benzer bir diğer sorun ise kurum içerisinde yükselme koşullarıdır. Kadın görüşmeciler erkek memurlara göre kurum içerisinde daha zor yükselebildiklerini belirtmişlerdir.

Kadın memur olmak zor. Erkekler üst kademelerde daha fazla yer aldığı için yer edinmemiz zor. 81 ilde bir kadın il müdür yok. Yöneticilik sıfatı verilse de 1-0 eksik başlanılıyor. Ekstra kendimizi kanıtlamak zorundayız. (Gör.5, Toç-Bir-Sen, İstanbul)

Önceliklerde, unvanlarda erkekler daha fazla. Mülakatlarda olsun öncelik onlara tanınıyormuş gibi hissediyorum. Zaten

bakıyorsunuz yani üst kadroya bakın ne-reye bakarsanız bakın millet meclisi ve her yere bakın kadın sayısı çok azınlıkta. Genelde bence bu cinsiyetle alakalı. Erkeklerle daha bir güven fazla. İşte cinsiyet ayrımı. Ön yargı. İkincisi kadınlar kendini geri planda tutmak istiyor. Neden çünkü çok fazla yük var üzerlerinde aile yükü, bence. Kendilerini geri planda tutmak istiyor olabilirler. O zamanda yani şu pozisyonda kadınların sayısının az olması doğal duruma düşüyor. (Gör13, Ulaştırma-Memur-Sen, Antalya)

Yönetici olurken kadınların olması daha zor oluyor. Ancak Milli Eğitimde her kurumda bir kadın idareci bulunma durumu kadınları güçlendirdi. Hiç kimse bana yönetici olmanı istiyorum demedi ben çok çabaladım ve oldum. Bazen sadece kadın olduğum için pek çok işi bana yıkıyorlar. Ama biz mobbinge uğrayanlarla mücadele ettik. (Gör.12, Eğitim-Bir-Sen, Adana)

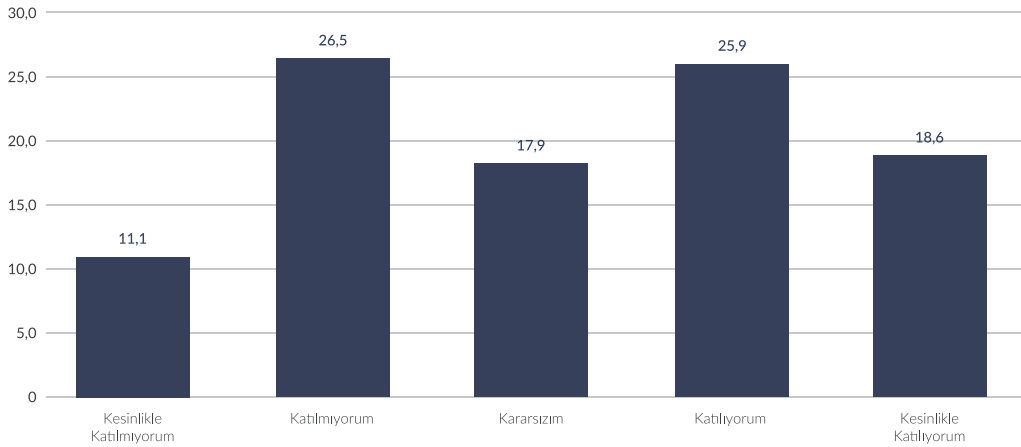
Bölgesel düzeyde bakıldığında, çalışma ha-

yatında bulunan kadın kamu görevlilerinin bir diğer görüşü ise taşrada kadınların yönetici olmasına daha fazla önyargının olduğu hususudur. Büyükşehirlerde bulunan kadın kamu memurlara göre taşrada bulunan kadın kamu görevlileri yönetici olurken daha zorlanabileceklerini belirtmişlerdir.

Örneğin "Van, Elazığ, Gümüşhane ve İstanbul'da çalıştım. Şimdi ise Ankara'dayım. Şuan yöneticiyim ve en büyük avantajım amirlerin bakış açısı. Taşrada kadınların yönetici olmasına zor gözle bakılıyor. Egolar daha yüksek ve daha baskıcılar. (Gör3. Kültür-Sen, Ankara)

Buna istinaden çalışma hayatında yönetici olmak isteselerdi kadın olmalarından dolayı problem yaşayacaklarını düşünmeleri görüşüne yönelik katılım düzeyleri Şekil 8'de verilmiştir. Buna göre kadınların yönetici olmak istemeleri durumunda kadın olmalarından dolayı sorun yaşayacağı düşüncesine katılanların oranı %44,5'tir. Kararsız olanların oranı %17,9 iken katılmayanların oranı ise %37,6'dır.

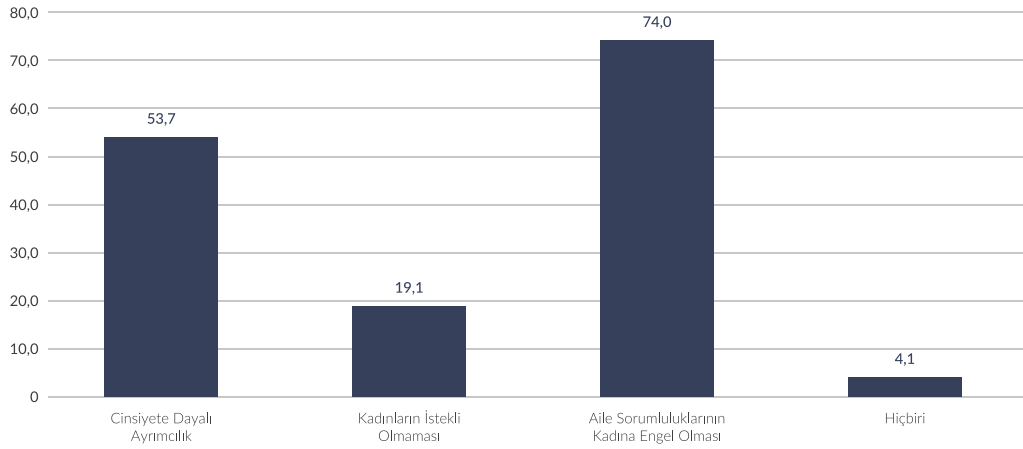
Şekil 8. Çalışma yaşamınızda yönetici olmak isteseydiniz/istediğinizde kadın olmanızdan dolayı herhangi bir problem yaşayacağınızı/yaşadığınızı düşünüyor musunuz?



Kadın kamu görevlilerinin yönetici pozisyonlarda daha az bulunmasının nedenlerinin ne olduğu sorusunun cevapları Şekil 9'da verilmiştir. Buna göre katılımcılara göre yönetici pozisyonlarda bulunmalarının birinci sebebi %74 oranla aile so-

rumluluklarının kadına engel olmasıdır. Bu sorunu %53,7 ile cinsiyete dayalı ayrımcılık takip ederken %19,1 kadınların istekli olmadığını belirtmiştir. %4,1 ise nedenlerin bu seçeneklerden hiçbiri olduğunu ifade etmiştir.

Şekil 9. Kadınların yönetici pozisyonlarda daha az bulunmasını hangi neden/nedenlere bağlıyorsunuz?*



*Katılımcılar birden fazla seçenek işaretlemiştir.

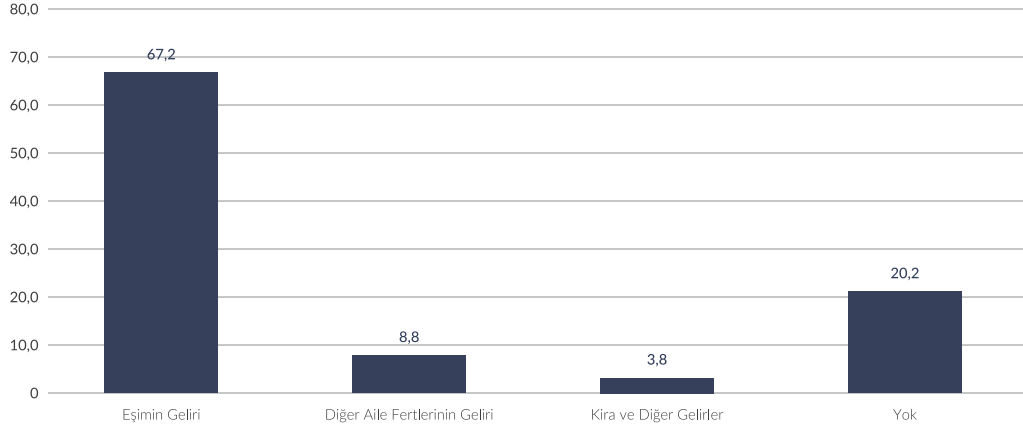
2.2.2.2. İş-Aile Uyumu ve Kadın Kamu Görevlileri

Kadın kamu görevlilerinin iş-aile uyumlarına yönelik görüşleri, nitel ve nicel bulgular bu başlık altında incelenmiştir. Önce nitel bulgularda kadın kamu çalışanlarının iş-aile uyumuna yönelik düşünceleri ele alınacak ardından nicel bulgular ortaya konulmuştur. Öncelikli olarak hane içerisi gelir durumunun durumuna bakılmıştır. Ardından aile içi sorumluluk paylaşımının mevcut durumuna ve aile sorumlulukların çalışma

hayatına, çalışma hayatının da aile yaşamına etkisi çeşitli değişkenlerle ele alınarak sunulmuştur.

Aile içerisinde kadınların kendi dışında hane halkı bütçesine katkı sağlayan gelirlerin kimler tarafından olduğuna yönelik verilen cevapların dağılımı Şekil 10'da verilmiştir. Buna göre kendi geliri dışında hane içerisinde % 67,2 eşinin gelirin olduğunu % 20 başka bir gelirin olmadığını belirtmiştir.

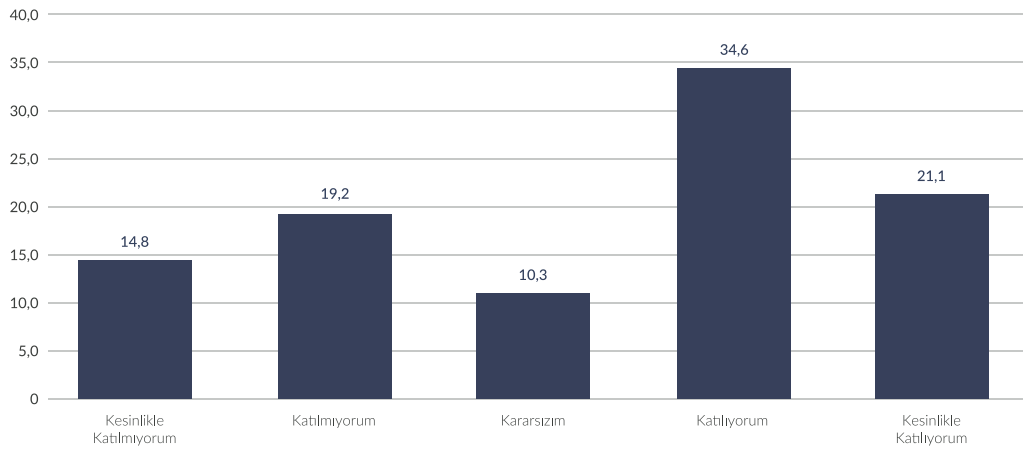
Şekil 10. Kendi geliriniz dışında hane halkı bütçesine katkı sağlayan gelir varsa aşağıdakilerden hangisidir?



Şekil 11’de kadın kamu görevlilerinin kendi bireysel kazancı üzerinde istediği gibi harcama/planlama yapabilme görüşüne göre dağılımı verilmiştir. Buna göre %55,7’si istediği

gibi harcama/planlama yapabildiğini ifade ederken %10,3’ü kararsız olduğunu, %34’ü ise katılmadığını ifade etmiştir.

Şekil 11. “Bireysel kazancım üzerinde istediğim gibi planlama/harcama yapabiliyorum” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)



Araştırma kapsamında çalışan kamu görevlisi kadınların çalışma hayatında iş-aile uyumu noktasında mevcut durumu analiz edilmiştir. Bu bağlamda kadın kamu çalışanlarının bir kısmının iş-aile uyumu hususunda çalışma ve aile hayatındaki sorumlulukları nedeniyle zorluklar yaşadıkları tespit edilmiştir. İş sorumluluklarının hizmet kollarına göre değişiklik göstermektedir. Örneğin; nöbet uygulamaları, eve iş getirme, fazla mesai- sonucunda mevcut sorumlulukların aile hayatını etkilemesi ve bununla birlikte kadın çalışanların aile ve çocuk sorumlulukları nedeniyle iş hayatında yaşadıkları zorluklar tespit edilmiştir. Genel anlamda ev içi sorumluluklara bireysel ihtiyaç ve sorumluluklardan daha fazla yoğunlaştığını belirten kamuda çalışan kadınlar bu noktada sorunlar yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Buna göre bazı kadın kamu görevlileri iş-aile sorumluluklarının aile hayatlarını olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

Ben Kuran kursu öğreticisiyim. Mevzuatımızda eksiklik var. Hem öğretmen gibi görülüyorum hem de memur mantığı. 20 saat kurs vermem gerekiyor kalan 20 saatte ise kurum beni nereye yollarsa. İşimi çok seviyorum ancak gün ve saat fark etmeden beni cenaze ve düğün evine yolluyorlar. Hafta sonu evdeyim çocuklar eşim ve misafirler var. Birden arıyorlar git diye. Bu durum benim aile hayatımı etkiliyor. (Gör,10, Diyanet-Sen, İzmir)

Çok yoruluyorum, hem araziye gidiyorum çok geç ve yorgun geliyorum. İyi anne olamıyorum. Ya çok iyi eleman ya

da çok iyi anne olacaksın. İkisi olmuyor. Başaran da kendini çok yıpratıyor. Ben evi boşladım. Temizlik çamaşır falan bakmıyorum. Eşim çocuklarım kendine bakıyor. (Gör,6 , Enerji-Bir-Sen, Trabzon)

Zorlayıcı oluyor. İş yüküyle eve gidince çocuk enerji istiyor. Toplum gereği sorumluluklar bende. Eşim geç de olsa artık banaza erken çıkıyor ama sizin mesainiz daha geç bitiyorsa bunlar hep sorun teşkil ediyor. Kimseye arada derede çocuğunuzu emanet edemiyorsunuz. Bundan dolayı her kuruma yakın, her mahallede, her semtte kreş olmalı. Annenin çocuğuna ulaşabileceği yakınlıkta, sürekli hani acil bir durum olduğunda koşabileceği bir mesafede olması çok önemli hatta her kurumda olsa keşke çünkü o zaman ne olacak anne zaten çocuğu orda, evet kalkıp onu kuyruğunda dolaştırmayacak ama çocukta bunu bildiğinde daha güvenli annesi de yakınında. Çocukların en büyük travması bence zaten anneden ayrılmak oluyor. (Gör22, Eğitim Bir-Sen, İzmir)

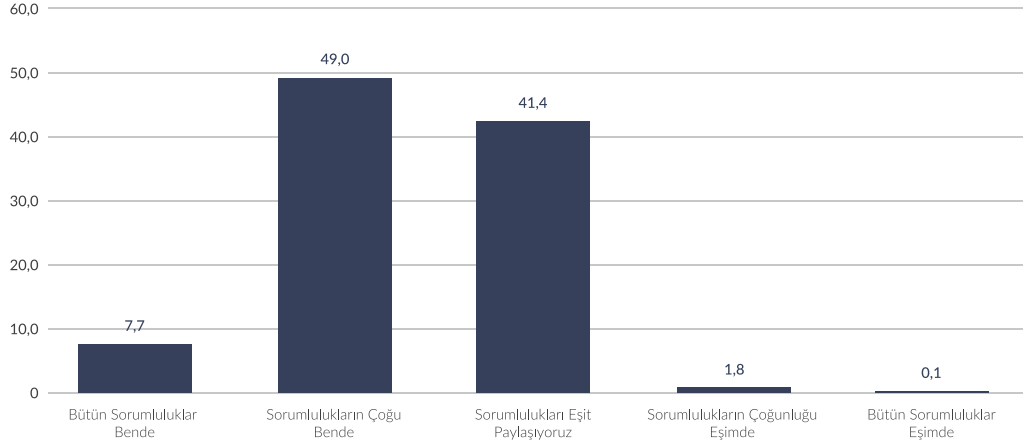
Bununla birlikte iş sorumluluklarının hayatlarını doğrudan etkilediğini belirten katılımcılar da olmuştur. Örneğin, bir katılımcı "İşte tam performans gösterdiğim için evde yarımım. Okumak ve iş yoğunluğundan evlenemedim. Belki başka kurumda olsaydım iş yüküm az olsaydı evlenebilirdim. Çocuğum olursa oku demeyeceğim. 6 sene okudum çalıştım ne oldu? (Gör.5, Toç-Bir-Sen, İstanbul)

Ev içi sorumlulukların paylaşımının hane içerisinde nasıl olduğuna yönelik sorunun

cevapları Şekil 12'de verilmiştir. Buna göre kadın kamu görevlilerinin %49'u sorumlulukların çoğunun kendisinde olduğunu ifade ederken; %41,4'ü sorumlulukların eşit

paylaşıldığını, %7,7'si ise bütün sorumlulukların kendisinde olduğunu ifade etmiştir.

