

**T.C.  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜRKİYE'DEKİ SURİYELİ KADINLARIN İSTİHDAMI:  
İSTANBUL ESENYURT ÖRNEĞİ**

**AYŞE KURALAY**

**NİSAN- 2021**

T.C.  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRKİYE'DEKİ SURİYELİ KADINLARIN İSTİHDAMI:  
İSTANBUL ESENYURT ÖRNEĞİ**

**AYŞE KURALAY**

TEZ DANIŞMANI  
**Dr. Öğr. Üyesi Oğuz KAAN**

NİSAN – 2021



BE

**Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.**

Ayşe KURALAY

Nisan 2021



# ÖZ

## TÜRKİYE’DEKİ SURİYELİ KADINLARIN İSTİHDAMI: İSTANBUL ESENYURT ÖRNEĞİ

Kuralay, Ayşe

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Oğuz Kaan

Nisan 2021

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de Suriyeli kadınların istihdam ve çalışma koşullarını Esenyurt örneği üzerinden incelemektir.

Suriye’de 2011 yılında meydana gelen iç savaş nedeniyle Suriye’den Türkiye’ye büyük bir göç gerçekleşmiştir. Bu göçle birlikte Suriyelilere “geçici koruma statüsü” verilmiştir. Türkiye göç idaresinin verileri incelendiğinde Geçici koruma statüsü verilen kadınlar Suriyeli göçünün önemli bir kesimini oluşturmaktadır.

Göç ile beraber istihdam edilen kadınların çalışma koşullarının ele alınması sonucunda Türk yazınındaki boşluğun doldurulması, bu çalışmayı önemli hâle getirmektedir. Türkiye’de Suriyeli kadınların istihdamı ve çalışma koşullarını araştırmak amacıyla demografik bilgiler, emek piyasasına ilişkin bilgiler, çalışma koşullarına ilişkin bilgiler, iş yerindeki temel haklara ilişkin bilgiler başlıkları altında birtakım sorular sorulmuştur. Bu çalışmada “nitel araştırma yöntemi” benimsenmiş ve “yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniği” kullanılmıştır. Farklı demografik özelliklere sahip 16 Suriyeli mülteci kadın katılımcı tarafından görüşme gerçekleştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Koşulları, Suriyeli Kadınlar, İstihdam.



## **ABSTRACT**

Employment of Syrian Women in Turkey: Example of Esenyurt, Istanbul

Kuralay, Ayşe

Master of, Labor Economics and Industrial Relations

Supervisor: Dr. Assistant Professor Oğuz Kaan

April 2021

The aim of this study is to search the employment of Syrian women in Turkey and their working conditions. In other words, this research is prepared in order to assess the views of working Syrian women in the Esenyurt district of Turkey.

Due to the civil war which occurred in Syria in 2011, there has been a great migration from Syria to Turkey. With this migration, Syrians have been given "temporary protected status". When data of Turkey's migration management is examined, women who are given temporary protected status constitute an important part of Syrian migration.

As a result of discussing the working conditions of women employed with migration, filling the gap in Turkish literature makes this research important. To investigate the employment and working conditions of Syrian women in Turkey, a number of questions were asked under the headings of demographic information, information on the labour market, information on working conditions, and information on fundamental rights in the workplace. In this research, "qualitative research method" is adopted and "semi-structured in-depth interview technique" is used. Interviews are conducted by 16 Syrian refugee women with different demographic characteristics.

**Key Words:** Working Conditions, Syrian Women, Employment.





## ÖNSÖZ

Bu çalışmada başta hayatımın her aşamasında maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen aileme ve çalışma aşamasında yararlı olacağını düşündükleri kaynak ve düşüncelerini benimle paylaşarak beni yönlendiren dostlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Özellikle rahmetli annem **Döne KURALAY**'a gerek eğitim hayatıma gerekse tüm yaşamım boyunca bana verdiği emeklere, sevgisine, merhametine ve desteğine minnettarım.

Tezimin hazırlanmasından tamamlanmasına kadarki süreçte bilgi birikimi ve tecrübesiyle bana yol gösteren, zaman ayıran, aydınlatan, öğrencilerini değerli hissettiren **Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ**'e ayrıca teşekkür ederim.

Son olarak çalışmamın en başından beri beni sabırla dinleyip yönlendiren, yazdıklarımı okuyup bilgisini ve zamanını benimle içtenlikle paylaşan danışman hocam **Dr. Öğr. Üyesi Oğuz KAAN**'a şükranlarımı sunarım.



# İÇİNDEKİLER

|                   |     |
|-------------------|-----|
| BEYAN.....        | iii |
| ÖZ.....           | iv  |
| ABSTRACT .....    | v   |
| ÖNSÖZ.....        | vi  |
| İÇİNDEKİLER ..... | vii |
| KISALTMALAR ..... | x   |
| TABLolar .....    | xi  |
| GRAFİKLER .....   | xii |
| GİRİŞ .....       | 1   |

## 1. BÖLÜM

|   |    |
|---|----|
| İSTİHDAM KAVRAMI, DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ GELİŞİM SÜRECİ ..... | 3  |
| 1.1. İstihdam Kavramları.....   | 3  |
| 1.1.1. Tam İstihdam.....  | 4  |
| 1.1.2. Eksik İstihdam .....   | 5  |
| 1.1.3. Aşırı İstihdam .....   | 6  |
| 1.1.4. Kayıt Dışı İstihdam.....   | 7  |
| 1.2. Kadın İstihdamının Gelişim Süreci .....                                    | 7  |
| 1.2.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İstihdamı .....                              | 7  |
| 1.2.2. Sanayi Devrimi ve Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İstihdamı .....           | 9  |
| 1.2.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın İstihdamı .....                             | 11 |
| 1.3. Türkiye'de Kadın İstihdamı .....   | 13 |
| 1.3.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi Kadın İstihdamı .....                       | 13 |
| 1.3.2. Cumhuriyet Dönemi Kadın İstihdamı (23-46) .....                          | 17 |
| 1.3.3. 1950 ve 2000 Arası Kadın İstihdamı .....                                 | 19 |
| 1.3.4. 2000 Sonrası Kadın İstihdamı .....                                       | 25 |
| 1.4. Kadın İstihdamının Önündeki Engeller.....                                  | 27 |
| 1.4.1. İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmaması.....                             | 27 |

|   |    |
|---|----|
| 1.4.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği.....                | 28 |
| 1.4.3. Cam Tavan (Glass Ceiling) Sendromu.....            | 30 |
| 1.4.4. Kraliçe Arı Sendromu (Pembe Taciz/Pink Abuse)..... | 31 |
| 1.4.5. Mobbing (Psikolojik Taciz).....                    | 32 |
| 1.4.6. Ücretsiz Aile İşçiliği.....                        | 33 |

## 2. BÖLÜM

### **SURİYE'DEN TÜRKİYE'YE GÖÇ VE GÖÇMEN KADINLAR ..... 35**

|   |    |
|---|----|
| 2.1. Suriye'deki İç Savaş'ın Ortaya Çıkışı.....   | 35 |
| 2.2. Suriye'den Türkiye'ye Yaşanan Göç Dalgası.....   | 37 |
| 2.3. Türkiye'ye Göç Nedenleri.....  | 39 |
| 2.4. Türkiye'ye Yönelik Göçte Suriyeli Kadınların Yeri.....                                 | 40 |
| 2.5. Göçmen İlişkiler Ağı (Network) Kuramı Çerçevesinde Türkiye'deki Suriyeli Kadınlar..... | 42 |
| 2.6. Suriyeli Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar.....                                      | 44 |
| 2.6.1. Sağlık Alanında Yaşanan Sorunlar.....  | 45 |
| 2.6.2. Eğitim Alanında Yaşanan Sorunlar.....  | 46 |
| 2.6.3. Çocuk Yaşta Evlilik.....   | 47 |
| 2.6.4. Suriyeli kadınların ikinci Eş Olarak Türkiyeli Erkeklerle Evlenmesi Sorunu.....      | 48 |
| 2.6.5. İstihdam Sorunu.....   | 49 |
| 2.7. Göçmen Kadınların Emek Piyasasındaki Yeri.....   | 50 |
| 2.7.1. Geçici Koruma Statüsüne İlişkin Düzenlemeler.....                                    | 51 |
| 2.7.2. Göçmen Emek Piyasasında Türkiye'de Kayıtlı Çalışan Sığınmacılar.....                 | 52 |

## 3. BÖLÜM

### **TÜRKİYE'DEKİ SURİYELİ KADINLARIN İSTİHDAMI: İSTANBUL ESENYURT ÖRNEĞİ..... 55**

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 3.1. Araştırmanın Amacı.....     | 55 |
| 3.2. Araştırmanın Yöntemi.....   | 55 |
| 3.3. Araştırmanın Örneklemi..... | 55 |
| 3.4. Araştırmanın Kısıtları..... | 57 |

|  |            |
|--|------------|
| 3.5. Veri Toplama Araçları .....                                 | 58         |
| 3.6. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması .....                  | 58         |
| 3.7. Verilerin Değerlendirilmesi.....                            | 58         |
| 3.8. Araştırmanın Bulguları.....                                 | 59         |
| 3.8.1. Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....      | 59         |
| 3.8.2. Emek Piyasasına İlişkin Bulgular.....                     | 62         |
| 3.8.3. Katılımcıların İstihdam Koşullarına İlişkin Bulgular..... | 70         |
| 3.8.4. İş Yerindeki Temel Haklara İlişkin Bulgular .....         | 78         |
| <b>SONUÇ.....</b>  | <b>83</b>  |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>  | <b>87</b>  |
| <b>EKLER.....</b>  | <b>105</b> |



## KISALTMALAR

|                 |   |
|-----------------|---|
| <b>AB</b>       | : Avrupa Birliği                                    |
| <b>A.B.D.</b>   | : Amerika Birleşik Devletleri                       |
| <b>AFAD</b>     | : Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı            |
| <b>BA</b>       | : Batı Avrupa                                       |
| <b>BMMYK</b>    | : Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği |
| <b>C.</b>       | : Cilt  |
| <b>çev.</b>     | : Çeviren   |
| <b>ÇSGB</b>     | : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı              |
| <b>Der</b>      | : Derleyen  |
| <b>DPT</b>      | : Devlet Planlama Teşkilatı                         |
| <b>Ed.</b>      | : Editör  |
| <b>GİGM</b>     | : Göç İdaresi Genel Müdürlüğü                       |
| <b>Haz.</b>     | : Hazırlayan  |
| <b>ILO</b>      | : Uluslararası Çalışma Örgütü                       |
| <b>IMF</b>      | : Uluslararası Para Fonu                            |
| <b>IOM</b>      | : Uluslararası Göç Örgütü                           |
| <b>İKO</b>      | : İşgücüne Katılma Oranı                            |
| <b>MÖ</b>       | : Milattan Önce                                     |
| <b>ÖSO</b>      | : Özgür Suriye Ordusu                               |
| <b>Öte.</b>     | : Ötekiler  |
| <b>PYD</b>      | : Demokratik Birlik Partisi                         |
| <b>S.</b>       | : Sayı  |
| <b>ss.</b>      | : Sayfadan sayfaya                                  |
| <b>SNHR</b>     | : Suriye İnsan Hakları Merkezi                      |
| <b>TİSK</b>     | : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu        |
| <b>TOBB</b>     | : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği                |
| <b>TÜİK</b>     | : Türkiye İstatistik Kurumu                         |
| <b>UNDP</b>     | : Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı             |
| <b>ve öte.</b>  | : ve ötekileri                                      |
| <b>yay. haz</b> | : Yayına hazırlayan                                 |
| <b>YUKK</b>     | : Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu          |





## TABLÖLAR

|  |    |
|--|----|
| <b>Tablo 1:</b> Teşvik-i Sanayi Kanunu Kapsamına Giren Kuruluşlarda İşçi ve Ustabaşılar İçinde Kadınlar (1932-1934).....                 | 18 |
| <b>Tablo 2:</b> 1955-1980 Yılları Arasında Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı .....  | 21 |
| <b>Tablo 3:</b> Türkiye’ye Ait Erkek-Kadın İşgücüne Katılma Oranları (1989-2000) .....   | 22 |
| <b>Tablo 4:</b> Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre Kadının İşgücüne Katılım Oranı (1988-2000).....  | 23 |
| <b>Tablo 5:</b> Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%) (15+yaş) .....   | 26 |
| <b>Tablo 6:</b> Geçici Koruma Kapsamında Bulunan Suriyelilerin Yaş Ve Cinsiyet Dağılımı .....  | 41 |
| <b>Tablo 7:</b> Araştırmanın Katılımcılarına Ait Sosyo-Demografik Bilgiler .....   | 60 |
| <b>Tablo 8:</b> Araştırmanın Katılımcılarına Ait Evde Yaşayan ve Çalışan Kişi Sayısı Bilgileri.....                                      | 67 |
| <b>Tablo 9:</b> Araştırmanın Katılımcılarına Ait İşlerinin Yeteneklere Uygunluk Bilgileri .....  | 71 |
| <b>Tablo 10:</b> Araştırmanın Katılımcılarına Ait Yeteneklerinin Çalıştıkları İşe Yeterlilik-Yetersizlik Bilgileri .....                 | 72 |
| <b>Tablo 11:</b> Araştırmanın Katılımcılarına Ait Adil Ücret Alıp Almadığına İlişkin Bilgiler .....                                      | 74 |
| <b>Tablo 12:</b> Araştırmanın Katılımcılarına Ait Gece Çalışma Bilgileri .....   | 76 |
| <b>Tablo 13:</b> Araştırmanın Katılımcılarına Ait Çalışma Saatlerinin Uzunluk-Kısalık Bilgileri.....                                     | 76 |
| <b>Tablo 14:</b> Araştırmanın Katılımcılarına Ait Çalışma Saatlerinin Yorucu Olup Olmadığına İlişkin Bilgiler .....                      | 77 |
| <b>Tablo 15:</b> Araştırmanın Katılımcılarına Ait Ayrımcılığa Maruz Kalıp Kalmadığına İlişkin Bilgiler.....                              | 78 |
| <b>Tablo 16:</b> Araştırmanın Katılımcılarına Ait Çalışma Hayatının Aile Hayatını Olumsuz Etkileyip Etkilemediğine İlişkin Bilgiler..... | 81 |
| <b>Tablo 17:</b> Araştırmanın Katılımcılarına Ait İşe ve Ailelerine Ayırdıkları Saatin Dengeli Olup Olmadığına İlişkin Bilgiler.....     | 82 |



## GRAFİKLER

**Grafik 1:** Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler ..... 38

**Grafik 2:** Geçici Barınma Merkezleri İçinde ve Dışında Kalan Suriyeliler 39





## GİRİŞ

2010 yılının Aralık ayında Tunus'ta başlayan ve "Yasemin Devrimi" diye de bilinen halk hareketi, Ortadoğu'nun birçok ülkesinde domino etkisi göstermiştir. Genel olarak bu sürece Arap Baharı adı verilmektedir. 2011 Mart ayında Suriye'de de etkisini göstermiş, Suriye'deki isyanların iç savaşa dönüşmesine neden olmuştur. Arap Baharı bölgede yaşayan milyonlarca insanı yerinden etmeye zorlamıştır. Suriye halkı, başta Türkiye olmak üzere komşu ülkelere sığınmışlardır.

29 Nisan 2011 tarihinde Suriye'den Türkiye'ye gerçekleştirilen ilk göç hareketi Hatay'ın Yayladağı ilçesinde Cilvegözü sınır kapısından 252 Suriyeli vatandaşın içeri alınmasıyla başlamıştır. Türkiye "Açık Kapı" politikasıyla kapılarını açmış, Suriyeli vatandaşın sayısı günümüzde üç buçuk milyonu aşan sayılara ulaşmıştır (AFAD, 2017: 12). Veriler net olmamakla birlikte resmî olan rakamlardan daha fazla Türkiye'de Suriyeli vatandaşın olduğu düşünülmektedir. Türkiye'deki Suriyeli vatandaşlara geçici koruma statüsü verilmiştir.

15 Mart 2011 tarihinde, Suriye'de "Arap Baharı" olarak adlandırılan ve etkisi gün geçtikçe artan çatışmalardan en fazla etkilenen kesimin kadınlar ve çocuklar olduğu gözden kaçmamaktadır. Zorunlu olarak göç etmek durumunda kalan Suriyeli kadınlar diğer mülteci kadınlar gibi birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunlar; sağlık alanında yaşanan sorunlar, eğitim alanında yaşanan sorunlar, çocuk yaşta evlilik, Suriyeli kadınların ikinci eş olarak Türkiyeli erkeklerle evlenmesi sorunu ve istihdam sorunudur. Ekonomik alanda yaşanan en mühim sorun ise istihdam sorunudur. Göç eden ailelerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için ailedeki bazı kişilerin çalışması gerekmektedir. Yabancıların diğer çalışanlara kıyasla daha düşük ücretle çalışması, iş bulmakta zorluk çekmeleri, işsiz kalmaları gibi nedenlerden dolayı ailenin geçimini sağlamak için kazanılan para yeterli olamamaktadır. Kadınlar da çalışmak zorunda kalmaktadır (Burnet ve Peell, 2001; Gezer, 2019: 65).

Barınma merkezleri dışında yaşamlarını sürdürmeye çalışan Suriyeliler, Türkiye'nin Suriye ile sınır şehirleri ve metropollerinde yoğunlaşmaktadır.

T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğünden alınan verilere göre en fazla sığınmacı nüfusuna misafirlik eden Şehirler, sırasıyla; İstanbul, Gaziantep, Hatay, Şanlıurfa, Adana, Mersin, Bursa, İzmir, Konya ve Kilis'tir (T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2020). Sayıları giderek artan Suriyelilerin ve Suriyeli kadınların Türkiye'deki mevcut durumları incelendiğinde çalışma hayatına dâhil olması bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan literatür araştırmasında Suriyeli kadın istihdamına ya da Suriyeli kadınların çalışma koşullarına ilişkin bir teze ya da makaleye rastlanılmamıştır. Suriyeli kadınların istihdamı ve çalışma koşullarının incelenerek alandaki bu boşluğ doldurmak amaçlanmaktadır.

Bu bağlamda araştırmanın ilk bölümünde istihdam kavramları, dünyada ve Türkiye'de kadın istihdamının gelişim sürecine ve kadın istihdamının önündeki engellere yer verilmiştir.

İkinci blmde, Suriye'den Türkiye'ye g ve göçmen kadınlar, Suriye'deki iç savaşın ortaya ıkışı, Suriye'den Türkiye'ye yaşanan göç dalgası, Türkiye'ye göç nedenleri ve Türkiye'ye yönelik gte Suriyeli kadınların yeri, göçmen ilişkiler ağı (network) kuramı çerçevesinde Türkiye'deki Suriyeli kadınlar, Suriyeli kadınların karşılaştıkları sorunlar, göçmen kadınların emek piyasasındaki yerine yer verilmiştir. Türkiye'deki Suriyelilerin ve Suriyeli kadınların Türkiye'ye gelme aşaması ve istihdama katılım sürecine değinilmek amaçlanmaktadır.

Araştırmanın nc bölümünde ise; araştırmanın amacı, önemi, yöntemi, örnekleme, kısıtları, araçları, araçların uygulanması, değerlendirilmesi ve bulguları değerlendirilmiştir. Katılımcılara birtakım sorular yönetilerek belirlenen başlıklar altında zaman zaman konuşmalarına da yer verilmiştir.

# 1. BÖLÜM

## İSTİHDAM KAVRAMI, DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ GELİŞİM SÜRECİ

### 1.1. İstihdam Kavramları

İstihdam ülkede bulunan iş gücü miktarını ekonomi içerisinde bir iş gücünde kullanmak, iş gücünü belirli bir işte çalıştırmak olarak tanımlanmaktadır. İstihdam üretim faktörlerinin üretim içerisinde kullanılması ile oluşmaktadır. Ancak iş gücünün üretime dâhil olması istihdamı açıklamada daha belirgin bir kriterdir. Çünkü mevcut olan iş gücünün istihdamı sağlandığında diğer üretim faktörlerinin istihdamı beraberinde sağlanmaktadır. İstihdam hem iş gücü arz eden hem iş gücü talep edenler açısından oldukça önemli bir ekonomik göstergedir (Şahin, 2019: 20).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) istihdam tanımı;

*“İşbaşında olanlar ile işbaşında olmayan çalışma çağındaki tüm nüfusu kapsamaktadır. İşbaşında olanları, yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişiler; işbaşında olmayanları ise, işi ile bağlantısı devam ettiği hâlde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına çalışanlar ve işverenler oluşturmaktadır. Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle, çalışma döneminde işlerinin başında bulunmayan fertler; ancak 3 ay içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az %50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedirler. Bununla birlikte, çalışma haftası içinde bir saat bile çalışmamış olan, ücretsiz aile işçileri ve yevmiyeliler istihdamda kabul edilmemektedirler. Üretici kooperatifi üyeleri, bir iş ya da meslekte bilgi veya beceri kazanmak amacıyla belirli bir menfaat (aynı ya da nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası, cep harçlığı vb.) karşılığında çalışan çıraklar ve stajyer öğrenciler de istihdam hâlinde olanlar kapsamına dâhil edilmektedirler.”*

Kısaca istihdam ekonomik uygulamalara katılan iş gücünün çalışma ve çalıştırılma derecesidir denilebilir (Uzar, 2019: 2-3).

İstihdam; sözlükte “hizmete almak ve çalıştırmak” anlamında kullanılmaktadır. Ekonomik açıdan ise “üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla çalışması veya çalıştırılması” biçiminde tanımlanabilir. Dar anlamda istihdam ise “bir ekonomide çalışma hayatına katılabilecek olan insan gücünün kullanılma, çalışma veya çalıştırılma seviyesi” olarak



tanımlanırken geniş anlamda da “bir ekonomide sahip olunan bütün üretim faktörlerinin kullanılma seviyesi” olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla dar anlamda istihdam denildiğinde, üretime katılan faktörlerden yalnızca emek unsuru değerlendirilmeye alınır. İstihdam kavramı, genellikle dar anlamıyla, yani yalnızca emeğin istihdam edilmesi maksadıyla kullanılır (Çoban, 2018: 7).

İstihdamın kavramsal çerçevesi çizilirken tam istihdam, eksik istihdam, aşırı istihdam ve kayıt dışı istihdam kavramlarına da değinmek gerekmektedir.

### **1.1.1. Tam İstihdam**

Tam istihdam, “çalışma arzusunda ve kabiliyetinde olan herkesin, cari ücret ve çalışma şartlarında üretim sürecinde yer alması” olarak tanımlanmıştır (Arı, 2019: 66).

Bir ekonomide üretim faktörlerinin tamamı üretime katılıyorsa bu ekonominin tam istihdam durumunda olduğu veya tam istihdama ulaştığı söylenebilir. Tam istihdam seviyesine ulaşmış bir ekonomide, mevcut çalışma koşullarında ve cari ücret düzeyinde çalışma isteğinde bulunan her bireyin iş bulabildiği gibi ülkede bulunan mevcut sermaye malları ile doğa faktörünün de tamamen üretim sürecine dâhil olduğundan bahsedilebilir. Bu sayede ülkenin üretim kapasitesi tam anlamıyla kullanılmakta ve atıl kapasite kalmamaktadır. Bu durum tam istihdamın teorik çerçevesini ifade etmektedir. Pratikte tüm faktörlerin üretime katıldığı bir durum gerçeği yansıtmayabilir. Bu yüzden tam istihdama ulaştığı söylenen bir ekonomide görülen işsizlik oranı %2 veya %3 gibi düşük bir oran olabilir. Buna bağlı olarak da birtakım sermaye veya doğa faktörü de kullanılmıyor olabilir. Tam istihdam için mühim olan husus da açık iş yerleri sayısının iş arayanlardan sayıca fazla olmasıdır (Pekin, 2005: 99; Ertürk, 2019: 11).

Tam istihdam düzeyine gelinmesinde sadece kişilerin kendi çalışma arzusu ve yeteneğine sahip olması tek başına yeterli değildir. İş gücü arzını karşılayabilecek talebin de sağlanması gerekmektedir. Tam istihdamda asıl amaç, toplam iş gücünün arzını ve talebini birbiriyle eşitlemeye çalışmak olduğu söylenebilir. Bir ülkedeki istihdam hacmini ekonomiye yapılacak yeni

yatırımlar ile büyütmek olasıdır. Örneğin; kamunun ve özel sektörün yapacağı yeni yatırımlar, girişimcilerin kuracağı fabrika ve yeni iş alanlarının açılması gibi faaliyetler, istihdam seviyesini arttıracak ve işsiz kesimin azalmasını sağlayacaktır. İş imkânına ulaşan kişiler üretim ve tüketim yaparak milli gelirin artmasına yardımcı olacaktır (Ortaç, 2019: 6).

Tam istihdamın sağlandığı ve bütün üretim faktörlerinin üretime dâhil edildiği varsayılan bir ekonomide istihdam sorunu çözülmüş olsa bile başka sorunlarla karşılaşılmaktadır. Bunlardan ilki verimlilik sorunudur. Üretim faktörlerinden her biri üretime sağlayacağı maksimum faydayı ortaya çıkarabilecek pozisyonlarda çalışmıyor olabilir. İnsanlar uzmanlık alanlarının dışında başka işlerde çalışmak zorunda kalıyorsa burada kaynak verimsizliğinden veya kaynak savurganlığından söz edilebilir. Bunun için yapılması gereken üretime dâhil olan tüm faktörlerin en verimli olabilecekleri yerlerde çalıştırılmasıdır. Bu şekilde kaynakların etkin kullanımı sağlanmış olacaktır. Bu sonunun yanında ikinci büyük problem de bölüşüm problemidir. Üretim sürecinde ortaya çıkan gelirin, üretime katılan her faktöre üretime katıldıkları oranda adil bir şekilde dağıtılması gerekmektedir. Bu, hem üretim sürecinin sağlıklı bir şekilde devam etmesi için hem de iş etiği açısından gereklidir (Ertürk, 2019: 11).

