

İŞGÜCÜ PİYASASINDA AYRIMCILIK VE TACİZ

Hande Paker* ve Gökçe Uysal**

Yönetici Özeti

Bu araştırma notunda halihazırda çalışan ya da daha önce çalışmış ama sonra bırakmış olan kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcılık ve taciz tecrübelerine odaklanılmıştır. Veriler, toplumsal cinsiyet temelinde ayrımcılığın, özellikle kadın olduğu için düşük maaş alma ve işten çıkarılma, terfi ettirilmeme gibi şekillerde tezahür ettiğini ortaya koymaktadır. Ankete katılanların yüzde 9'u işgücü piyasasında tacize uğradığını beyan etmiş, yüzde 5,5'i ise tacizle ilgili soruya cevap vermemiştir. Ayrımcılık ve tacizin hem kişisel hem de üzerine konuşulması zor konular olduğu düşünülerek bu oranların işgücü piyasasında ayrımcılık ve taciz açısından alt sınır oluşturduğu sonucuna varılabilir. Derinlemesine görüşmelerde ve özellikle de odak grup çalışmalarında ise işgücü piyasasında taciz ayrıntılı olarak konuşulmuştur. Buna karşın kadınlar var olan yasal düzenlemelerden hiç bahsetmemiştir. Halbuki işgücü piyasasında ayrımcılık ve taciz İş Kanunu ile düzenlemiştir. Bu konudaki yasal düzenlemelerin uygulamaya sirayet etmediği göz önünde bulundurularak kadınların işgücü piyasasına bağlılığını kuvvetlendirmeye yönelik politikaların bu konuya eğilmesi şarttır. Benzer şekilde kadınların işgücü piyasasında ayrımcılık ve taciz konusunda yasal haklarını kullanmasının önünü açacak farkındalık çalışmalarının yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Araştırmanın künyesi

Araştırma notunda kullanılan veriler Türkiye'de yüksek eğitilmiş kadınların işgücüne katılım kararlarını incelemek için gerçekleştirdiğimiz ve TÜBİTAK tarafından desteklenen daha geniş kapsamlı araştırmanın bir parçasıdır.¹ Bu araştırma kapsamında, disiplinlerarası bir çabayla, 70 kadını derinlemesine görüşme, 8 odak grup çalışması ve 3600 kişilik bir anket yapılmıştır. Derinlemesine görüşmeler kartopu yöntemiyle tamamlanmıştır. Odak grup çalışmaları İstanbul ve eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranlarının en yüksek olduğu bölgelerde yer alan Antalya ve Zonguldak ile en düşük olduğu bölgelerde yer alan Erzurum ve Urfa'da gerçekleştirilmiştir. 3600 kadınla yüz yüze görüşmelerle yapılan anket çalışmasının örneklemini Türkiye çapında temsil gücü olacak şekilde tasarlanmıştır. Böylelikle yüksek eğitilmiş kadınların önceki ve şimdiki çalışma hayatı tecrübeleri, çalışma hayatına yaklaşımları ile toplumsal cinsiyet rollerine bakışları üzerine veriler toplanmıştır.

Bu araştırma notunda ise toplanan geniş veri seti içerisinden bir boyut ele alınarak halihazırda çalışan veya daha önce çalışmış olan kadınların işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet üzerinden ayrımcılık ve tacize dair tecrübeleri incelenmiştir. Gerek derinlemesine görüşmeler ve odak grup toplantılarında

* Yrd. Doç. Dr. Hande Paker, Bahçeşehir Üniversitesi İİSBF Öğretim Üyesi, hande.paker@eas.bahcesehir.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr. Gökçe Uysal, Betam, Direktör Yardımcısı, gokce.uysal@eas.bahcesehir.edu.tr

¹ TÜBİTAK tarafından desteklenen 113K365 numaralı projede bursiyer olarak çalışan Melike Kökkızıl ve Yasemin Cansuz'a da çalışmalarından ötürü teşekkür ederiz.

gerek anket çalışmasında çalışan ya da daha önce çalışmış olan kadınlara, çalışma hayatlarında toplumsal cinsiyet eksenli ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları ve çalışma hayatlarında tacizle karşılaşmış olup karşılaşmadıkları kısa sorular halinde sorulmuştur. Bu sorular doğrultusunda toplanan verilerin analizi bu araştırma notunun odak noktasını oluşturmaktadır.