Şekil 12. Ev içi sorumlulukların paylaşımı nasıldır?



Ev içi sorumlulukların hane içerisinde paylaşım düzeyinin çocuk sayısı değişkenine göre dağılımı Tablo 6'da verilmiştir. Analiz sonucunda çocuk sayısına göre ev içi sorumluluk paylaşımının değiştiği görülmektedir. Çocuk yok diyenlerin %58,3'ü sorumlulukların eşit paylaşıldığını ifade etmiştir. 1 çocuk sayısında bu oran %40,5'e; 2 çocuk sayısında %38,3'e; 3 ve üzeri çocuk sayısında ise %35,2'ye doğru azaldığı görülmektedir.

Çocuk sahibi olmayan katılımcıların %35,9'u sorumlulukların çoğunun kendilerinde olduğunu; 1 çocuk sayısında bu oranın %49,5; 2 çocuk sayısında %51; 3 ve üzeri çocuk sayısında ise %55,9 şeklinde artarak devam ettiği gözlemlenmiştir. Daha açık bir ifade ile çocuk sayısı hane içerisinde sorumluluk düzeyinde doğrudan etkili bir değişkendir. Ev içerisinde çocuk sayısı arttıkça sorumluluklar kadınlar üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Tablo 6. “Ev içi sorumlulukların paylaşımı nasıldır” sorusuna ilişkin kadın kamu görevlilerinin yanıtlarının bağımsız değişkenlere göre dağılım (%) ve ki-kare analizi sonuçları

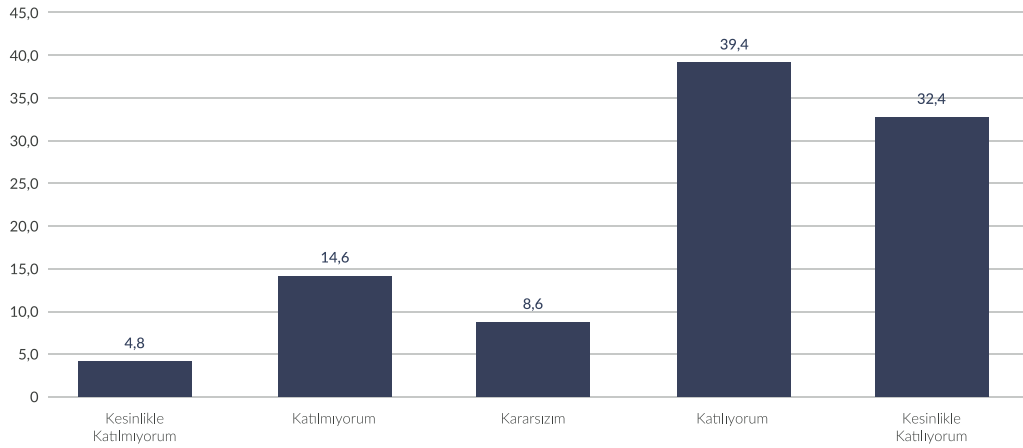
	Ev içi sorumlulukların paylaşımı nasıldır				χ ²	sd	p
	Bütün sorumluluklar bende	Sorumlulukların çoğu bende	Sorumlulukları eşit paylaşıyoruz	Sorumlulukların çoğu eşimde & bütün sorumluluklar eşimde			
Çocuğum yok	3,0%	35,9%	58,3%	2,8%	86,156	9	,000*
1 çocuk	7,5%	49,5%	40,5%	2,6%			
2 çocuk	9,2%	51,0%	38,3%	1,6%			
3 ve üzeri çocuk	8,1%	55,9%	35,2%	,7%			

*p<,05

Şekil 13'te “Çalışma hayatım çocuğumun çocuklarının bakımını zorlaştırmaktadır.” görüşüne verdikleri cevapların dağılımları verilmiştir. Buna göre katılımcılar %71,8'i

çalışma hayatının çocuğunun/çocuklarının bakımını zorlaştırmaktadır görüşüne katıldığını ifade ederken; %8,6'sı kararsız olduğunu, %19,4'ü katılmadığını ifade etmiştir.

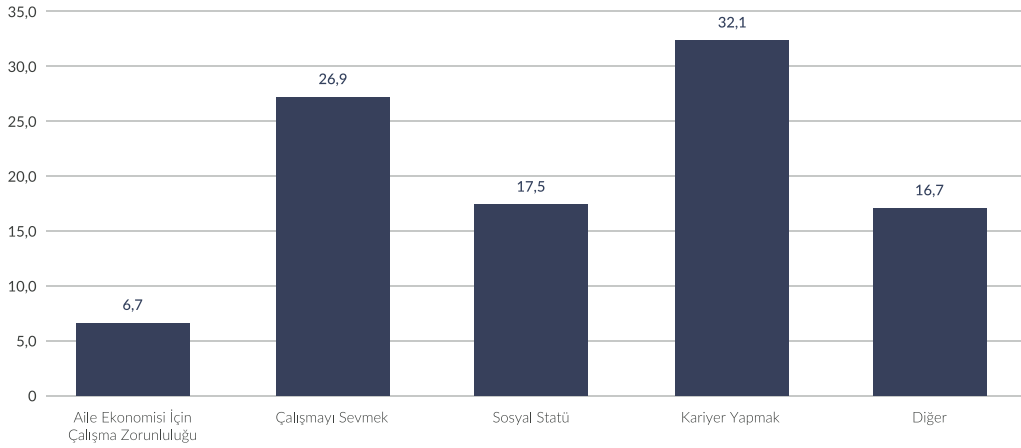
Şekil 13. “Çalışma hayatım çocuğumun/çocuklarının bakımını zorlaştırmaktadır” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)



Şekil 14'te "İşle ilgili sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz etkiliyor." görüşüne kadın kamu görevlileri katılım düzeyi veril-

miştir. Buna göre kadınların %48,8'i bu görüşe katıldığını; %17,5'i kararsız olduğunu ve %33,6'sı ise katılmadığını ifade etmiştir.

Şekil 14. "İşle ilgili sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz etkiliyor" ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)



Tablo 7'de işle ilgili sorumlulukların aile ve ev hayatını olumsuz etkilediği görüşünün çocuk sayısı değişkenine göre cevapları verilmiştir. Buna göre işle ilgili sorumlulukların çocuk değişkenine göre bakıldığında çocuk sahibi olmayan katılımcılardan katılıyorum

diyenlerin oranı %48,5 iken; 1 çocuk sayısında %53,9; 2 çocuk sayısında %47,7; 3 ve üzeri çocuk sayısında ise %41,8'dir. Bu noktada bulgulara göre çocuk sayısının işle ilgili sorumlulukların iş ve ev yaşantısını anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir.

Tablo 7. "İşle ilgili sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz etkiliyor." ifadesine ilişkin kadın kamu görevlilerinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılım (%) ve ki-kare analizi sonuçları

	İşle ilgili sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz etkiliyor					x ²	sd	p
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
Çocuğum yok	7,6%	25,8%	18,1%	30,9%	17,6%	39,387	12	,000*
1 çocuk	5,8%	23,6%	16,8%	33,8%	20,1%			
2 çocuk	6,1%	28,5%	17,8%	33,1%	14,6%			
3 ve üzeri çocuk	8,0%	33,6%	16,6%	28,7%	13,1%			

*p<,05

“İşle ilgili sorumluluklarım, aile ev yaşantımı olumsuz etkiliyor.” görüşünün hizmet kolu değişkenine göre cevap düzeyleri Tablo 8’de verilmiştir. Buna göre “İşle ilgili sorumluluklarım, aile ev yaşantımı olumsuz etkiliyor” ifadesine diyanet ve vakıf hizmetlerinde çalışan kadın katılımcıların %55,2’si katılmıyorum, %16,3’ü kararsızım, %28,5’i katılıyorum derken; büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetlerinde %30,7’si katılmıyorum, %11’i kararsızım, %58,3’ü katılıyorum; eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerinde %38,6’sı katılmıyorum, %18,3’ü kararsızım, %43,1’i katılıyorum; sağlık ve sosyal hizmetlerinde %24,3’ü katılmıyorum, %18,1’i kararsızım, %57,6’sı katılıyorum; yerel yö-

netim hizmetlerinde %36,7’si katılmıyorum, %15’i kararsızım, %48,3’ü katılıyorum, diğer hizmetlerde ise %41,6’sı katılmıyorum, %18,2’si kararsızım ve %40,3’ü ise katılıyorum cevabını vermiştir. İşle ilgili sorumlulukların aile-ev yaşantısını olumsuz etkilemesi bütün hizmet kollarındaki katılımcılar tarafından yaygın bir sorun olarak vurgulanmıştır. Hizmet kolu değişkenine göre bakıldığında işle ilgili sorumlulukların aile yaşantısını en çok olumsuz etkilediği hizmet kolları; %58,3 ile büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri, %57,6 ile sağlık ve sosyal hizmetler, %48,3 ile yerel yönetim hizmetleri, %43,1 ile eğitim, öğretim ve bilim hizmet koludur.

Tablo 8. “İşle ilgili sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz etkiliyor.” ifadesine ilişkin kadın kamu görevlilerinin görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre dağılım (%) ve ki-kare analizi sonuçları

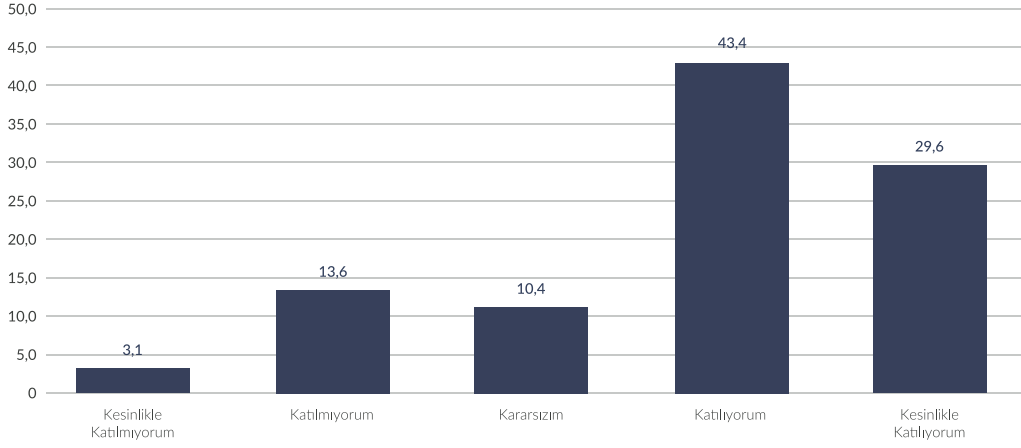
	İşle ilgili sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz etkiliyor					χ ²	sd	p
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
Diyanet ve vakıf hizmetleri	12,8%	42,4%	16,3%	22,1%	6,4%	198,367	20	,000*
Büro bankacılık ve sigortacılık hizmetleri	4,1%	26,6%	11,0%	36,6%	21,7%			
Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri	7,7%	30,9%	18,3%	31,1%	12,0%			
Sağlık ve sosyal hizmetler	4,9%	19,4%	18,1%	34,5%	23,1%			
Yerel yönetim hizmetleri	7,5%	29,2%	15,0%	27,5%	20,8%			
Diğer hizmetler	8,7%	32,9%	18,2%	29,0%	11,3%			

*p<,05

Şekil 15’te “Hem ev hem de iş sorumluluklarım beni pek çok açıdan yıpratıyor.” görüşüne kadın kamu görevlilerinin katılım düzeyleri verilmiştir. Buna göre hem ev hem

iş sorumluluklarım beni yıpratıyor görüşüne katılanların oranı %73 iken, kararsız olanların oranı %10,4, bu görüşe katılmayanların oranı ise % 16,7’dir.

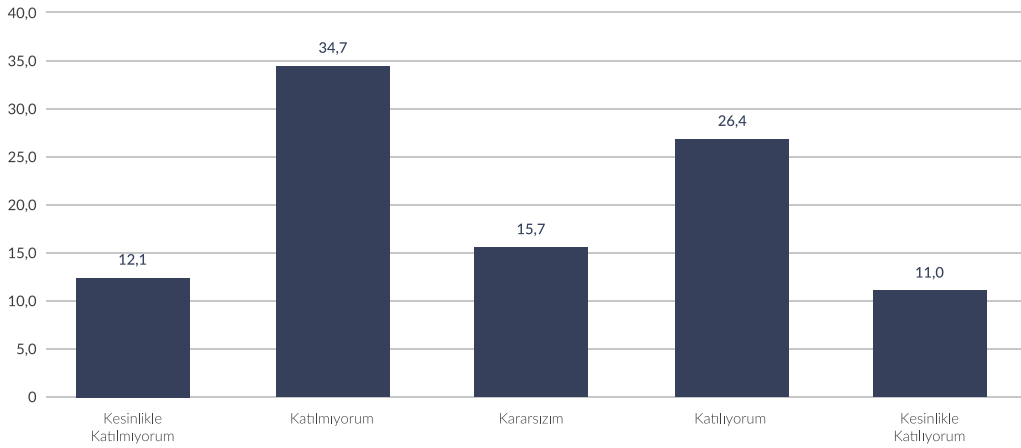
Şekil 15. "Hem ev hem de iş sorumluluklarım beni pek çok açıdan yıpratıyor" ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)



Aile içindeki sorumlulukların kariyerinde ilerlemesine engel olması görüşüne ilişkin cevaplar Şekil 16'da verilmiştir. Buna göre aile içindeki sorumlulukların kariyerinde

ilerlemesine engel olduğunu söyleyen kadınların oranı % 37,4 iken, kararsız olanların oranı, 15,7'dir. Bu görüşe katılmayanların oranı ise % 46,8'dir.