### **1.1.2. Eksik İstihdam**

Eksik istihdam, denge düzeyindeki üretim faktörlerinin tamamı istihdam edilememesi ve bir kısım üretim faktörü atıl kalmasıdır. Bu tanımlama geniş anlamda eksik istihdamı ifade etmektedir. Dar anlamda eksik istihdamda ise, üretim faktörleri içerisinde yalnızca iş gücünün tamamı istihdam edilemez ve işsizlik olgusu ortaya çıkar. Hem geniş hem de dar anlamlarıyla eksik istihdamda, ekonomide teorik olarak üretilmesi mümkün olan malın ve hizmetlerin altında bir seviyede üretim gerçekleşir. Bu sebeple de mevcut potansiyelin tamamı kullanılmamış olur. Eksik istihdamın ilk ve en önemli sonucu ekonomik refah kaybıdır. Aslında daha fazla üretim yapılması mümkünken daha az üretimin gerçekleşmesiyle üretim hacmi olması gerekenden miktarca düşük olacaktır (Dinler, 2003: 447).

İşsizlik ile istihdam arasında bulunan eksik istihdam sözcüğü ikili yapıdadır. Birincisi; çalışma süresinin yetersizliğini bildiren ve çalışma saatlerinin eksik olduğunu gösteren “görülebilir eksik istihdamdır”. İkincisi, iş gücü ile iş gücü dışında kalan üretim unsurlarının yahut iş gücünün kendi bünyesinde orantılı dağılmaması sonucunda ortaya çıkan, işin rantabilitesinin yüksek olmadığını yansıtan ve yeterli olmayan gelir, asıl mesleğin dışında çalışılması vb. hususiyetinde ortaya çıkan “görülemez eksik istihdamdır” (Bekiroğlu, 2010: 11; Aksoy, 2018: 6-7).

### **1.1.3. Aşırı İstihdam**

Aşırı istihdam, eksik istihdamın zıddı bir durumu ifade etmektedir. Bir ülke ekonomisinde bütün iş gücünün tam faaliyette olması durumunda iş gücüne yine de talep varsa o ülke ekonomisinin aşırı istihdam koşulları içinde olduğu söylenebilir (Eyüboğlu 2003: 12; Ertürk, 2019: 12).

Aşırı istihdam durumunda çalışma yaşamı içerisinde bulunan emek faktörü, normal çalışma sürelerinden çok daha fazla çalıştırılır ve geniş anlamıyla düşünüldüğünde de ekonomideki tüm üretim faktörleri tam istihdam kapasitesinin üzerinde faaliyet gösterir. En önemli nedeni de ekonomideki aşırı talebi, olanaklar çerçevesinde karşılamak yani toplam arz miktarını arttırarak talebe yaklaştırmaktır. Ancak, üretim faktörleri sonsuz bir oranda artırılamaz. Bu nedenle mevcut talebin mevcut arzdan fazla olması, fiyatları yükselterek talep enflasyonuna sebep olur. Bu mevcut kaynakların tümünün üretim faktörü hâline dönüştürülmesinin maliyeti ve zorluğu sebebiyle üretim faktörlerinin fiyatlarının ve üretilen ürünlerin maliyetlerinin artması fiyatların genel düzeyini arttırarak maliyet enflasyonuna sebep olur (Pekin, 2007: 114; Çoban, 2018: 10-11).

Aşırı istihdam durumunda olan bir ülke ekonomisinde enflasyon sorunu kaçınılmaz olacaktır. Çünkü toplam talep toplam arzdan fazla olduğu için fiyatlar yükselecek böylece talep enflasyonu meydana gelecektir. Hiçbir ülke ekonomisinin eksik istihdam ve aşırı istihdam seviyesinde bulunmasını istemez. Çünkü eksik istihdam durumunda işsizlik sorunu, aşırı istihdam durumunda da enflasyon sorunu oluşacaktır (Arı, 2019: 70).

#### **1.1.4. Kayıt Dışı İstihdam**

İlk kez kayıt dışı istihdam kavramı, 1970 yılında “Uluslararası Çalışma Örgütü” tarafından gerçekleştirilen Dünya İstihdam Programı’ndaki (World Employment Program) Kenya Raporu’nda “enformel sektör” olarak gündeme gelmiştir. Bu raporda formel sektörün yani kayıtlı sektörün karşılayamadığı açık işsizliğin “enformel sektör” yani “kayıt dışı sektör” tarafından emilmesinin ve kırdan kente olan göçün tahmin edilen miktarda açık işsizliğe sebep olmadığı tespit edilmiştir (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği [TOBB], 1994: 126; Karataş, 2017: 3).

Kayıt dışı çalıştırma istihdam etkinliklerinin (üretim ve hizmet) usule uygun dokümanlara dayandırılmaması ve böylece resmî kayıtlara alınmaması, bundan dolayı vergi ve mecburî sosyal sorumluluklar da içinde bulunmak üzere bütün sorumlulukların, malî ve sosyal güvenlik kuruluşlarının teftiş sahası dışına çıkarılmasıdır. Aile ve nüfus yapısı, işsizlik, nüfus artışı, eğitim imkânsızlıkları, çarpık şehirleşme, gecekondulaşma, iç ve dış göçler gibi sosyal yapıdan kaynaklanan faktörler kayıt dışı istihdamın en büyük nedenlerindedir (Güloğlu 2005: 2-31; Bektaş, 2019: 42).

#### **1.2. Kadın İstihdamının Gelişim Süreci**

Tarihsel süreçte kadının iş gücüne katılımının uzun zaman sonra gerçekleştiği düşünülse de kadının iş gücüne katılımı tarihin başlangıcından beri varlığını göstermektedir. Kadının iş hayatındaki yerini üç döneme ayırmak mümkündür: Sanayi Devrimi öncesi kadın istihdamı, Sanayi Devrimi ve Sanayi Devrimi sonrası kadın istihdamı ve küreselleşme sürecinde kadın istihdamı (Arı, 2019: 74).

##### **1.2.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İstihdamı**

Sadece kölelik ve feodal düzen üzerinden Sanayi Devrimi öncesi dönemini incelemek yeterli olmayacağından ilkel toplumlardan başlamak daha doğru olacaktır. İkel toplumlarda insanlar, hayvan avlayarak, bitkileri toplayarak, göçebe topluluklar hâlinde yaşamlarını sürdürmüşlerdir (Childe, 2006: 36). İkel toplumlarda insanların yaşamlarını idame ettirebilmeleri için kadın-erkek dayanışması zorunlu hâle gelmiş ve tarihin cinsiyete dayalı ilk iş

bölümü ortaya çıkmıştır (Altan, 1980: 12; Coontz ve Henderson, 1992: 20; Kırkpınar, 2001: 30; Deniz ve Kuloğlu, 2019: 347).

Taş Çağı'nda erkekler avlanmayı kendine iş edinirken; kadınlar ise bitki toplamakla meşgul olmuşlardır. İş bölümünde avlanma görevinin erkeklere verilme sebebi fiziksel farklılıklar değildir. Küçük çocuğu olan kadınların çocuklarından uzaklaşamamaları ya da hamile kadınlara bu tür görevler verilerek tehlikeye atılmak istenmemesidir. Böyle bir işbölümü, biyolojik sebeplerle değil, topluma kolaylık sağladığı için oluşmuştur (Coontz ve Henderson, 1992: 23; Deniz ve Kuloğlu, 2019: 347). Yeni Taş Çağı'nda toplumun bazı kesimi hayvanları evcilleştirmiş, bitki yetiştirmeye başlamıştır. Bu dönemde, kadınlar çocuk bakımı ve korunmanın yanı sıra bitkileri ekme, biçme, yetiştirme, pişirme görevini üstlenirken erkekler ise hayvanların bakımı ile ilgilenmişlerdir. Kadınlar toplumdaki en önemli görevler olan besin sağlama, pişirme ve üreme görevlerini yerine getirmesi nedeniyle erkeklere kıyasla daha fazla toplumsal değer kazanmışlardır. Bu durum da “anaerkil” bir yapının egemen olmasına neden olmuştur (Belli, 1993: 11; Kırkpınar, 2001: 31; Deniz ve Kuloğlu, 2019: 347).

Paleolitik Çağ'da kadınlar doğurganlığın ve bereketin simgesi olarak görülür. Bu döneme ait olduğu düşünülen insan figürlerinin çoğu kadın betimleridir. Yapılacak avların başarılı olması, herkese yetecek kadar avlanmak ve yaşamda soyların devam edebilmesi için bereket önemlidir. Kadın-erkek iş bölümüne ait bu dönemde herhangi bir kanıt bulunamamıştır.

Fakat M.Ö. 10.000 yıllarda iş bölümü figürlerine tarımsal üretime geçişle rastlanmıştır (TİSK, 2002: 17; Çalışkan, 2019: 19). Tarımsal üretime geçişle beraber tekerleğin ve sabanın bulunmalarıyla iş bölümü daha da hissedilir hâle gelmiştir. Çömlekçilikte tekerleğin kullanılması çömlekçiliği güç gerektiren bir iş durumuna getirdiğinden erkek işi olarak görülmesini sağlamıştır. Sabanın bulunması hayvan gücünden tarımda faydalanmayı da beraberinde getirmiştir. Tüm bu gelişmeler neticesinde kadın gücünün değeri azalmış erkek egemen bir yapı ortaya çıkmaya başlamıştır (Kadınların Kurtuluş Hareketi, 1988: 2440; Çalışkan, 2019: 19).

Yerleşik düzene geçişle 10. yüzyıl arasında geçen aile ekonomisi ve kölelik düzeni olarak nitelendirilen dönemde, iş gücü köleler ve aile bireyleri

tarafından karşılanır ve karşılığında bir ücret alınmazdı. 10. yüzyıl ile 15. yüzyıl arasındaki feodal dönemde ise işlenen toprak ve üretim araç gereçleri üzerinde mülkiyete değil sadece kullanım hakkına sahip olan kişiler aileleri ile birlikte çalışmak zorundadırlar. Böylece kadınlar da doğrudan çalışma faaliyetlerine katılmak zorunda kalmışlardır (Erarslan, 2009: 6).

Kadının toplumdaki yerini tarihsel süreç içerisinde incelediğimizde erkek ve kadın arasındaki toplumsal ilişkilerin zamanla evrilerek farklı şekiller aldığı görülmektedir. Kadınlar, Sanayi Devrimi öncesinde köle, kalfa, çırak, yamak gibi pek çok birbirinden farklı statüde ve konumda çalışma yaşamında kendilerine yer bulmuşlardır. “Anaerkil dönem” de göçebe yaşam tarzı benimsenmiş ve üretim doğaya özgü bir özellik olarak kabul edilmiştir. Bu dönemde erkekler yaşadıkları alandan uzakta avlanmak ile uğraşmışlardır. Kadınlar ise bitki toplayıcılığı, örtü ve halı dokuma bununla beraber ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlerle ilgilenmiştir. Bu dönemde biyolojik yapılardan kaynaklı bir farklılık söz konusudur. Cinsiyete dayalı sınıfsal bir yapı mevcut değildir. Bu dönemde kadınlara daha fazla değer verilmiştir. Sebebi de insanlığın devamlılığını sağlayacak olan kadınların doğayla denk tutulmasıdır. Kadınlar erkeklere kıyasla daha üstün görülmüşlerdir (Özcan, 2009: 21).

Loncaların oluşması ve gelişmesiyle birlikte kadınlar, lonca kontrolü ve yetkisi kapsamında birtakım sanayi dallarında kısmi olarak faaliyet göstermiştir. Birtakım iş kollarında ise sadece kadınların çalıştığı gözlemlenmiştir (Pekin, 1985: 17). Kadınların en yoğun faaliyet gösterdikleri işkolları ayakkabıcılık, fırıncılık ve terzilik olmuştur (Aytaç ve öte., 2002: 19; Çelik, 2019: 8-9). Lonca sisteminde bulunan çırak, usta ve kalfa gibi mesleki kademelerde kadınların usta olmaları engellenmiştir (Pekin, 1985: 17). Kadınlar bu dönemde, çalışma ve ev hayatında rol almış, siyaset ve savaş gibi erkek işi olarak görülen işlerde çalışmamışlardır (Aytaç ve öte., 2002: 19; Çelik, 2019: 8-9).

### **1.2.2. Sanayi Devrimi ve Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İstihdamı**

Dünya nüfusunda önemli bir yere sahip olan kadınlar, tarihî süreç içerisinde emek piyasası dışında vazgeçilemez bir üretim faktörü olmalarına

rağmen iş gücü piyasasında “ikincil iş gücü” seviyesinde yer alarak erkeklerin gerisinde kalmıştır. Kadınların “ikincil iş gücü” seviyesinde olmalarıyla geleneksel iş bölümünün alakası bulunmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü toplumlarda çeşitli şekillerde kendisini göstermektedir. Fizyolojik ve sosyolojik açılarından kadınların başlıca görevleri; çocuk dünyaya getirmek, büyütme, ev işi yapmak iken erkeklerin görevi ise çalışıp para kazanması olarak kabul görmüştür. 1750’li yıllardan sonra İngiltere’de ortaya çıkan sanayileşme ile benimsenmiş iş bölümünde farklılıklar görülmüştür. Kadınlar, ilk kez gerçek anlamda “Sanayi Devrimi” ile “ücretli” olarak “işçi” statüsünde iş yaşamında kendilerine yer bulmuşlardır. Sanayi Devrimi’nden sonraki yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmeler ile birlikte kadın iş gücü arzı hızla artmıştır. Kadın iş gücü arzının artmasında üretimi kolaylaştıran makinelerin, uzmanlaşmanın, teknik gelişmelerin ve iş bölümünün kadın iş gücünden yararlanmayı kolaylaştırması ile dokumacılıkta kadın iş gücünün, erkek iş gücünden daha başarılı olmasının payı büyüktür (Sarı Çetingör, 2019: 10-11).

Sanayileşmenin ilk evrelerinde kırdan kente göç eden kadınlar iş gücü tekstil sektöründe günde ortalama 12 saat ve düşük ücretle kötü şartlar altında çalıştırılmıştır. 1841’de İngiltere’de imalat sanayisinde istihdam edilen kadınların oranı %35 seviyesinde iken 1851 yılına gelindiğinde bu oran %45 seviyesine yükselmiştir. Tarım sektörü ve imalat sanayinde yaşanan gelişmelere rağmen yeterli çalışma sahasının kadınlar için bulunamamasından dolayı kadın iş gücünün %40’lık kısmı kentlerde temizlikçi olarak hizmet sektöründe istihdam edilmiştir (Erarslan, 2009: 7).

1750’li yıllardan sonra İngiltere’de meydana gelen sanayileşme ile kadın istihdamındaki bu gelişme önce Fransa daha sonra diğer Avrupa ülkelerine de yayılmaya başlamıştır. Bu dönemde kötü çalışma koşullarının olması ve erkeklerin ücretlerinin kadınlara kıyasla çok daha yüksek olmasının sebebi dönemin iktisat anlayışının “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” düşüncesine dayanmasıdır. Sanayi Devrimi dönemi kadın iş gücünün çok düşük ücretlerle ve çok ağır çalışma koşullarında çalışmalarını ortaya çıkarmıştır. Özetleyecek olursak; Sanayi Devrimi dönemi kadın iş gücünün çok fazla sömürüldüğü dönem olarak tarihe geçmiştir. 19. yüzyılın ortalarına

gelindiğinde özellikle endüstri devriminin yaşandığı Batılı ülkeler başta olmak üzere liberal devlet politikalarında ortaya çıkan değişikliklerle birlikte “katılımcı devlet” anlayışı benimsenmiştir. Bununla beraber iş hayatında kadın iş gücünün birçok olumsuz koşullar altında ezilmesi engellenmeye çalışılmıştır. Bazı iş yerinde ve sektörlerde haftalık çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve çalışmalarının yasaklanması gibi hususlarda koruyucu sosyal politikalar uygulamaya sokulmuştur (Altan ve Ersöz, 1994: 28-30; Özcan, 2019: 23).

Erkek iş gücünün I. ve II. Dünya Savaşı’nda, silahlı savaşın alınmasıyla kadınlar çalışma hayatına katılmıştır. Sanayinin yaygınlık kazanmasıyla kadının toplumsal ve ekonomik yaşama katılım sahaları da genişlemeye başlamıştır. Kadına hem toplumda hem de aile içinde yeni roller verilip sorumluluğu arttırılmıştır (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 196). 1929 ekonomik buhranı nedeniyle oluşan işsizlik sonucunda evlerine dönen kadınlar, II. Dünya Savaşı nedeniyle erkek iş gücündeki azalma ve büyüyen savaş sanayii nedeniyle tekrar çalışma yaşamına dönmüşlerdir. Erkek iş gücündeki azalma nedeniyle kadın iş gücüne ihtiyaç duyulması toplumda kadın iş gücünün “yedek iş gücü” olarak görüldüğünü gösterir (Yılmaz ve öte., 2008: 92).

Sonuç olarak, kadının mecburiyetten dolayı iş yaşamında bulunması hizmet sektörünün 1970’li yıllardan sonra büyümeye başlaması ile yaygın hâle gelmiştir. Çalışma hayatında yer alan kadının evdeki işlerini kolaylaştırmak ve bu işlere daha az vakit harcamaları için eğitimden, ev aletlerine kadar çeşitli çözümler getirilmiştir. Cinsiyet ayrımcılığının kanunlar ile yasaklanması ve doğum kontrol tekniklerinin gelişimi de önemli gelişmeler olarak karşımıza çıkmaktadır (Demirbilek, 2007: 17; Köse, 2014: 23).

### **1.2.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın İstihdamı**

Küreselleşme kavramı 19. yüzyıla dayanmaktadır. Kısa sürede yayılmış ve tüm dünyayı etkisi altına almış bir kavramdır. Bu kavramın hem ekonomik, hem kültürel, hem siyasal hem de sosyal birçok yönü bulunmaktadır. Küreselleşme pek çok alanda etkisini gösterdiği gibi kadınların iş gücüne katılımını da etkilemiştir. Sanayi Devrimi’nden sonra



kadın istihdamının artmasına yol açan sebeplerden biridir. Küreselleşme ile birlikte bilgi çağına geçildiği ve teknolojinin gelişmesiyle bilinen meslekler dışında yeni mesleklerin ortaya çıktığı görülmüştür. Küreselleşme, üretim biçiminde de birtakım değişikliklere yol açmıştır. Bununla beraber “iş gücüne katılım oranında, kadın iş gücü arzında ve ücret düzeyinde” yok sayılamayacak düzeyde farklılıklara sebep olmuştur (Koç, 2014: 21; Arı, 2019: 79-80).

ABD’de ortaya çıkan ve beraberinde de BA ülkelerine yayılan tüketimdeki olağanüstü artış, üretimin daha da fazla artarak yapılmasını sonucunu meydana getirmiştir. Literatürde “Fordist üretim” olarak yerini alan kitlesel üretim tarzı bahsi geçen sürecin sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Fordist üretim sisteminde nitelikten ziyade niceliğe önem verilmiş, işçi deyim yerindeyse robotlaşmıştır. Başka bir deyişle, verimlilik fikri nispi olarak arka planda kalmıştır (Memduhoğlu, 2012; Yertüm, 2017: 79).

“Fordist üretim sistemi” üretimde esnekliğe yer vermemiştir. Bu durum kitlesel üretim sistemiyle beraber işçi sendikalarının gelişmesine ve gitgide merkezileşmesine sebep olmuştur. Kısaca işçi sendikalarının merkezileşme süreci sendikaların değerini de arttırmış, sendikaları daha da önemli hale getirmiştir. 1970’li yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler ve milletlerarası ticaret hacminin büyümesi neticesinde “rekabet” kavramı ortaya çıkmıştır (Yertüm, 2017: 79-80).

1970’lerden başlayarak küreselleşmenin meydana getirdiği sonuçlar incelendiğinde kadın emeğinin “yedek iş gücü” olarak istihdamlarının arttırıldığı söylenebilmektedir. Küreselleşmenin meydana getirdiği sonuçlar;

*“üretimin merkezden çevreye kayarak taşeronluk ağları ile organize edilmesi, gelişmekte olan ülke ekonomilerinin ağırlıklı olarak emek yoğun sektörlerden oluşması ve tekstil gibi ağır sanayi olmayan emek yoğun sektörlerde düşük ücretli kadın istihdamının yaratılması, çalışma koşullarının belirsizleşerek kayıt dışı istihdamda kadın istihdamının artırılması, işsizliğin ve ülkeler arası gelir adaletsizliğinin artması”*  
(Atasü Topçuoğlu, 2012: 6; Tilev, 2018; 133).

şeklinde özetlenmektedir.

Fordizmin küresel rekabette eksik kalması buhrana sebep olmaktadır. Bu buhran esnek çalışma modellerinin ve esnek üretim biçimlerinin uygulanmasıyla atlatılmıştır. Üretimin esnekleşmesiyle işletmelerin “geçici ve yarı zamanlı (part-time)” işçi istihdamına yüzünü çevirmesi aile ve ev

içindeki görevleri sebebiyle çalışma hayatından çekilen kadınların tekrardan iş gücüne dâhil olmalarını sağlamaktadır (Özer ve Biçerli, 2003: 59). Çalışma yaşamında kadınların önündeki engeller, istihdamda kadınlara uygulanan kayıt dışı istihdam, ayrımcılık, ev işlerinin uzantısı düşük vasıflı işler, düşük ücretler, kadınların yüksek ücretli düzgün işlerde çalışmaması olarak sıralanmaktadır. Bahsi geçen zorlukları aşmak için iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının uygulanması kapsamında esnek istihdamdan bahsedilmektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2012: 81-82; Tilev, 2018; 133 ).

Eğitim seviyesindeki artış ile beraber kadın istihdamının oranında da artış görülmektedir. Kadın istihdam oranlarının düşük olmasının en önemli sebeplerinden biri köyden kentlere göç edildiği dönemlerde kadınların eğitimsiz olmasıdır. Zamanla kadınların daha da bilinçlenerek, haklarını talep etmeleri ve iyi şartlarda, daha düzgün işlerde çalışabilmek için eğitim alarak eğitim seviyelerini yükselttikleri görülmektedir. Böylelikle kadınların aldıkları ücretin yüksekliğine paralel olarak eğitim seviyesinin yüksekliğiyle ilişkili olmaktadır. Yaşanan tüm gelişmeler, günümüz literatürüne yeni bir kavram daha eklemiştir. Mavi ve beyaz yakalı iş gücü kavramına ek olarak 'pembe yakalı iş gücü' kavramı da literatürde yer almıştır. Pembe yakalı iş gücü kavramı, özel ve kamu sektöründe istihdam edilen kadın iş gücünü nitelendirmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 199).

### **1.3. Türkiye’de Kadın İstihdamı**

#### **1.3.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi Kadın İstihdamı**

Kadınların ücretli olarak iş gücü piyasasına katılması ve işçi statüsünde bulunmaya başlaması 18. yüzyılın ikinci yarısında sanayileşmenin oluşturduğu toplumsal değişme ile meydana gelmiştir. Sanayileşme sayesinde Türkiye’deki kadınlar da, iş gücü piyasasında yer almışlardır. Lakin bu gelişme Osmanlı Devletinde 19. Yüzyılın ilk yıllarında etkisini göstermektedir. Yaşanan bu gecikmenin sebebi, Avrupa’da sanayi devrimi başlarken manifaktürün meydana getirdiği 300 yıllık ticari sermaye birikimine sahip olunmasıdır. Sanayi Devrimiyle birlikte bahsi geçen birikim maksimum seviyeye ulaşmıştır. Osmanlı Devleti’ndeki üretim tarzı benzer dönemde el emeğine dayalı lonca sistemi ve gedik tarzındaki üretim biçiminin

mevcut olduğu bir üretim şekliydi. İlk bakışta Avrupa ile çelişen bir sistem olarak gözükmesine rağmen aslında kapitalist sistem için tamamlayıcı bir rol oynayarak bütünleşik bir düzen hâlini almıştır. Osmanlı Devleti'nin ulusal bir sanayisi olmadığından bu yoksunluk sebebiyle sanayileşmiş ülkelere ekonomik yönden bağımlı olmuş ve onların sadık müşterisi olmuştur. Dini inançlar sebebiyle ülke genelinde yürütülen ekonomik faaliyetlerin hemen hemen tümünün azınlıklar tarafından yürütülmesi bağımlılığı daha da çok güçlendiren bir faktör olmuştur (Ertürk, 2019: 35-36).

Osmanlı Devleti'nde Türk kadınına iki farklı sosyal grupta incelemek mümkündür: köylü-halk kadını ve saraylı kadın. İlave olarak cariye ve esir kadınlar da bu sınıflandırmaya katılabilir. Köylü-halk kadını geleneksel çalışma alanlarıyla ilgiliyken (yün eğitmek, kilim dokumak, tarlada çalışmak...) saraylı kadınlar daha çok tüketici konumundaydı (Sağ, 2001: 15).