İşgücü piyasasında ayrımcılık ve taciz

Yüksek eğitimli kadınların işgücü piyasasına katılma kararlarının incelendiği ana araştırma çerçevesinde kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcılık ve tacizin de bu kararda etkili olabileceği göz önünde bulundurularak bu konularda sorular sorulmuştur. Derinlemesine görüşmeler ve odak grup çalışmalarında kadınlara doğrudan bir şekilde çalışma hayatlarında ayrımcılığa ya da tacize uğrayıp uğramadıkları sorulmuştur. Ankette ise çalışan ve halihazırda çalışmıyor olsa da daha önce çalışmış olan kadınlara işgücü piyasasında cinsiyetlerinden dolayı karşılaştıkları farklı ayrımcılık türleri ve taciz kısa sorularla olmakla birlikte daha ayrıntılı sorulmuştur. Bu sorular katılımcıların çalışma hayatlarında kadın olmaları sebepleriyle ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarını açıkça sormaktadır. Ayrımcılık çeşitleri olarak ise mülakata çağrılmamak/işe alınmamak, düşük maaş almak, terfi ettirilmemek, yöneticilerden ve iş arkadaşlarından kötü muamele görmek, işten çıkarılmak olarak sıralanmıştır. Ankette ayrımcılık sorularını müteakip görüşmecinin tacize uğrayıp uğramadığı da sorulmaktadır.

Ayrımcılık

Tablo 1’de ankete katılan ve çalışan ya da daha önce çalışmış olan kadınlara sorulan ayrımcılık sorularına verilen cevaplar sunulmuştur. Verilere göre kadınların yüzde 16,8’i kadın olduğu için çalışma hayatında en az bir yönden ayrımcılığa uğradığını söylemektedir. En sık dile getirilen ayrımcılık şekli, düşük maaş almaktır. Kadınların yüzde 7,2’si kadın olduğu için daha düşük maaş aldığını söylemektedir. Kadın olduğu için işten çıkarıldığını düşünen kadınların oranı ise yüzde 4,7 gibi azımsanamayacak bir seviyededir. Bu iki sebebi, kadın olduğu için terfi ettirilmemek ve kadın olduğu için yöneticiden kötü muamele görmek izlemektedir. Kadınların yüzde 2,7’si bu türden ayrımcılıkla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Kadın olduğu için mülakata çağrılmamak ya da işe alınmamak ve kadın olduğu için iş arkadaşlarından kötü muamele görmek de kadınların yüzde 1,6’sı tarafından tecrübe edilen ayrımcılık şekilleridir.

Tablo 1 Ayrımcılığa uğrama sıklığı

	Yüzde
Mülakata çağrılmadı / işe alınmadı	1,6
Düşük maaş aldı	7,2
Terfi ettirilmedi	2,7
Yöneticiden kötü muamele gördü	2,7
İş arkadaşlarından kötü muamele gördü	1,6
İşten çıkarıldı	4,7
Başka biçimde ayrımcılığa uğradı	0,7
Ayrımcılığa uğramadı	83,2

Derinlemesine görüşmeler ve odak grup çalışmalarında da kadınlar işgücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcılığın farklı boyutlarından bahsetmişlerdir. Üniversite mezunu görüşmecilerin bir kısmı terfi

olanaklarının kadınlar için daha kısıtlı olduğunu dile getirmişlerdir. Bu çerçevede kadınların asli görevlerinin aile ve çocuk bakımı olduğu ve kadınların çocuk sahibi olduktan sonra çalışmaya devam etmeyeceği varsayımı yapılmakta ve dolayısıyla kadınların aile hayatına öncelik vereceği öngörüsüyle kadınların terfi etmelerinin engellendiği anlaşılmaktadır.

"Aynı pozisyona yükseltilmeyi bekleyen birkaç kişiden biriyseniz eğer, öbürü orada çalışıyor, sabah 7'de işte olup gece 9'da çıkıyorsa siz ben 7 ay çocuğuma bakacağım dediğiniz noktada kimin yükseltileceği belli. Hepsi için söyleyemem ama böyle şeyler var "(19 Şubat 2014, üniversite, çalışmıyor).

"Mesela ben ikinci çocuğuma hamileyken eskiden benim müdürüm olan sonra başka bir yere genel müdür yardımcısı olarak geçen erkek bir müdürüm vardı. Onunla karşılaştım bir yerde. Böyle yaptı, güldü, senin iş hayatın bitti artık yaptı ki ben o sırada hamileyim ama çalışıyorum yani" (23 Ocak 2014, üniversite, çalışmıyor).

"Ben çalıştığım yerlerde iyi pozisyonda kadınların, hiç evli bir kadın görmedim mesela iyi pozisyonda olup da evli olan ya da çocuğu olan kimseyi görmedim" (9 Aralık, üniversite, çalışmıyor).