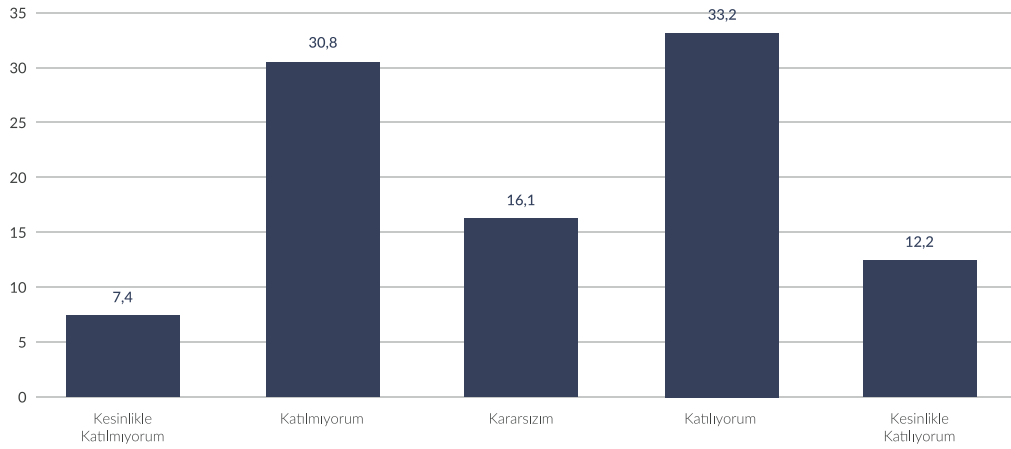
Şekil 16. "Aile içindeki sorumluluklarım kariyerimde ilerlememe engel olmaktadır" ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)



Şekil 17'de çocuk bakım sorumluluklarının kariyeri olumsuz etkilediği görüşüne ilişkin kadın kamu görevlileri katılım düzeyleri verilmiştir. Buna göre çocuk bakım sorum-

luluklarının kariyeri olumsuz etkilediğine ilişkin görüşe katılanların oranı %45,4 iken, kararsız olanların oranı %16,1 ve katılmayanların oranı ise %38,2'dir.

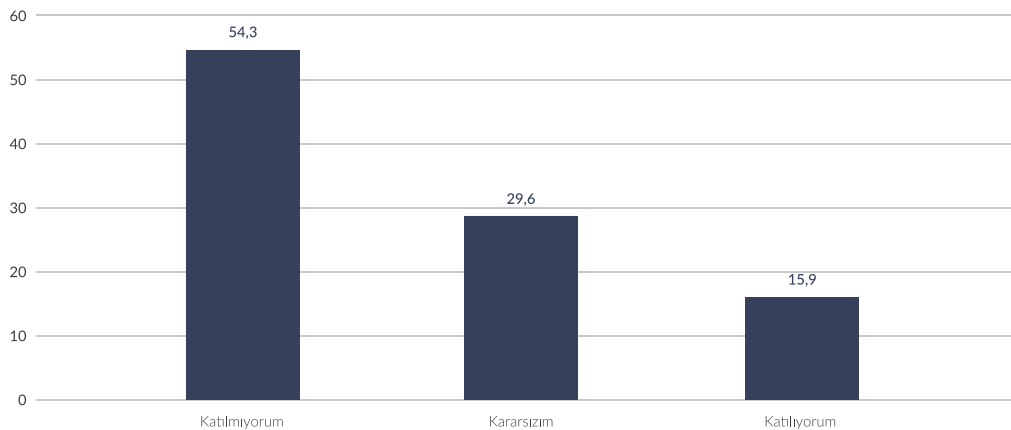
Şekil 17. "Çocuk bakım sorumlulukları kariyerimi olumsuz etkilemektedir" ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)



Şekil 18'de çalışma hayatını zorlaştıran en büyük sorumluluğun çocuk/çocukların bakımı olduğu görüşüne ilişkin kadınların katılım

düzeyleri verilmiştir. Bu görüşe evet diyenlerin cevabı % 54,3 iken hayır diyenlerin oranı % 15,9 kararsız olanların oranı ise % 29,6'dır.

Şekil 18. "Çalışma hayatımı zorlaştıran en büyük sorunum çocuğumun/çocuklarımların bakımındır" ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)



İş-aile uyumu sonuçlarına bakıldığında kadınların aile sorumluluklarının çalışma hayatlarını etkilediği görülmektedir. Aile bakım sorumluluklarının ve çalışma sorumlulukların bir arada olması kadın çalışanlarda hem iş hem de çalışma hayatlarını zorlaştırmakta ve çeşitli sorunlarla karşı karşıya bırakmaktadır. Bu nedenle kadınların iş-aile uyumlarını oluşturmaya yönelik ciddi politika adımlarının atılması gerekmektedir.

2.2.2.3. Çalışma Ortamı

Bu bölümde kamuda çalışan kadınların çalışma hayatına yönelik görüşleri ortaya konulmuştur. Nitel görüşmelerde katılımcılar çalıştıkları kurumlardaki mevcut olumsuzlukları dile getirmişlerdir. Kadınlarla yapılan nitel görüşmeler sonucunda katılımcıların çoğunluğu çalıştıkları kurumlarda fiziki imkânların yetersiz olduğunu ve sosyal olanakların eksik olduğunu belirtmiştir. Farklı bölgelerden farklı iş kollarına dair yapılan görüşmelerde neredeyse bütün hizmet kollarından ve bütün bölgelerden katılımcıların sosyal ve fiziki olanakları yetersiz bulunduğu görülmektedir. Kurum türlerine göre verilen cevaplar incelendiğinde Diyanet'te Kur'an kursu öğreticisi olarak çalışan bir katılımcı "Çalışma ortamları çok yetersiz. Kur'an kursları genel camilerin bodrum katında bulunuyor. Bu nedenle basık ve camsız alanlar. Morg ve tuvaletlerin yanında bulunuyor kurs alanları. Yeterli değil (Gör10, Diyanet, İzmir)" demiştir. Bunun yanı sıra Tarım Bakanlığı'nda çalışan bir veteriner hekim ise "Biz masa başı iş yapmıyoruz köye gidiyoruz, aşı yapıyorum, tavuk çiftliğine gidiyorum. Dağa arcılara da gidiyorum. Ahırdan

geliyorum, üstümdeki kıyafetleri değiştirip duş alabileceğim bir alanım dahi yok. Mevzuatta var ama uygulamada yok. Bir kadın olarak temiz bir ortamda çalışamıyorum (Gör, Toç-Bir-Sen, İstanbul)" demiştir. Bununla birlikte fiziki şartlarının ve sosyal olanaklardan memnun olduğunu belirten katılımcılar da olmuştur. "Benim çalıştığım kurum içerisinde lokaller, odalar ve fiziki şartlar çok iyidir. Temizdir. Herkes teknolojik imkânlarla erişiyor. Ayrıca sosyal imkânlarımız da iyi. Spor salonu var, basket ve tenis kortu var. Misafirhane var etkinlikler yapılır. (Gör6, Enerji-Bir-Sen, Trabzon). Yine şartlardan dolayı mutsuz olduğunu ifade eden bazı kadın kamu görevlileri:

Odalar yetersiz, oda alanı ve kişi sayısı uyumsuzluğu mevcut. Huzurevlerine talep arttığı içinde kapasitenin üstünde kalan kişi oluyor. Bakım elemanı eksikliği çekiliyor. Kalan kişi sayısı arttıkça da iş yoğunluğu artıyor. (Gör15, Sağlık Sen, Ankara)

Şu an covid nedeniyle bölmek zorunda kaldık. O yüzden şu anda çalışma koşullarımız olsun, dinlenme odalarımız olsun, kendi kullandığım odanın ne penceresi var ne havalandırması. Hemşire arkadaşlarımda özellikle bayanların yok. (Gör27, Sağlık-Sen, Tekirdağ)

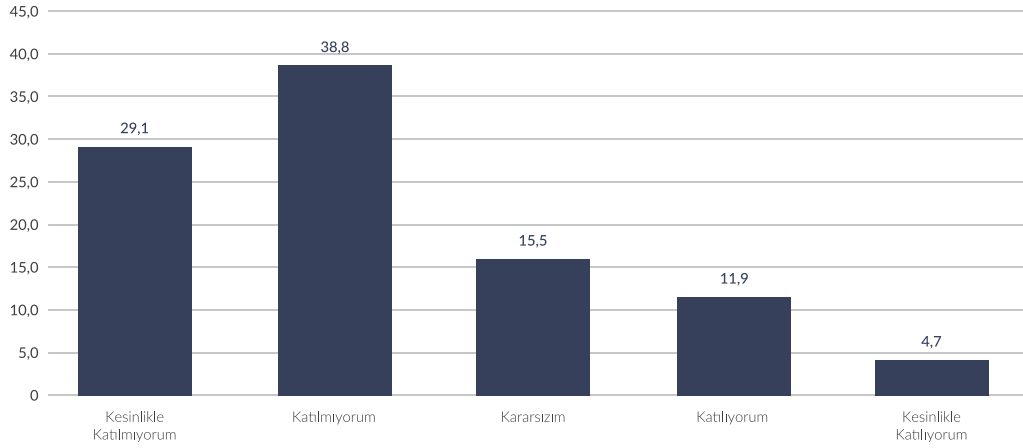
Çalışma ortamında erkeklerle eşit şartlarda olmak istiyorum. Bizim postahane neden dağıtıma çıktığımızda daha çok sıkıntı yaşıyoruz. Bazen yürüyerek dağıtım yapıyoruz, bu noktada çalışma koşulları çok zor. (Gör31, Birlik Haber-Sen, Samsun)

"Kadın olmanızdan dolayı çalışma

hayatınızda pozitif ayrımcılık görüyor musunuz” sorusuna verilen yanıtlara ilişkin katılım düzeyleri Şekil 19’da verilmiştir. Buna göre

bu görüşe katılanların oranı %16,6 iken; kararsız olanların oranı %15,5, katılmayanların oranı ise %67,9’dur.

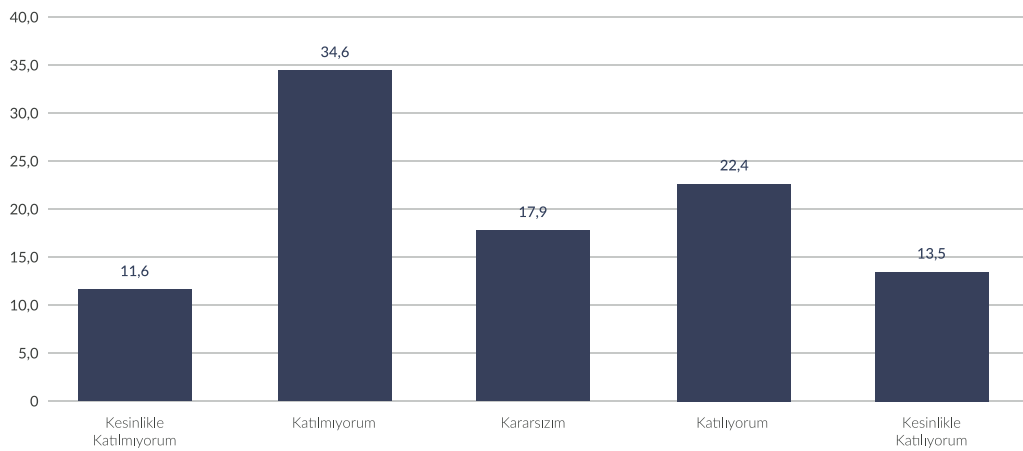
Şekil 19. Kadın olmanızdan dolayı çalışma hayatında pozitif ayrımcılık görüyor musunuz?



Şekil 20’de “Cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin yanıtların katılım düzeyi veril-

miştir. Buna göre kadınların %35,9’u katıldığını belirtirken; %17,9’u kararsız olduğunu, %46,2’si ise katılmadığını belirtmiştir.

Şekil 20. Cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?



Tablo 9'da cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığı görüşüne ilişkin hizmet kolu değişimine göre katılım düzeyleri verilmiştir. Tabloya göre bu görüşe diyanet ve vakıf hizmetlerinde katılıyorum diyenlerin oranı %27,3, kararsız olanların oranı %16,9 katılmıyorum diyenlerin oranı %55,9'dur. Büro bankacılık ve sigortacılık hizmetlerinde % 41,2'si katılıyorum, %16,5'i kararsızım, %42,3'ü katılmıyorum derken; eğitim, öğretim ve bilim

hizmetlerinde %33,8'i katılıyorum, %17,3'ü kararsızım, %48,9'u katılmıyorum; sağlık ve sosyal hizmetlerinde %36,6'sı katılıyorum, %19,4'ü kararsızım, %44,1'i katılmıyorum; yerel yönetimlerde %47,5'i katılıyorum, %12,5'i kararsızım, %39,8'i katılmıyorum; diğer hizmetlerde ise %41'i katılıyorum, %19,2'si kararsızım, %39,8'i katılmıyorum demektir.

Tablo 9. "Cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?" sorusuna ilişkin kadın kamu görevlilerinin yanıtlarının bağımsız değişkenlere göre dağılım (%) ve ki-kare analizi sonuçları

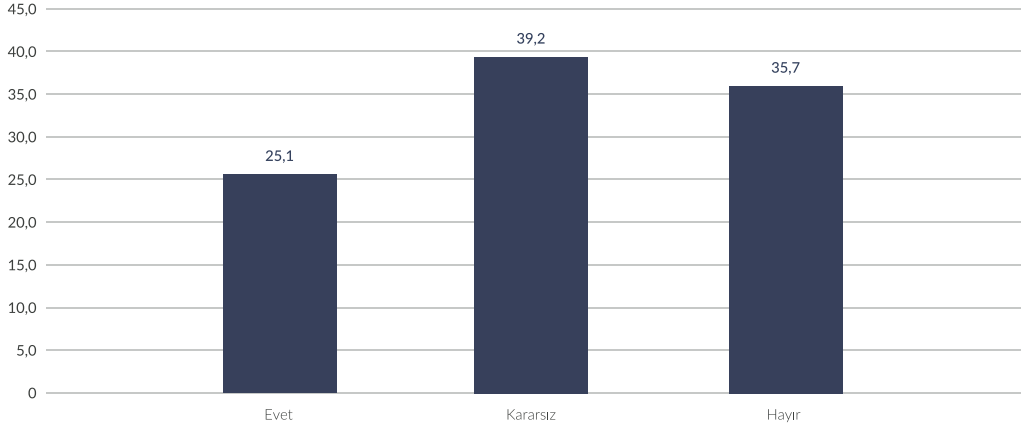
	Cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz					χ ²	sd	p
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
Diyanet ve vakıf hizmetleri	16,9%	39,0%	16,9%	19,2%	8,1%	42,713	20	,002*
Büro bankacılık ve sigortacılık hizmetleri	10,0%	32,3%	16,5%	24,4%	16,8%			
Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri	13,0%	35,9%	17,3%	21,6%	12,2%			
Sağlık ve sosyal hizmetler	10,2%	33,9%	19,4%	22,5%	14,1%			
Yerel yönetim hizmetleri	9,2%	30,8%	12,5%	25,8%	21,7%			
Diğer hizmetler	7,9%	31,9%	19,2%	26,6%	14,4%			

*p<,05

Şekil 21'de çalışma hayatında kadınlara özgü politikalarda olumlu gelişmeler olduğunu düşünüyorum görüşüne ilişkin kadınların katılım düzeyi verilmiştir. Şekle göre ilgili görüşe katıldığını belirtenlerin oranı %25,1 iken; kararsız olanların oranı %39,2, katılmayanların oranı ise %35,7'dir. Burada

dikkat çeken husus kararsız olanların oranındaki fazlalıktır. Türkiye'de kadın politikalarına yönelik gelişmelerin neler olduğu noktasında aktarımlar ve mevcut durum yeterli değildir. Bu nedenle politikalara ihtiyaç vardır.