Tanzimat Fermanı'nın ilanı ile Osmanlı Devleti'nde tarihî bir dönem başlamıştır. Bu durum toplumda genel bir değişiklik göstermiştir ve ilk önemli gelişmedir. Batı dünyasında görülen birçok gelişme Osmanlı bürokrasisini de etkilemiş, Batılı Devletler, Osmanlı Devleti'ni yönlendirmeye dönük politikalar gerçekleştirmiştir. Tüm bunların tesiriyle ilan edilen Tanzimat fermanı, Osmanlı Devleti'nin sosyal yapısında önemli gelişmelere sebep olmuştur. Neticesinde de yaşanan kurum, kavram ve kurumsal değişimler, daha sonra önemli değişimleri de doğurmuştur. Bu önemli tarihî sürecini II. Abdülhamit dönemi ve II. Meşrutiyet hareketi takip etmiştir. Bu döneme gelene kadarki süreçte hemen hemen her türlü haktan mahrum bırakılan kadın statüsünün sakin hâli Tanzimat hareketiyle hızlı bir şekilde değişmeye başlamıştır (Sağ, 2001: 15).

Kölelik ve cariyelik 1847'de kaldırılmış, veraset haklarında kız ve erkek çocukların eşit bir konuma getirilmesi 1857 yılında gerçekleşmiştir. Daha sonra toplumun ilerlemesi için 1842'de ilk ebelik kursları, ilk kız ortaokulları 1858'de, ilk sanayi okulları 1863'te ve kız öğretmen okulları 1870'de açılmıştır. Kız ve erkek çocuklarına ilköğretim zorunluluğu 1869 yılında yayınlanan "Maarif Nizamnamesi" ile getirilmiştir. 1876 yılında yayınlanan

“Kanun-i Esasi” ile de kız ve erkek çocukları için ilköğretim zorunluluğu anayasal düzenlemeye konu olmuş ve bu da kadınların eğitimini anayasal güvenceye almıştır. Eğitim olanakları artan kadınlar iş hayatında daha etkin olmaya başlamışlardır (Gündoğdu, 2018: 12).

Osmanlı Kadınları “Terakkiperver Cemiyeti”, “Mamulat-ı Dâhiliye Kadınlar Cemiyet-i Hayriyesi”, “Teali-i Vatan-ı Osmani Hanımlar Cemiyeti”, ve “Osmanlı Kadınları Şevkat Cemiyet-i Hayriyesi” vb. gibi ana amaçları kadınlara eğitim, kadın hakları ve yardım, kadının çalışma yaşamına başlamasına destek vererek kadının ekonomik etkinlikte bulunmasıyla alakalı düzenlemeler yapmak olan çeşitli dernekler Osmanlı İmparatorluğu'nda 1908 yılında İkinci Meşrutiyet Dönemi'nde kurulmuşlardır (Dulum, 2006: 62-63; Bektaş, 2019: 17).

Kadınların toplumsal hayata dâhil olmaları Tanzimat'a kadar fazla gerçekleşmemişti. Bu dönemden sonra kadınlar toplumsal hayatta daha fazla yer almaya başlamışlardır. Ama bu dâhil olma yine kadınlarla özdeşleştiren sınıfsal toplumla alakalıydı.

Osmanlı Devleti'nde çalışma hayatına katılan kadınlar da ya ekonomi açısından iyi ve kentliydi ya da gayrimüslim okullarda eğitim almışlardı. Kentteki düşük gelirli kadınlar ise atölye tipi sanayide yevmiye ile çalışmak zorunda kalıyordu. Kırsaldaki kadınların da birçoğu aile içi ücretsiz tarım işçiliği yaparken bir kısmı da Batılı şirketlere halı dokuma yoluylailmek başına para almaktaydılar.

Osmanlı Devleti'nde de kadınlar Batı'da olduğu gibi ilk olarak özel sektörde çalışma yaşamına katılmışlardır. Veriler net olmamakla birlikte Osmanlı Devleti'nde 1908 senesi bakımından 250 bin sanayi işçisi bulunmakta, 75 bininin ise kadın olduğu tahmin edilmektedir. Kadınların kamu alanında çalışmaya başlaması ise daha geçtir. Kamuda da öncelikle eğitim ve sağlık alanında çalışılmaya başlanmış ve bu tarih de 19. yüzyılın ikinci yarısını bulmuştur (Aslan, 2006: 120-121; Kurnaz Alkan, 2015: 11).

I. Dünya Savaşı'na kadar neredeyse 50 yıllık süreçte kadınların çalışma yaşamıyla ilgili ya köklü bir değişiklik olmamış ya da toplumsal bakış açısı değişmemiştir. Fakat I. Dünya Savaşı'nda Osmanlı'nın yenilgiye uğramasıyla gelen işgaller ve Kurtuluş Savaşı, yasal statülerini zorlamalarına olanak

sağlayan değişikliklere neden olmuştur. Cepheye giden erkeklerin görevlerini birçok kadın üstlenmiş, işçi ve memur olarak çalışma yaşamına katılmışlardır. Bununla beraber ilk iş hakları kadın işçileri konu alacak biçimde planlanmıştır (Tekeli, 1983: 1192; Ertürk, 2019:1192).

Hemşirelik görevi, I. Dünya Savaşı'nda Osmanlı kadınının yerine getirdiği ilk görevlerden biridir. Hemşire yetiştirmek için çaba gösterilerek, kadınların mesleğe ilgisini arttırmaya yönelik hasta bakımı, cerrahi, sağlık bilgisi ve anatomik yapı alanlarında yeni eğitim hizmetleri başlatılmış, Darülfünun'da seminerler düzenlenmiştir. Özellikle seminerlerde hastalarla ve yaralılarla ilgilenme görevinin kadınlara ait bir görev olduğu dile getirilmiştir. Kadınlar hemşirelik ve amele taburlarındaki hizmetlerin yanı sıra; büyük kısmı dul ve sahipsiz kadın ve yetim çocuklardan meydana gelen açlara, evi olmayanlara ve hastalara, kalacak yer ve yiyecek sağlanmasında yardımcı olmuşlardır. Oyun, sergi, konser, takvim satma ve konferans benzeri etkinliklerle finans desteği sağlayarak ve askeriye giyecek, para ve mücevher vakfederek de mücadeleye destek olmuşlardır. Verilen desteklerin bir kısmı bireysel olarak yapılırken bir kısmı ise "Asker Ailelerine Yardımcı Hanımlar Cemiyeti" (1914) ve "Şehit Ailelerine Yardım Birliği" (1915) gibi kurulan kadın dernekleri tarafından yapılmıştır (Atamaz, 2019; Bektaş, 2019: 19).

Balkan Savaşı ve I. Dünya Savaşı ile beraber çalışma yaşamına katılan kadınlar, savaşa giden erkeklerin yerini doldurabilmek için düzenli taburlar oluşturmuşlardır. 1913 yılında sanayi sektöründe çalışan kadınların oranı %20 iken, 1915 yılında bu oran %30'a yükselmiştir. Yaklaşık olarak 20 bin kadın Ticaret Nezaretinde oluşturulan Kadın Amele Ordusu'na katılmıştır (Ertürk, 2019: 37).

Osmanlı İmparatorluğu'nda 1915 yılında dönemin büyük sanayi kuruluşlarında gerçekleştirilen 1913-1915 yılları sanayi istatistiklerine bakıldığında; ülkenin en önemli sanayi kuruluşlarında çalışanların üçte birinin kadın olduğu görülür. Osmanlı sanayisinde kadınların çalıştırılmasındaki temel belirleyici etmen kadınların erkeklere göre daha düşük ücret almalarından kaynaklanmıştır (Makal ve Toksöz, 2012: 42-44). "Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi" isimli kuruluş, 1916 yılında

kadınların çalışma hayatında bulunmasını sağlamak amacıyla faaliyet göstermeye başlamıştır. Sözü edilen Cemiyet, kadınların emek gerektiren işlerde çalışması durumunda aldıkları ücretlerinden bir miktar kesinti yaparak gelir elde edip, bu gelirleri zor şartlarda hayatlarını sürdüren diğer kadınlara yardım yapılması için kullanmıştır (Karakışla, 2002: 27-28).

### **1.3.2. Cumhuriyet Dönemi Kadın İstihdamı (23-46)**

1923'te Cumhuriyet'in ilan edilmesinden sonra Türk kadını çalışma hayatında daha aktif olmaya başladı. Bu da Atatürk'ün öncülüğünde gerçekleşmiştir. Atatürk ile kadınların iş hayatında bulunduğu pozisyonlar tarımdan, yünden ileriye taşınmıştır. Burada da köklü bir değişim hedeflenmişti.

1923'te yapılan Türkiye İktisat Kongresi'nde Türkiye genelinde kadınlara her ay üç gün izin verilmesi, doğum öncesi ve sonrası için sekiz haftalık ücretli izin verilmesi ve madenlerde çalıştırılmasının yasaklanması kararları alınmıştır (Kurnaz Alkan, 2015: 12).

Ücretli bir işte çalışan kadınların oranlarına yönelik en önemli bilgiler, ülkedeki tüm sanayi kuruluşlarının dâhil edildiği 1927 yılındaki sanayi sayımı sonuçlarıyla elde edilmiştir. Bu sayımda, 14 yaş ve üzeri grupta toplam çalışan 124.444 kişinin 29.533'ünü (%23,73) kadınlar oluştururken 14 yaş ve altı grubunda çalışanların %35,74'ünü genç kız çocuklarının oluşturduğu görülmektedir. Her iki grup birlikte değerlendirildiğinde kadın çalışan oranının %25,58 olduğu yani her dört çalışan kişiden birinin kadın olduğunu söylemek mümkün hâle gelmektedir (Makal, 2010: 21). 1927 yılında yapılan sanayi sayımının sonuçlarından bir tanesi de, kadın istihdamının geleneksel sektörlerde yoğunlaşıyor olmasıdır. 14 yaş ve üzeri kadın işçilerin %43,7'sinin tarımsal kaynaklı ürünlerin üretildiği sanayi tesislerinde, %48,1'nin dokumacılıkla ilgili sektörlerde çalıştıkları görülmektedir. 14 yaşından küçük kız çocuklarının ise %70,1'nin tarımsal ürün üreten sanayi dallarında çalıştığı, %24,5'nin dokumacılık alanında istihdam edildiği anlaşılmaktadır (Toksöz, 2012: 53).

1930 yılında yürürlüğe giren “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” ile kadın ve çocuk işçilerde yetişkinler gibi izin, yaş, işin konusu ve başka çalışma koşullarıyla alakalı hükümler koyulmuştur.

1936’da kabul edilen “3008 sayılı İş Kanunu” ise kadınların çalıştırılmasının yasaklandığı işlerde ve anneliğe ilişkin birçok muhafaza edici hükümler olmadığıyla beraber, ücret eşitliğiyle alakalı herhangi bir hüküm koyulmamıştır (Önder, 2013: 35). “Türkiye’de 23 Haziran 1937 tarihinde 3229 sayılı kanun ile Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 45 numaralı sözleşmesi imzalanmıştır. 1945 yılında kabul edilen İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kadın işçiler ilk kez sosyal güvenceye kavuşmuşlardır” (Burtan Doğan ve öte., 2011: 7).

1927-1942 tarihleri arasında yürürlükte olan “Teşvik-i Sanayi Kanunu” kapsamındaki kuruluşlara ilişkin verilen istatistiklere göre, 1932-1934’te çalışan kadınların oranı %25 civarındaydı ve 1947 yılına kadar büyük bir farklılık görülmemiştir. Geleneksel olarak kadınların yoğun olduğu çalışma alanları bu dönemde de ağırlıklarını korumaya devam etmiştir (Makal, 2010: 21-25).

**Tablo: 1** Teşvik-i Sanayi Kanunu kapsamına giren kuruluşlarda çalışanların cinsiyet dağılımları verilmektedir.

**Tablo 1: Teşvik-i Sanayi Kanunu Kapsamına Giren Kuruluşlarda İşçi ve Ustabaşlar İçinde Kadınlar (1932-1934)**

| Yıllar | 14+ yaş kadın |          | 14- yaş kadın |          | Toplam kadın |          |
|--------|---------------|----------|---------------|----------|--------------|----------|
|        | Sayı          | Oran (%) | Sayı          | Oran (%) | Sayı         | Oran (%) |
| 1932   | 12 713        | 25.13    | 761           | 47.74    | 13 474       | 25.80    |
| 1933   | 13 052        | 21.89    | 1 476         | 57.19    | 14 528       | 23.35    |
| 1934   | 15 579        | 24.17    | 919           | 51.11    | 16 498       | 24.91    |

**Kaynak:** (Tökin, 1946: 54-55’teki verilerden düzenlenmiş ve hesaplanmıştır.; Makal, 2010 :22).

“1927 Sanayi Sayımı” sonuçları ile “Teşvik-i Sanayi Kanunu” kapsamına dâhil olan kuruluşlardaki kadın işçi oranlarının arasında bir uyumun olduğu görülmektedir. Veriler incelendiğinde her dört işçiden biri “kız-kadın” dır.

Diğer husus ise 14 yaşından küçük işçiler içerisindeki kız çocukları oranının, “1927 Sanayi Sayımı” sonuçlarıyla kıyaslanamayacak ölçüde fazla olmasıdır. Bu farklılığı açıklığa kavuşturmak için, iki faktörü, istihdamın faaliyet alanlarına dağılımı ile işletme büyüklüklerini değerlendirmek gerekecektir. İstihdamın faaliyet alanlarına dağılımı birinci neden olarak ifade edilebilir. Dokumacılık kadın iş gücünün geleneksel olarak en yoğun çalıştığı faaliyet alanları arasında yer almaktadır. Bununla birlikte bu alanda 14 yaşından küçükler için geçerli oranlar, büyükler için geçerli oranlardan çok daha yüksektir. 14 yaşından küçük kızların, yıllara göre %64,96 ila 72,14 arasında değişen bir oranı dokumacılık alanında çalışmaktadır (Tökin, 1946: 58; Makal, 2010: 22). İkinci neden ise işletme büyüklükleridir. Ek bilgilerimiz geleneksel olarak çocuk ve kadınların yoğun şekilde çalıştığı tütün ve mensucat sanayilerinde kuruluşların daha büyük ölçekli olduğuna yöneliktir. Bahsi geçen sanayilerde çalışan kadın ve çocuklar bununla birlikte büyük ölçekli kuruluşlarda da çalışmaktadırlar (Makal, 2010: 22).

II. Dünya Savaşı’nda milletini savunmak için cepheye giden erkeklerin yerini kadınlar almıştır. Bu da kadın iş gücünde artışa sebep olmuştur. Ama savaş sonrası evlerine dönen erkeklerle beraber kadınlar tekrardan geleneksel işlerine, evlerine dönmüşlerdir. İş Kanunu kapsamında çalışan kadın sayısında da 1950’lerden itibaren azalma meydana gelmiştir (Toksöz, 2012: 222).

### **1.3.3. 1950 ve 2000 Arası Kadın İstihdamı**

1950’li yıllarda kadınlar ciddi oranda çalışma sahasına girmişlerdir. (Kırkpınar,1998: 5-21; Küçükali, 2014: 4). Bu yıllarda hızla gelişen sanayi ile beraber yeni istihdam imkânları artmış, sanayide çalışanların sayısına paralel olarak kadın çalışanların sayısında da artışlar görülmüştür. Kırdan kente göçün artmasıyla beraber kentleşme süreci başlamıştır. Kentleşen ailelerin bireyleri ekonomik sıkıntılar sebebiyle daha fazla çalışma yaşamına katılmak durumunda kalmışlardır. Kadınlar genellikle meslek eğitiminin gerekmediği, tütün, gıda, dokuma ve kimya gibi iş gücünün ucuzluğu ve bolluğuna dayalı, kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu hizmet kesimi ve hafif



imalat sanayi kesimindeki işlerde istihdam edilmişlerdir (Atıl Yörü, 2009: 354; Gündoğdu, 2018: 15).

Kadın işçilerin korunmasına ilişkin mevzuatın gelişmesi 1961 Anayasası ile yapılmıştır. 1475 Sayılı İş Kanunu 1971 yılında uygulamaya konmuş ve 10 Haziran 2003 yılında kadın-erkek eşitlik ilkesine dayanılarak 4857 Sayılı yeni İş Kanununun yürürlüğe girmesine kadar uzun yıllar yürürlükte kalmıştır (Atıl Yörü, 2009: 354, Bektaş, 2019: 22). Nihayet “eşit işe eşit ücret” ilkesi 1971 senesinde uygulamaya konulan 1475 Sayılı İş Kanunu ile kanunlaştırılmıştır (Önder, 2013: 40). 4857 Sayılı Kanun ile kadın çalışanların gebelik esnasında ve sonrasında korunması ile ilgili olarak, kadın çalışanlara gebelik süresince düzenli kontroller için ücretli izin verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Kadın haklarının iyileşmesindeki kanuni ve siyasi arka planın oluşturulmasında 20 Aralık 1952 yılında Birleşmiş Milletler aracılığıyla onaylanan “Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme” ile 1995’de onaylanan “Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu” sözleşmelerinin katkıları oldukça büyüktür (Bektaş, 2019: 22).

Türk ekonomi yapısı 1970’li yılların sonunda ise önemli boyutlarda gerçekleşen yüksek enflasyon ile ödemeler bilançosu açıkları problemleri yaşamış bu sıkıntılardan kurtulabilmek için IMF desteği ile istikrar sağlayıcı tedbirler uygulamaya başlamıştır. Bu dönemde ihracata dayalı sanayileşme stratejisi benimsenirken tarım alanlarındaki sübvansiyon uygulamaları önemli oranda azaltılmıştır. Söz konusu politika değişimlerinin kadının iş gücüne katılımının azalışını durdurmadığı görülmektedir. Bu duruma, tarımsal alanda çalışan kadın emeğinin oranı düştüğü hâlde sanayi ve hizmet alanlarında kadın çalışmalarının artmamasının sebep olduğu söylenilebilir (Özer ve Biçerli, 2003: 64).

Türkiye, ihracata dair sanayileşme stratejisine 1980 yılında geçmiştir. 12 Eylül 1980 yılında yapılan askeri darbeyi takip eden süreçte sendikal faaliyetlerin kısıtlanması, gerçek ücretlerin düşüşüne neden olarak yeni sanayileşme stratejisinin gereksinimi olan ucuz iş gücünün temin edilmesine katkıda bulunmuştur (Şenses, 1996). İşgücünün küresel düzeyde feminizasyonunun yaşandığı, gelişmekte olan ülkelerde, bilhassa Güneydoğu Asya ülkelerinde çeşitli feminist araştırmacıların çalışmaları, izlenen

kalkınma stratejisine bağılı olarak sanayileşmenin seviyesinin kadın iş gücüne olan istek yönünden önemine dikkat çekmiştir. Fakat Türkiye’deki 1980 sonrası yaşanan süreçte ilerleme farklıdır. Kadınların istihdama ve iş gücüne katılım oranlarındaki düşüş sürüyor olsa da tarım dışı kadın istihdamının oranında bir artış söz konusu olmamıştır (Toksöz, 2016: 113).

Türkiye’de 1980’lerde mevcut olan neo-liberal politikalar yalnızca ekonomik alana değil sosyal ve kültürel alanlara da etki göstermiştir. Söz konusu yıllarda hemen hemen her kademedede birçok değişiklikler olmuştur. 24 Ocak 1980 kararları da bunun ilk adımıdır. Böylece Türkiye’de serbest piyasa ekonomisine işlerlik kazandırma hedefi öncelikli olarak benimsenmiştir. Bu seçim ekonomik değişikliklerin yanında sosyal ve kültürel alanlarda da birçok değişiklik yaratmıştır. Yayınlanan istatistiklere göre, 1980’lerden bugüne kadar çalışma oranları, eğitim düzeyleri ve boşanma oranlarında artış, evlenme ve çocuk doğurma oranlarında azalış görülmüştür. Bunun sonucunda da kadın emeğinin tarım dışındaki sektörlerde çalışma oranı artmış ve dolayısıyla kadınlar düşük oranlarda olsa da geleneksel işler dışına çıkmıştır. Bunun yanında kadınların emek piyasasına katılımların artma nedeni olarak evliliği bir güvence olarak görmemek ve ekonomik gereksinimlerde artma meydana gelmesi de gösterilebilir (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 22.)

**Tablo 2: 1955-1980 Yılları Arasında Türkiye’de Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı**

| Yıl  | Erkek | Kadın |
|------|-------|-------|
| 1955 | 95,4  | 72    |
| 1960 | 93,6  | 65,4  |
| 1965 | 91,8  | 56,6  |
| 1970 | 79,5  | 50,3  |
| 1975 | 80,9  | 47,3  |
| 1980 | 79,8  | 45,8  |

**Kaynak:** (TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketleri 1955-1980; Ertürk, 2019: 40).

Tablo 2.’den de anlaşıldığı üzere 1955-1980 yılları arasında erkekler ve kadınların iş gücüne katılma oranlarında bir azalış söz konusudur. Ancak

kadınların iş gücüne katılma oranlarındaki azalış erkeklere göre daha fazladır. Kadının çalışmasına yönelik toplumsal bakış açısı bu hızlı azalmanın sebepleri arasındadır. Kadının çalışması, ailesinin ekonomik durumuna bağlı olarak şekillenmektedir. Eğer aile ekonomik zorluk yaşıyorsa kadın destek olmak amacıyla bir işte çalışabilir ancak ekonomik zorluk atlatıldıktan sonra kadının çalışmasına gerek olmadığı düşüncesi hâkim bir düşünce biçimidir. İşgücüne katılımın azalmasına yönelik başka bir sebep ise kırdan kente doğru yaşanan göç ile birlikte ağırlıklı olarak istihdam edildikleri tarım sektöründen uzaklaşmalarıdır. Fakat yine aynı dönemde çalışan kadınların büyük çoğunluğunun tarım sektöründe istihdam edildiği de görülmektedir (Ertürk, 2019: 40).

1985-1989 yılları arasında devletin istihdam artışını sağlamak ve kadınları iş gücüne dâhil etmek gibi bir amacının olmadığı V. Kalkınma Planı incelendiğinde görülebilmektedir. Türkiye'nin Emek Piyasası Dengesine ilişkin tabloda kadın iş gücü arzındaki artışın beş yıl boyunca 5.703 bin kişiden 5.704 bin kişiye yükselerek yalnızca bin kişi olacağı ifade edilmektedir (DPT, 1984: 131; Toksöz, 2016: 114).

**Tablo 3: Türkiye'ye Ait Erkek-Kadın İşgücüne Katılma Oranları (1989-2000)**

| Yıl/İKO | Erkek İKO | Kadın İKO |
|---------|-----------|-----------|
| 1989    | 80.55     | 36.15     |
| 1990    | 79.7      | 34.15     |
| 1991    | 80.25     | 34.1      |
| 1992    | 79.65     | 32.7      |
| 1993    | 78.05     | 26.8      |
| 1994    | 78.5      | 31.3      |
| 1995    | 77.75     | 30.9      |
| 1996    | 77.3      | 30.55     |
| 1997    | 76.75     | 28.8      |
| 1998    | 76.7      | 29.25     |
| 1999    | 75.8      | 30        |
| 2000    | 73.7      | 26.6      |

**Kaynak:** (TUİK Veri Tabanı, ET: 05.06.2015; Yılmaz ve Zoğal, 2015: 10).

1989 yılından 2000 yılına kadar gelen süreçte Türkiye'ye ait erkek ve kadın iş gücü katılım oranları incelendiğinde erkeğin iş gücüne katılım

oranının kadının iş gücüne katılım oranından çok yüksek olduğu görülmektedir. Bununla beraber yıllar itibariyle erkeğin iş gücüne katılım oranı azalarak devam ederken kadının iş gücüne katılım oranında artışın yaşandığı görülmektedir. Genel olarak erkek ile kadın arasındaki iş gücüne katılım oranı farkında azalma görülse de hâlâ erkeğin iş gücüne katılım oranının, kadının iş gücüne katılım oranının iki katından fazla olduğu görülmektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 10).

1950'den sonra kadın istihdamında ilerleme ve artış gözlemlenmiş ama kadın istihdamındaki bu artış hedeflenen seviyeye ulaşamamıştır. Bunun sebebi de eğitim seviyesi ile birlikte yaş faktörüdür; kadınlar yorucu ve çok emek gerektiren işlerde çalışmak zorunda kalmışlardır. Ancak eğitim seviyesinin artmasıyla iş yükü fazla olan işler dışındaki sektörlere de girilecekti. Eğitim seviyesi düşük olanlar tarımla uğraşırken eğitim seviyesinin yükselmesiyle hizmet sektörüne yönelmişlerdir. Türkiye genelinde kadınlar 25-30 yaşları arasında evlenip çocuk sahibi olarak istihdam edilmektedir (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 18-19).