Ayrımcılığın bir başka boyutu da kadınların (ve erkeklerin) belirli meslek gruplarına ve hatta aynı meslek grubu içerisinde farklı görevlere yönlendirilmeleridir. Bu yönlendirmeler toplumsal cinsiyet rolleri ve kadınların fiziksel özellikleri temelinde gerçekleştirilmektedir. Bu bağlamda ya birinci örnekte olduğu gibi kadınlara verilen görevler iş tanımının dışında çıkmakta, ya da ikinci örnekte olduğu gibi kadınların iş ile ilgili bazı tecrübeleri edinmeleri engellenmektedir. Bu durum da tecrübe ile gelen terfi, kariyerde ilerleme, ücret artışı gibi iş koşullarında kadınların geride kalmalarına sebep olmaktadır. Böylelikle kadınların işgücü piyasasına bağlılıkları da zayıflamaktadır.

"Dağıtım şirketinde (...) mesela özellikle kadınları seçiyorlardı çünkü iş görüşmelerine gidecek olanlar, şirketlerle görüşecek olanlar kadınlar olduğu için onların cinselliği veya görünümünden yararlanarak iş bağlamaları bekleniyordu" (3 Nisan 2014, üniversite, çalışıyor).

"Mesela mimarlıkta genelde erkekler şantiyede tercih ediliyor. (...) Kadınlar da genelde ofis çalışanı, ofiste tasarım ekibinde oluyorlar. (...) bir kadın hamile kalıyor, çocuk doğuruyor falan. Bunlar aslında hep şey, bir çeşit mobbing unsuru yani" (9 Aralık, üniversite, çalışmıyor).

Taciz

Anket soruları içerisinde yer alan "Çalışma hayatınızda hiç tacize uğradınız mı?" sorusuna verilen yanıtlar Tablo 2'de özetlenmiştir. Anket verilerine göre halihazırda çalışan ya da daha önce çalışmış olan kadınların yüzde 9'u çalışma hayatlarında tacize uğradıklarını söylemektedir. Katılımcıların yüzde 5,5'i ise bu soruya cevap vermemiştir. Bu cevapsızlık oranı oldukça yüksektir. Bir başka deyişle, kadınların bir kısmının bu soruya cevap vermemiş olmaları, daha önce yaşadıkları taciz tecrübelerini anketör ile paylaşmaktan çekindiklerine işaret ediyor olabilir. Yine de üzerine konuşulması en zor konulardan biri olmasına rağmen, kadınların yüzde 9'unun işgücü piyasasında tacize uğradıklarını söylemeleri tacizin oldukça yaygın olduğuna işaret etmektedir.

Nitekim derinlemesine görüşmelerde ve özellikle odak grup çalışmalarında kadınlar işgücü piyasasında hem üstlerinden hem çalışma arkadaşlarından hem de müşterilerden taciz gördüklerini söylemişlerdir.

"Ben hava limanında çalıştığımında, Türk olsun yabancı olsun, asılma babında söylüyorum, bu tür şeylere katlanmak zorundasınız, sesinizi de çıkartamıyorsunuz. Çünkü niye, o müşteri. O ne derse haklıdır kuralı vardır. Ama bu çevrede, çalıştığım yerde böyle bir şey söz konusu değil. O konuda rahatım. Ama eski çalıştığım yerlerde yaşadım" (16 Nisan 2014, lise, çalışıyor).

Tablo 2 Çalışma hayatında taciz tecrübesi

	Yüzde
Hayır	85,4
Evet	9,0
Cevap yok	5,5
Toplam	100,0

"Kadın olduğum için tacize uğradığım çok oldu. Çok ciddi taciz yaşadım. Benim zaten en büyük problemim buydu. Çünkü şöyle durumlar oluyor. Mesela eğer kalfayla siz çok affedersiniz fingirdeşmiyorsanız orada çalışamayabiliyorsunuz. Ya da patronla akşamları bir yemek, bir kahve içmiyorsanız sizin maaşınıza zam olmayabiliyor, mesela bunun gibi. Ama sizinle aynı iş yapan bir insan, patronla biraz daha samimi diye o insan sizden daha fazla para alabiliyor. Ve iş kalitesi düşük olmasına rağmen. Bunun gibi şeylerle çok karşılaştım" (10 Nisan 2014, lise, çalışıyor).

"Ben de ertesi gün hevesli hevesli eve bir katkım olsun diye işe başlayacağım. Sabah oldu, gittim. Ofis temizliği sekreter gibi. İşe başladım, akşama kadar, saat 6'da çıkacağım. Mesaim bitti. Tam dışarı çıkarken müsaade istiyorum, iyi akşamlar dedim, çıkacağım. Beni çağırdı, biraz hakkında bilgi almak istiyorum dedi. Ben de oturmam ayakta bekliyorum. Eve gitme saatin var mı, kaçta gideceksin, dışarı çıkmak için aileden izin alabilir misin gibi şeyler söyledi. Ve adam benim gözümün içine baka baka dedi ki gözlerin çok güzeldi, beni çok etkiledin dedi. Evet, ben buna şahit oldum. Hiçbir şey yapmadım. Kapıyı açtım, geri döndüm yüzüne tükürdüm ve çıktım ve gitmedim" (4. katılımcı, 5 Nisan 2014, Antalya, odak grup çalışması).