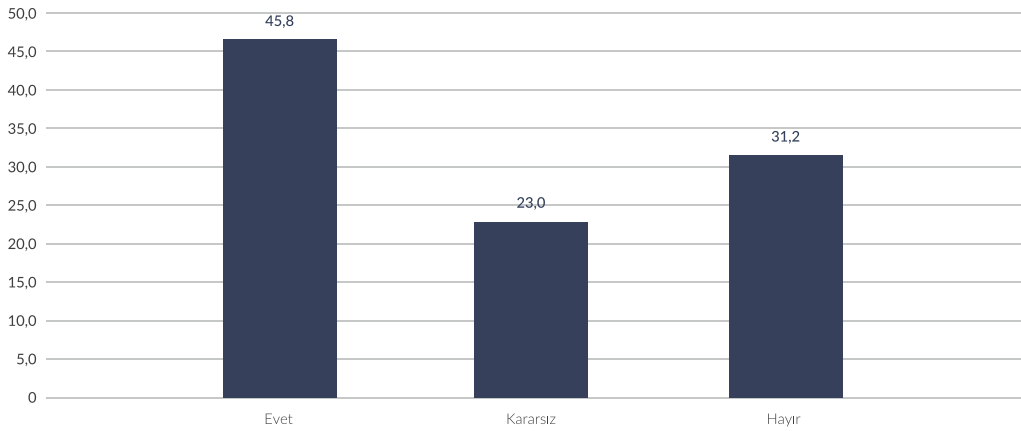
Şekil 21. “Çalışma hayatında kadınlara özgü politikalarda olumlu gelişmeler olduğunu düşünüyorum” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)



“Cinsiyet eşitsizliği çalışma hayatının en büyük sorunlarından biridir.” görüşüne ilişkin kadınların katılım düzeyi Şekil 22’de verilmiştir. Şekle göre cinsiyet eşitsizliğinin kadınların çalışma hayatında en büyük so-

runlardan birisi olduğu görüşüne katılanların oranı %45,8’dir. Buna ilaveten kararsız olanların oranı %23 iken katılmıyorum diyenlerin oranı %31,2’dir.

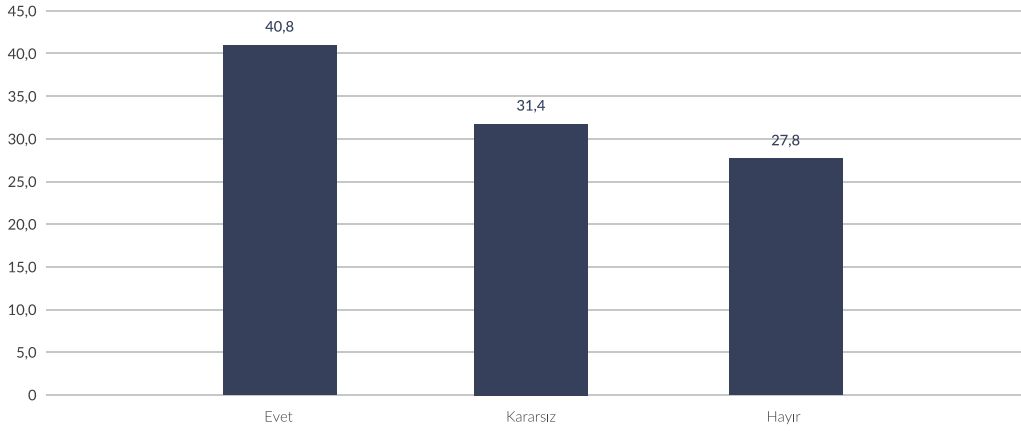
Şekil 22. “Cinsiyet eşitsizliği çalışma hayatının en büyük sorunlarından biridir” ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)



Çalışma hayatında erkekler de kadınlar kadar sorunlar yaşamaktadır görüşüne ilişkin kadın kamu görevlilerinin yanıtları Şekil 23'te verilmiştir. Buna göre bu görüşe katı-

lanların oranı %40,8 iken; kararsız olanların oranı %31,4, katılmıyorum diyenlerin oranı ise %27,8'dir.

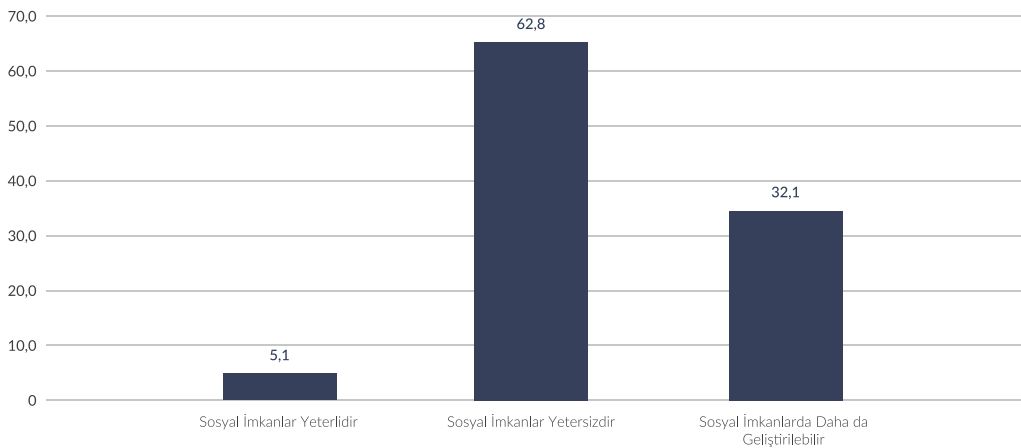
Şekil 23. "Çalışma hayatında erkekler de kadınlar kadar sorunlar yaşamaktadır" ifadesine ilişkin katılım düzeyi (%)



Kadın çalışanların çalıştığı kurumda sosyal imkânlar hakkındaki görüşlerine ilişkin cevapların dağılımı Şekil 24'te verilmiştir. Buna göre sosyal imkânlar yeterlidir diyen-

lerin oranı %5,1 iken; sosyal imkânlar yetersiz diyenlerin oranı %62,8, daha da geliştirilebilir diyenlerin oranı ise %32,1'dir.

Şekil 24. Çalıştığınız kurumda sosyal imkânlar hakkında ne düşünüyorsunuz?



2.2.2.4. Yaşam ve Çalışma Memnuniyeti

Bu bölümde kadın kamu görevlilerinin çalışma ve yaşam memnuniyetleri üzerinden yapılan analizler sunulmuştur. Kamu çalışanı kadınlar ile yapılan görüşmeler sonucunda kadınların genel olarak çalışma hayatındaki memnuniyet düzeylerinin son bir aydaki yaşam memnuniyetlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışma hayatında yaşanan zorluklar da olsa da genel olarak kadın katılımcılar çalışmayı sevdiğini ve iş hayatında olmaktan mutlu olduklarını belirtmişlerdir.

Hayatta pek çok zorluklardan geçtim bu nedenle çok güçlüyüm. Çalışma hayatımda da güç veriyorum. Öğrencilerime de yansıtıyorum. Çalışma hayatım daha da Milli Eğitim tarafından desteklenmeli. Ben zorluklar olsa da çalışmayı okulu çok seviyorum. (Gör.12. Eğitim-Bir-Sen, Adana)

İş tatmin ve iş doyun olarak sıfır. Çünkü ben niteliklerimi kullanamıyorum. Hep rutin işler oluyor ve benimle ilgisi olmayan işlerle uğraşıyorum. Örneğin, temizlik, muhasebe. Genel hayat elhamdülil-

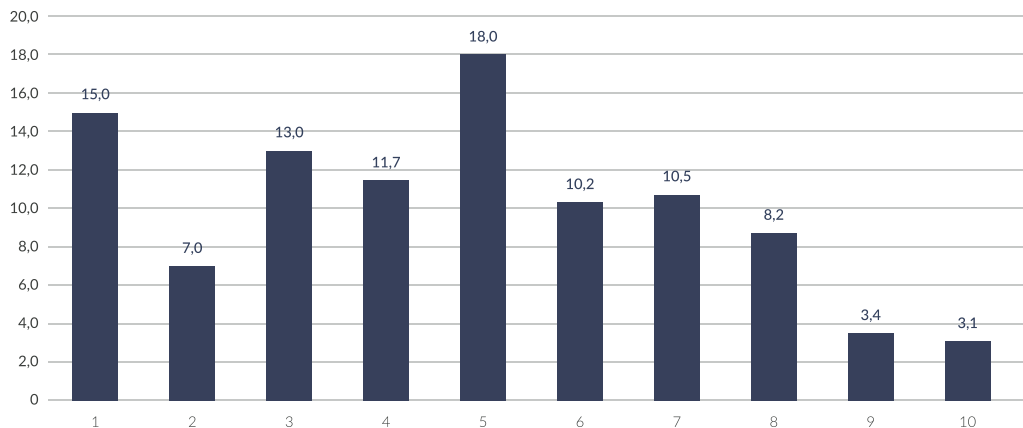
lah diyelim, sağlıklıyım çok şükür. Büyük derdimiz yok. (Gör.21, Kültür, Aydın)

Çalışma memnuniyetinin var olan politikalar nedeniyle düşük olduğunu belirten katılımcılar da olmuştur. Çalışma koşullarının zorluğunu belirtmişlerdir.

Ayaklarım geri geri gidiyor. Ben hekimim. Kamuda pozisyonumuz daha da güçlendirilmeli. Almanya'da cerrahi eğitim aldım ama burada bir karşılığı yok. 6 sene okudum. Dil tazminatım için hesaplama yaptım. Sınava vereceğim para bana verecekleri dil tazminatıyla aynı. Çabalamadım. (Gör.5, Toç-Bir-Sen, İstanbul)

Şekil 25'te son 1 aylık sürenin değerlendirilmesi sonucunda yaşam memnuniyeti üzerinden yapılan puanlamalara ilişkin bilgiler verilmiştir. 1 ila 10 arasında puanlama veren kamuda çalışan kadınların % 3,1'i 10; % 3,4'ü 9; % 8,2'si 8; % 10,5'i 7; % 10,2'si 6; % 18'i 5 puan vermiştir. Yaşam memnuniyet düzeyleri verilerine bakıldığında katılımcıların yarısından fazlasının 5 puan ve altında vermiş olduğu görülmektedir.

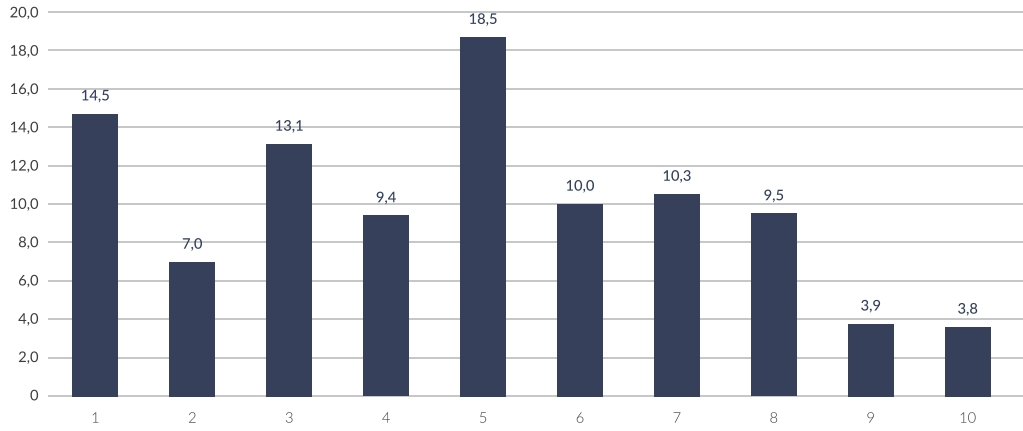
Şekil 25. Son 1 aylık süreyi değerlendirdiğinizde yaşam memnuniyetinize kaç puan verirsiniz?



Şekil 26'da kadınların çalışma hayatındaki memnuniyet puanlamasına ilişkin veriler verilmiştir. Buna göre çalışma hayatı memnuniyet düzeyine %14,5'i 1 puan; %7'si

2 puan; %13,4'ü 3 puan; %9,4'ü 4 puan; %18,5'i 5 puan vermiştir. Katılımcıların %40'a yakını hayat memnuniyetlerini 5 puan ve üzeri olarak değerlendirmiştir.

Şekil 26. Çalışma hayatınızdaki memnuniyetinize kaç puan verirsiniz?



Çalışma hayatındaki memnuniyet puanlamasına ilişkin yanıtların çalışma yılı değişkenine göre dağılımı Tablo 10'da verilmiştir. Çalışma hayatı puanlamasının deneyime göre artmış olduğu görülmekte-

dir. Kadın kamu görevlilerinin, çalışma yılının artmasının çalışma hayatından memnuniyet düzeyini olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Tablo 10. "Çalışma hayatınızdaki memnuniyetinize kaç puan verirsiniz?" sorusuna ilişkin kadın kamu görevlilerinin yanıtlarının bağımsız değişkenlere göre dağılım (%) ve ki-kare analizi sonuçları

	Çalışma hayatınızdaki memnuniyetinize kaç puan verirsiniz					χ ²	sd	p
	1	2	3	4	5			
4 yıl ve altı	24,6%	25,1%	27,9%	17,0%	5,4%	95,173	12	,000*
5-10 yıl arası	23,2%	25,3%	29,2%	15,1%	7,2%			
11-15 yıl arası	22,0%	21,1%	25,0%	23,8%	8,0%			
16 yıl ve üstü	17,1%	18,7%	30,5%	23,7%	10,0%			
Yerel yönetim hizmetleri	9,2%	30,8%	12,5%	25,8%	21,7%			
Diğer hizmetler	7,9%	31,9%	19,2%	26,6%	14,4%			

*p<,05

Kadın kamu görevlilerinin çalışma ve yaşam memnuniyet düzeylerine bakıldığında çalışma ve yaşam memnuniyetleri puanlamalarında oransal anlamda bir fark olmadığı katılımcıların yarısından fazlasının memnuniyet düzeyinin 5 puan ve altında olduğu görülmektedir. Dahası deneyimin memnuniyet üzerinde önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Çalışma yılı arttıkça memnuniyet düzeyleri yükselmektedir. Ancak çalışma ve yaşam memnuniyet puanlamaları incelenerek çalışma hayatına yönelik politikalar yapılmalıdır.

2.2.2.5. Kadın Kamu Görevlilerinin Önerileri

Kadın kamu görevlileri ile yapılan görüşmeler çerçevesinde pek çok katılımcı uzun yıllardır kamuda haklar bağlamında olumlu adımlar atıldığını ancak yeterli olmadığını belirtmiştir. İzinlerin, kadınların annelik üzerinden sahip oldukları hakların, maaş nöbet düzenlemeleri hakkında olumlu adımlar olduğunu ancak daha geliştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Kadınların en çok belirttikleri husus süt izni hususudur.

Süt izni ve doğum izni artırılmalı. Bebekleri küçük bırakıyoruz. Büyükşehirde bakıcı bulmak zor. Annelerimiz yanımda olmayınca olan bebeklere oluyor. (Gör.4, Büro-Memur-Sen, İstanbul)

6 ay 3 saat süt izni devam etmeli. Çocuklarımız hem bizden hem de beslenirinden uzak kalıyor. Annenin çocuğunun yanında daha fazla olması lazım. (Gör.7, Enerji-Bir-Sen, Trabzon)

Ayrıca kamu kurumlarının sosyal olanağı olarak kreş imkânlarının oluşturulması gerektiğini belirtmişlerdir.