**Tablo 4: Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre Kadının İşgücüne Katılım Oranı (1988-2000)**

| Yıl/<br>Eğitim | Okur-yazar<br>olmayanlar | Lisealtı<br>Eğitilmişler | Lise ve dengi<br>meslek | Yükseköğretim |
|----------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------|
| 1988           | 32.3                     | 32.4                     | 47.4                    | 82.5          |
| 1989           | 33.9                     | 35                       | 44.05                   | 81.3          |
| 1990           | 31.65                    | 32.55                    | 45.55                   | 80.45         |
| 1991           | 32.4                     | 32.55                    | 41.35                   | 81            |
| 1992           | 30.6                     | 30.5                     | 42.7                    | 81.65         |
| 1993           | 24.35                    | 24.25                    | 39.15                   | 77.9          |
| 1994           | 28.45                    | 29.55                    | 36.95                   | 80.05         |
| 1995           | 28.5                     | 29                       | 37.1                    | 73.8          |
| 1996           | 27.55                    | 28.8                     | 35.4                    | 72.6          |
| 1997           | 24.4                     | 26.6                     | 36.9                    | 72.8          |
| 1998           | 25.05                    | 27                       | 35.5                    | 75.15         |
| 1999           | 26.8                     | 27.65                    | 34.4                    | 71.55         |
| 2000           | 25.2                     | 23.0                     | 31.8                    | 70.1          |

**Kaynak:** (TÜİK Veri Tabanı, ET: 01.06.2015; Yılmaz ve Zoğal, 2015: 14).

1988 yılından 2000 yılına kadar gelen süreçte okur-yazar olmayan kadınların, iş gücüne katılma oranı azalan seyir izlemektedir. 2000’li yıllarda ilkokul ve ortaokul mezunu olan kadınların iş gücüne katılma oranında zaman zaman iniş ve çıkış yaşandığı fakat devamında oranda artışın olduğu gözlemlenmektedir. Yükseköğretim mezunu olan kadınların iş gücüne katılım oranıyla yükseköğretim eğitimi almayan kadınların iş gücüne katılım oranı kıyaslandığında yükseköğretim eğitimi alan kadınların oranının çok yüksek olduğu görülmektedir. Kısaca iş gücüne katılım sağlayan kadınların büyük bir kesiminin yükseköğretim eğitimi almış kadınlardan meydana geldiği görülmektedir. Bununla birlikte okur-yazar olmayan, lise altı eğitimliler ve lise ve dengi meslek lisesinden mezun olan kadınların iş gücüne katılım oranında zaman zaman yaşanan iniş ve çıkışların yükseköğretim mezunu kadınların iş gücüne katılım oranında yaşanan iniş ve çıkışlardan daha fazla olduğu görülmektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 14).

Kadınlar ilk olarak 1990-1994 dönemine ilişkin “VI. Kalkınma Planı”na “Aile-Kadın-Çocuk” başlığı altında girmiştir. Tarım dışı sektörlerde kadınların istihdamını yaygın hâle getirmek amacıyla gerekli ortamın oluşturulacağı biçiminde bir ifadeye yer verilmiştir (DPT, 1989: 287; Toksöz, 2016: 114). Bu durum sonraki süreçlerde de gözlemlenmiştir. 1996-2000 yılına kadar gelen süreci kapsayan “VII. Kalkınma Planı”, kadınların statüsünü, farklı maddeler ve politikalar boyutunda değerlendirmektedir. Kadınların pozisyonu, “Aile ve Çocuk” başlığı altında bulunmaktadır. Öte yandan kadınların sosyal yaşamda karşı karşıya kaldıkları olumsuzlukları ortadan kaldırmak için de düzenlemeler yapılması planların öncelikleri arasında yer almaktadır (Önder, 2013: 40).

Türkiye’de 1980’li ve 90’lı yıllarda kalkınma planında kadın istihdamı konusuna yer verilmesinde ilk olarak “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” olmak üzere imzaladığı diğer uluslararası sözleşmelerin de etkisinin olduğu düşünülmektedir. İş gücü piyasasına kadınların katılması konusundaki devletin kayıtsız tutumu, cinsiyet temelli iş bölümünün kabulü ve muhafazası ile özel ve kamusal patriarka arasındaki örtük uzlaşmanın ifadesidir. Türkiye’ye 1999 yılında AB üyeliği için aday ülke statüsü verilmiştir. AB müktesebatına uyum sürecinde

“kadın-erkek eşitliği” ifadesi resmî metinlerde yer almıştır. Kadınların resmî metinlerde çocuktan ve aileden bağımsız biçimde “kadın” olarak yer alması, kadınların iş gücüne katılma oranının düşük olmasının önemli bir sorun olarak tespit edilmesi, sıklıkla kadın istihdamının artırılması amacına dikkat çekilmesi de adaylık ve uyum sürecinden sonra gerçekleşmiştir (Toksöz, 2016: 114).

Toplumsal yapı içinde meydana gelen reformlarla kadınların farklı rollere bürünüp hizmet sektörüne ve diğer sektörlere iş gücü sağlaması, 2000’li yıllardan itibaren devam etmiştir. Ancak toplumsal hayattaki geleneksel düşünce tarzları kadınların ev dışında çalışmasını sınırlandırmıştır. 2000’li yıllar ekonomik, sosyal ve siyasal alanlarda köklü değişimlerin yaşandığı dönemlerdir. Bu değişimler devletin iktisadi sistemlerdeki etkinliğini azaltarak tarım sektörünün önemini kaybetmesine yol açmıştır. Türkiye’de ara ara yaşanan bazı krizlerden dolayı istihdam önemli bir konu hâline gelmiştir. İşsizlik olgusunun giderek artması ve yoksulluğun baş göstermesi üzerine toplumsal refah seviyesi olumsuz etkilenmiştir. Devlet tarafından uygulanan politikalar, sorunların derinleşmesine katkı sağlamış ancak işsizliğin azalmasına etki etmemiştir. Kadın iş gücü bu sorunlardan en fazla etkilenen grup olmuştur (Özcan, 2019: 30).

#### **1.3.4. 2000 Sonrası Kadın İstihdamı**

İş gücüne girmeleri kadınların 1950’lere kadar dayansa da, son yıllarda oranda az bir artış söz konusu olmuştur. Türkiye’de dünyadaki yaygın eğilimin aksine kadınların işgücüne katılım oranlarında 1950’lerin ortalarından başlayarak devamlı olarak bir düşüş söz konusudur. Düşüşün sebebi ise 1950’lerin sonuna kadar Türkiye’nin tarımsal üretime dayanmış olan bir ekonomisinin olmasıdır. Buna ekonomik yapıda oluşan değişimler ve sosyal dönüşümler de eşlik etmektedir (Karabıyık, 2012: 235).

*“1950 yılında %81,5 olan kadın iş gücüne katılma oranı 1955’de %72’ye, 1965’te %56,2’ye17, 1990 yılında %34,1’e, 2000 yılında %26,6’ya, 2005 yılında %23,3’e düşmüş, 2010 yılında ise 4,3 puan artarak %27,6’ya yükselmiştir” (Tablo 5) (Karabıyık, 2012: 235).*

Kadın istihdamı konusunda son yıllarda takip edilen aktif iş gücü politikaları kapsamında nispi oranda kadınların işgücüne katılımında bir artış söz konusu olsa da, kadın iş gücü (7.383.000) ve çalışma çağındaki kadın

nüfusu (26.740.000) 2010 yılında dikkate alındığında hala kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olduğu görülmektedir. Bunun sebebi,

*“özellikle köyden kente göç sonucu kente gelen ve yeterli eğitime sahip olmayan kadınların iş gücüne katılımının düşük olması; ayrıca çocuk sayısındaki artış durumu ve çocuk bakım ünitelerinin yetersizliğinin kadınların iş gücüne katılımını azaltıcı yönde etki yapması, yaşanan ekonomik krizler, ekonominin istihdam sağlayamaması, yüksek işsizlik ve erken emeklilik olarak belirtilmektedir. Türkiye’de toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve bu iş bölümüne bağlı olarak kadınların ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu görülmesi, bakım hizmetlerinde kamusal destek kurumlarının yetersizliği kadınların iş gücü piyasasına katılımını ve iş aramasını büyük ölçüde engellemekte olduğu sıklıkla belirtilmiş olsa da asıl nedenin, ekonominin yeterli istihdam yaratmaması ve bu yönde izlenen politikalar olduğu inancı güçlenmektedir” (Karabıyık, 2012: 235-236).*

Zira var olan şartlar dikkate alındığında iş gücü piyasasına kadınların çalışmaya hazır olarak girmeleri, büyük oranda devam eden işsizlik sorunun çok daha fazla artmasına sebep olabilecektir (Karabıyık, 2012: 235-236).

**Tablo 5: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%) (15+yaş)**

| Yıllar | Türkiye’de Toplam İKO | Kadın İşgücüne Katılım Oranı | Türkiye’de Toplam İşsizlik Oranı | Kadın İşsizlik Oranı |
|--------|-----------------------|------------------------------|----------------------------------|----------------------|
| 1990   | 56,6                  | 34,1                         | 8                                | 8,5                  |
| 1995   | 54,1                  | 30,9                         | 7,6                              | 7,3                  |
| 2000   | 49,9                  | 26,6                         | 6,5                              | 6,3                  |
| 2001   | 49,8                  | 27,1                         | 8,4                              | 7,5                  |
| 2002   | 49,6                  | 27,9                         | 10,3                             | 9,4                  |
| 2003   | 48,3                  | 26,6                         | 10,5                             | 10,1                 |
| 2004   | 46,3                  | 23,3                         | 10,8                             | 11                   |
| 2005   | 46,4                  | 23,3                         | 10,6                             | 11,2                 |
| 2006   | 46,3                  | 23,6                         | 10,2                             | 11,1                 |
| 2007   | 46,2                  | 23,6                         | 10,3                             | 11                   |
| 2008   | 46,9                  | 24,5                         | 11                               | 11,6                 |
| 2009   | 47,9                  | 26                           | 14                               | 14,3                 |
| 2010   | 48,8                  | 27,6                         | 11,9                             | 13                   |

**Kaynak:** (TÜİK, İstatistiklerle Kadın 2010, s.48, TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2010, s. 131; Karabıyık, 2012: 236).

*“Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı, kırsal bölgelere oranla kentlerde daha düşüktür. Bunun nedeni, kentlerde “ev kadını” sıfatıyla iş gücü dışında tutulan kadınların kırsal alanlarda “ücretsiz aile işçisi” olarak iş gücüne dâhil edilmeleridir. Bir başka nedeni ise genel de olduğu gibi kentte de kadın iş gücünün eğitim seviyesinin düşüklüğüdür. 2010 yılı verileri ışığında, kente göre (%23,7) kırsal alanda daha çok kadın iş gücüne katılıyor (%36,3)24 gibi görünse de, kırdaki 100 kadından yaklaşık 84’ü tarım kesiminde ve bunların %77’si herhangi bir ücret almaksızın ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.”*

Buna bağlı olarak “ücretsiz aile işçisi” statüsünde çalışan kadınların sayısal olarak fazla olması, kentlerdeki iş gücüne katılım oranının kırsal kesimlere kıyasla daha düşük çıkmasına sebep olmaktadır. Fakat kentsel kesimlerde istihdam ve katılım oranlarının daha düşük buna bağlı olarak işsizlik oranlarının daha yüksek olması, küresel ölçekte de incelenen yönelimdir (Karabıyık, 2012: 236-237).

#### **1.4. Kadın İstihdamının Önündeki Engeller**

Türkiye’de kadın istihdamının iş gücüne engeller arasında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmaması, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu (pembe taciz/pink abuse), mobbing (psikolojik taciz), ücretsiz aile işçiliği sayılabilir.

##### **1.4.1. İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmaması**

Çalışma ile aile yaşamı arasındaki sorumluluklarını yerine getirme konusunda kadınlar, birtakım zorluklarla zaman zaman karşı karşıya kalabilmektedir. Hem iş hem de aile yaşam alanının iş yükünü uyumlulaştırma bazen kadının problemler yaşamasına sebep olmaktadır. Kadının istihdam edilmesi neticesinde oluşan görevleri ile aile yaşamında sahiplendikleri görevlerin çatışması, iş–aile yaşam çatışması durumunu ortaya çıkmaktadır. Bahsi geçen uyumsuzluk durumu kadını çeşitli yönlerden yıpratmaktadır. Kadının yaşamış olduğu iş–aile yaşam çatışması istihdamda kalıp kalmama durumunu da etkilemektedir. Görevlerin uyumsuzluğu durumunda kadınlar, iş–aile yaşam arasında denge sağlamaya çalışmaktadırlar. Görevlerin uyumsuzluğunun kapsamalarını, kadının çalışma sahasına, çalışma yaşamı ile hanede görülmeye başlanan problemlere, ailesine olan düşkünlüğünün seviyesine, kadının ücretli iş gücü piyasasında



yer alma arzusuna ve ev işlerini yerinde ve zamanında gerçekleştirme isteği olarak sıralamak mümkündür. Kadın, iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamaya çalışırken bazı problemlerle karşılaştığından çalışma hayatındaki performansı da düşmektedir (Özgen ve Efeoğlu, 2007: 238; Sarıeroğlu, 2011: 47; Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213; Tiryaki, 2018: 57).

Bireyin yaşam doyumu, kişinin iş ve çalışma dışı yaşam alanlarında edindiği doyuma göre şekillenmektedir. Her iki yaşam alanının pozitif ya da negatif olarak birbirini etkileyebileceği, iş ve aile yaşam dengesinin yaşam doyumunun önemli belirleyicilerinden biri olduğunu ortaya koymaktadır. Kişinin çalışma fiiline bağlı olarak iş yaşamıyla ilgili doyumunu belirleyen unsurları saptamak, çalışma dışı alana kıyasla daha kolaydır. Lakin çalışma dışı alan, ilkin aile olmak üzere bireyin her çeşit fiiline konu olabilecek bir duruma sahip olduğundan buradaki doyum düzeyi ve araçlarının saptanması daha zordur. Lakin toplumsal yaşamın aile temelinde yapılanması, buradaki en belirleyici unsurlardan biri olarak aileyi ve ona ilişkin rolleri ön plana çıkarmaktadır. Buna bağlı olarak iş ve yaşam dengesi kavramının, iş ve aile dengesini de içine alan bir genişliğe sahip olduğu ifade edilebilir. Bu durumda iş ve aile dengesi kavramının geleneksel bir yapıyı yansıttığı, modern yaşamda daha çok iş yaşam dengesi kavramının kullanıldığını ve yaşam dengesi ve yaşam doyumu gibi kavramlarla da ilişkilendirdiği görülmektedir. (Lockwood, 2003: 3-4).

İş ve yaşam arasındaki dengenin sağlanamaması çoğunlukla bir çatışmayı meydana getirmektedir. Kişinin aile içindeki rolleriyle çalışma hayatı arasındaki çatışma, mesuliyetlerin gerektiği gibi yerine getirilmesini engellemektedir. Bu durum iş yaşamında işten ayrılma, verimsizlik gibi neticeler oluştururken, aile yaşamında ise ailenin dağılmasına kadar giden sürecin başlangıcını oluşturmaktadır (Özaydın, 2013: 51).

#### **1.4.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği**

Biyolojik bir olgu olan cinsiyet (sex) kadına ve erkeğe doğuştan atfedilmiş olup yalnızca fiziksel farklılıklar görülür. Toplumsal cinsiyet (gender) ise, “kadın ve erkeklerin, sosyal, kültürel açıdan rol beklentileri olarak tanımlanabilir” (Demirbilek, 2007: 13). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği

kadınlara ve erkeklere roller biçmektedir; neleri erkekler yapabilir veya yapamaz, neleri kadınlar yapabilir veya yapamaz şeklinde. Kadınlara daha çok ev işleri, bebek bakıcılığı veya yaşlı bakımı gibi görevler verilirken erkeklere de evi geçindirme görevi verilir. “Kadınların çalışmaması gerektiği görüşüne sahip olan birçok kadın veya erkeğin bu görüşü savunmasının temel nedenleri arasında en çok kabul gören neden olarak “kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir” gerekçesi yer almaktadır” (Kılıç ve Öztürk, 2014: 118).

Cinsiyete dayalı iş bölümü, görev paylaşımına ve kadının ve erkeğin yaşamın yükünü eşit olarak paylaştığı anlamlarına gelmez. Aksine, her iki cinsiyetin böyle görevlendirilmeleri kadınların zararına olarak ciddi ayrımcılıklarla ve büyük eşitsizliklerle sonuçlanır. Örneğin siyaset, insanın tüm zamanını, duygusal ve maddi kaynaklarını, enerjisini alıyorsa bu meslek kadınlar için uygun bir meslek değildir. Kadınlar meslek sahibi olsalar da onların temel görevleri ev ile ilgili olanlardır. Kadın için ücretli bir işte çalışmak sadece “ihtiyaçtan” ve “istisnai” bir davranış şekli olarak görülmektedir (Bora, 2011: 6). Hâlen kadın işinde başarılıysa “meslek hırsı” olarak adlandırılır ve bunun kurbanları olarak da eşi ve çocukları görülür, onların bedel ödediği düşünülür. Kadınlar için bazı statü ve meslekler uygun görülmez. Aynı şekilde ailenin maddiyatı tüm çocukların okumasına yetmiyorsa okula gönderilecek kişi erkektir. Çünkü erkeklerin okuması hayati önem taşımaktadır. Kızlar ise “nasıl olsa evlenecek” düşüncesiyle evliliğe hazırlanması gerekmektedir (Bora, 2011: 7).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği toplumun tarihsel ve kültürel özelliklerine göre değişiklikler göstermektedir. Neredeyse her toplumda ev işleri ve çocuk bakımı gibi yeniden üretim faaliyetlerinin yapıldığı sahayla kısıtlayan bir algı söz konusudur. Bu düşüncenin yıkılarak kadınların iş gücüne dâhil olmaları için eğitim politikaları geliştirilmiştir. Diğer yandan bahsi geçen sorumlulukların etkileri tespit edilirken bu görevlerin kime transfer edildiği de önem arz etmektedir. Toplumumuzda kız çocuğuna bırakılma eğilimi mevcuttur (Dedeoğlu, 2000: 151).

### 1.4.3. Cam Tavan (Glass Ceiling) Sendromu

“Cam tavan” kavramı, ABD’de 1970’li yıllarda oluşan bir kavramdır. Bilim adamları pireler üzerinde cam tavan sendromuyla ilgili bir araştırma yapmıştır. Yapılan araştırmada pirelerin değişik yüksekliklerde zıplayabildiklerini görürler. 30 cm yüksekliğindeki cam fanusun içerisine birkaç tane pireyi koyarlar. Metal zemin ısıtılır. Pireler sıcaktan tedirgin olup zıplayarak kaçmaya çalışırlar. Lakin tavandaki cama başlarını çarparak düşerler. Zeminin sıcak olması nedeniyle tekrar zıplarlar ve tekrar başlarını tavandaki cama çarparlar. Camın ne olduğunu bilmeyen pireler kendilerini engelleyen şeyin ne olduğunu anlamazlar. Kafalarını sürekli olarak tavandaki cama vuran pireler en sonunda 30 cm’den fazla zıplamamayı öğrenirler. Fanusun içine konulan pirelerin tamamının 30 cm yüksekliğinde zıpladığını görünce araştırmanın ikinci bölümüne geçilir. Tavandaki cam kaldırılır. Metal zemin tekrar ısıtılır. Pirelerin tamamı aynı yükseklikte 30 cm zıplarlar. Daha yükseğe zıplama imkânları olmasına rağmen bunu düşünemezler. Kafalarını cama vura vura öğrendikleri davranışla hayatlarını devam ettirirler. Kurtulma imkânları olmasına rağmen kaçmazlar. Çünkü engel bundan sonra zihinlerindedir. Dış engel ortadan kalksa da iç engel varlığını sürdürmektedir. Bu araştırma ile canlıların engellediğinde nasıl davrandıklarını açıklamıştır. Bu deneyim “Cam Tavan” kavramını anlamamızda bize yardımcı olmuştur (Wirth, 2001; Güleç, 2015: 39-40).

Örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından oluşturulan cam tavan kavramı, “kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller” olarak tanımlanmıştır (Wirth, 2001: 1; Örucü ve diğerleri, 2007: 118). Bu görünmez ve yapay engeller, işletmenin rekabette üstünlük sağlayabilmesi için gerekli olan çeşitli becerilere sahip kadınların üst düzey yönetimde vazifelendirilmemelerine ve işletmenin verimliliğine yardımcı bulunabilecek özelliklere sahip olmasına bakılmaksızın kullanılmamasına sebep olmaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 4).

“Cam Tavan” kavramı denilince akla kadın çalışanların gelmesi, cam tavana sebep olan engellerin altında cinsiyet temelli bir yaklaşımın olduğunun göstergesidir. Bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller kadının çeşitli görevler üstlenmesi ve önceliklerinden ötürü kişisel tercih ve algıları

biçiminde iki başlık olarak incelenebilir. Kadının hem eş, hem anne, hem çalışan hem de birey olarak birden fazla görev üstlenmesi, bir üst konuma gelmesinde engelleyici bir unsur olarak karşılına çıkmaktadır (Korkmaz, 2014: 6). Kadın yöneticiler iş hayatlarında üstün eğitilmiş ve yetenekli olsalar da işi ve ailesi arasında kaldıklarından kariyer basamaklarını uzun sürede ve erkeklere nazaran daha meşakkatli şartlarda tırmanmak zorunda kalırlar (İmamoğlu, 2016: 30).

#### **1.4.4. Kraliçe Arı Sendromu (Pembe Taciz/Pink Abuse)**

Kraliçe arının arı kovanlarındaki hâkimiyetini devam ettirme çabası herkesçe bilinir. İş hayatında da kraliçe arı ile benzer özellik taşıyan kadınlar bulunabilmektedir (Er ve Adıgüzel, 2015: 164).

Belli başarılarla ve pozisyonlara gelmiş kadın profesyonellerin erkek egemen bir iş ortamında kendi konumlarını koruyabilmek için bilerek hemcinslerine mesafe koyarak ve onlardan uzak durarak kadın iş arkadaşlarının çalışma ortamlarını daha zorlayıcı hâle getirmeleri kraliçe arı kavramıyla örtüşmektedir. İş ortamında daha başarılı, ön planda olan ve yönetici konumunda olan kadın profesyoneller arasında Kraliçe arı sendromu görülmektedir. Bu özellikte olan insanlar, erkek egemen çalışma kültürüne uyum sağlayıp erkek profesyoneller gibi astı veya rakibi konumundaki kadın çalışanları kedilerine eşit görmemektedirler. Destek olmadıkları gibi kadınlar için çalışma hayatını daha da zor hâle getirmektedirler. Genel olarak kraliçe arı sendromuyla ilgili Derks ve arkadaşlarının yaklaşımı benimsenmiştir. Bu yaklaşıma göre kraliçe arılar;

- “1. Kadınlara ait özelliklerden çok erkeklere ait özellikler sergilerler,*
- 2. Hem fiziksel hem psikolojik olarak diğer kadınlarla aralarına mesafe koyarlar*
- 3. Hâlihazırdaki cinsiyet hiyerarşisini kabullenir ve desteklerler”*  
*(Derks ve öte., 2011: 519; Baykal, 2018: 162-163).*

Hâkim bir gücü ve iktidarı ele geçirmiş olan kadınların hemcinslerine yardım ettiği görüşü yapılan araştırmalara göre tam tersini göstermektedir (Derks ve öte., 2011: 519; Baykal, 2018: 162-163).

#### 1.4.5. Mobbing (Psikolojik Taciz)

İlk olarak “Mobbing” terimi Heinz Leymann tarafından organizasyonlarda çalışan insanlara yapılmış olan saldırıları kısaca anlatan bir düşünce olarak kullanılmıştır. 1984 yılında Heinz Leymann’ın hazırladığı raporda, mobbing, “iş yerinde psikolojik şiddet”, “iş yeri zorbalığı” anlamında kullanılmıştır. Günümüzde de bu anlamda kullanılmaktadır. Mobbing; İngilizce “mob” kökünden gelmekte olup, “Mob” sözcüğü, “aşırı şiddetle ilişkili ve yasal olmayan şiddet uygulayan kalabalık, çete” anlamındadır. Sözcük Latince “mobile vulgus”dan türemiştir. Duygusal taciz, çalışma hayatında maddi ve manevi olarak büyük zararlara yol açmış ve yakın geçmişte tanımlanmıştır. “Mobbing” ismi Kuzey Amerika’dan Avrupa ülkelerinde, oradan da Japonya da kabul görmüştür. Mobbing terimi literatüre yeni girmiş bir terim olduğundan Türkçe karşılığında hâlâ bir belirsizlik söz konusudur. Türkçe karşılık olarak “iş yerinde psikolojik şiddet”, “iş yerinde psikolojik taciz”, “iş yerinde manevi taciz”, “duygusal şiddet”, “yıldırma” gibi kavramlar kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu tarafından iş yerinde psikolojik taciz olgusu, “Bezdiri” olarak tanımlanmıştır. Leymann’ın tanımlamasına göre, mobbing; “düşünce, inanç, etnik, cinsiyet ayrılığı, kıskançlık, haset duyma gibi her türden duygu ve faktörün öne çıkabileceği bir psikolojik terördür” (Polat ve Pakiş, 2012: 211-212).

Mobbing konusunda çeşitli açıklamalar bulunsa da bu alanda çalışan çoğu araştırmacının bazı ortak görüşleri mevcuttur. Örneğin; mobbingin kurban tarafından düşmanca ve agresif hareketler içermesi, bu davranışların uzun ve devamlı olmasıdır ve taraflar arasındaki güç dengesizliğidir. Kurban, bu güç dengesizliği sebebiyle eşit bir alanda kendisini savunamayacağı gibi bir düşünceye kapılmaktadır (Sallin, 2003; Güngör, 2008; Göktürk ve Bulut, 2012: 55). Tüm açıklama ve ölçütler okullarda görülen “bullying davranışı” ile benzerlik göstermektedir. Özetle iş yerinde psikolojik taciz bir nevi

---

\*Akran zorbalığı, bir ya da daha fazla çocuğun, kendisini savunmaktan aciz olarak algıladığı, diğer bir çocuğa zarar vermeyi ya da rahatsız etmeyi amaçladığı, çok boyutlu sorunlara neden olan davranışlarıdır. Bu konuda geniş bilgi için bakınız: (Sultan Ayaz Alkaya ve Fatma Aşşar, “Okul Çağı Çocuklarının Akran Zorbalığı Durumları ile Atılganlık Düzeyleri ve İlişkili Faktörlerin İncelenmesi”, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi* 14(3) (2017), s. 185).

duygusal bir saldırı olarak tanımlanabilir. Bireyin zararlı ve saygısız bir tavrın odağı olmasıyla başlar. Bir bireyin, öteki insanları istekleri dışında veya istekleri ile diğer bir bireye karşı etrafında toplaması, alay, ima, kötü niyetli hareketlerde sürekli olarak bulunma gibi yöntemlerle ortamda saldırgan bir tutum sergileyerek onu işten ayrılmaya mecbur bırakmasıdır. Sıralanan tüm bu davranışlar ilerleyen süreçte korkunç bir hâl alarak açık suistimallere de dönüşebilir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003; Göktürk ve Bulut, 2012: 55) .