"Mesela ben otele müracaat ettim, işe alınmadım. Neden alınmadım ya da alındım çok kısa sürede çıkartıldım. Neden çıkarttın, sen çok güzel çalışıyorsun, patronun dediğini uygulamadın da o yüzden. Hani bazı bayanlar bunu açıklayamıyor yanlış anlaşılırım diye. Aaa kaç yaşındasınız (...) çok genç gösteriyorsunuz, daha 35 gibisiniz ya da 25 gibisiniz. Gözleriniz çok güzel, bakışlarınız çok güzel. Nasıl çalışacaksın böyle bir adamın yanında" (2. katılımcı, 5 Nisan 2014, Antalya, odak grup çalışması).

"Bayan üzerine spot mağazalar. (...) orada şu kız var, gidelim der. (...) Laf atıyorlardı ve iş yerlerinde patronlar da çok önemli. Nicesini duydum, iş yerindeki patronu tarafından taciz edildiği için, işte sözlü, sarkıntılık, ne olursa. Böyle bir teklif geldiği için iş yerinden çıkıyorlardı. (...) Zaten bu ne ki, burada sekreterdir, sekreter basit görünüyor ya. Ona göre yani, onun zihniyetine göre. Sanki orada çalışan sekreter gelip giden herkese, çok affedersiniz hocam düşüp kalkmak zorundadır. (...) Erzurum erkeği de bunun bilincinde ya, arkadaşı da yapmıştır bu işi ya çevresindeki bir insan yapmıştır, duymuştur" (2. katılımcı, 30 Nisan 2014, Erzurum, odak grup çalışması).

"(...) dedi hekim. `sen asabisin, asabi kadınları severim, yatakta iyi olur`" (8 Nisan 2014, lise, çalışıyor).

Sonuç

Derinlemesine görüşmelerde kadınların tecrübe ettikleri ayrımcılığı paylaştıkları ancak bazı kadınların taciz konusunda konuşmak istemedikleri görülmüştür. Her ne kadar sorular "siz ya da bir tanıdığınız" şeklinde yöneltilmiş olsa da birkaç görüşmeci bu konuda konuşmak istemediklerini açıklıkla belirtmiştir. Ayrımcılık ve taciz konularının çok kişisel ve hassas konular olduğundan hareketle ankette toplanan verinin bir alt sınır olduğu düşünülebilir. Başka bir deyişle, ayrımcılık ve taciz yaşayan kadınların bu konuda konuşmaya yanaşmayabileceği, dolayısıyla işgücü piyasasındaki ayrımcılık ve tacizin en az bu seviyede olduğu söylenebilir. Ana sorusu ayrımcılık ve taciz olmayan bir araştırmada bile nispeten yaygın görülen ayrımcılık ve tacizin işgücü piyasası özelinde daha ayrıntılı araştırılması gerekmektedir.

Diğer taraftan odak grup çalışmalarında kadınlar tacizi daha yaygın ve rahat olarak tartışmıştır. Tacizin yaygınlığına ve kadınların işgücü tecrübelerini olumsuz olarak etkilemesine, hatta iş bırakmaya sebep olmasına rağmen kadınların bu konudaki yasal düzenlemelerden hiç bahsetmemiş olması dikkat çekicidir. Kadınların ayrımcılığın ve tacizin işgücü piyasasının olumsuz bir yönü olduğunu kabullenmiş olduğu düşünülebilir, zira bu durumun değişmesine dair bir beklentileri olduğunu ifade etmemişlerdir. Oysa bu konudaki yasal önlemler 4857 Sayılı İş Kanunu nezdinde "Eşit davranma ilkesi" çerçevesinde düzenlenmiştir.

Madde 5 – (Ek: 6/2/2014-6518/57 md.) İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

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

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

Kadınların işgücü piyasasındaki koşullarını zorlaştıran ayrımcılık ve taciz yasal düzenlemede yer bulmakla birlikte uygulamada kadınları güçlendirecek şekilde hayata geçirilmemiştir. Kadınların işgücü piyasasına bağlılığını artırmak amacıyla tasarlanacak politikalar işgücü piyasasında ayrımcılık ve taciz meselesini mutlaka ele almalıdır. Bu konudaki yasal düzenlemelerin uygulamaya sirayet etmediği göz önünde bulundurularak kadınların yasal haklarını kullanmasının önünü açacak farkındalık çalışmalarının yaygınlaştırılması elzemdir.