İzin konularında yöneticiler istedikleri gibi kararlar veriyorlar. Esnek davranmıyorlar onlar nasıl isterse öyle oluyor. Çalışılan fiziki ortam çok önemli. Tuvalet konusunda çok sıkıntı yaşıyoruz, tuvaleti olmayan yerler var. Fiziki anlamda bu koşullarda iyileştirmeler yapılmalı. (Gör31, Birlik Haber-Sen, Samsun)

Kamu kurumlarının sosyal bir imkân olarak kreş olanağı sunamaması halinde kadın kamu görevlileri kamuda kreş bakıcı desteğinin verilmesini talep etmektedirler.

Eşim ev işlerinde bana destek oluyor ve bunun toplumda yaygınlaşması için kamu spotları oluşturulmalı. (Gör15, Sağlık Sen, Ankara)

Mesela annenin doğum sonrası 2 aylık süresi çok az. Benim halamın kızı Almanya'da hemşire orada 3 yaşına kadar çocuklarını büyütme hakkına sahipler. Ayrıca kurumlarda kreş imkânı yok, çocuğumu bakıcıya mı bırakıp geleceğim? Ya da bakıcı parası ne kadar siz biliyorsunuz yine maddiyata dayanıyor. Yanınızda anne babanız varsa çok şanslısınız, ya da ücretsiz izne ayrılacaksınız ama gelir olmayınca da çocuğa ne ile bakacaksınız? Yani bu 2 aydan uzun bir süre olmalı. (Gör15, Sağlık Sen, Ankara)

Hukuki dayanak ile iş tanımlarının yapılması, görev ve yetkilerin belirlenmesi, izin ve nöbet yönetmeliğinin düzenlenmesi gerekmektedir. (Gör20, Sağlık-Sen, Ordu)

Kadın Kamu Görevlilerinin Sorunları Araştırması Tespitler ve Öneriler

SONUÇ VE ÖNERİLER

3. Sonuç ve Öneriler

Kadın kamu görevlilerinin çalışma hayatına ilişkin sorunlarını tespit etmeyi amaçlayan bu araştırma, nicel ve nitel yöntemin birlikte kullanıldığı karma yöntem aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Kadın kamu görevlileriyle önce nitel görüşmeler yapılmış sonrasında ise nicel soru formu oluşturulmuştur.

Araştırmanın kapsamını kamu kurumlarında çalışan kadın kamu görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmayı sınırlandırmak için örneklem Memur-Sen bünyesinde bulunan 11 hizmet koluna bağlı üye sayılarını temsil etme düzeyine göre belirlenmiştir. Araştırma doğrultusunda 4529 kadın kamu görevlisi 'çalışma hayatı sorunlarını' belirlemeye yönelik araştırma sorularını cevaplamıştır.

Kadın kamu görevlilerinin sorunlarını tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırmanın betimleyici bilgilerinin ardından bulgular hakkındaki bilgilerin sunumuna geçmeden önce araştırmanın gerçekleştirilmesinde karşılaşılan bir zorluğu dile getirme ihtiyacı hissedilmiştir. Günümüz koşullarında iletişim mekanizmalarının çeşitliliği ve hızlığı sayesinde araştırmaların yapılabilirlik imkânları gelişmiştir. Bu imkânların gelişmediği dönemlerde yapılan araştırmalar için kişilere ulaşamamak, koşulların yetersizliği gibi gerekçeler dile getirilebilirken günümüz koşullarında bunlar gerekçe niteliğinde değildir.

Vurgulanan kolaylaştırıcı imkânlarla rağmen kadın kamu görevlileri 'kendi çalışma hayatı sorunları' ile ilgili araştırmaya katılma konusunda beklenen gönüllüğü göstermemişlerdir. Soruların gönderilmesi, konunun önemi, bu soruların yanıtlanmasının araştırmanın sağlıklı sonuçlar vermesi noktasında çok önemli olduğu defalarca tekrarlanmıştır. Öyle ki bu araştırma geniş kitlelere hitap eden bir Konfederasyon olmanın tüm avantajlarına sahip olarak yapılmıştır. Buna rağmen hedef kitlenin soruları yanıtlamaya iştirak etme süresi yavaş olmuştur. Bu iki şekilde yorumlanabilir; araştırmaların etkin bir işlevinin olduğunun düşünülmemesi veya görüşlerin paylaşılmak istenilmemesi.

Araştırmanın katılımcı profili şöyledir; eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerinde 2063, sağlık ve sosyal hizmetlerde 1595, büro bankacılık ve sigortacılık hizmetlerinde 291, diyanet ve vakıf hizmetlerinde 172, yerel yönetim hizmetlerinde 120, tarım ve ormancılık hizmetlerinde 115, inşaat ve köy hizmetlerinde 58, basın, yayın ve iletişim hizmetlerinde 51, enerji, sanayi ve madencilik hizmetlerinde 38, kültür ve sanat hizmetlerinde 20, bayındırlık, ve ulaştırma hizmetlerinde 6 kişi ile anket yapılmıştır.

Nitel görüşme kapsamında Adana, Ankara, İstanbul, Trabzon, Diyarbakır, İzmir, Osmaniye'de çalışan 33 kadın kamu görevlisi ile görüşmeler yapılmıştır.

3.1. Soru Kategorilerinin Özeti

Araştırma sorularının temel kategorileri çerçevesinde ortaya çıkan genel görünüm şu şekildedir:

1. İş Becerisi ve İş Uyumu

Kadın kamu görevlilerinin sahip oldukları iş becerileri ile iş uyumları arasındaki ilişkileri, iş hayatından beklentileri ve çalışma hayatlarına dair bulgular analiz edilmiştir. Nitel görüşmelerde katılımcılar yaptıkları işin yetenek ve becerilerine uygun olduğunu belirtmiştir. Kadınların bütün hizmet kollarında %60'ın üstünde oranla, yaptıkları işin yetenek ve becerilerine uygun olduğu görüşüne katıldıkları görülmektedir.

2. Eğitim Durumu Açısından İşe Uygunluk

Kadın kamu görevlilerinin yaptığı işin eğitim durumuna uygun olduğu görüşü, eğitim durumu değişkenine göre incelendiğinde, eğitim durumu ilkokul/ortaokul/lise mezunu olanların %70,9'u bu görüşe katıldığını ifade ederken, bu oran lisansta %79,7, lisansüstünde ise %75,3 olarak değişmektedir.

3. İşin Çalışanı Geliştirmesi

Yapılan işin çalışanı geliştirdiğini düşünen kadınlardan katılıyorum diyenlerin oranı %61,8 iken %22,5 bu görüşe katılmıyorum demiştir. %15,8'i ise kararsızdır.

4. Çalışma Sebebi

Katılımcılar çalışma sebebi olarak %61,2 oranı ile aile ekonomisi, %58 oranı ile çalışmayı sevmek, %36 ile sosyal statü, %28,8 ile kariyer yapmak, %13,1 diğer sebepler şeklinde görüş ifade etmiştir.

5. Teknolojiye Uyum

Çalışma hayatında kadınların teknolojik gelişmelere uyum sağladığı görüşüne sahip olanların oranı %84,1'dir. %8,6'sı kararsız olduğunu ve %7,4'ü ise bu görüşe katılmadığını ifade etmiştir. Her yaş düzeyinden katılım sağlayan kadınların, yüksek oranlarda teknolojik gelişmelere uyum sağladıklarını ifade ettikleri görülmüştür.

6. Kadınların Yönetici Olma Zorluğu

Kadınlar, yönetici olma imkânlarının yetersizliği ve bu konuda desteklenmeleri gerektiği konusunda da sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Çalışma hayatında kadın kamu görevlilerinin yaşadıkları bir diğer sorun alanı ise kurum içerisinde yükselme koşullarıdır. Kadın görüşmeciler erkek memurlara göre kurum içerisinde daha zor yükselebildiklerini belirtmişlerdir. Kadınların yönetici olmak istemeleri durumunda cinsiyetlerinden dolayı sorun yaşayacağına katılanların oranı %44,5'tir. Kararsız olanların oranı %17,9 iken bu görüşe katılmayanların oranı ise %37,6'dır.

Katılımcılara göre, kadınların yönetici pozisyonlarında daha az bulunmasının nedenlerinden ilki %74 oranla aile sorumlulukları; ikincisi %53,7 ile cinsiyete dayalı ayrımcılık ve üçüncüsü %19,1 ile kadınların istekli olmadığı görüşüdür. %4,1 ise nedenlerin bu seçeneklerden hiçbiri olmadığını belirtmiştir.

7. İş-Aile Uyumu

Kadın kamu görevlilerinin bir kısmının iş-aile uyumu hususunda, çalışma ve aile hayatındaki sorumlulukları nedeniyle zorluklar yaşadıkları tespit edilmiştir. İş sorumluluklarının hizmet kollarına göre değişiklik göstermesi -örneğin nöbet uygulamaları, eve iş getirme, fazla mesai- sonucunda mevcut sorumlulukların aile hayatını etkilemesi ve bununla birlikte kadın kamu görevlilerinin aile ve çocuk sorumlulukları nedeniyle iş hayatında yaşadıkları zorluklar tespit edilmiştir. Genel anlamda ev içi sorumlulukların kendisinde daha fazla yoğunlaştığını belirten kadınlar, bu noktada sorunlar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca kadın kamu görevlileri aile içi işlerde eşinin sorumlulukları paylaşması halinde iş-aile uyumu dengesini daha kolay kurabildiklerini belirtmişlerdir.

8. Bireysel Kazancını İsteddiği Gibi Harcayabilme

Kadınların kazandığı maaşının üzerinde istediği gibi harcama/planlama yaptığı görüşüne %55,7'si katıldığını ifade ederken, %10,3'ü kararsız olduğunu, %34'ü ise bu görüşe katılmadığını ifade etmiştir.

9. Ev İçi Sorumluluk Paylaşımı

Kadınların %49'u ev içi sorumlulukların çoğunun kendisinde olduğunu ifade ederken %41,4'ü sorumlulukların eşit paylaşıldığını, %7,7'si ise büyük sorumlulukların kendisinde olduğunu ifade etmiştir. Daha açık bir ifade ile çocuk sayısının hane içerisindeki sorumluluk düzeyinde doğrudan etkili bir değişken olduğu anlaşılmıştır. Ev içerisinde çocuk sayısı arttıkça sorumluluklar kadınlar üzerinde yoğunlaşmaktadır.

10. 10. Çalışma Hayatı ve Çocuk Bakımı

Kadın kamu görevlilerinin %71,8'i çalışma hayatının çocuğunun/çocuklarının bakımını zorlaştırdığını belirtirken, %8,6'sı kararsız olduğunu, %19,4'ü bu görüşe katılmadığını ifade etmiştir.

11. İş ile İlgili Sorumlulukların Aile ve Ev Yaşantısını Etkilemesi

İşle ilgili sorumlulukların, aile ve ev yaşantısını etkileme düzeyi sorulduğunda kadınların %48,8'i bu görüşe katıldığını ifade ederken, %17,5'i kararsız olduğunu, %33,6'sı ise bu görüşe katılmadığını ifade etmiştir.

12. Ev ve İş Sorumluluklarının Kadınları Yıpratması

"Hem ev hem de iş sorumluluklarım beni pek çok açıdan yıpratıyor." görüşüne kadın kamu görevlilerinin katılım düzeylerine bakıldığında bu görüşe katılanların oranı %73 iken, kararsız olanların oranı %10,4; bu görüşe katılmayanların oranı ise %16,7'dir.

13. Aile İçi Sorumluluklar ve Kadınların Kariyeri

Aile içindeki sorumlulukların kariyerinde ilerlemesine engel olduğunu söyleyen kadınların oranı %37,4 iken, kararsız olanların oranı %15,7'dir. Bu görüşe katılmayanların oranı ise %46,8'dir.

14. Çocuk Bakım Sorumlulukları ve Kadınların Kariyeri

Çalışma hayatını zorlaştıran en büyük sorumluluğun çocuk/çocukların bakımı olduğu görüşüne katılan kadın kamu görevlilerinin oranı %54,3 iken, bu görüşe katılmayanların oranı %15,9'dur. Kararsız olanların oranı ise %29,6'dır.

15. Pozitif Ayrımcılık

Kadın olmanızdan dolayı çalışma hayatınızda pozitif ayrımcılık gördüğünü düşünen katılımcıların oranı %16,6; kararsız olanların oranı %15,5; bu görüşe katılmayanların oranı ise %67,9'dur.

16. Çalışma Hayatında Kadınlara Özgü Politikalar

Çalışma hayatında kadınlara özgü politikalarda olumlu gelişmeler olduğunu düşünüyorum görüşüne ilişkin kadın kamu görevlilerinin katılım düzeyine bakıldığında, ilgili görüşe katıldığını belirtenlerin oranı %25,1 iken kararsız olanların oranı %39,2, bu görüşe katılmayanların oranı ise %35,7'dir.

17. Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği

Cinsiyet eşitsizliğinin kadınların çalışma hayatında en büyük sorunlardan birisi olduğu görüşüne katılanların oranı %45,8'dir. Buna ilaveten kararsız olanların oranı %23 iken bu görüşe katılmıyorum diyenlerin oranı %31,2'dir.

18. Çalışma Hayatında Erkeklerin Sorun Yaşamaları

Çalışma hayatında erkekler de kadınlar kadar sorunlar yaşamaktadır görüşüne ilişkin kadınlardan bu görüşe katılanların oranı %40,8 iken kararsız olanların oranı %31,4, bu görüşe katılmıyorum diyenlerin oranı ise %27,8'dir.

19. Çalışılan Kurumda Sosyal İmkanların Yeterlilik Durumu

Kadın kamu görevlilerinin çalıştığı kurumda sosyal imkânlar hakkındaki görüşlerine ilişkin cevaplarına bakıldığında sosyal imkânların yeterli olduğunu söyleyenlerin oranı %5,1 iken sosyal imkânlar yetersiz diyenlerin oranı %62,8; imkânlar geliştirilebilir diyenlerin oranı ise %32,1'dir.

20. Çalışma Hayatında Karşılaşılan Spesifik Sorunlar

Kadın kamu görevlilerinin %82'si çalışma hayatında çeşitli sorunlar yaşadığını, %7'si kararsız olduğunu, %10,9'u sorun yaşamadığını ifade etmiştir.

Süt izninin kullanılabilme

Kadın kamu görevlilerinin sahip oldukları hakları kullanırken yaşadıkları sorunlar arasında süt izni sürelerini kullanma durumları öne çıkmaktadır. Kamu görevlisi kadınların sıklıkla ifade ettikleri konulardan birisi olan süt izninin kullanılmasına yönelik yönetici tutumları oldukça önem arz etmektedir. Bu noktada bazı katılımcılar süt izni üzerinden mobbinge uğradıklarını, izinlerinin kullandırılmadığını ve yöneticileriyle sorun yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Ayrıca sağlık sektöründe uzun mesai saatleri boyunca çalışan kadınlara yönelik süt izni kullanımının gerçekleşmesi için bu süre boyunca esnek çalışma saatlerinin hayata geçirilmesini istediklerini ifade etmişlerdir.