#### **1.4.6. Ücretsiz Aile İşçiliği**

Kadınların Türkiye'deki istihdam pozisyonlarına bakıldığında, önemli kesiminin ücretsiz aile işçisi pozisyonunda olduğu görülmektedir. Kırsal yerleşim alanlarında ücretsiz aile işçiliği yaygın olarak görülürken, kentsel emek piyasalarında çok daha düşük oranlarda görülmektedir. Bu durum kırsal-kentsel alanlar arasında kadın iş gücüne katılma oranlarının değişimine neden olmaktadır. Dolayısıyla kadın iş gücünün ücretsiz aile işçisi olarak tarım kesiminin ağırlıklı olduğu kırsal alanlarda emek piyasalarında bulunmalarına rağmen, kentsel alanlarda ücretli ve yevmiyeli işlerin olduğu emek piyasalarına dâhil olamadıklarını söylemek mümkündür. Kırsal alanda çalışan kadınların çoğunlukla ücretsiz aile işçisi pozisyonunda istihdam ediliyor olmaları iş gücü kapsamının içine girmelerine imkân verse de ekonomik bağımsızlıklarına ya da toplumsal pozisyonlarını yükseltmeye çok fazla katkıda bulunmamaktadır (Dirik, 2016: 32).

Türkiye'de ataerkil düşünce yapısı hâkimdir, bu düşünceye göre de kadınların iş hayatında yer alması hem karma ortamda çalışmalarını cinsel tacize hatta zinaya yol açabileceği endişesiyle hem de kadınların kendi kazançlarının olması aile içindeki otoriteyi sarsacağı öngörüldüğünden erkekler buna müsaade etmek istememektedir. Erkek ise yalnızca bu duruma kendisinin evi geçindiremeyeceği zamanlarda (hastalık vs.) kadınların ya hemcinsleriyle aynı ortamda ya da evde çalışmalarına müsaade etmektedir (Toksöz, 2012: 111-113).

İş gücü piyasasından ataerkil düşünce yapısı nedeniyle dışlanan kadınlar ev işleri yaparak ve çocuk bakarak günlerini geçirmektedirler. Korunmaya ve

yardıma muhtaç çocukların bakımı için Türkiye’de son dönemlerde üvey veya biyolojik anne-babalara nakit desteği verilmektedir. Ayrıca engellilere yapılan transferler şeklinde refah rejiminde oluşan değişimler, ebeveynleri bakımın esas birimi olarak varsaymaktadır. Bu varsayım ataerkil yapının gücünü korumasını destekleyip kadınların bakımdan sorumlu konumlarını güçlendirmektedir (Toksöz, 2012: 104).

Ekonomik sisteme “emeğin yeniden üretimi” olarak dolaylı yollardan katkı sağlayan kadınlar, erkeklerin evdeki sorumluluklarının tümünü üstlenerek bir sonraki gün için dinlenmiş ve güç kazanmış şekilde işlerine gitmelerini sağlamak olarak görülmektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan (Omay, 2011: 145-146; Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 115) kadınların toplumdaki konumları, aile içinde söz sahibi olması, kariyeri gibi yönlerden erkeklerin arkasında kaldığı görülmektedir. Kadınlar ekonomik sisteme “emeğin yeniden üretimi” olarak katkı sağlıyor gibi görülse de bu durum aslında kadın istihdamını negatif yönde etkilemektedir. Kadınların iş gücü piyasasına girişinin önündeki engel olarak karşımıza çıkmaktadır (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016: 115).

## **2. BÖLÜM**

### **SURİYE'DEN TÜRKİYE'YE GÖÇ VE GÖÇMEN KADINLAR**

#### **2.1. Suriye'deki İç Savaş'ın Ortaya Çıkışı**

Orta Doğu ve Arap dünyası için Suriye, stratejik değeri oldukça yüksek bir ülke durumundadır. Lübnan, Irak, İsrail, Türkiye, Ürdün ve Doğu Akdeniz'e sınırının olması sebep olarak gösterilebilir. Bununla birlikte iç içe girmiş birçok farklı etnik ve mezhebe sahip olması, mücadele içinde olduğu bölgede bulunması, var olan önemini daha da arttırmaktadır. Bulunduğu bölgede konumu itibariyle birçok açıdan mühim olan Suriye'nin, komşusu olduğu diğer ülkelerin dış politika ve güvenlik konularında da mühim derecede etkisinin olduğunu söylemek mümkündür (Kalyoncu, 2018: 64).

Suriye'nin nüfusunun %85'ini Suriyeli Araplar oluşturmaktadır. Birçok mezhebi içinde bulunduran bir nüfusa sahip olması sebebiyle Suriye, heterojen yapıya sahip bir ülke durumundadır. Bununla alakalı olarak bulunduğu coğrafyada Suriye, pek çok Ortadoğu ülkesi gibi dini ve etnik açıdan farklılığı içinde barınmasına imkân sağlamaktadır. "Her ne kadar Sünni Müslümanlar %74-81'lik bir oranı oluşturuyor olsa da %10-12'si Nusayri, %6-10'u Hıristiyan %3'ü Dürzi olmak üzere farklı dini gruplara sahip ülke konumundadır." Hafız Esad öldükten sonra 2000 yılında iktidarı devralan Beşar Esad, Cumhurbaşkanı olarak göreve gelmiştir. Halkın büyük çoğunluğunun yönetimden memnun olmadığı ileri sürülmektedir. Bulunduğu coğrafya sebebiyle Ortadoğu, dış tehditlere her zaman açık bir bölge olmuş, Suriye'de buna bağlı olarak öteki bölgelerde doğacak olan tehditlerden direkt etkilenmiştir (Mutlu, 2019: 63).

"Yasemin Devrimi" olarak da adlandırılan halk hareketi, 2010 yılının Aralık ayında, 23 yıllık Bin Ali yönetimine karşı değişim istekleri sonucunda meydana gelmiştir. Üniversite mezunu Muhammed Buazizi'nin Tunus'ta seyyar satıcılık yaptığı sırada tezgâhına el koyulması ve sonrasında kendini yakması ile başlamaktadır. Bu devrim ateşi Libya, Bahreyn, Mısır, Yemen ve Suriye'de de kendisini göstererek büyük bir ses olarak yayılmıştır. Tunus'ta



başlayan protestoların altındaki temel sebepler; “mevcut diktatör rejimleri, özgürlük alanını genişletmek, işsizlik ve demokrasi” olduğu söylenebilir. Diğer ülkelere de sıçrayıp domino etkisi yaratmasının altında yine bu sebepler yatmaktadır. Bazı ülkelerde bu durum hâlâ devam etmektedir. Genel olarak bu sürece Arap Baharı adı verilmesinin sebebi baskıcı ve despotik yönetimlere karşı halk tabanında meydana gelmesi ve bu duruşun reform ve demokratikleşme sürecine olumlu anlamda katkı sağlamış olmasıdır (Ay, 2019: 60).

Beşşar Esad’ın reform yapmaya yönelik verdiği sözler, Suriye’nin Arap Baharı’nda son sırada yer almasının sebepleri arasında gösterilmektedir. Ancak Suriyeli halkın ilk tepkisi siyasi suç işleyen kişilerin affedilecek olmasına yönelikti. Sonuç olarak, bununla başlamış olsa da eylemler, devamında da birçok tutuklanmaların gerçekleştirilmesine sebep olmuştur. Suriye’de protestoların merkezi hâline gelmiştir.

*“Bu gelişmelerle birlikte yine kronolojik olarak şu gelişmeler olmuştur;*

- 7 Mart 2011’de Suriye Cumhurbaşkanı Beşşar Esad, bazı suç türlerini kapsayan kısmi af çıkarılmasına ilişkin kararnameyi onaylamıştır.
- 10 Mart 2011’de Yakiti ve Demokratik Birlik Partisi mensubu olan ve hapiste bulunan pek çok Kürt’te diğer eylemcilerin başladığı açlık grevine katılmışlardır.
- 12 Mart 2011’de binlerce Kürt kökenli Suriye vatandaşı Haseki ve Kamışlı’da 2004 yılından itibaren her sene yapılan siyasi yönetim aleyhindeki protestolar esnasında öldürülen Kürtlerin, Kürt Şehitler gününü anmak için sokağa dökülmüştür.
- 15 Mart 2011 günü ise Suriye iktidarına yönelik ilk büyük çaptaki ses getiren eylemler gerçekleşmişti
- 18 Mart 2011 Suriye’de isyanın başlangıç günü olarak kabul edilmektedir” (Özip, 2019: 55-56).

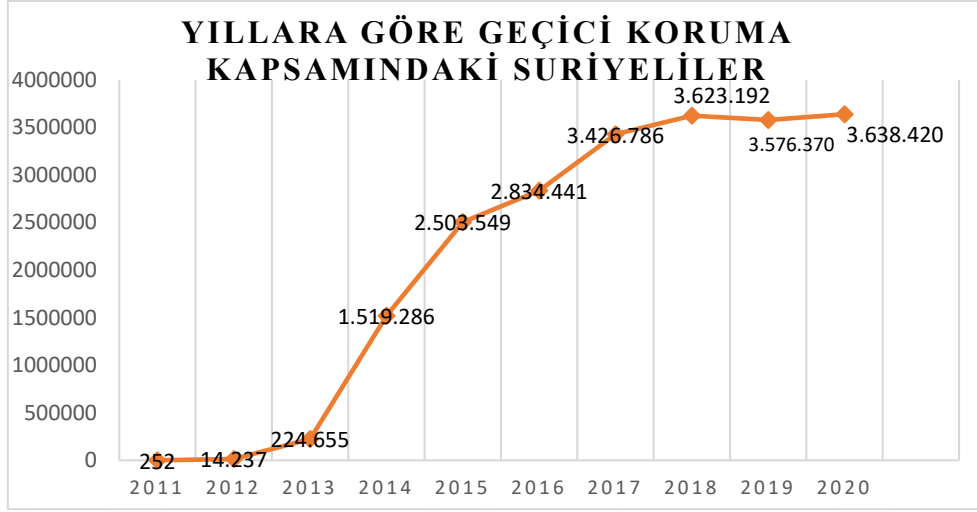
Beşşar Esad’ın bölgeye ölümleri araştırmak için bir komisyon göndermesi ve üst kademe kamu görevlilerini görevden alması olayları yatıştırmamış, aksine diğer şehirlere de sıçramasına sebep olmuştur. Şam, Humus, Kamışlı, Halep, Banyas, Lazkiye ve Hama şehirlerinde Dera şehrindeki protesto gösterilerine destek amaçlı cuma namazı sonrası gösteriler yapılmıştır. Hükümet gösterileri güç kullanarak bastırmaya çalışmıştır. Ölümünün de artmasıyla çatışmaların kısa sürede iç savaşa dönüşmesine sebep olmuştur (Özip, 2019: 55-56).

Beşar Esad iktidarı babasından aldığında iç politikasını, verdiği bu tür reform vaatlerine bağlıdığından aslında bu talepler yeni değildir. Baas sistemi bu vaatleri yerine getirmesine müsaade etmediğinden Beşar Esad, vaatlerini yerine getirememiştir. Geçmişte bu reformlar yapılmadığı gibi, 2011 yılında gerçekleşmiş ayaklanmalarda da sınırlı açılımlarla avunulmuştur. Beşar'ın yapılması gereken yenilikleri uygulanabilir duruma getirememesi, on binlerce sivilin savaşın ilk yılında yaşamını yitirmiş olması, Demokratik Birlik Partisi (PYD) ile anlaşarak Suriyeli Kürtlerin muhalefetini yok etmeye çalışması gibi nedenlerle, barış yanlısı gösterilerle başlayan muhalefetin amaçları ve kapsamı zamanla değişmiştir. Daha sonra, Suriye Ordusu'ndan çıkan subaylar "Özgür Suriye Ordusu" (ÖSO) kurmuş, Esad rejimine karşı silahlı mücadeleye başlamıştır. İlk zamanlarda masum reform talepleri olarak başlayan protestolar, yerini rejim değişikliği amacına bırakmıştır. Böylelikle Suriye'de iç savaş kaçınılmaz olmuştur. (Canyurt, 2018: 1105).

## **2.2. Suriye'den Türkiye'ye Yaşanan Göç Dalgası**

Türkiye tarihini incelediğimizde Suriye'den Türkiye'ye gerçekleştirilen göç, en yoğun göç dalgalarından birisidir. Bu göç ile birlikte Türkiye dünyada en fazla sığınmacıyı barındıran ülke konumuna gelmiştir (Şahankaya Adar, 2018: 15).

2011 yılında Suriye'de yaşanan huzursuzluklar, kısa sürede çatışmalara beraberinde de iç savaşa dönüşmüştür. İçinde pek çok aktör bulunduran iç savaşta ciddi insanlık krizleri yaşanmıştır. Etkisini sürdürmeye devam eden bu olay Suriye ve çevre ülkelerde kısa ve orta vadede çeşitli etkiler yaratabilmektedir (Tunca ve Karadağ, 2018: 49). 29 Nisan 2011 tarihinde Suriye'den Türkiye'ye gerçekleştirilen ilk toplu göç hareketi Hatay'ın Yayladağı ilçesinde Cilvegözü sınır kapısından 252 Suriyeli vatandaşın içeri alınmasıyla başlamıştır. Türkiye "Açık Kapı" politikasıyla kapılarını açmış, Suriyeli vatandaşın sayısı günümüzde üç buçuk milyonu aşan sayılara ulaşmıştır (AFAD, 2017: 12).

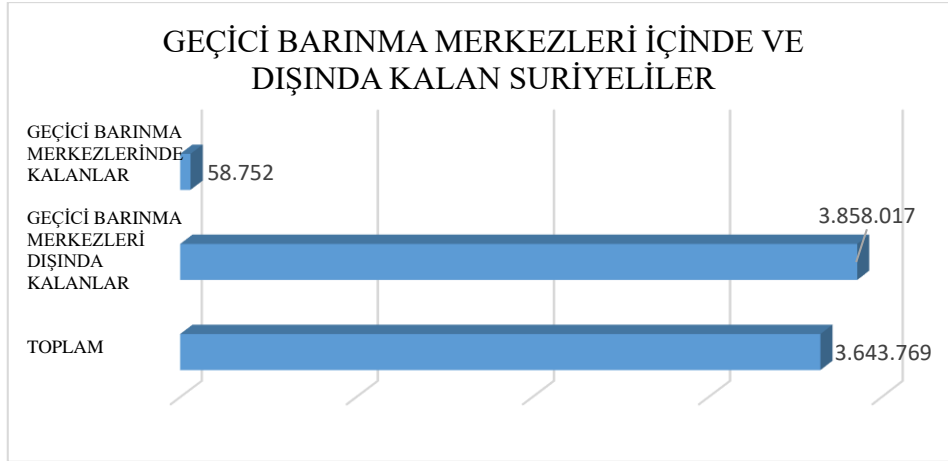


**Grafik 1: Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler**

**Kaynak:** (T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2020).

Suriyeli sığınmacı gelişinde özellikle 2013'ten sonra ciddi bir sıçrama görülmektedir. Sığınmacılar 2012'de 14 bin civarında, 2013'te 224 bini, 2014'te 1,5 milyonu, 2015'de 2,5 milyonu, 2017'de 3,4 milyonu geçmiş 2018'de 3,6 milyona yaklaşmıştır. Bilhassa kitlesel göç akımında 2014-2017 arasında çok ciddi bir artış yaşandığı görülmektedir (Çiftçi, 2019: 123-124). 2019-2020 arasında ise az da olsa bir yükseliş yaşanmaktadır (T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2020).

Türkiye'de "Açık Kapı Politikası" uygulanması sebebiyle "önce geç-sonra kayıtlar" biçiminde işleyen uygulama, "kayıtlar-a/mayan" Suriyeli sığınmacıların sayılarının kesin bir şekilde bilinmemesine sebep olduğundan önemli bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğünden alınan resmî rakamlar kaçak yollar ile gelip kaçak durumunda veya Türkiye'de doğmuş, Türkiye'de hayatını sürdürmeye devam eden birçok insanın yer almadığı veriler olarak sunulmaktadır. Göç politikaları ekonomik, sosyal, kültürel olarak hem iç politikada hem de uluslararası politikada yasal düzenlemeleri ve yaptırımları beraberinde getirirken, söz konusu politikaların göçmenlerin izlenmesi konusunda varsayım dayanan hazırlanan raporlardan daha çok gerçek kişilere ve gereksinime karşılık verecek biçimde düzenlenmesi adına önemlidir (Aydoğdu, 2019: 35).



**Grafik 2: Geçici Barınma Merkezleri İçinde ve Dışında Kalan Suriyeliler**

**Kaynak:** (T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2020).

Genel nüfusa bakıldığında bu göçmenlerin çoğunun kamp dışında yaşadığı söylenebilir ve bu durum da göçmenlerin hem sorunlar yaşadığı hem de barınma merkezlerindeki hizmetlerden yararlanamadığı şeklinde yorumlanabilir. Bu sorunu yaşayan göçmenlerin sayısı da azımsanamayacak orandadır.

### 2.3. Türkiye'ye Göç Nedenleri

Türkiye ve Suriye arasında geçmişten bu yana derin bağlar bulunmaktadır. Kültürel ve tarihsel bağların yanı sıra ekonomik ilişkilerin de bulunması iki ülke arasındaki bağların kuvvetli olmasında en önemli etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye-Suriye sınırındaki komşu illerle kültürel bağlar açısından Türkiye'deki vatandaşlarla Suriye'deki vatandaşlar arasında akrabalık bağlarının olması, Suriyelilerin Türkiye'ye göç etmelerinde önemli bir etken olduğu düşünülmektedir (Erten, 2018: 61).

Suriyeli sığınmacıların Türkiye'yi tercih etmelerinin sebeplerine bakıldığında Türkiye'nin sığınmacılar için barınma, güvenlik vb. temel sorunları çözmek için yasal düzenlemeler yapması, beraberinde sığınmacıların ülkemizi güvenli bulması ve dünya standartlarında ücretsiz hizmetlerin devlet tarafından sağlanması, Suriyeliler üzerinde olumlu etki bırakmıştır. Türkiyeli vatandaşları Suriyeli sığınmacılara karşı sıcak ilgisi ve

onlara yardım etmeleri ayrıca Avrupa'ya geçişte bir kapı olarak Türkiye'yi görmeleri tercih etmeleri açısından bir diğer etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Suriyelilerin ülkemize göç etmesiyle birlikte barınma merkezleri ilk olarak sınıra yakın şehirlerde kurulmuştur. Ancak beklenen sayısında üzerinde gerçekleşen göç akınları sebebiyle barınma merkezleri yetersiz kalmıştır. Bunun sonucunda Suriyeli sığınmacılar şehir merkezlerine göç etmiş ve yaşamlarını göç ettikleri şehir merkezlerinde devam ettirmişlerdir (Erten, 2018: 61).

#### **2.4. Türkiye'ye Yönelik Göçte Suriyeli Kadınların Yeri**

15 Mart 2011 tarihinde, Suriye'de "Arap Baharı" olarak adlandırılan ve etkisi gün geçtikçe artan çatışmalardan en fazla etkilenen kesimin kadınlar ve çocuklar olduğu gözden kaçmamaktadır. Bununla beraber "Avrupa-Akdeniz İnsan Hakları Ağı"nın hazırladığı rapor incelendiğinde cinsiyete dayalı şiddetin özellikle savaş silahı olarak kullanıldığı görülmektedir. Tecavüz vakalarının varlığı belgelenmiş aralarında Şam'ın da yer aldığı yedi şehirde bu bulguya rastlanılmıştır. Bu tecavüz vakalarının çoğunlukla gözaltı yapılan yerlerde, hükümet karşıtı gösteriler anında ya da güvenlik noktalarında gerçekleştiği konusunda altını çizmektedir. 2013 Kasım ayında Suriye İnsan Hakları Merkezi (SNHR)'nin yapmış olduğu açıklamaya göre güvenlik güçlerinin düzenlediği operasyonlarda 7 binden fazla kadının cinsel şiddetle karşı karşıya kaldığı ve 10 binden fazla kadının hayatını kaybettiği belirtilmektedir. Savaş nedeniyle zarar gören kadınlar yaşadıkları zorluklara ve sıkıntılara katlanamayıp çareyi göç etmekte bulmaktadır. Savaşın fiziksel ve psikolojik etkilerini göç ettikleri yerlere götürmektedirler. Dolayısıyla istatistiksel veriler incelendiğinde kadınların savaştan daha çok etkilendiğine ve daha çok göç ettiğine dikkat çekilmektedir (Demirbaş ve Akyiğit, 2018: 125).

9 Aralık 2020 tarihinden itibaren Türkiye'de geçici koruma kapsamı altında bulunan Suriyeli sayısı 3.638. 420 kişidir. Türkiye'de bulunan Suriyeli göçmen erkek sayısı 1.956.548 iken kadın sayısı 1.681.872'dir (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2020).

**Tablo 6: Geçici Koruma Kapsamında Bulunan Suriyelilerin Yaş Ve Cinsiyet Dağılımı**

| YAŞ           | ERKEK     | KADIN     | TOPLAM    |
|---------------|-----------|-----------|-----------|
| <b>TOPLAM</b> | 1.956.548 | 1.681.872 | 3.638.420 |
| <b>0-4</b>    | 256.922   | 249.034   | 505.956   |
| <b>5-9</b>    | 283.577   | 260.529   | 544.106   |
| <b>10-14</b>  | 204.136   | 185.912   | 390.048   |
| <b>15-18</b>  | 143.010   | 119.622   | 262.632   |
| <b>19-24</b>  | 287.400   | 213.577   | 500.977   |
| <b>25-29</b>  | 203.614   | 148.777   | 352.391   |
| <b>30-34</b>  | 159.212   | 116.102   | 275.314   |
| <b>35-39</b>  | 119.214   | 97.297    | 216.511   |
| <b>40-44</b>  | 85.212    | 76.513    | 161.725   |
| <b>45-49</b>  | 60.879    | 57.551    | 118.430   |
| <b>50-54</b>  | 50.115    | 49.141    | 99.256    |
| <b>55-59</b>  | 38.433    | 38.421    | 76,854    |
| <b>60-64</b>  | 28.723    | 29.597    | 58.320    |
| <b>65-69</b>  | 20.468    | 20.912    | 41.380    |
| <b>70-74</b>  | 7.834     | 8.823     | 16.657    |
| <b>75-79</b>  | 3.834     | 4.696     | 8.530     |
| <b>80-84</b>  | 2.210     | 2.938     | 5.148     |
| <b>85-89</b>  | 1.094     | 1.524     | 2.618     |
| <b>90+</b>    | 661       | 906       | 1.567     |

**Kaynak:** (T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2020).

Her geçen gün kadın göçmen sayısı artmaktadır. Kadınlar yukarıda değindiğimiz göç sebepleri yüzünden ülkelerinden ayrılmakta ve göç sürecine dâhil olmaktadır. Fakat burada belirtilmesi gereken şey kadın mülteciler sosyokültürel kabullere bağlı baskı ve zulüm, aile içi şiddet, cinsiyete dayalı şiddet, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık, cinsel istismar, bedensel ve ruhsal sağlıklarını zedeleyen geleneksel uygulamalar temeli

kadın olmasına dayalı baskı ve şiddetten kurtulmak için ülkelerinden kaçırmaktadır (Buz, 2006; 27).

## **2.5. Göçmen İlişkiler Ağı (Network) Kuramı Çerçevesinde Türkiye'deki Suriyeli Kadınlar**

18. yüzyılın sonu ile 19. yüzyılın başlarında göç sürecinin sosyolojik boyutları dikkat çekmiş, göçmenlerin kurmuş oldukları sosyal ilişkilerin göç sürecine yansması araştırmaların konusunu oluşturmuştur. Göçmen ağları olarak da bilinen bu kuram yeni göç eden kişilerle daha önceden göç etmiş kişilerin çeşitli seviyelerde kurduğu yakınlıktan meydana gelen ilişkilere dayanmaktadır. Önceden göç etmiş kişiler yaşadıkları coğrafyanın eksilerini, artılarını anlamış çeşitli sosyal ilişkiler geliştirerek uyum içerisinde düzenlerini kurmuşlardır. Fakat yeni göç edecek kişiler gelecekteki coğrafyanın bu avantajları hakkında bilgi sahibi değildir. Bu sebeple önceden göç etmiş kişilerin kurmuş olduğu sosyal ilişkiler ve edindiği tecrübeler, yeni göç edecek yakınlarının coğrafyaya uyum sağlamasını kolaylaştırmakta ve göçün devamlılığında önemli bir rol oynamaktadır (Borlat, 2019: 20).

Daha önce belirtilen bu sosyal ilişkiler, göçün sürekliliğini sağlayarak “zincirleme göçler” olarak adlandırılan göç türünü oluştururken göçün çekici faktörleri arasında da yer almaktadır. Network Kuramına göre; kurulan bu ağ göçmenlerin sosyal entegrasyonunu büyük oranda kolaylaştırmaktadır. Temel ve sosyal alandaki gereksinimlerini yakınları aracılığıyla karşılayan göçmenler, yerleştikleri coğrafyadaki yerli halkla bu konuda iletişime girmeye gerek duymadığı için göçmenlerin yerli halkla karşılıklı iletişimi ve kaynaşmasında gecikmeler oluşmaktadır. Bu da içine kapanık grupların ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Network kuramında göçmen ağı sosyal entegrasyonunu kolaylaştırıyor olsa da kendini var olduğu toplumdaki soyutlanmış grupların oluşmasında da etkili olduğu söylenebilir (Borlat, 2019: 21).

Gurak ve Caces göçmen ağlarının olumlu ve olumsuz olarak çeşitli fonksiyonları olduğunu belirtmişlerdir (Gurak and Caces, 1992: 152; Çavuş, 2019: 44-45).

Bunlar;

- “1. Göçten kaynaklanan maliyetleri azaltır, aksaklıkları giderirler.
2. Hedef bölgeden göçmenleri izole ederken, menşei ülkeleri ile kurdukları bağları korurlar.
3. Göç sürecinde köken ülkeyi ve hedef ülkeyi seçerler bu sayede de göç edecek kitleyi belirler.
4. Göçmenlerin gittikleri toplum ile bütünleşmesinde kolaylaştırıcı etkide bulunurlar.
5. Kendi anayurtlarındaki potansiyel göçmenler ve yeni göç etmiş insanlar için hedef ülkedeki fırsatlar, imkânlar hakkında bilgi kaynağı gibi görev icra ederler.
6. Göçün hızını ve büyüklüğünü etkilerler” (Gurak and Caces, 1992: 152; Çavuş, 2019: 44-45).

Türkiye’ye göç eden Suriyeli sığınmacılar sosyal ağlar açısından düşünüldüğünde akrabalık ve hemşehrilik unsurlarının önemli bir role sahip olduğu görülmektedir. Bu sebeple Suriyeli sığınmacıların Türkiye’deki akraba ve hemşehrilerle dayanışma ve yardımlaşma içinde olduğu bilinmektedir. Akrabalık ve aile bağları, kültürel ve ekonomik sermayeyi tedarik etmekle birlikte bürokratik işlemlerin halledilmesini sağlama, barınma ve iş bulma gibi konularda yardımcı olmaktadır. Bu dayanışma ve yardımlaşma sınırları ortadan kaldırırken, etnik köken, din, dil gibi faktörlerin çizilen sınırlara karşı koyulması anlamına da gelmektedir. Suriyelilerin Türkiye’deki akraba ve hemşehrileri tarafından karşılanarak yardımlaşma ve dayanışma desteği görmesinin bu konuyla alakalı olarak meydana geldiği düşünülmektedir. Göç eden Suriyeli sığınmacılar ikâmet edecekleri yerleri seçerken çoğunlukla aile fertlerinin, arkadaşlarının veya daha öncesinde kendi ülkelerinden göç edip yerleşmiş olan tanıdıklarının olduğu yerleri tercih etmektedir. Bu durum esas bir göç prensibi olarak karşımıza çıkmaktadır (Demirbaş ve Akyiğit, 2018: 127-128).

Göçün zorluklarını hafifletmek, ev sahibi toplumla münasebetleri düzenleme bakımından oluşturulan sosyal ağlar, yeni topluma uyumu kolay hâle getirmektedir. Sosyal ağlarda her zaman pozitif sonuçlar meydana getirmemektedir. Sosyal ağların işleyişinde oluşan birtakım sıkıntıların sebebi zayıf akraba bağı ve ekonomik koşullar gibi etkenlerdir. Diğer başka bir sorun olarak da kadın ticareti karşımıza çıkmaktadır. Özellikle yardıma muhtaç, zor durumda olan aileleri ve kadınları kandıran ev sahipleri durumu ticarileştirmeye çalışmaktadır. Bununla birlikte aynı ırk, dil, din ve



etnisiteden gelen kendileri gibi göç yoluyla gelmiş Suriyelilerin de aynı yolu tercih ettikleri görülmektedir (Demirbaş ve Akyiğit, 2018: 129).

## 2.6. Suriyeli Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

Mülteci kimliğine sahip olmak hem barınma, beslenme, sağlık hizmetlerine ulaşma ve güvenlik gibi temel ihtiyaçlara; hem de eğitim, çalışma, kültürel faaliyetlerde bulunabilme gibi sosyal ihtiyaçlara ulaşmaktaki zorlukları beraberinde getirmektedir. Mülteci kimliğinin yanında bir de kadın kimliğine sahip olmak ise bunların dışında birçok farklı sorunla daha karşı karşıya kalmak demektir. Kadın ve erkek mülteciler arasındaki fark ülkelerinden çıkış yapmadan önce belirir. Tüm mültecilerin ülkelerinde yaşadıkları baskı, zulüm ve korkuya ek olarak kadın mülteciler sosyokültürel kabullere bağlı baskı ve zulüm, aile içi şiddet, cinsiyete dayalı şiddet, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık, cinsel istismar, bedensel ve ruhsal sağlıklarını zedeleyen geleneksel uygulamalar temeli kadın olmasına dayalı baskı ve şiddetten kurtulmak için ülkelerinden kaçmaktadır (Buz, 2006; Keskin, 2018: 43).

Suriyeli mülteci kadınlar da dünyanın birçok farklı bölgesindeki mülteci kadınlar gibi hem kadın olmanın hem de mülteci olmanın getirdiği zorluklarla karşı karşıyalar. BMMYK Suriyeli mülteci kadın ve kız çocuklarının sığınma ülkesinde, ülkeden kaçışları sırasında ve öncesinde yaşadıkları bazı sorunları şu şekilde sıralamaktadır:

- “Fiziksel ve cinsel saldırı ve istismar
- Eşlerinin istismarı ve terk etmesi,
- Silahlı çatışma ve zorla askere alınma,
- Cinsel sömürü ve fuhşa zorlanma,
- Toplu tecavüz ve hamile bırakılma,
- Sınırdan geçişler sırasında çeteler ya da sınır görevlileri tarafından cinsel saldırı,
- Geri dönüşlerinden sonra fiziksel ve cinsel saldırı ve istismar,
- İnsan tacirleri, köle ticareti yapanlar tarafından yakalanma tehlikesi,
- Geri dönüşlerde bir çeşit ceza olarak cinsel taciz,
- Yasal statüyü düzene sokmak için cinsel zorbalık,
- Kişi olarak tanınmama,
- Karar alma süreçlerinin dışında bırakılma,
- Kaynaklara erişiminin engellenmesi” (BMMYK, 2017, Keskin, 2018: 43-44).

### 2.6.1. Sağlık Alanında Yaşanan Sorunlar

Sağlıksız barınma ve yaşam koşulları, bu koşulların getirdiği giyim ve öz bakım yetersizliği, kadınların sağlığını risk altına sokmaktadır. Sağlık hizmetlerine erişimlerinin yasal dayanağı sağlanmış olsa da, parayla ilaç temini, düzenli takip ve ilaç gerektiren hastalıklar söz konusu olduğunda sağlık hizmetlerine erişimin zorlaştığı belirtilmektedir. Bilmedikleri bir ülkede, bilmedikleri bir sağlık sistemine erişmeye çalışan kadınların, gebelik takibi yaptırmadıkları, bazı kadınların evde doğum yaptıkları, çocuklarının ise koruyucu önleyici sağlık hizmetlerinden yararlanma oranlarının oldukça düşük olduğu ifade edilmektedir. Benzer şekilde, kamplarda gerçekleşen imam nikâhı sayısının çok fazla olduğu, resmî nikâh olmadan gerçekleşen doğumlarda çocukların nüfusa kaydedilemediği, dolayısıyla nafaka, miras gibi haklardan yararlanamadıkları ifade edilmektedir (Afyonoğlu, 2019: 55).

Ancak AFAD raporu kamp dışında yaşayan Suriyeli kadınların %97'sinin hastanede doğum yaptığını belirtmektedir (AFAD, 2014). Türk Tabipler Birliği Raporu ise genelde kadın sağlığı, özelde üreme sağlığı ile ilgili çok az ve yetersiz bilgiye sahip olduğumuzu belirtmekte, bilginin doğum sayılarıyla sınırlı olduğunun, aynı zamanda bu doğumların, “nerede, nasıl ve ne koşullarda” gerçekleştiği ile ilgili detaylı bilgi bulunmadığına vurgu yapmaktadır (Afyonoğlu, 2019: 55).

Küçük yaşta evlilikler, kısa süreli evlilikler, fuhuş, insan ticareti ve cinsel istismara maruz kalan kadınların, cinsel yolla bulaşan hastalıklarla karşı karşıya olduğu da belirtilmektedir. Son olarak, Türkiye'deki Suriyeli sığınmacı kadınların %52'si kendilerinin ve yakın çevrelerinin psikososyal desteğe ihtiyacı bulunduğunu, bu oranın kamp içinde yaşayan kadınlar için %55, kamp dışında yaşayanlar için %49 olduğunu belirtmektedir (AFAD, 2014). AFAD Raporu, kamp içinde yaşayan kadınlar için bu oranın aslında çok daha yüksek olduğunun ve bu durumun üzerinde düşünülmesi gerektiğinin altını çizirken aynı zamanda kamp dışındakilerin günlük hayat içerisinde oluşunun, bu oranın daha düşük oluşunu açıklayabileceğini belirtmektedir. Bu gerçekler ışığında sağlığın fizyolojik, psikolojik ve sosyal belirleyicilerinden olan barınma, beslenme, sağlık hizmetine erişim, yoksulluk ve istihdam açısından değerlendirdiğinde, kamp dışında yaşayan

Suriyeli kadınların durumunun endişe verici olduğu açıktır (Afyonoğlu, 2019: 55-56).

### **2.6.2. Eğitim Alanında Yaşanan Sorunlar**

Geçici koruma statüsü altındaki Suriyeli kadınların Suriye’de okul çağında olan, okula gitmesi gereken ya da Suriyeli kadınların Suriye’de yarım bıraktıkları eğitimlerine devam edebilmeleri için eğitim sorunu oldukça önemlidir (Uzunaslan, 2019: 20).

Türkiye’de AFAD (2017), tarafından yapılan “Türkiye’deki Suriyelilerin demografik görünümü, yaşam koşulları ve gelecek beklentilerine yönelik saha araştırması” kapsamında geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin eğitim durumlarına ait veriler yayınlanmıştır. Bu oranlar kamp içi ve kamp dışı olmak üzere iki ayrı şekilde ele alınmıştır. Kamplarda yaşayanların %31,4’ü ilkokul mezunu, %22,7’si ortaokul mezunu, %15,4’ü lise mezunu, %10,9’u okuryazarlar, %10,3’ü üniversite mezunu ve %9,3’ünün okuryazar olmadığı tespit edilmiştir. Kamp dışında yaşayanların %25,3’ü ilkokul mezunu, %24,7’si okuryazar olmayanlar, %14,9’unu okuryazarlar ve ortaokul mezunları, %12,1’ini lise mezunu ve %8,1’ini üniversite mezunlarının oluşturmaktadır. Bu oranlara bakıldığında geçici koruma statüsü altındaki Suriyelilerin eğitim seviyelerinin düşük olduğu görülmektedir (AFAD, 2017: 50).

Göçün ilk zamanlarında savaşın kısa sürede biteceği düşünülerek uzun vadeli planlar yapılmamış aksine kısa vadede çözüm üretmek amaçlanmıştır. Suriyelilerin Türkiye’de kalma sürelerinin uzaması sebebiyle eğitim sorunu ortaya çıkmıştır. Ancak daha sonra savaşın beklenenden daha uzun sürede sonlanacağı anlaşıldığından uzun vadeli planlara yer verilmiştir. 2012 yılında kısa vadeli planlara göre geçici koruma statüsü altındaki Suriyelilere ilk olarak Arapça dersleri verilmiştir. Sebebi ise savaş bittikten sonra ülkelerine döndüklerinde uyum sorunu yaşamalarının önüne geçmek gösterilmiştir. 2013 yılında savaşın daha da şiddetlenmesi Türkiye’ye gelen Suriyeli sığınmacıların daha da çok artmasıyla ailenin çocukları açısından büyük sıkıntıların doğacağı öngörülmüştür. Suriyelilerin eğitim sorununa MEB tarafından çözüm üretilmeye çalışılmıştır. Türkiye’de yaşamını sürdüren

mülteci, sığınmacı ve yabancılara yönelik ilk ayrıntılı yasal düzenleme 2014 yılında hazırlanmıştır. 2014 yılının Nisan ayında 6458 sayılı “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu” (YUKK) yürürlüğe girmiş, 2014 yılının Ekim ayında yürürlüğe giren “Geçici Koruma Yönetmeliği” ile de kamp dışında ve kamplarda yaşamını sürdüren Suriyelilere sosyal yardım, sağlık ve eğitim hizmetlerine ulaşım hakkı verilmiştir (Uzunaslan, 2019: 20).

### **2.6.3. Çocuk Yaşta Evlilik**

Çocuk ya da erken evlilikler, on sekiz yaş altında yapılan evliliklerdir. Bu durum hem çocuk istismarı hem de insan hakkı ihlalidir. Erken evlilik yapmak zorunda kalan kız çocuklarının fuhşa zorlanması, cinsel yolla bulaşan hastalıklar, seks ticaretine maruz kalması ve Türkiye’de yasal olmamasına rağmen çocukların kuma olarak evlenmesi gibi sorunlar söz konusudur. Yapılan görüşmelerde Suriye’de çocuk yaşta yapılan evlilikleri meşru olarak gördüklerini ifade etmektedirler (Yılmaz, 2018: 79).

Görüşmeye katılan kadınların bir kısmı, erken yaşta evliliğinin sadece belli bölgelerde yaygın olduğunu ve evlenen kadınların kabul etme sebebini ise baskı altında olması nedeniyle gerçekleştiğini savunmaktadır. Erken evlilik olgusunun az gelişmiş ülkelere ve Araplara özgü bir önyargının sonucu olduğunu, Suriyelilerde bulunduğunu düşünmemek gerektiğini ifade etmektedirler (Sümer, 2019: 39).

Görüşmeye katılan kadınların diğer bir kesimi, erken yaşta evliliğin belli bölgelerde genelde eğitim seviyesi çok düşük ve başka bir gelecek planı olmayan kızların gerçekleştirdiğini bazen de bizzat kızlar tarafından talep edildiğini savunmaktadır. Erken yaşta evliliğin toplumda büyük oranda kabul edilebilir hâle geldiğini ancak bunu onaylamadıklarını ve evlenmek için belli bir olgunluğa erişilmesi gerektiğini ifade etmektedirler. Suriye’nin özellikle doğu şehirlerinde erken yaşta evliliğin yaygın olduğunu, amaçlarının ise kızların karakteri şekillenmeden aileye katmak istemelerinden kaynaklandığını ifade etmektedir (Sümer, 2019: 40).

Erken yaşta yapılan evliliğin neticesinde kendilerinden dünyaya bebek getirme beklentisine girildiğini, bu sürecin nasıl ve ne gibi sorunları beraberinde getirdiğini bilmemesinden kaynaklı birçok sorunla karşı karşıya

kaldığını ifade etmişlerdir. Üreme ve cinsellik ataerkil toplumlarda bastırılan ve gizlenmesi gereken bir sorundur. Erken evlilik yapan kadınlar cinsellikle ilgili konuların evde konuşulmaması sebebiyle bu konuda yeterli bilgiye sahip olmadıklarından, yaşadıkları sağlık sorunlarını ağırlı cinsel birleşme, düşük yapma, zor hamilelik gibi örneklerle açıkladılar (Yılmaz, 2018: 81).

Erken yaşta evliliğin olumsuz sonuçlarında biri de kadın olmanın vermiş olduğu cinsiyetçi zorluklarla karşı karşıya kalması bir de çocuk olmasının eklenmesi, çocuk olması sebebiyle haksızlık ve kötü muameleye maruz kalmasıdır. Yaşlarının küçük olması sebebiyle ayrımcılıklarla başa çıkamayacak durumda olan genç kadınlar, tek başına yaşayabilecek finansal ve psikolojik güce sahip olamadıkları gibi eğitim seviyeleri de düşüktür. Aile desteğini de alamamaları sebebiyle evliliğin kadınları baskı altına almasının kaçınılmaz olduğunu düşünmektedir (Sümer, 2019: 40).

Erken yaşta yapılan evliliklerde kadınların söz sahibi olmaması, evlendikleri kişilerle aralarındaki yaş farkının çok fazla olması, ruhsal ve bedensel sorunları yaşamalarına sebep olmaktadır. Suriye’de kadınların erken evlilik yaptığını fakat yasaya uygun olmaması sebebiyle birkaç yıl resmî olmayan dini nikâh yaptıklarını ifade etmektedirler (Yılmaz, 2018: 79-80).

#### **2.6.4. Suriyeli kadınların ikinci Eş Olarak Türkiyeli Erkeklerle Evlenmesi Sorunu**

Türk toplumunda Suriyeli kadınlarla ilgili tartışma konusu olan ve en çok tepki gören konulardan birisi de çocuk yaştaki kızların ve genç yaşta dul kalan kadınların yaşamlarını güvence altına almak için erkelerle ikinci, üçüncü hatta dördüncü eş olarak evlendirilmeleridir. Türkiye’de bu durum yasal değildir ancak Suriye’de dini ve yasal bir hak olarak görüldüğü için çoğunlukla kabul edilmiş kültürel bir durumdur. Görüşmeye katılan kadınların tamamı bu durumdan memnun olmasa da dini bir hak olarak gördüklerinden uygun koşulların olduğu takdirde değerlendirdiklerini ifade etmektedirler (Sümer, 2019: 40-41).

Suriye kültüründe erken yaşta evliliklerin onaylanması, ekonomik getiri sağlayan kız çocukların evliliği, kamp dışında ve kampta kadınlara yapılan tacizlerden kurtulmanın yolu olarak bekâr kadınların erken yaşta evliliğinin

temel sebepleri olarak görülmektedir. Genel olarak erken yaşta evliliğin sebeplerinden bahsedecek olursak erkeklerin kadınları, ikinci, üçüncü hatta dördüncü eş olarak almak istemeleri, alınan başlık parasının aileye ekonomik açıdan getiri sağlayacağı düşüncesi, erkeklerin kadınları koruyup kollayacağı algısı ve buna bağlı olarak ailelerin çocuklarının kurtulacağını düşünmesi, kadınların evlilik taleplerinin oldukça düşük olması veya olmaması gibi nedenleri sıralamak mümkündür (Afyonoğlu, 2019: 60).

Birtakım raporlar incelendiğinde, Suriyeli kız çocuklarının ailelere ikinci ya da üçüncü eş olarak diğer bir deyişle “kuma” olarak verilmesinin altında yatan sebep daha önce evlilik bağı olan ailelere verilerek gerçekleştiğini göstermektedir. Bu durumun birden fazla eşli evliliklere işaret etmektedir. Kuma olarak yapılan evliliklerin büyük çoğunluğu kısa süreli evliliklerdir ve boşanarak sonuçlanmaktadır. Gittiği evlerde hizmetçi gibi çalıştırılmalarının yanı sıra tacize uğramaları boşanma nedenleri olarak ifade edilmektedir. Evliliklerin büyük çoğunluğu, Suriyelilerin yoğun olarak yaşadığı özellikle Şanlıurfa, Kilis ve Gaziantep gibi şehirlerde boşanmanın fazla arttığı, sebebi ise Suriyelilerle yapılan evlilikler olduğu belirtilmektedir (Afyonoğlu, 2019: 60).

#### **2.6.5. İstihdam Sorunu**

Kamp dışında yaşamını sürdürmeye çalışan Suriyeli kadınların kentsel alanlarda yaşadıkları hareket kısıtlamaları, sivil toplum kuruluşları ya da hükümet tarafından sağlanan hizmet ve mallara ulaşmalarını sınırlandırmaktadır. Kamp dışında ve kamp içindeki Suriyeli kadınların okuma yazma yetersizliği, dil bilmemeleri, eğitim seviyelerinin düşüklüğü, sosyal ve ekonomik engellerden ötürü konut/barınma problemi yaşamaları, hukuki haklarını bilmemeleri ve bununla beraber herhangi bir yerde çalışamamaları tehlikelere karşı aciz ve savunmasız hâle getirmektedir (Barın, 2015: 45).

Mazlum-Der’in ve AFAD’ın raporları incelendiğinde yapılan araştırmalara göre Suriyeli kadınların çalışma oranının çok düşük olduğu üstelik neredeyse büyük bir kısmının çalışmadığı görülmektedir. Çalışanların genelde tekstil sektöründeki atölyelerde çalıştığı bilinmektedir. Mevsimlik

işçi olarak tarım ve hayvancılığın yaygın olduğu yerlerde de çalıştıkları görülmektedir. Düşük ücretlerle nakış işçiliği yapan Suriyeli kadınlar da bulunmaktadır. Güvenlik ve dil sorunu gibi sorunlarla karşı karşıya kalan Suriyeli kadınların istihdam oranı da düşük olmaktadır. Genellikle kuaförlük, temizlikçilik ve tezgâhtarlık gibi işlerde çalışıp kamuya ait olan işlerde çalışmamaktadırlar. Diplomalıların beraberinde sürekli bir iş için belirli bir vasa sahip olmayan Suriyeli kadınlar düşük ücretli, günübirlik, iş güvencesi olmayan işler bulmaya çalışarak yaşamlarının sürdürmeye çalışmaktadır (Barın, 2015: 45).

## **2.7. Göçmen Kadınların Emek Piyasasındaki Yeri**

Kadınlar toplumsal cinsiyet ilişkilerini pekiştirmeyi sağlayan aktif katılımcılardır. Aynı zamanda göç ettikleri ülkelerin ekonomilerine ve toplumlarına da yardımda bulunmaktadır. Türkiye'ye gelen Suriyeli kadınların yaşamlarını sürdürebilmeleri için müracaat ettikleri gelir sağlama yöntemlerini ve maruz kaldıkları durumları anlamak, Türkiye'nin göç rejiminin sosyal ve ekonomik yansımalarını, ataerkil toplumda savunmasız olan kadınların yer aldıkları cinsiyetçi pozisyonu görmek açısından önem taşımaktadır. Kadınların göçü toplumsal cinsiyetçi kurallar, hiyerarşiler ve ilişkilerle cinsiyetlendirilmektedir. Cinsiyet ilişkileri, etnisite, ırk, yaş ve sınıf gibi başka sosyal hiyerarşilerle bağlantı hâindedir (Canoğlu, 2018: 134).

Zorunlu olarak göç etmek durumunda kalan Suriyeli kadınlar her mülteci kadınlar gibi birçok problemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Ekonomik açıdan yaşadıkları en büyük sorun istihdam sorunudur. Göç eden aileler maddi birikimlerini göç ederken yanlarında getirirler de bir süre sonra birikimleri tükendiğinden yaşamlarını sürdürebilmeleri için aile fertlerinden bazı kişilerin çalışması gerekmektedir. Aile reisi olarak görülen erkeklerin yabancı olduğundan dolayı düşük ücretle çalıştırılması, iş seçeneklerinin azlığı, iş bulamamaları gibi sebeplerden dolayı geçimi sağlamakta zorluk çekmektedirler. Eşlerin yetemediği durumlarda kadınların çalışıp iş bulması ve erkelerin iş bulamaması geleneksel aile rollerinin dışına çıkılmasına sebep olabileceğinden evde gerginlikler yaratabilmektedir. Söz konusu durumda kadınlar eşleri tarafından şiddet görebilir ve bunu gizleyip yasal mercilere

bildirmekte çekimser davranabilmektedirler (Burnet ve Peell, 2001; Gezer, 2019: 65).

İş gücüne katılımlarına yönelik Suriyeli kadınların anlatıları incelendiğinde, kadınların büyük çoğunluğu, yaşadığı tüm zorluklara ve ek gelire ihtiyaç duymasına rağmen çalışmadıklarını göstermiştir. Bunun sebebini ise Suriye'deki kültür öğeleriyle anlatmak mümkündür. Özel ve kamusal alan ayrımıyla bu durum açıklanabilir. Suriye'de özel alan denildiğinde kız çocukları ve kadınlara ait ev, kamusal alanda çalışma denildiğinde ise erkeklere ait bir çalışma şekli olduğu algısı ve kültürüyle yetişmiş kadınların, toplumsal cinsiyete dayalı çok katı bir iş bölümü nedeniyle çalışma yaşamına katılmadıkları belirlenmiştir. Suriye kültüründe kadınların çalışmasına olumsuz bakılması, medeni durum ve eğitim seviyelerine bakılarak çalışıp/çalışmama durumları şekillenmektedir (Afyonoğlu, 2019: 105).

Sonuç olarak çalışmaya istekli Suriyeli kadınların ise, işverenlerin Suriyeli oldukları için iş vermediklerinden ya da çocuklarını bırakabileceği güvenilir yerleri olmadığı için çalışamayacaklarını ifade etmişlerdir. (Afyonoğlu, 2019: 106).