Gelir düzeyinin yapılan işe göre düşük olması

Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunlara yönelik alınan cevaplar arasında, gelir düzeyi - ile yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücretin yeterli olmadığı düşüncesi bulunmaktadır. Araştırmaya dâhil olan kadınların %58,1'i gelir düzeyinin işe göre düşük olduğu fikrinin benimsemektedir. Özellikle Covid-19 pandemi sürecinde evinden uzun saatler uzakta kalan ve uzun mesai saatleriyle çalışan katılımcılar bu sürede yapılan işe göre gelir düzeyinin düşük olduğunu ifade etmektedirler.

İş yükü ve personel sayısı arasında dengesizlik bulunması

Araştırmada elde edilen bulgulara göre

kadınların %46,8'i iş yükü ve personel sayısı arasında dengesizlik olduğunu düşünmektedirler. Bu durum yoğun iş temposu ve o işte istihdam edilen kişi sayısı arasında denge gözetilmesinin önemini ortaya koymaktadır. Zira yetersiz personel sayısı iş yükünü artırmakta, personellerin iş verimliliği ve yaşam memnuniyeti üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır.

Mobbinge maruz kalmak

Araştırmada kadın kamu görevlilerinin bir diğer problem alanı olarak mobbinge maruz kalmak öne çıkmaktadır. Soruları yanıtlayan katılımcıların %37,8'i çalışma hayatında mobbinge maruz kalmanın en önemli sorunlardan biri olduğu görüşündedir. Diğer sorun alanlarında da ifade edildiği üzere pek çok politikanın uygulanması noktasında yönetici tutumları oldukça önem arz etmektedir. Belirli noktalarda bu tutumlar mobbinge kadar gitmektedir. Ayrıca katılımcıların yöneticilerin haricinde çalışma arkadaşları ve çalışma ortamındaki herhangi bireylerin mobbingine de maruz kalmaktadır.

Mesai saatleri dışında işle ilgili işlerle ilgilenmek

Araştırmada kadın kamu görevlileri mesai saatleri dışında da işle ilgili işlerle ilgilenmek zorunda kalmalarını bir sorun alanı olarak öne çıkarmışlardır. Katılımcıların %34'ü bu sorunu yaşadıklarını ifade etmiştir. Katılımcılar mesai saatleri dışında iş yerine ait işleri evlerine yahut herhangi bir yere taşımak istemediklerini belirtmişlerdir.

Eve İş Getirme

Çalışma hayatındaki bir diğer problem yaşanan alan ise eve iş getirme olarak adlandırılabilir. Araştırma kapsamındaki soruları cevaplayan katılımcıların %23,1'i eve iş getirme zorunluluğunu çalışma hayatının temel sorunlarından biri olarak göstermiştir. Özellikle belge işleriyle yakından ilişkili olan kadın kamu çalışanları bu sıkıntıyı yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler eve sürekli olarak sınav kağıtlarını ya da belgeleri götürdükleri ve mesai saati dışında bu işleri evde yapmak zorunda kaldıklarını ifade etmektedirler. Mesai saatinin eve taşındığını ve aileleriyle yeterli vakit geçiremediklerini ifade etmişlerdir.

Uzayan Mesai Saatleri

Problem alanlarından bir diğeri de uzayan mesai saatleri olarak ifade edilmiştir. Araştırma sorularını yanıtlayanların %20,8'i mesai saatlerinin uzamasını çalışan kadınların sorunları arasında göstermiştir. Özellikle Covid-19 pandemisi döneminde pek çok kurumda çalışan kadınlar bazı sebeplerden dolayı uzun mesailer yapmıştır. Katılımcılar bu uzun mesai sürelerinde aileleriyle yeterli kadar ilgilenememiş ve bu durum katılımcıların aile hayatıyla ilgili çeşitli sorunlar

yaşanmasına neden olmuştur. Ayrıca katılımcılar uzayan mesai saatleri nedeniyle iş veriminin istenilen düzeyde sağlanamadığını da ifade etmişlerdir.

İş-Bilgi-Tecrübe Uyumu

Kadın kamu görevlilerinin bazıları yapılan görüşmede işin bilgi ve tecrübe ile uyumu noktasında sıkıntılar yaşandığını ifade etmektedirler. Örnekleme oluşturan kadın kamu görevlilerinin % 8,6'sı yaptığı işin bilgi ve tecrübesine uygun olmadığını dile getirmişlerdir. Üniversite ve benzeri kurumlarda verilerin teorik eğitimler ile pratik iş hayatında yapılan iş belirli noktalarda ilk yıllarda katılımcıların zorlandığı ve bu noktada tecrübeleri kişilerden veya meslek içi eğitimlerde desteklenmesi gerektiği ve işe yeni başlayan birinin ilerlemesine katkı sağlanması yönündedir. Katılımcılar; eğitim, bilgi, birikim ve tecrübeleri de dikkate alınarak, eğitim ve istihdam politikalarının daha uyumlu planlanarak kamu hizmetinin daha verimli hale getirilmesi noktasında donanımlarına uygun görevlerde görevlendirilmeleri gerektiğini belirtmiştir.

Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular neticesinde geliştirilen politika öneriler aşağıda açıklanmıştır.

3.2. Politika Önerileri

Kadın çalışanların sorunlarına yönelik öneriler geliştirirken yönlendirici işleve sahip politika araçları bulunmaktadır. Bu araçların başında kalkınma planları gelmektedir. On Birinci Kalkınma Planının (2019-2023) "Nitelikli İnsan Güçlü Toplum" başlıklı bölümünde sürdürülebilir kalkınma ve kapsayıcı büyümenin, etkin ekonomi politikaları ile sosyal politikaların birlikte yürütülmesiyle sağlanabileceği vurgulanmıştır. Kalkınma planı, kalkınma perspektifi özel politika gerektiren çocuklar, gençler, kadınlar, engelliler, yaşlılar gibi toplumun tüm kesimlerini kapsayıcı bir yaklaşımla hazırlanmıştır (OBKP, 2019: 134). Bu doğrultuda kadın politikalarına ilişkin öne çıkan hususlar şunlardır:

- Ailenin güçlendirilmesi en önemli politika alanlarından biridir.
- Aileye yönelik hizmetlerin kalitesinin, yaygınlığının ve etkisinin artırılması yönünde önemli politika ve tedbirler hayata geçirilecektir.
- Güçlü toplumun inşası kadınların güçlenmesiyle mümkündür.
- Kız çocuklarının ve kadınların eğitim ve öğrenime erişimi ile sosyal ve ekonomik hayata katılımının artırılması, kaynaklara erişiminin kolaylaştırılması, kadının toplum içindeki statüsünün geliştirilmesi için farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.
- Esnek çalışma biçimleri etkinleştirile-

cek ve bu konuda tüm sosyal taraflara yönelik farkındalık faaliyetleri artırılabilecektir.

- Kadınların iş gücü piyasasına katılmalarını kolaylaştırıcı ve istihdamlarını artırıcı uygulamalar geliştirilecektir.
- İş gücü piyasasında kadın istihdamını artıracak şekilde kadınların özellikle kodlama, yazılım gibi teknoloji üretimi alanlarında mesleki eğitim ve beceri gelişimi fırsatları güçlendirilecektir.
- İş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar dinamik bir biçimde hayata geçirilecektir.
- Kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak amaçlanmıştır.
- Kadınların ekonomik, sosyal, kültürel hayata ve karar alma mekanizmalarının her düzeyine aktif katılımı özellikle yerelden başlayarak teşvik edilecektir.
- Kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlenmelerine yönelik araştırmalar yapılacak, projeler yürütülecek, eğitimler verilecektir.
- Kadınların kamuda yönetim ve karar organlarında daha fazla oranda yer almalarını sağlamaya yönelik farkındalık artırılacak, yönlendirici ve teşvik edici yöntemler geliştirilecektir.

Kalkınma Planında “Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları” (SKA) da ayrı bir kategoride yer almaktadır. Birleşmiş Milletler (BM) Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları olarak isimlendirilen ve 2030 sonuna kadar ulaşılması öngörülen 17 amaç belirlenmiştir. Bu kapsamda; Yoksulluğa Son, Açlığa Son, Sağlıklı ve Kaliteli Yaşam, Nitelikli Eğitim, Temiz Su ve Sanitasyon, Erişilebilir ve Temiz Enerji, Eşitsizliklerin Azaltılması, İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme gibi amaçlar yer almaktadır.

Planda SKA'nın ülkemizin öncelikleri doğrultusunda politikalara yansıtılacağı, amaçlara ulaşma düzeyinin takibi ve gözden geçirilmesi için bir mekanizma oluşturulması temel amaç olarak belirlenmiştir. Planda kurulmasına atıf yapılan Ulusal Sürdürülebilir Kalkınma Koordinasyon Kurulu 19 Temmuz 2022 tarihli ve 31897 sayılı Genelge (2022/12) ile kurulmuştur. Genelgede Kurulun, SKA'nın uygulamasının ulusal düzeyde takip edilmesi ve koordinasyonun sağlanması amacıyla Strateji ve Bütçe Başkanı başkanlığında; tüm bakanlıkların ilgili bakan yardımcılarını, Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) başkanlarından oluşacağı belirtilmiştir.

Uluslararası amaçlara yönelik uygulamalar artarken kadın politikalarında da olumlu gelişmeler artırılmaya çalışılmaktadır. Bu araştırma özelinde bakıldığında uluslararası ve ulusal politika çerçevelerinde çalışma hayatında kadının konumunun güçlendirilmesi, eşitsizliklerin ortadan kaldırılması şeklinde hedeflerin öne çıktığı görülmektedir. On Birinci Kalkınma Planında “kadınlara yöne-

lik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlarından eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak” temel amaç olarak belirlenmiş, bu doğrultuda politika ve tedbirler açıklanmıştır.

“Kadın Kamu Görevlilerinin Sorunları Araştırması: Tespit ve Öneriler” adlı bu rapor “Kadın Emeğinin Sürdürülebilirliği” temasıyla hazırlanmıştır. Uluslararası ve ulusal uygulamaları şekillendirmesi öngörülen amaçlarından hareketle Memur-Sen olarak kadınların kamuda çalışma hayatının iyileştirilmesine yönelik vurgulayacağımız temel odaklar şunlardır:

- İş ve Aile Hayatının Uyumlaştırılması
- Aile Bütünlüğünün Sağlanması
- Ayrımcılığın Önlenmesi
- Cam Tavanların Kırılması
- Ev İçi Sorumlulukların Paylaşımı
- Esnek Çalışma Modelleri
- Fırsat Eşitliği
- Karar Mekanizmalarında Kadınlar
- Mobbing Farkındalığı
- Nesillerimiz İçin Süt İzni

Yukarıda vurgulanan odakların uygulanmasına araştırmanın sonuçlarından hareketle sunulan öneriler şunlardır:

- İş ve Aile Yaşamı Uyumlaştırılmasına Yönelik Farkındalığın Yükseltilmesi
- Esnek Çalışma Modellerinin Geliştirilmesi

- Emzirme İzni ve Anneliğin Korunması
- Aile Bütünlüğünün Sağlanması (Eş Durumu Tayini)
- Kreş İmkânlarının Geliştirilmesi
- Karar Mekanizmalarında Kadın Oranlarının Artırılması

Bu önerilerin kapsamı aşağıda açıklanmıştır:

3.2.1 Aile Bütünlüğünü Tehdit Eden Sözleşmeli İstihdam Modeli Kaldırılmalıdır

Kamu personel sistemi, kadrolu ve sözleşmeli personel istihdamı olarak iki ayrı başlıkta ele alınmaktadır. Bununla birlikte aynı iş, aynı iş ortamı, aynı sorumluluklar fakat farklı sosyal güvenceler, farklı mali haklar, farklı özlük hakları ve farklı çalışma koşullarına indirgenmektedir.

Sözleşmeli personel istihdamı, mazeret, eş tayini, isteğe bağlı yer değiştirme uygulamaları dâhil birçok mali, sosyal ve özlük hakları noktasında kadrolu kamu görevlisinden ayrılmaktadır. Bu çerçevede, aile bütünlüğünün sağlanması noktasında en önemli unsur olan eşlerin birlikteliği sağlanamamakta hem toplumun hem de ailenin yapısı temelden sarsılmaktadır.

Bu minvalde, sözleşmeli personelin ayrımcılığa tabi tutulması, aile hayatını etkilemekte, aile bütünlüğünün sağlanması konusunda kamuda en büyük sıkıntıyı yer değişikliği hakkı olmayan sözleşmeli personel yaşamaktadır. Sözleşmeli personelin eşi ve işi

arasında sürekli tercihte bulunmak zorunda bırakılması, bireysel mutsuzluğun katlanarak toplumsal huzursuzluğa ve sorunlara yol açmasına neden olmaktadır.

Sözleşmeli personel, sözleşmeli olması nedeniyle çalışma ve aile hayatı konusunda geleceğe yönelik planlama yapamamaktadır. Çünkü sözleşmeli personelin kadrolu kamu görevlisinden farklı olarak, kurumlar arası yer değişikliği hakkı yoktur, eş durumu mazereti hakkı tanınmış olmakla birlikte bu hakkın kullanımı diğer eşin de kamu personeli olmasına bağlıdır, ayrıca isteğe bağlı yer değişikliği idarenin tasarrufuna bırakılmıştır. Yani sözleşmeli personelin yer değişikliğine bağlanan koşullar zor ve ağırdır.

Sözleşmeli personelin özlük haklarında mevcut olan bu denli eşitsizlikler, çalışma koşullarını, yaşam biçimini, aile yapısını ve bu aile yapısındaki bozukluğun toplumun temel dinamiklerine olumsuz etkisini kaçınılmaz kılmaktadır. 2011 ve 2013 yıllarında yapılan düzenlemeyle yaklaşık 280.000 sözleşmeli personel kadroya geçirilerek aile birliği düzeni sağlanmış, iş-aile hayatı kapsamında uyumlaştırma çalışmalarında önemli bir adım atılmıştır. Sözleşmeli personelin kadroya geçirilme süreçlerinin tamamında baş aktör olan Memur-Sen, sözleşmelilerin kadroya geçirilmesi için Türkiye genelinde örgütlü gücünü harekete geçirerek imza kampanyaları düzenlemiş, Meclis'e ve Başbakan'a mektup kampanyaları organize etmiştir. Meclis önünde ve bütün illerde sözleşmelilere kadro kurum ve kuruluşlara bağlı olarak değişen 39 talepli basın açıklamaları ile sesini yükseltmiştir. Aynı iradeyi 6. Dönem Toplu Sözleşmede de göstererek

“kamudaki mevcut sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi” kazanım altına alınmıştır.

- Bununla birlikte çeşitli dönemlerde istihdam edilen sözleşmeli personel özlük haklarını kullanmak için dönem dönem kadroya alınmayı beklememeli, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar Yönetmeliğinde sözleşmeli personelin yer değişikliği hakkı başta olmak üzere özlük haklarını koruyan düzenlemeler yapılmalıdır.
- Kamuda asli istihdam türü kadrolu olmalı, aile birliği başta kadın kamu görevlileri olmak üzere süreli, süresiz, idari hizmet ve benzeri nitelikteki sözleşmelerle sarsılmamalıdır.

3.2.2. İş-Aile Hayatı Dengesi Sağlanmalı ve Kadın Kamu Görevlilerinin Haklarına Yönelik Farkındalık Artırılmalıdır

Kalkınma Planında da iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik programların geliştirilmesi ve yürütülmesi hedeflenmiştir. Bunun yanında eğitimin tüm kademelerinde ev içi sorumlulukların adil paylaşımı konusunda sorumluluk bilincini yükseltici eğitim faaliyetlerinin düzenleneceği vurgulanmıştır.

İş ve aile yaşamı uyumlaştırma politikalarının öneminin özellikle yönetim kademelerinde görev yapanlar tarafından kavranması gerekmektedir. Burada kullanılan süt izni, kurumların kreş imkânları sadece çalışan personeli ilgilendiren hususlar değil tüm toplumsal yapıyı, gelecek kuşakların mevcudiyetini ilgilendiren hususlardır. İş ve aile yaşamını uyumlaştıran politikaların

özünde kadın çalışanlara yöneticilerin “*çocuk doğurup izne ayrılacak, sonra süt izinleri başlayacak, sonra çocuk hastalandı diye izinler isteyecek*” gibi olumsuz ön kabullerden uzaklaşmaları yer almaktadır. Bu olumsuz değerlendirmenin yerine toplumun geleceğinin doğumlar için izin alınan, emzirmesi gereken çocukların olacağı düşüncesine farkındalığın artırılması gerekmektedir. İş ve aile yaşamı uyumlaştırma politikaları, özellikle yönetim kademelerinde görev yapanlar tarafından benimsenmeli, çocuğun üstün yararının korunması ve sağlıklı büyüebilmesi için gerekli olan doğum izni, süt izni gibi haklara yönelik yöneticilerde farkındalık artırılmalıdır. Aksi halde yöneteceğimiz, karar vereceğimiz, uyumlaştıracığımız bir toplumsal hayatı düşünmemize gerek kalmayacaktır.

3.2.3. Personel Sayısı Artırılmalı, Kamu Kurum/Kuruluşlarının Fiziki Koşulları İyileştirilmelidir

Araştırmada elde edilen bulgulara göre kadınların %46,8’i iş yükü ve personel sayısı arasında dengesizlik olduğunu düşünmektedirler. Bu durum yoğun iş temposu ve o işte istihdam edilen kişi sayısı arasında denge gözetilmesinin önemini ortaya koymaktadır. Zira yetersiz personel sayısı iş yükünü artırmakta, personellerin iş verimliliği ve yaşam memnuniyeti üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır.

Kamu görevlilerinin görev ve sorumluluk tanımlarının tam yapılması, boşluklardan kaynaklı yönetici suistimallerinin önlenmesi gereklidir.

3.2.4. Tam İstihdam Güvencesiyle Esnek Çalışma Modelleri Geliştirilmelidir

Kamu yönetimi, kamu hizmeti sunumunu, kapsamını ve içeriğini belirlemede maliyet unsurunu değil kamu hizmet sunumunun eksiksiz biçimde yerine getirilmesini ve toplumsal fayda üretmeyi esas almaktadır. Aynı zamanda, kamu hizmeti sunumunun asli, tek ve vazgeçilmez öznesi ise kamu görevlisi ve onun emeğidir. Kamu hizmeti sunumuna ilişkin, personel istihdamının çeşitlendirilmesi; daha az maliyet, daha az personel istihdamı ve daha fazla fayda sağlamadığı gibi personel arasında mutsuzluğun ve eşitsizliğin arttığı bir ortama ve kamu hizmeti verimliliğinin azalmasına ilave olarak toplumsal maliyetin artmasına sebep olmaktadır.

Kamuda istihdam modeli, hem özel sektöre örnek olabilecek hem de çalışma hayatına yönelik kapsayıcı, emeği koruyan, emekçiyi önceleyen, insan onuruna yakışır çalışma imkânları sunan modellere uygun olmalıdır. Çalışma saatlerinin esnek olabileceği, görev tanımının belli olduğu ve ücretlendirmelerin farklılık göstermediği esnek çalışma modelleri geliştirilmelidir. Bu modeller aslında sadece kadınlara yönelik değildir.

Ancak doğum yapan ve çocuğun bakımı için tam zamanlı değil kısmi zamanlı çalışmayı tercih edecek kadınlar için esnek çalışma modelleri geliştirilmelidir.

Kadınlar erkeklere göre esnek çalışma uygulamalarına daha fazla eğilim göstermektedirler. Hem aile hayatı hem de iş hayatını birlikte sürdürmeye çalışan kadınlar, esnek çalışma modellerini erkeklere göre daha olumlu değerlendirmektedir. Çocuklu aile-

ler için esnek çalışma ile farklı izin sistemleri geliştirilerek çalışanlara avantajlar sağlanabilmektedir (Tilev, 2018: 137). Doğum ve bebek bakımı gibi aile bakım sorumluluklarının arttığı dönemlerde anne ve babanın her ikisinin de çalıştığı ailelerde, esnek ebeveyn iznini birlikte kullanılmasına (Tilev, 2018: 135) imkân tanıyan modellerin uygulanabilirliği için araştırmalar yapılmalıdır. Bu modellere ilişkin çalışanların görüşleri, önerileri ve beklentileri öğrenilerek söz konusu modeller üzerine alternatifler geliştirilmelidir.

Bilindiği üzere, geçmiş dönemde uygulanmakta olan geçici personel istihdamı (657, 4/C) hem uygulanabilirlik hem de mali, sosyal ve özlük hakları bakımından eşitsizlik ve adaletsizlik çerçevesinde yer almış ve 2018 yılında Memur-Sen Konfederasyonu'nun teklifleri sonucu kaldırılarak, 4/B sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiştir. Nitekim Memur-Sen'in öncülüğünde 2009 yılında öncelikle geçici personelin sendikalara üye olabilmesi, 2012 yılında geçici personelin 11 ay olan çalışma süresinin 11 ay 28 güne çıkarılması, fazla mesai ücreti alması, eş ve çocuk yardımı ile ek ödeme alabilmesi ve son olarak da geçici personel istihdamının kaldırılması sağlanmıştır.

Diğer taraftan kadrolu-sözleşmeli ayrımı, istihdam modelinin çeşitlendirilmesi, hem kamu görevlileri hem de toplum tarafından olumlu değerlendirilmemektedir. Tam bu noktada esnek çalışma ile esnek istihdam kavramlarının birbiriyle karıştırılmaması gerektiğinin altı çizilmelidir. Esnek istihdam, yarım zamanlı çalışma, yarım ücret ve yarım sosyal güvenlik hakkı özel sektör için uygulanabilir olsa da kamu personel sistemi için tam istihdam, esnek çalışma modelleri uygulanmalıdır.

Nitekim Covid-19 salgını boyunca farklı süre, kapsam ve içeriklerde uygulanabilir tedbirler arasında yer alan çalışma ve çalıştırma biçimleri bu döneme özgü bir uygulamadır. Esnek istihdam, uzaktan çalışma ve dönüşümlü çalışma ile kamu hizmetinin daha az personel ile yürütülebileceği önündeki önyargının daha büyük sosyal maliyetlere sebebiyet vereceği açıktır. Esnek çalışmada temel ve vazgeçilmez nokta, kamu görevlisinin mali, sosyal ve özlük haklarının ihlal edilmemesi gerektiği gerçektir.

Sözleşmeli personel istihdamı, uygulama, kapsam ve haklar bakımından başta kadın kamu görevlileri olmak üzere aile birliğini bozan, moral, motivasyon ve verimliliği olumsuz etkileyen, annelerin çocuklara, eşlerin birbirine olan hasretini büyüten kısaca ayrıştırmanın ve mutsuz birey portföyünün tam anlamıyla yansımasıdır.

Çalışan kadınların moral, motivasyon ve verimliliğinin yanı sıra gündelik hayatlarını, eş ve anne rollerini sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmeleri için kadın kamu görevlilerine tercihe bağlı olarak hiçbir mali ve sosyal hakkına zarar vermeyecek şekilde isteğe bağlı olarak esnek çalışma modeli uygulanabilmelidir.

- Kamu personel sistemi esnek çalışma modeli ile başta kadın ve engelli kamu görevlilerinin doğum izni, mazeret izni, yarım zamanlı çalışma, uzaktan çalışma vb. durumlar için esnetilebilir ve uygulanabilir hükümler çerçevesinde destekleyici ve sosyal devlet ilkesiyle bağdaşan uygulamalar hayata geçirilmelidir.

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek 43. maddesindeki "Doğum sonrası yarım zamanlı çalışma" başlığı kapsamındaki çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar belirlenmelidir.

- Bu kapsamda; kadın kamu görevlisi desteklenmeli, aile birliği sağlanmalı ve çocuk sahibi olmanın önündeki engeller kaldırılarak, sınırlayan ya da yasaklayan değil teşvik eden sosyal devlet konumunda olunmalıdır.

- Kanuni güvencesi olmayan 4/B statüsü tamamen ortadan kaldırılmalıdır. Çalışanların aleyhine sonuçlar doğurabilecek ve çalışanların haklarında geriye gidiş anlamına gelecek "esnek istihdam" niteliğindeki uygulama ve örneklerin karşısında esnek çalışma ile tam mali, sosyal, özlük haklarının verildiği sistem uygulamaya konulmalıdır.

3.2.5. Aile Dostu Vergilendirme Politikaları Benimsenmelidir

Dünya genelinde vergilendirme politikalarının belirlenmesinde medeni durum ve çocuk sayısı başlıca faktörler arasında yer almaktadır. Türkiye, çocuklu aileleri en çok vergilendiren ülkeler sıralamasında ikinci sırada yer almaktadır.

Kadın kamu görevlilerinin başlıca sorununun gelir düzeyleri olduğu ve aile yükümlülükleri, evlilik durumu ve çocuk sayısına bağlı vergi matrahları ve vergi yükü göz önüne alındığında aile birliğine gelir desteği sağlanması için ilave teşvik, muafiyet ve kamu otoritelerince aile dostu vergi politikaları hayata geçirilmelidir.

3.2.6.Süt İzni ve Anneliğin Korunmasına İlişkin Haklar/Süreler İyileştirilmelidir.

Bu araştırma kapsamında kadın kamu görevlileri ile yapılan görüşmeler çerçevesinde pek çok katılımcı uzun yıllardır kamuda haklar bağlamında olumlu adımlar atıldığını ancak yeterli olmadığını belirtmiştir. İzinlerin, kadınların annelik üzerinden sahip oldukları hakların, maaş ve nöbet düzenlemeleri hakkında olumlu adımların varlığına dikkat çekilmiş ancak geliştirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Kadınların en çok dile getirdikleri nokta ise süt iznine ilişkin konular olmuştur.

657 sayılı DMK'nin 104. maddesine göre emzirme izni şu şekilde düzenlenmiştir:

“Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır”.

Kanun kadınların tercihini esas alırken bu konuda uygulamada idarenin inisiyatifıyla çeşitli alternatiflerin de geliştirildiği görülmektedir. Bunlar arasında; süt izin saatlerini günlük kullanmayıp haftada bir günlük izin şekline dönüştürebilme, kadın memurun görece iş yükü daha az olan birimlerde görevlendirilmesi, mesai bitiminden önce iş yerinden çıkma örnekler sayılabilir.

Anne kamu görevlisi olmanın bir anlamda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılma politikalarının birinci adımı olan, annelerin emzirme hakkını kullanabilmesi hususunda yönetici-

lerin davranış modelleri büyük önem taşımaktadır. Bu konu aynı zamanda kadınların cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa uğramasıyla da örtüşen bir husustur. Süt izninin kullanımına ilişkin yöneticilerin tutumlarının aynı zamanda aile politikalarını etkileyen bir yönü bulunmaktadır.

657 sayılı Kanun'un ek 43. maddesinin uygulanması için yönetmelik çalışmalarının gündeme alınması gerekmektedir. Doğum sonrası yarım zamanlı çalışmaya yönelik düzenleme “doğuma bağlı esnek çalışma modeli” olarak düşünülebilir. Buna yönelik pilot uygulama örnekleri yapılarak böyle bir uygulamadan yararlanmayı isteyenlerin talep düzeyine göre, uygulamanın kurumsal işleyişlere yansımaları gibi boyutları hakkında görüşler tespit edilir ve bu doğrultuda genelleştirilmesi üzerine çıkarımlar yapılır.

- Mevcut süt izni, doğum izni ve ücretsiz izin, babalık izni gibi hakların yetersizliği de göz önünde bulundurularak iyileştirilmelidir. Bu bağlamda kreş desteği, ücretli izinler başta olmak üzere doğum sonrası izinler artırılmalı, aile dostu vergilendirme politikaları uygulanmalıdır.

- Yasal düzenlemenin uygulanma şekliyle ilgili yöneticilerin keyfiyetine bırakılmayacak şekilde standart dışı uygulamaların olmaması, kurumlar arasında hatta aynı kurumda birimler arasında kolaylaştırma ya da zorlaştırma açılarından süt izni kullanımının farklı yansımalarının önlenmesi gerekmektedir.

- Süt izninin kullanılmasında çalışılan kurumun bulunduğu il, ilçe gibi yerleşim yerleri kamu görevlisinin evi ve işi arasındaki

mesafeler, trafik gibi hususlar dikkate alınarak ölçeklere göre izinlerin farklılaştırılması konusunda yöneticilerin uyması gereken ilkeler belirlenmelidir.

- Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın çalışanların, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminden başlamak üzere -ayrıca süt izni verilmeksizin- birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabileceğine ilişkin 2016 yılında Memur-Sen'in katkı ve katılımlarıyla kanun maddesine dönüşerek yasal zemine kavuşan bu düzenleme büyük bir adım olarak değerlendirilebilir.

- Söz konusu kazanımın uygulama esaslarını belirleyen yönetmelik henüz yayımlanmadığından kamuda yarım zamanlı çalışma henüz hayata geçirilememiştir. Ayrıca, yapılan araştırmalar bu sürelerin yetersizliğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede doğum sonrası yarım zamanlı çalışma sürelerinin artırılmasına ilişkin gerekli düzenlemeler yapılmalı ve uygulanması hususunda da "Doğum Sonrası Kadın Kamu Görevlisinin Yarım Zamanlı Çalışmasına İlişkin Yönetmelik" çıkarılmalıdır.

3.2.7. Kreş İmkânları Geliştirilmelidir

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarından bahsedildiğinde bunun en hassas kısmının çocukların bakımı konusu olmaktadır. Kreş eğitime başlama dönemine gelen çocuklar için kreşlerin ücreti, eve ve çalışılan yere mekânsal uzaklığı gibi faktörler kreş konusunda aileleri zorlamaktadır.

Bunlarla birlikte kreş öğretmenlerinin ya da görevlilerinin mesaieleri konusunu da göz önünde bulundurmak gereklidir. Özel kreşlerde genel olarak böyle bir sorun söz konusu değilken, kurum kreşlerinde çalışan anne de kreşin çalışanı da aynı saatte iş yerinden çıkıyor. Bu durumda nöbetçi öğretmenlik mekanizmasının işlevselleştirilmesi önem taşımaktadır.

2018 yılında gerçekleştirilen 4. Dönem Toplu Sözleşme metninde "Kreş Hizmeti" başlığı ile hüküm altına alınmıştır. "Toplu Sözleşme Maddesi : (I) Kamu kurum ve kuruluşları, imkânları çerçevesinde personeline kreş hizmeti sunma, kalitesini ve kapasitesini artırma konusunda ihtimam gösterir." maddesiyle kamu görevlilerinin iş hayatına adaptesini artıracak düzenlemelerde bulunarak iş-aile uyumu çalışmaları kapsamında adımlar atılmıştır.

- Kamu kurumlarının çalışan sayısına göre zorunlu kreş kurması, küçük yerleşim yerlerinde birden çok kamu kurumunda çalışanların çocuklarının gidebileceği merkezi kreşler açılması genel bir kural haline getirilmelidir.

- Çalışan kadınların kreş çağındaki çocukları için hem ücret desteği sağlanması hem de erişilebilir kreşler kurulması gerekmektedir.