Suriyeli kadınların istihdamı mevzu bahis olduğunda ağırlıklı olarak mesleki ve eğitim bilgi derecelerinin altı çizilmektedir. Ancak Suriyeli kadın sığınmacıların yoğun yaşadığı kentlerdeki çalıştıkları sektörler incelendiğinde iş imkânının olduğu temel sektörler, temizlik, tarım, garsonluk, çocuk bakımı gibi çok da nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştıkları görülmektedir (Elçik, 2019: 137).

### **2.7.1. Geçici Koruma Statüsüne İlişkin Düzenlemeler**

2011 yılından günümüze kadar Türkiye, göçe ilişkin yasalar ve alt yapı konusunda mühim bir süreç yaşamaktadır.

*“2013 yılında yürürlüğe giren 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu çerçevesinde yapılan düzenlemelerin yanı sıra kanun kapsamında yeni bir Göç İdaresi Genel Müdürlüğü kurularak kurumsal yapı oluşturma çalışmaları hız kazandırılmıştır. 6458 sayılı Kanunla yasal olarak ilk kez “uyum” konusuna da yer verilmiştir. Kanununun 96. maddesinde, koruma altındaki kimselerin toplumla olan karşılıklı uyumlarını kolaylaştırmak amacıyla, kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ile uluslararası kuruluşların öneri ve katkılarından da faydalanarak uyum faaliyetlerinin planlanacağı hükme*



bağlanmaktadır. Aynı Kanunla, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü kapsamında Uyum ve İletişim Daire Başkanlığı kurulmaktadır. Uyum süreçlerine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek bu daire başkanlığının görevi olarak tanımlanmaktadır” (Karasu, 2016: 1000).

“Öte yandan Türkiye Ekim 2014’te çıkarılan Geçici Koruma Yönetmeliği ile Suriyeliler “geçici koruma statüsü” kapsamına alınmıştır. Yönetmelik uyarınca “geçici koruma kimlik belgesi” verilen Suriyelilere, sağlık, eğitim, sosyal yardım ve sosyal hizmetler, tercümanlık gibi hizmetler de sağlanmaktadır” (Yıldırım alp ve İslamoğlu, 2016; Yıldırım alp, İslamoğlu ve İyem, 2017: 110). “Suriyelilerin yanı sıra Suriye’den kaçan vatansız kişiler ve göçmenler için de uygulanacak olan yönetmelikte göçmenlerin yasal statüleri, hakları ve alacakları sosyal yardımlar netleştirilmiştir” (Sezgin ve Yolcu, 2016; Yıldırım alp, İslamoğlu ve İyem, 2017: 110 ).

“Sığınmacıların iş piyasasına erişimini kolaylaştırıcı düzenlemeler yapma Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan bir yükümlülüktür. Türkiye uzun yıllar boyunca bu alanda mülteci ve sığınmacılara özel bir düzenleme yapmamış, normal yabancıların iş piyasasına erişimlerine ilişkin düzenlemeler mülteci ve sığınmacılar için de yeterli görülmüştür. Uygulamada ise mülteci ve sığınmacıların Türkiye’deki “geçici” durumları nedeniyle iş piyasalarına erişimle ilgili mevcut yasal kanallar sığınmacılar ve mülteciler tarafından neredeyse hiç kullanılmamış/kullanılamamıştır. 2013 tarihinde çıkarılan Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, uluslararası korumadan yararlananlar için çalışma izni alma yolunu açık tutarken geçici korumadan yararlananların erişime ilişkin düzenleme getirmemiştir. Yasal yollardan çalışma izni almayan/alamayan sığınmacılar kayıt dışı olarak çalışmak durumunda kalmışlardır. Suriyeli sığınmacılar krizine kadar yönetilebilir görülen bu durum, geçici korumadan yararlanan tahminen yarım milyon Suriyeli sığınmacının iş piyasasına girmesiyle yönetilebilirlik sınırını aşmış ve hükümet, alanla ilgili düzenleme yapmak durumunda kalmıştır. 2014 Ekim ayında çıkarılan Geçici Koruma Yönetmeliği ve 2016 Ocak ayında çıkarılan “Geçici korumadan Sağlanan Yabancılar Çalışma İzni Verilmesine İlişkin Yönetmelik”, hükümetin bu alanda attığı en somut adımlar olmuştur. Çalışma izni verilmesi bir taraftan sığınmacıların emeğinin özel sektör tarafından ucuza kiralananarak sömürülmesine engel olacak, diğer taraftan da sığınmacılara kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme imkânı vererek sürekli yardımla geçinmeye nazaran daha onurlu bir hayat sürmelerini sağlayacaktır” (Üstün, 2016:5).

## **2.7.2. Göçmen Emek Piyasasında Türkiye’de Kayıtlı Çalışan**

### **Sığınmacılar**

“Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik”in yürürlüğe girmesi “ILO” tarafından hoşnutlukla karşılanmıştır. Yönetmelikle beraber;

“mültecilerin kayıtlı ekonomiye yönlendirilmelerinin kolaylaşacağı, kendileri ve aileleri için insana yakışır bir yaşam kurma imkânı bulacakları ve topluma katkı sağlayabilecekleri vurgulanmıştır. Suriyeli sığınmacıların kayıtlı ve yasal olarak istihdam edilmeleri ile

*çalışma koşullarının iyileşmesi, sosyal haklarının korunması gerçekleştirilirken hem iş gücü piyasalarına hem de ekonomiye yarar sağlanmış olacağı belirtilmiştir” (Dönmez Kara, 2016: 168).*

*“Yönetmelik gereğince, geçici koruma kapsamındaki Suriyeliler çalışma iznine, geçici koruma izni kayıt tarihinden en az altı ay sonra başvurabilmektedir. Bununla birlikte, Suriyelilere çalışma izni verilirken kota uygulanmaktadır. Diğer taraftan, doldurulamayan açık işler için kota söz konusu değildir. Söz konusu düzenlemenin amacı, Türk vatandaşları için istihdam imkânlarının kaybolmasını engellemektir. Yönetmelik gereğince, geçici koruma kapsamında olan Suriyelilere çalışma izni verilirken her bir iş yeri için yüzde 10 kota uygulanmaktadır. Bu anlamda, örneğin bir iş yerinde 100 Türk vatandaşı istihdam ediliyorsa, o iş yerinde yalnızca 10 Suriyeli çalışabilmektedir. Çalışan sayısının 10’dan az olduğu iş yerlerinde ise kontenjan bir kişidir. Diğer yandan, bu kota iş yerinin bulunduğu ilde son dört hafta içerisinde çalışma izninin alınacağı işi yapacak Türk vatandaşının bulunmaması hâlinde uygulanmamaktadır. Dolayısıyla, Türk vatandaşlarının kabul etmediği işlerde kota uygulanmaksızın Suriyelilere çalışma izni verilmesi söz konusudur. Diğer taraftan, mevsimlik tarım işlerinde ve hayvancılık sektöründe çalıştırılacak Suriyeliler için çalışma izni şartı aranmamaktadır. Bu muafiyetten yararlanabilmek için geçici koruma sağlanan illerdeki valiliklere başvuru yapılması gerekmektedir. Ancak bu konuda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı il ve kota sınırlaması getirebilmektedir” (TÜRK-İŞ, 2019: 22).*

Türkiye’de “geçici koruma” kapsamında yer alan Suriyelilerin almış olduğu çalışma izinleri, hangi şehirde çalışma izni aldıysa o şehirlerle sınırlıdır. Ayrıca İçişleri Bakanlığı’nın belirtilen şehirler için çalışma izinlerini durdurma yetkisi de bulunmaktadır. İçişleri Bakanlığı’nın yasakladığı şehirde tekrar izin alamayan ve çalışma izin süresi dolmuş Suriyelinin istihdamı sürdürülemezdir. Beraberinde çalışma izni başvurusu için eğitim mesleğinin üyesi olan kişiler Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından ya da Millî Eğitim Bakanlığı’ndan, sağlık meslek üyesi olanlar ise Sağlık Bakanlığı’ndan ön izin almaları gerekmektedir. Bizzat kayıt dışı istihdamla mücadele yönünden mühim olan konularda yönetmelikte düzenleme yapılmıştır. Yönetmelikte Suriyelilerin asgari ücretin altında çok düşük maaşlarla ve kötü çalışma koşulları hususunda kısıtlama getirildiği görülmektedir (TÜRK-İŞ, 2019: 22-23).

Geçici koruma kapsamında olan Suriyelilere yönetmeliğe göre asgari ücretin altında ücret ödenmemesi gerekmektedir. Yine yönetmeliğe göre Suriyeli çalıştıran işverenler, yanında çalışan diğer yerel işgücü ile aynı oranda prim ödemekle mükelleftir. Diğer bir deyişle Suriyeli çalışanlar için sigorta prim muafiyeti söz konusu değildir. Diğer yandan Türkiye İş

Kurumu'nun düzenlemiş olduğu iş başı eğitim programlarına ve mesleki eğitimlere geçici koruma kapsamında yer alan Suriyeliler de katılabilmektedir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı verileri incelendiğinde Suriyelilerin iş gücü piyasasına kolay bir şekilde katılımlarını sağlamak amacıyla yapılan tüm yasal düzenlemelere karşın Suriyelilere çalışma iznin çok az sayıda verildiğini göstermektedir. 31 Mart 2019 tarihinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yaptığı açıklamaya göre 31 bin 185 Suriyeli için çalışma izni verilmiştir. Bahsi geçen rakamlar geçici koruma kapsamında olan Suriyelilerin çoğunun kayıt dışı olarak iş gücü piyasasında yer aldığını göstermektedir (TÜRK-İŞ, 2019: 23-24).

### 3. BÖLÜM

## TÜRKİYE’DEKİ SURİYELİ KADINLARIN İSTİHDAMI: İSTANBUL ESENYURT ÖRNEĞİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, Suriyeli kadınların istihdamı ve çalışma koşullarının İstanbul ili Esenyurt ilçesi örneğinde incelenmesi amaçlanmaktadır.

#### 3.2. Araştırmanın Yöntemi

Nitel araştırma, “gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda, gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma” olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu çalışmada “nitel araştırma yöntemini” benimsenmiş ve “yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniği” kullanılmıştır.

Çalışmada katılımcılara 4 ayrı bölümde sorular yöneltilmiştir. 1. bölüm, demografik bilgilerin araştırıldığı beş sorudan oluşmaktadır. 2. bölümde katılımcıların emek piyasasına ilişkin bilgiler altı soru, 3. bölümde çalışma koşullarına ilişkin bilgiler on beş soru ve 4. bölümde iş yerindeki temel haklara ilişkin bilgilerin araştırıldığı altı soru katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcılara toplamda otuz iki soru sorulmuştur.

Mülakatların bir kısmı Türkçe ve nadiren İngilizce yapılmış, görüşmelerde Suriyeli kadınlar kendilerini ifade etmekte zorlandıklarında kimi zaman iş yerinde çalışan Türk çalışandan yardım istenmiş çoğunlukla da tercüman aracılığıyla Arapça çeviri yapılmıştır.

#### 3.3. Araştırmanın Örnekleme

Türkiye’deki Suriyeli Kadınların İstihdamı: İstanbul Esenyurt Örneği başlıklı çalışmada katılımcılar “amaçlı örneklem yöntemleri”nden, “ölçüt örneklem yöntemi” ve “kartopu örneklem yöntemi” ile belirlenmiştir. Bu örneklem yöntemi doğrultusunda araştırmanın katılımcıları; Suriye’de ortaya çıkan iç savaş nedeniyle ülkesinden ayrılmış olmak, hâlen Türkiye’de yaşıyor olmak, İstanbul’un Esenyurt ilçesinde ikâmet etmek ve 18 yaşını doldurmuş

olmak ölçütleri göz önünde bulundurularak belirlenmiştir. Katılımcılarda yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, istihdam durumu ve geliş yılı gibi farklı demografik özelliklerde sorular sorarak çeşitlilik oluşturmaya çalışılmıştır. Alınan çeşitli bilgiler neticesinde farklı hayat öyküleri ve zengin verilerle araştırma kapsamını genişletme amaçlanmış ve araştırmaların verileri 16 Suriyeli kadın katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.

İlgili alan araştırması, 2020 yılının Temmuz, Ağustos ve Ekim ayları süresince İstanbul'un Esenyurt ilçesinde gerçekleştirilmiştir. İlk olarak yapılan ön araştırma esnasında görüşme yapılacak Suriyeli kadınlar ile doğrudan iletişime geçebilmek amacıyla çevresinde Suriyeli kadın olan Türk komşularla iletişime geçilmiş ve sonrasında Türkçe bilen Suriyeli kadınlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak görüşme yapılan kadınlardan bir kısmı Türkçe bilmemektedir. Bu nedenle görüşmeler, tercüman aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamı içerisinde ele alınan Esenyurt ilçesinin İstanbul İl Göç İdaresi Müdürlüğünden alınan verilere göre Suriyeli nüfusunun 60.946 kişi olduğu bilinmektedir. Bunlardan ise 27.839'u kadındır.

Alana ilk giriş Fatih Mahallesinde ikamet eden arkadaşım aracılığı ile gerçekleşmiştir. Bu durum alanı tanıma açısından bir avantaj olarak kolaylık sağlayıcı olmuştur. Gerçekleşen görüşmeler kimi zaman planlanarak kimi zaman plansız şekilde görüşmecilerin istekliliğine bağlı olarak sürdürülmüştür. Görüşmeler, yürüyüş yolu, park, ev, iş yeri, kafe gibi çeşitli mekânlarda gerçekleştirilmiş olup görüşme süreleri ise değişkenlik göstermiştir. Derinlemesine mülakat esnasında katılımcılar ses kaydı yapılmasını istemediklerinden veriler, ses kayıt cihazı kullanılmadan konuşulanları yazma şeklinde kaydedilmiştir. Görüşme sırasında katılımcılardan sözlü olarak onay alınmıştır. Görüşmeler yaklaşık olarak 40-50 dakika sürmüştür. Araştırma Covid-19 salgını kapsamında Sağlık Bakanlığınca alınan tedbirlere uygun yürütülmüştür. Nitel veri toplama yöntemlerinden “yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği” de kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışma sonucu, Suriyeli göçmen kadınların demografik ve göç bilgileri ile ekonomik ve sosyal-kültürel yaşamlarına dair bilgiler elde edilmiştir. Söz konusu bilgiler ifade edilirken etik kurallar gereği kadınların

gerçek isimleri yerine takma isimler tercih edilmiştir. Son olarak sınırlı sayıda kadın ile görüşmeler sağlanarak gerçekleştirilen bu çalışma araştırmacının özgün bir dışavurumu olmakla birlikte sözü edilen konu ile ilgili İstanbul'daki Suriyeli göçmen kadınlara dair genel bir bilgi kesinlikle içermemektedir. Genelleme yapmak nitel araştırmaların amacını oluşturmadığından veriler tekrar etmeye başladığında görüşmeler sonlandırılmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Kısıtları**

Katılımcılar, Suriye'de ortaya çıkan iç savaş nedeniyle ülkesinden ayrılmış olmak, hâlen Türkiye'de yaşıyor olmak, İstanbul'un Esenyurt ilçesinde ikamet etmek ve 18 yaşını doldurmuş olmak ölçütleri göz önünde bulundurularak belirlenmiştir. Tüm bu özellikleri bir arada bulduran kadın çalışanlar ile sınırlandırılmış olması araştırmanın en önemli kısıtları arasında yer almaktadır. Bununla birlikte görüşmelerin yapılması aşamasında Esenyurt ilçesinde birçok farklı etnik kökene sahip mülteci (Afgan, Türkmen, İranlı vs) bulunması sebebiyle "Suriyeli çalışan kadın katılımcı" bulmak pek de kolay olmamıştır.

Katılımcıların bir kesimi görüşme formunda bulunan birtakım soruları gerekçe göstererek (ücret, haftalık izin, çalışma süresi, sigorta vb) cevap vermek istemese de katılımcıların çoğunluğu yöneltilen sorulara samimi bir şekilde cevap vermişlerdir. Katılımcıların bir kısmı görüşme esnasında iş yerinden aldığı izin süresini göz önünde bulundurduğundan ve Covid 19'dan dolayı "evet", "hayır", "yeterli", "yetersiz" gibi tek kelimelik cevaplar verdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların bir kısmı yüz yüze görüşmek istememiş telefonla görüşmeyi kabul etmiştir. Bir kısmı da dışarda görüşmek istemeyip evinde görüşme yapılmasını istemiştir. Görüşmeler bireylerin kendilerini rahat hissetmeleri açısından kendi istedikleri buluşma yerlerinde (park, sokak, çalışılan yer, ev ve kafe) yapılmıştır. Fişlenme ve işten atılma korkusuyla katılımcılar ses kaydı yapılmasını istemediklerinden veriler, ses kayıt cihazı kullanılmadan konuşulanlar not alınmıştır.

### **3.5. Veri Toplama Araçları**

Araştırmanın verileri, “Kişisel Bilgi Formu” ve “Bireysel Derinlemesine Mülakat Soru Formu” ile toplanmıştır. Gönüllü olarak araştırmaya katılan katılımcıların toplumsal cinsiyet görevlerine ilişkin fikirlerini etkileyebileceği düşünülen “Kişisel Bilgi Formu”, sosyo-demografik özellikleri içeren altı sorudan (yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, meslek, yerleşim yerinde yaşanan süre) oluşmaktadır. “Bireysel Derinlemesine Görüşme Formu” hazırlanırken araştırmanın kapsam ve geçerliliği yönünden iki uzmanın fikirleri alındıktan sonra soru formunun son şekli verilmiştir. “Bireysel Derinlemesine Mülakat Soru Formu”nda kadınlara Türkiye’de Suriyeli kadınların istihdamı ve çalışma koşullarını araştırmak amacıyla emek piyasasına ilişkin bilgiler, çalışma koşullarına ilişkin bilgiler, iş yerindeki temel haklara ilişkin bilgiler başlıkları altında birtakım sorular sorulmuştur.

### **3.6. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması**

Araştırma verileri “bireysel derinlemesine mülakat tekniği” kullanılarak mesul araştırmacı aracılığıyla 15 Temmuz 2020-14 Ekim 2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Görüşmeler katılımcıların rahatlığı için kendi istedikleri buluşma yerlerinde (park, sokak, çalışılan yer, ev ve kafe) yapılmıştır. Katılımcılar ses kaydı yapılmasını istemediklerinden veriler, ses kayıt cihazı kullanılmadan konuşulanları yazma şeklinde kaydedilmiştir. Yazma işlemi için katılımcılardan o esnada sözlü olarak izin istenmiştir. Her katılımcıyla gerçekleştirilen görüşmen yaklaşık 40-50 dakika sürmüştür.

### **3.7. Verilerin Değerlendirilmesi**

Bireysel derinlemesine görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin analizinde ilk olarak görüşme dökümleri “Bireysel Derinlemesine Mülakat Soru Formu”ndan bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Elde edilen veriler okunarak gruplara ayrılmıştır. Bilgisayar ortamına aktarılan verilerin niteliksel çözümlenmesinde, verilen cevapların yaygınlığı, aynı cevapları veren, aynı kelimeleri kullananların sayısı, söylenmek istenenin özü, cevapların özgünlüğü göz önünde alınarak analiz yapılmıştır. Bu ham veriler

araştırmacı tarafından okunup yorumlandıktan sonra veri kodlaması yapılmıştır. Bu verilerden temalar oluşturuldu ve çıkan temalar, niteliksel araştırma deneyimi olan iki uzmana gönderilerek fikirleri alınmıştır.

### **3.8. Araştırmanın Bulguları**

Katılımcılara dört temel kategoride farklı sorular yöneltilmiştir. Araştırma verileri “bireysel derinlemesine mülakat tekniği” kullanılarak mesul araştırmacı aracılığıyla 15 Temmuz 2020-14 Ekim 2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Toplam on altı katılımcı sorulara yanıt vermiştir. Temel bulgular, demografik bilgiler, emek piyasasına ilişkin bilgiler, çalışma koşullarına ilişkin bilgiler, iş yerindeki temel haklara ilişkin bilgiler; şeklinde değerlendirilecektir.

#### **3.8.1. Sosyo-Demografik zelliklerine İlişkin Bulgular**

Türkiye’deki Suriyeli Kadınların İstihdamı: İstanbul Esenyurt rneği, başlıklı çalışmada katılımcılar “amaçlı örneklem yöntemleri”nden, “lt örneklem yöntemi” ve “kartopu örneklem yöntemi” ile belirlenmiştir. Bu rneklem yöntemi doğrultusunda araştırmanın katılımcıları; Suriye’de ortaya çıkan iç savaş nedeniyle ülkesinden ayrılmış olmak, hâlen Türkiye’de yaşıyor olmak, İstanbul’un Esenyurt ilçesinde ikâmet etmek ve 18 yaşını doldurmuş olmak ölçütlerini göz önünde bulundurularak belirlenmiştir. Katılımcılarda yaş, medeni durum, ocuk sayısı, eğitim durumu, istihdam durumu ve geliş yılı gibi farklı demografik özelliklerde sorular sorarak çeşitlilik oluşturmaya çalışılmıştır. Alınan çeşitli bilgiler neticesinde farklı hayat öyküleri ve zengin verilerle araştırma kapsamını genişletmek amaçlanmaktadır. Araştırmaların verileri 16 Suriyeli kadın katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın katılımcılarına ait sosyo-demografik bilgiler Tablo 6’ da yer almaktadır.



**Tablo 7: Araştırmanın Katılımcılarına Ait Sosyo-Demografik Bilgiler**

| İsim | Yaş | Medeni Durum   | Çocuk sayısı | Eğitim durumu       | Meslek (Suriye) | Meslek Türkiye            | Net gelir | Geliş Yılı |
|------|-----|----------------|--------------|---------------------|-----------------|---------------------------|-----------|------------|
| K1   | 50  | Evli           | 4 çocuk      | İlkokul             | Ev hanımı       | Bulaşıkçı                 | 2600      | 2015       |
| K2   | 20  | Bekâr          | Çocuk Yok    | Ortaokul            | İşi yok         | Satış elemanı             | 2500      | 2012       |
| K3   | 32  | Evli           | 2 çocuk      | İlkokul             | Serbest meslek  | Sabun Fabrikasında işçisi | 2200      | 2015       |
| K4   | 45  | Evli           | 4 çocuk      | Yok                 | Ev Hanımı       | Bulaşıkçı                 | 1600      | 2011       |
| K5   | 44  | Evli           | 3 Çocuk      | Ortaokul            | Ev Hanımı       | Garson, Çaycı, Bulaşıkçı  | 2350      | 2015       |
| K6   | 20  | Bekâr          | Çocuk Yok    | Üniversite          | Öğrenci         | Garson                    | 2500      | 2019       |
| K7   | 25  | Evli           | 2 çocuk      | Lise                | Ev Hanımı       | Satış elemanı             | 3100      | 2012       |
| K8   | 42  | Dul (Boşanmış) | 3 çocuk      | Okuma yazma biliyor | Ev Hanımı       | Bulaşıkçı                 | 2350      | 2016       |
| K9   | 27  | Evli           | 2 çocuk      | Lise                | Ev Hanımı       | Satış Elemanı             | 2800      | 2014       |
| K10  | 20  | Bekâr          | Çocuk Yok    | Lise                | İşi Yok         | Hediyelik Eşya satıcısı   | 2500      | 2013       |
| K11  | 30  | Evli           | 3 çocuk      | İlkokul             | Ev hanımı       | Sebze-meyve reyonu        | 1500      | 2016       |
| K12  | 30  | Evli           | 2 çocuk      | İlkokul             | Ev hanımı       | Garson                    | 2500      | 2016       |
| K13  | 28  | Bekâr          | Çocuk yok    | Üniversite          | Dişçi           | Dişçi                     | 4500      | 2016       |
| K14  | 35  | Evli           | 3 çocuk      | İlkokul             | Ev Hanımı       | Tekstil Atölyesinde İşçi  | 2000      | 2015       |
| K15  | 45  | Dul            | 4 çocuk      | Lise                | Ev Hanımı       | Günlük Temizlikçi         | 1000      | 2014       |
| K16  | 24  | Evli           | 1 çocuk      | Ortaokul            | Öğrenci         | Günlük Temizlikçi         | 1000      | 2014       |

Katılımcıların yaş ortalaması 32,3125'dir. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde K1, K3, K4, K5, K7, K9, K11, K12, K14 ve K16'nın evli; K2, K6, K10 ve K13'ün bekâr ve K8, K15'in ise dul (boşanmış) olduğu görülmektedir. Katılımcıların çocuk sayıları incelendiğinde K1, K4 ve K15'in dört çocuğu; K5, K8, K11 ve K14'ün üç çocuğu; K3, K7, K9 ve K12'nin iki çocuğu; K16'nın bir çocuğu bulunur; K2, K6, K10 ve K13'ün çocuğu bulunmamaktadır. Katılımcılardan sadece K4 hiç okula gitmemiştir. K8 ise okula gitmemiştir ancak okuma yazma bilmektedir. K1, K3, K11, K12 ve K14 ilkokul mezunu iken K2, K5 ve K16 ortaokul mezunudur. K7, K9, K10 ve K15 lise mezunuyken yüksek eğitim alanlar arasında K6 ve K13 üniversite mezunudur.

Suriye'de eğitim durumu açısından kadın ve erkek arasındaki fark çok az olmasına rağmen, kadınların eğitimleri yeterince istihdama dönüşmemiştir. Kısacası Suriye'de eğitim kadınlar arasında yaygınlaşmasına rağmen, bu eğitim istihdamdan ziyade, daha yüksek sosyo-ekonomik statüye sahip bir erkekle evlenme ve "daha arzu edilen bir ev kadını"na dönüşme imkânı olarak görülmekte ve kadınlar geleneksel aile rollerine devam etmektedir. UNDP raporuna göre de Suriye istihdam piyasasının %80'i erkeklerden oluşmaktadır (aktaran Charles ve Denman, 2012: 205; Körükmez, Karakılıç ve Danış, 2020: 15-16).