- İş-aile hayatı ve anne-çocuk ilişkisinin sürdürülebilir olması ve güvenilir hizmet anlayışının karşılık bulabilmesi için ayırım yapılmaksızın tüm kamu kurum ve kuruluşlarında kreş hizmeti sağlanmalı, sağlanamayan durumlarda kreş yardım ödeneği verilmelidir.

3.2.8. Mobbing ile Etkin Mücadele Edilmelidir

Kadın kamu görevlilerinin, gerek haklarının kullanımında gerekse kariyer süreçleri gibi pek çok alanda karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri mobbingdir. Kamu kurum/kuruluşlarında gerçekleşen mobbing davranışları, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve böylece çalışma ve aile hayatını olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümensemesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygılığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan mobbingin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının sağlanması açısından çok önemlidir. Bu doğrultuda kadın kamu görevlilerinin mobbingden korunması amacıyla kısa, orta ve uzun vadede politika önerilerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda, mobbingin insan hakları ve temel hak ve özgürlükleri ihlal eden bir şiddet türü olduğu göz önüne alındığında mobbinge yönelik farkındalık yaratmak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sendikalar ve diğer sosyal taraflar aracılığıyla kamu kurum ve kuruluşlarında seminer, panel, konferans, çalıştay gibi eğitim ve bilgilendirme toplantıları düzenlemeli; hem yönetici tutumları hem de çalışma ortamında karşılaşılan mobbing fiillerinin tespiti için “mobbing birimleri” kurulmalı; Alo 170 hattına gelen ihbar ve şikâyetler etkili bir şekilde soruşturulmalı; kadın kamu görevlilerine yönelik “mobbing/psikolojik taciz” fiilini işlediği kesinleşenler hakkında ilgili mevzuatında belirtilen yaptırımlar bir kat artırımlı uygulanarak mobbingin engellenmesi sağlanmalıdır.

3.2.9. Karar Mekanizmalarında Kadın Oranları Artırılmalı; Cam Tavanlar Kırılmalıdır

Kadın kamu görevlilerinin sektörlere göre sayısal durumları genel istihdam oranlarının artırılması hedefleri kapsamında artış içerisindedir. Bu artış içerisinde üst düzey yönetimde kadın görünürlüğü ise pek çok açıdan ayrı anlam taşımaktadır. Yönetici sınıfında görevlendirme kişinin kariyer-liyakat ilkeleleriyle doğru orantılı olmalı, cinsiyet ayrımına tabi görüş ve ayrıcalıklar ortadan kaldırılmalı, kamu yönetimi içerisinde kadın-erkek ayrımına gitmeden ortaklaşa bakış açısıyla işletilmesine özen gösterilmeli ve önem verilmelidir. Burada belirtilmesi gereken bir husus da kadın politikalarıyla ilgili hususlarda da kadınların görüşlerinin, deneyimlerinin politikalara yansımaya imkânının karar verme yetkisi olan üst düzey pozisyonlarda kadınların yer almasıyla mümkün olacaktır.

- Kamu personel politikaları içerisinde, kadınların hemen her alanda üst düzey yönetimde yer alma oranlarına önem verilmesi gerekmektedir.
- Özellikle kadınların yönetim kademelerinde ‘güçlü kadın figürü’ görme isteği yaygınlaşmıştır. Burada önemli olan kamu görevinin gerektirdiği liyakat esas olmak şartıyla bu görevlerde kadınların yer almasının vurgulanmasıdır.
- Liyakat esasları göz ardı edilerek kişinin sadece kadın ya da erkek olması nedeniyle üst düzey yöneticilik pozisyonunda olması düşüncesinden ziyade yöneticilik yapabilecek yeterliğe sahip olma özelliği temel ilke olarak benimsenmelidir. Bununla beraber kadınların da karar mekanizmalarında yer alması cinsiyetinden dolayı engellenmemelidir.

Kaynakça

Abay, M.C. (2016). *Çalışan kadının ev ve iş odaklı sorunları-İstanbul Büyükşehir Belediyesi örneği q1-1* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yalova üniversitesi.

Abuşoğlu, S. (2019). *Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ve üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Karaman İli örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.

Acar, E. (2017). *Kadın işgücüne yönelik ayrımcılık sorunu: Bursa serbest bölgesi örneğinde kadın yöneticilerin karşılaştıkları ayrımcılık uygulamaları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart üniversitesi.

Açıl, E. (2018). *Kadın girişimciliği ve karşılaştıkları sorunlar: Çanakkale ili örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.

Arslan, N. (2019). "Mülki İdare ve Kadın", Kamu Yönetimi ve Kadın Cilt 1, (Ed.: Hatice Altunok, Fatma Gül Gedikkaya). Gazi Kitabevi.

Akın-Acuner, Ş. (2016). *Kariyer geliştirme sürecinde kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri; Trabzon ili kamu sektöründe bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Avrasya Üniversitesi.

Aksöz, F. (2020). *Türkiye'de kadınların sosyal hakları ve çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlar: Kayseri ili örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes üniversitesi.

Aksöz, F. ve Eroğlu-Durkal, M. (2021). Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar: Kayseri ilinde çalışan kadın öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 59.

Aktaş, Z. (2019). *Yükseköğretimde kadın akademik yöneticilerin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karabük Üniversitesi.

Alp, H. (2019). "Eğitim ve Kadın", Kamu Yönetimi ve Kadın Cilt 1, (Ed.: Hatice Altunok, Fatma Gül Gedikkaya), Gazi Kitabevi.

Altınova-Hancı, H. (2020). *Türkiye'de kadınların siyasete katılımı ve temsili: Sorunlar ve çözüm önerileri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hitit Üniversitesi.

Altunok, H. (2020). "Sosyal Politika ve Kadın", Sosyal Politika, (Ed. Edal Tanas Karagöl-Abdülkadir Develi), Umuttepe Yayınları.

Alp, H. (2019). "Eğitim ve Kadın", Kamu Yönetimi ve Kadın Cilt: 1, (Ed: Altunok, H., Gedik-kaya, F.), Gazi Kitabevi.

Anğay-Yıldırım, E. (2019). *Diyarbakır'da kadın işgücünün karşılaştığı sorunlar ve çözüm önerileri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karamannoğlu Mehmebey Üniversitesi.

Budak, G., Doğan, H.Z. ve Harlak, H. (1991). Çalışan kadınların sorunları: Bir toplumsal değişme araştırması. *Aile ve Toplum*, Yıl:1, Cilt: 1.

Berktaş, F. (2010). *Tarihin Cinsiyeti*. Metis Yayınları.

Bulut, G. ve Akbulut, Y. (2019). *Kamu Yönetimi ve Kadın*. İçinde Sağlık ve Kadın (C. 1). Gazi Kitabevi .

Büyükcoşkun, S. (2014). *Kadın istihdamının ortaya çıkardığı sosyal politika sorunları: Anne-dışı bakım sorunu ve Türkiye'nin kadın istihdamı politikası* (Yayınlanmamış doktora tezi) İstanbul Üniversitesi.

Coşkun, Ö. F. (2021). "Kadınların Kariyer Yolculuklarındaki Engellere Metaforik bir Bakış", *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi*, Cilt :11, Sayı: 4.

Creswell, J. W. (2014). *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. Çev. Bütün, M. ve Demir, S. B., Siyasal.

Çakır, Ö. (2008). "Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 31.

Çakmak, D. (2007). Fransız Devrimi'nde Kadın: Eksik Yurttaş. *Ege Akademik Bakış*, 7 (2), s. 727-745.

Çelik, M. ve Gürtaş, G. (2020). Kadın iş görenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisi: Gaziantep OSB örneği. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, Vol. 6, No. 2: 265-288.

Erdoğan, E. (2022). Anadolu'da Akademisyen Olarak Çalışmanın Hâletiruhiyesi: Başka Türlü Bir Dünyaya İnanma İsteği" *Fe Dergi* 14, no. 1 (2022), 21- 34.

Erkilet, A. (2022). "Kadın ve Çalışma Hayatı", *Emek ve İş Ahlakı*, (Ed. Muhammet Enes Kala), Türkiye Yazarlar Birliği Yayınları.

Eryılmaz, N.Ş. (2014). *Türkiye'de kadın girişimcilerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar: Kahramanmaraş örneği*(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yalova Üniversitesi.

Güçlü, E. (2016). *Türkiye'de kadın işgücünün sorunları, Gaziantep halı kilim imalat sektöründe kadın işgücü örneği; Cumhuriyet Üniversitesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi.

Gürcan, N. (2022). Türk iş yaşamında kadın çalışanlara yönelik ayrımcılık üzerine kavramsal bir tartışma: dikey ayrışma (A Conceptual Discussion on Discrimination Against Female Employees in Turkish Business Life: Vertical Segregation). *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 5(1), 133-158.

Gürler, B.T. (2016). *Kamu sektöründe çalışan kadının işgücü piyasasındaki konumları ve karşılaştıkları sorunlar üzerine Ceyhan alan araştırması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi.

Haykır, M. ve Deveciyan, M. T. (2018). Türkiye’de kuyumculuk sektöründe kadın girişimciliği. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (17), 91-99.

Hesse-Biber, S.N. (2010). *Mixed method research; Merging theory with practice*. Guilford Press.

Hirata, H., ve Zarifian, H. (2015). *“Emek”, eleştirel feminizm sözlüğü*. Dipnot Yayınları.

İçin, N. (2012). *Çalışma yaşamında kadın işgücünün karşılaşılabileceği sorunlar: Yalova örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yalova Üniversitesi.

Karasar, N. (2004). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.

Kartal-Baş, M. (2019). *Öğretmen annelerin meslek içinde karşılaştığı sorunlar ve başa çıkma yollarına ilişkin görüşler* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi.

Karabetyan, L. (2020). Kadın çalışanlarda örgüt kültürünün kariyer tatminine etkisi: Bankacılık sektörü örneği. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, (19), 37-52.

Karakuş, E. (2021). Türkiye’de iş hayatında yönetimde kadın olmak: Cam tavan ve cam uçurum kavramları üzerine nitel bir araştırma. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 4(2), 244-264.

Karali, R. (2016). *Kadınların çalışması, Çorum’da imalat sektöründe çalışan kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunların verimliliğe etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hitit Üniversitesi.

Koyuncu, Ö. (2011). *Kadın öğretmenlerin sorunları ve toplumsal cinsiyet: Diyarbakır ili örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi.

Nakioğlu, F. (2020). *Türkiye’de kadın yöneticilerin iş yerinde karşılaştıkları sorunlar* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi.

Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7. bs). Allyn and Bacon.

Otluođu-Çakmak, Ö., Yılmaz-Kurt, B. ve Dalkılıç-Sürgevil, O. (2021). "Covid-19 döneminde akademisyen annelerin iş-yaşam deneyimlerini anlamak: Nitel bir araştırma", *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, 13.

Özer, A. (2019). *Anadolu'da kadın girişimciliği profili: İş kurma süreçleri ve sonrasında yaşanan sorunlar: Sivas ili örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi.

Özkaplan, N. (2015). Kadın akademisyenler: Cam tavanlar hâlâ çok kalın!. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (12).

Özgen, A.N. (2018). *Ordu ilindeki kadın derneklerinin kadın sorunlarına bakışı: Kadına yönelik şiddet, çalışma yaşamı ve siyasal katılım* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi.

Öztekin, B. ve Yardımcı, H. Ç. (2022).Enformel Sektörün Hane İçine Yansımaları: Gaziantep'te Fıstık Kıran Kadınlar". *Fe Dergi* 14, no. 1 35-49.

Öztürk, E. S. (2017). Çalışma yaşamında ikiz rakip üretimi: kadının kadına engeli. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 111-134.

Öztürk, S. (2017). Çalışma yaşamında ikiz rakip üretimi: kadının kadına engeli. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1.

Öztürk, S. (2019). : *Kadınların istihdam edilmelerinde karşılaştığı sorunlar - Antalya örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi.

Özyılmaz, A.M. (2016). *Türkiye'de kadın girişimciliği ve girişimci kadınların karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.

Sadi, B. (2020). *Türkiye'de kadın iş gücünün istatistiksel olarak görünümü ve kadın istihdamının sorunlarının tespitine yönelik bir alan araştırması: İstanbul ili örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi.

Sönmez-Genç, D. (2016). Kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlar (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Başkent Üniversitesi.

Şencan-Kukuş, T. (2021). Kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri: Amasya ili örneği (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi.

Şerifoğlu, G. (2017). Çalışma hayatında kadın yöneticilerin karşılaştığı sorunlara gelişim temelli bir bakış: 'Cam Tavan Sendromu' algısını aşmaya yönelik bir müdahale örneği; Maltepe Üniversitesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi

Tilev, F. (2018). Esnek çalışma ve kadın istihdamı. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2.

Tiryaki, D. (2018). *Türkiye’de kadın istihdamında karşılaşılan sorunları gidermeye yönelik politikalar* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi.

Tokuroğlu, B. (2016). *Toplumsal cinsiyet politikası*. Kamu Politikaları Ansiklopedisi, (Ed.: Hatice Altunok, Fatma Gül Gedikkaya), Nobel Akademik Yayıncılık.

Yıldız, D., Genç, K.Y. (2018). *Kamu Sektöründe Çalışanların Motivasyon Kaynakları: Ordu’da Gerçekleştirilen Bir Araştırma*, Kadın Çalışmalarında Güncel Konular, (Ed.: Reyhan Ayşen Wolff vd.), Eğitim Yayınevi.

Tümen, B.C. (2009). *Turizm Sektöründe Kadın İstihdamının Özellikleri ve Karşılaşılan Sorunlar* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi.

Yağcıoğlu, S. (2018). *Kadın işgücü istihdamı ve sorunları:Konya örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi.

Yaman, A. (2019). *Mersin ili kadın esnaf ve sanatkarlarının sosyal-ekonomik profillerinin ve sorunlarının sosyolojik analizi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi.

KADIN KAMU GÖREVLİLERİNİN SORUNLARI ARAŞTIRMASI TESPİTLER VE ÖNERİLER

"Aile hayatının temel bileşeni olan ve istihdamdaki sayıları her geçen gün artan kadınlar, çalışma hayatının önemli aktörleri haline gelmişlerdir. Kadınların çalışma hayatındaki sayıları arttıkça, çalışma hayatına sundukları katkı da büyümekte; buna bağlı olarak yaşadıkları sorunlar ve bu sorunların çözümü için gereken düzenlemelere duyulan ihtiyaç da büyümektedir.

"Kadın Emeğinin Sürdürülebilirliği" temasıyla hazırlanan bu raporda; kadın kamu görevlilerinin analık haklarının korunması, iş ve aile hayatı uyumu, aile bütünlüğünü tehdit eden sözleşmeliliğin kaldırılması, cam tavanların kırılması, ev içi sorumlulukların paylaşımı, aile dostu vergi politikalarının benimsenmesi ve mobbing, iyileştirilmesi önerilen temel odaklar olarak öne çıkarılmıştır. Bu raporun, başta kadın kamu görevlileri olmak üzere tüm kamu görevlilerinin iş ve aile hayatı dengesini daha iyi noktalara taşıyacak politikaların üretilmesine ve uygulanmasına, mevcut sorunların çözümüne, kadın kamu görevlilerinin daha fazla yıpranmasını önleyici tedbirlerin alınmasına yönelik çok önemli bir işlev göreceğine inanıyoruz."



+90 312 230 48 98
+90 312 230 09 72-73



MemurSenKonf



www.memursen.org.tr
info@memursen.org.tr



Zübeyde Hanım Mh. Sebze Bahçeleri Cd.
No:86 Altındağ/Ankara