Katılımcıların Suriye'deki meslekleri incelendiğinde K1, K4, K5, K7, K8, K9, K11, K12, K14 ve K15 ev hanımı; K2 ve K10 işsiz; K3 serbest meslek; K6 ve K16 öğrenciyken sadece K13 dışı olarak çalışmaktadır. Türkiye'deki meslekleri incelendiğinde K1, K4 ve K8 bulaşıkçı; K2, K7 ve K9 satış elemanı; K3 sabun fabrikasında işçi; K5 (garson, çaycı, bulaşıkçı); K6 ve K12 garson; K10 hediyelik eşya satıcısı; K11 sebze-meyve reyonunda görevli; K13 dışı; K14 tekstil atölyesinde işçi; K15 ve K16 gündelik temizlikçi olarak çalışmaktadırlar.

Katılımcıların Türkiye'deki net gelirleri incelendiğinde K3, K4, K11, K14, K15 ve K16 asgari ücretin altında çalışmaktadır. Katılımcıların Suriye'den geliş yılları incelendiğinde K4: 2011; K2 ve K7: 2012; K10: 2013; K9, K15, K16: 2014; K1, K3, K5, K14: 2015; K8, K11, K12, K13 2016; K6: 2019 yılında gelmiş oldukları görülür.

### 3.8.2. Emek Piyasasına İlişkin Bulgular

Görüşmenin ikinci bölümünde çalışanlara emek piyasasına ilişkin sorular sorulmuştur. Toplamda altı sorudan oluşan bu bölümde katılımcılara Suriye'deki meslek ve çalışma hayatı sorulmuş, Türkiye'ye gelme amacı ve İstanbul'da Esenyurt'u tercih etme sebebi, iş bulma süreçleri, çalışma hayatında karşılaştığı zorluklar, evlerinde kaç kişi yaşadığı ve çalıştığı ve iş bulma sürecinde karşılaştığı güçlüklerle yönelik sorular sorulmuştur.

Görüşmenin bu bölümünde katılımcılara ilk yöneltilen soru Suriye'deki mesleği ve çalışma hayatıyla ilgili olmuştur.

Göç ile birlikte yaşanan değişim kadın erkek arasındaki güç dengelerini değiştirebilmektedir. Kocaların iktidarı aile içinde ortaya çıkmaktadır ancak aile içindeki ataerkil yapı çevrenin desteğine bağımlıdır ki erkeğin iktidarı göç ile birlikte ataerkil otoritenin aşınması ile ilgili çalışmalarda görünür (Connell, 2016: 186). Söz gelimi kendi ülkesinde çalışmayan bir kadının göç ettiği ülkede çalışıp para kazanması, aile içi güç ilişkilerini değiştirerek erkeğin toplumsal rolü gereği para ile güç ilişkisi kurmasını engelleyebilir (Yılmaz, 2018: 33).

Araştırma sonuçlarına göre görüşme yapılan 16 katılımcının büyük çoğunluğu (K1, K4, K5, K7, K8, K9, K11, K12, K14, K15) Suriye'de ev hanımlığı yapmaktadır ve ev hanımlığını meslek olarak görmemektedirler. Bir kısmı (K6 ve K16) Suriye'de öğrenciyken bir kısmı ise K2 ve K10'nun "işsiz", "yetişkin değil" çocuk olarak evde vakit geçirmektedir. K3 serbest meslek, nerede iş bulursa orada çalışmaktadır. "*Bağlı olduğum bir iş yoktu nerede iş bulursam ona gidiyordum.*" Yanıtını vermiştir.

Nadir de olsa sadece 1 görüşmeci (K13, dişçi) üniversite mezunu olup mezun olduğu işi yapmaktadır. "*Dişçiydim özel bir klinikte çalışıyordum. Günlük 5-6 saat çalışıyordum. Hasta yoğunluğuna göre bu saatler değişiyordu. Erken ya da geç çıkabiliyordum. İzin günlerim her hafta değişiyordu.*" yanıtını vermiştir

Eğitim, meslek edinme olarak değil daha yüksek bir statülü bir kişiyle evlilik aracı olarak görülmektedir. Ayrıca Suriye'de kadınların çalışıyor olması çok da hoş karşılanmamaktadır.

Katılımcılara yöneltilen bir başka soru da Türkiye'ye gelme amaçları ve İstanbul'da Esenyurt'u tercih etme sebepleriyle ilgili olmuştur.

Suriye'de 2011 yılında meydana gelen iç savaş nedeniyle Suriye'den Türkiye'ye büyük bir göç gerçekleşmiştir. Bu göçle birlikte Suriyelilere "geçici koruma statüsü" verilmiştir (Kaya ve Eren, 2015). Türkiye göç idaresinin verileri incelendiğinde geçici koruma statüsü verilen kadınlar Suriyeli göçünün önemli bir kesimini oluşturmaktadır (T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2020).

Araştırma kapsamı içerisinde ele alınan Esenyurt ilçesi için İstanbul İl Göç İdaresi Müdürlüğü'nden alınan verilere göre Suriyeli nüfusunun 60.946 kişi olduğu bilinmektedir. Bunlardan ise 27.839'u kadındır.

Araştırma sonuçlarına göre görüşme yapılan 16 katılımcının tamamı Suriye'den Türkiye'ye Suriye'deki iç savaş sebebiyle göç etmek durumunda kalmıştır.

Sadece bir katılımcı Esenyurt'a geliş amacının diğer katılımcılara kıyasla farklı bir sebepten olduğunu aile bağlarını bir arada tutabilmek amacıyla yerleştiklerini belirtmiştir. *"Hem savaştan kaçtım. Türkiye'yi seviyorum. Esenyurt'a kardeşim için geldik. Çok kötü arkadaşları vardı. Bizden çok uzaklaşmıştı. Eve gelmiyordu zaman zaman. Biz de onu korumak için arkadaş çevresinin olduğu bölgeye taşındık."* (K6) yanıtını vermiştir.

Katılımcıların bir kısmının ilk geldiği yer Esenyurt olurken bazı katılımcılar ise İstanbul'un farklı ilçelerinde ikâmet ettikten sonra Esenyurt ilçesine yerleşmiştir.

Bir katılımcı; *"Savaştan kaçtım. Öncesinde Okmeydanı'nda yaşıyordum. İşi burada bulunca Esenyurt'a taşındım."* (K7) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı ise; *"Savaştan kaçtık. Ben ilk geldiğimde İstanbul'a Bayrampaşa da oturuyorduk. Orada kiralar çok pahalıydı. Eşimin çalıştığı yerdeki arkadaşı Esenyurt'ta kiralar iyi buraya gelin demiş. Zaten Bayrampaşa'dan Esenyurt'a çalışmaya geliyordu eşim. Sonra buraya taşındık."* (K9) yanıtını vermiştir.

Başka bir katılımcı ise; *"Direkt Türkiye'ye gelmedik. Katar, Dubai, Mısır, Lübnan, Sudan en son Türkiye oldu. Türkiye'yi çok seviyorum. Okuyordum burada üniye başladım ama devam edemedim. Bırakmak zorunda kaldım."*

*Daha önce Aksaray'da oturuyorduk. Buraya taşındık. Babam gayrimenkul işiyle uğraşiyor. Annem Türk vatandaşı.”* (K10) yanıtını vermiştir.

Esenyurt'un diğer ilçelere kıyasla iş imkânının fazla olması, tanıdıklarının daha önce buraya yerleşmiş olmaları burayı seçmelerinin öncelikli nedenleri arasında yer almaktadır. (K1, K2, K3, K4, K11, K12, K13, K14).

Özellikle Esenyurt ilçesinin diğer ilçelere kıyasla iş imkânının fazla olması, ev kiralarının uygun olması, kendileri gibi birçok başka ülkelerden gelen göçmen ve Suriyelinin sayısının fazla olması ilçeye alışmak açısından kolaylık sağladığından Esenyurt ilçesi tercih edilmiştir. (K5, K8, K16, K15)

Katılımcılara yöneltilen bir başka soru da Türkiye'de iş bulma süreci ile ilgili olmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre görüşme yapılan katılımcıların büyük bir çoğunluğu işi kendi bulmamış daha önce buraya yerleşmiş akraba, tanıdık ve Türk komşusu aracılığıyla bir işe yerleştirilmiştir (K1, K2, K4, K8, K9, K11, K12, K13, K15, K16). İkinci bölümde “*Göçmen İlişkiler Ağı (Network) Kuramı Çerçevesinde Türkiye'deki Suriyeli Kadınlar*” başlığı altında değindiğim üzere Türkiye'ye göç eden Suriyeli sığınmacılar sosyal ağlar açısından düşünüldüğünde akrabalık ve hemşehrilik unsurlarının önemli bir role sahip olduğu görülmektedir. Bu sebeple Suriyeli sığınmacıların Türkiye'deki akraba ve hemşehrilerle dayanışma ve yardımlaşma içinde olduğu bilinmektedir. Akrabalık ve aile bağları, kültürel ve ekonomik sermayeyi tedarik etmekle birlikte bürokratik işlemlerin hâledilmesini sağlama, barınma ve iş bulma gibi konularda yardımcı olmaktadır (Demirbaş ve Akyiğit, 2018: 127-128). Katılımcıların bir kısmı ise kendi bizzat dolaşım ilanlara bakarak iş bulmuştur (K3, K5, K6, K7, K14).

Göçmen kadınların iş gücüne katılmasıyla birlikte ucuz emek gücü olarak kullanıldığı görülmektedir. Çalışan kadınların gündelik temizlik işçisi, bulaşıkçı, satış elemanı, sabun fabrikasında işçi, garson, çaycı, hediyelik eşya satıcısı, sebze-meyve reyonu, dişçi, tekstil atölyesinde işçi gibi ev içi rollere uygun işlerde çalıştığı görülmektedir. Buna bağlı olarak çalışan kadının Suriye'deki mesleği ve çalışma yaşamına kıyasla Türkiye'de avantajlı bir değişim yaşamadığı görülmektedir.

Katılımcılara yöneltilen diğler bir soru ise çalışma hayatında karşılaştığı zorluklar ile ilgilidir.

Araştırma sonuçlarına göre görüşme yapılan katılımcıların tamamı dil sorunu yaşamaktadır. Bununla birlikte Suriyeli olmanın vermiş olduğu önyargıdan bahsetmektedir. Bir katılımcı; “*Çalıştığım yerde sürekli gözleri üstümüzde hissediyoruz. Sanki bir şey yapmışım gibi böyle önyargılı olmaları çok üzücü.*” (K3) yanıtını vermiştir.

Diğler bir katılımcı; “*Herkes önyargıyla yaklaştı. Ortama uzun süre alışamadım. Türkçe bilmediğim için çok zorlandım.*” (K4) yanıtını vermiştir.

Başka bir katılımcı ise; “*Dil bilmiyordum. Anlaşmakta zorlanıyordum. Suriyeliyim diye önyargı da var. Kimse benimle arkadaş olmak istemedi. Daha sonra birkaç arkadaşım oldu.*”(K14) yanıtını vermiştir.

Bununla beraber kadın olmanın vermiş olduğu birtakım zorluklar yaşadıklarını söylemektedirler. Bir katılımcı; “*Çok uzun saatler çalışıyorum. Dil konusunda hâlâ kötüyüm. Bazen erkek müşteriler sırf benim için geliyor hoşuma gitse de korkuyorum bu durumdan.*” (K6) yanıtını vermiştir.

Diğler bir katılımcı; “*En önemli sorun, dil sorunydu. Kadınıym diye geçmişte çok sorun yaşadım. Farklı gözle baktılar bana. Suriyeliyim diye laf söylediler kendi ülkene git dediler. Bu yüzden çok iş yeri değiştirdim. AVM de sonra, son olarak çeyizcide iş buldum.*” (K7) yanıtını vermiştir.

Diğler bir katılımcı; “*Türkçe bilmiyordum. Konuşmakta zorlanıyordum. Ülkemizden uzakta olduğumuz için erkekler farklı gözle bakıyor. Boşandığımı kimse bilmiyor bilseler beni rahat bırakmazlar. Bunu saklamak iş ortamında zor oluyor. Evlenecek kadın ya da ikinci eş olarak görölmek istemiyorum.*” (K8) yanıtını vermiştir.

Başka bir katılımcı; “*Suriyeliyim diye konuşmada güçlük çekişordum. Anlaşamıyorduk Türk müşterilerle ama Suriyeli hasta daha çok bakıyordum. Bekârim diye gelen erkek müşteriler sarkıntılık etti. Konuşmaları hep evliliğe yönelikti. Ben de yüzük takmaya başladım. şimdi sorun yaşamıyorum. Ama erkek arkadaşım var, evleneceğiz.*” (K13). Yanıtını vererek diğler katılımcıları destekler cevaplar vermektedir.

Kültürel farklılıklar sebebiyle sorun yaşayan bir katılımcı ise şunları söylemektedir; “*Türkçe çok az biliyorum. Kültürlerimiz farklı. Yemeklerimiz*

*bile çok farklı. Söylenenleri algılayamıyorum. Üzüliyorum. Yemek saatinde dışarı çıkmak istiyorsun, yoğun diye bırakmıyorlar.” (K5) yanıtını vermiştir.*

Suriyelilerin yardıma muhtaç kişiler olarak görüldüğünü söyleyen bir katılımcı ise yaşadıklarından şöyle bahsetmiştir; *“Bazı ailelerin bizi küçümsemeleri, üstten üstten konuşmaları ve artan yemekleri ilk verecek insan olarak beni görmeleri çok üzücü bir durum.” (K15) yanıtını vermiştir.*

Görüşmeye katılan Suriyeli kadınların en önemli sorunu dil sorunu olarak görülmektedir. Türkçeyi konuşamamak ve konuşulanı anlayamamak konusunda sorun yaşadıklarını söylemişlerdir. Bununla beraber Suriyeli ve yabancı olmanın vermiş olduğu önyargıyla beraber düşük ücretle çalıştırılmıştır. Zaman zaman işe alımda veya iş yerinde cinsel ve duygusal taciz (mobbing) gibi birtakım sorunları da yaşamışlardır. Kültürel farklılıkları (giyim, yemek vs.) ve muhtaçlık algısı iş yerinde birçok sorunu da beraberinde getirmiştir.

Katılımcılara bir diğ er soruda “*Lütfen evinizde kaç kişi yaşadığınızı, kaç kişinin çalıştığımı, sizinle birlikte kimlerin çalıştığımı belirtir misiniz?*” sorusu sorulmuştur.

**Tablo 8: Araştırmanın Katılımcılarına Ait Evde Yaşayan ve Çalışan Kişi Sayısı Bilgileri**

|     | Evde yaşayan kişi sayısı | Çalışan kişi sayısı | Sizinle birlikte kimlerin çalıřtığđ |
|-----|--------------------------|---------------------|-------------------------------------|
| K1  | 2                        | 2                   | Oğlu+K1                             |
| K2  | 5                        | 4                   | Baba+ abla+ Ağabey+ K2              |
| K3  | 4                        | 2                   | Eş+ K3                              |
| K4  | 6                        | 3                   | Eş+ büyük oğlu+ K4                  |
| K5  | 5                        | 3                   | Eş+ oğlu+K5                         |
| K6  | 3                        | 1                   | K6                                  |
| K7  | 4                        | 2                   | Eş+ K7                              |
| K8  | 4                        | 1                   | K8                                  |
| K9  | 6                        | 2                   | Eş+ K9                              |
| K10 | 6                        | 4                   | Anne+ baba+ kardeş+K10              |
| K11 | 5                        | 2                   | Eş+K11                              |
| K12 | 5                        | 2                   | Eş+K12                              |
| K13 | 2                        | 2                   | Kuzen+K13                           |
| K14 | 7                        | 3                   | Eş+ eşin erkek kardeşi+K14          |
| K15 | 5                        | 3                   | Oğlu+ gelini+K15                    |
| K16 | 5                        | 3                   | Eş+kayınvalide+K16                  |

Göçmenlerin hayatlarını idame ettirebilmeleri için bazı aile üyelerinin çalışma hayatında yer almaları mecburidir. Az iş imkânları, yabancı işçilerin



daha az ücretle çalıştırılmaları vs. sebepler erkeklerin ev geçimleri için büyük problem oluşturmaktadır. Bu yüzden ya iş bulamıyorlar ya da kadınlar da çalışma hayatına girmek zorunda kalmıyor.

Katılımcılara yöneltilen diğer bir soru ise iş bulma sürecinde karşılaştıkları güçlüklerle ilgili olmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre görüşme yapılan 16 katılımcının 4'ü (K2, K11, K15, K16) “iş bulma sürecinde hiçbir güçlükle karşılaşmadım” yanıtını vermektedirler. İş bulma sürecinde karşılaştıkları güçlüklerden bahseden 12 katılımcıdan sadece 4 katılımcı (K3, K5, K6, K14) iş bulma sürecinde herhangi bir hemşehrilik ve akrabalık unsurlarını kullanmadan kendi kendine iş bulmuştur. Geri kalan 8 katılımcının (K1, K4, K7, K8, K9, K10, K12, K13) iş bulma sürecinde hemşehrilik ve hısımlık unsurlarının büyük bir derecede önemli olduğu görülmektedir.

İş bulma sürecinde etnik kökene dayalı olarak karşılaştığı güçlükten bahseden bir katılımcı; “Önyargılı işverenler yüzünden iş bulmak pek kolay olmuyor, iyi insanlara denk gelmemiz gerekiyor.” (K3) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı ise; “Kimse işe almak istemedi. Kapı kapı dolaştım her yere sordum ama “Suriyeli eleman istemiyoruz.” dediler. Çok ifade edemiyordum kendimi ama iş istediğimi hâlimden anlıyorlardı. Sonra akrabam burayı buldu.” (K4) yanıtını vermiştir.

Başka bir katılımcı ise; “Suriyeliyim diye iş bulmakta zorlandım. Yer bilgim yoktu tüm hastaneleri ve klinikleri dolaştım. İlk kendim aradım bulamayınca tanıdığım bir meslektaşım bana iş buldu.” (K13) yanıtını vermiştir.

İş bulma sürecinde dil sorunu sebebiyle karşılaştığı güçlükten bahseden bir katılımcı; “Tanıdık vasıtasıyla iş buldum. Türkçe bilmiyordum. 1,5 yıldır bu iş yerinde çalışıyorum.” (K7) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı ise; “Dil sorununu başta çok yaşadım. Anlaşamıyordum kimseyle. Zaten burayı dediğim gibi bana babam buldu. Bu işi bulurken çok zorlanmadım.” (K10) yanıtını vermiştir.

İş bulma sürecinde düşük ücret sebebiyle karşılaştığı güçlükten bahseden bir katılımcı; “İş ararken çok zorlanmadım. Dayımın kızının çalıştığı yerde

*çalışıyorum. İşe başlama sebepim parasızlık, yetiremiyorduk. Çocuklarım da büyüyünce işe başlamaya karar verdim.*” (K12) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı ise; *“Bazı firmalar bize iş vermek istemedi. İş yerleri zaten sigortasız çalıştırıyor. Az parayla çok uzun saatler çalışalım istiyorlar. Paraya ihtiyacımız olduğundan mecbur kabul etmek zorunda kalıyoruz.”* (K14) yanıtını vermiştir.

Katılımcılar aynı anda birden fazla sebeplerle (dil, etnik köken, cinsiyet, eş, uzun çalışma saatleri, aynı işi yapan Türk kadın çalışan, düşük ücret vs.) iş bulma sürecinde birtakım güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Çoklu güçlüklerle karşı karşıya kalan bir katılımcı; *“Türkçeyi bilmemem iş aramamda ve bulmamda yaşadığım en önemli sorunlardan biriydi. Benim yerime oğlum bana iş aradı. Bulaşık yıkayan benim gibi birçok Türk kadının olması, iş bulmamı daha da zorlaştırdı. Düşük ücret almayı kabul ettiğim için işe alındım. Paraya çok ihtiyacımız vardı.”* (K1) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı; *“Suriyeli olmamın önyargısı vardı. Yabancı işe almıyoruz değil, Suriyeli almıyoruz lafıyla çok karşılaştım. Dil sorunum olduğu için de birçok iş yeri beni geri çevirdi. Suriye’de çalışma saatleri çok uzun değildir. Burada günlük 12-13 saat çalıştıran yerler var. İlk zamanlar saatleri kısa olan yerlere bakmaya çalıştım.”* (K5) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı; *“Çok gezdim iş aramak için. Garsonluk yapıyorum. Yabancıyım diye beni almak istemeyen çok oldu. Dil sorunumu hâlâ çözemedim. İletişim kuramıyorum anlamıyorum da hâlâ. Müşteri çektiğim için işe alındığımı biliyorum.”* (K6) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı; *“İlk zamanlar Türkçe bilmiyordum. Konuşamıyordum. Boşandığımı duyanlar bana kötü gözle bakıyorlardı. Birkaç yere gittim beni almadılar. Sonra boşanmış olduğumu gizledim. Herkes beni evli sanıyor. Bulamayınca mecbur açız, kira, faturalar derken birikmiş para da bitti. Tanıdığımızı söyledim o bana daha önce çalıştığı iş yerinde iş buldu.”* (K8) yanıtını vermiştir.

Başka bir katılımcı; *“Eşimi çalışmam için ikna etmekte çok zorlandım. Eşim buldu bana işi. Dil dışında çok sorun yaşamadım.”* (K9) yanıtını vermiştir.

### 3.8.3. Katılımcıların İstihdam Koşullarına İlişkin Bulgular

Görüşmenin üçüncü bölümünde katılımcılara istihdamla ve çalışma koşullarıyla ilgili toplamda on beş soru yöneltilmiştir. Katılımcıların ilkin çalışma koşulları olmak üzere, yaptıkları işlerle alakalı yetkinlikleri ölçülmeye çalışılmış ayrıca katılımcıların aldıkları ücret ve bu ücretlerin iyi bir hayat sürmelerine yeterli olup olmadığı gibi konularda da sorular yöneltilmiştir. Katılımcılara bu bölümde ilk yöneltilen soru fiziki çalışma ortamlarıyla ilgili olmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre görüşme yapılan katılımcıların büyük çoğunluğu fiziki çalışma ortamlarından memnundur (K1, K4, K5, K6, K10, K11, K12, K13). Bazı çalışanlar ise çalıştığı iş yerindeki fiziki çalışma ortamıyla ilgili soruya cevapları aşağıdaki şekilde olmuştur;

*“Şu an virüs dolayısıyla klima açmıyorlar. O yüzden bunaltıcı oluyor.”*  
(K2)

*“AVM'nin içinde bir çeyiz dükkânı olduğu için bir de virüs olduğu için klima açmıyorlar şuan. Yazın çok sıcak, kışın çok soğuk oluyor.”* (K7)

*“Havasız. Virüsten dolayı AVM de klima açmıyorlar. Yazın çok sıcak oluyor. Tüm gün AVM içindeyiz güneşi unuttum.”* (K9).

Aslında fiziki çalışma ortamlarından memnun olduğunu, Covid19 sebebiyle klimanın açılmadığını buna bağlı olarak çok sıcak ve havasız bir ortamda çalıştıklarını belirtmişlerdir (K2, K7, K9).

Bunun dışında diğer bir katılımcı ise gündelik temizlik işinde çalıştığından *“Evden eve değişiyor çalışma ortamım. Günlük temizlikçiyim her evin ortamı farklı.”* (K15, K16). Cevabını vermiş çalışma fiziki ortamının sürekli değiştiğini söylemiştir. Katılımcıların çok az kesimi de açıklama yapmaksızın çalışma ortamından memnun olmadığını dile getirmiştir.

Katılımcılara yöneltilen bir başka soru da zihinsel çalışma ortamıyla ilgili olmuştur. Zihinsel çalışma ortamlarıyla ilgili verilen yanıtlarda katılımcıların çoğunluğunun yorucu, yoğun, stresli ve gergin bir işte çalıştıkları konusunda aynı fikirde oldukları görülmektedir. Bu olumsuz özelliklere rağmen katılımcıların birçoğu yine de yaptıkları işi keyifli bulup sevdiğini ifade etmektedir.

Bir katılımcı “*Sürekli önyargılı gözler üstünüzde olduğunu hissettiğiniz sürece hem gergin, hem stresli hem de ruhsal olarak yorgun hissediyorsunuz. Önyargı olmasaydı daha keyifli bir çalışma hayatım olabilirdi.*” (K3). Suriyeli olmasından dolayı bir önyargının olduğunu bu durumun da zihinsel olarak olumsuz etkilediğini dile getirmiştir.

Bir başka katılımcı; “*Ne çok yorucu ne de çok gergin. Bazen dil konusunda anlayamadığımız zamanlar oluyor. Gergin oluyorum.*” (K13). Aslında işinin yorucu olmadığını dil sorunu sebebiyle bazen gerginlik yaşadığını ifade etmiştir.

Diğer bir katılımcı ise; “*Hediyelik eşya sattığım için genelde keyifli ve eğlenceli geçiyor. Çok yoğun değil, yorulmuyorum. Ben biraz duygusal bir insanım. Özel hayatımda yaşadığım sorunları gün içerisinde düşündüğüm için bazen işime yansıtıyorum. Patronum da kızıyor. Gergin olabiliyorum bu sebeple.*” (K10). Açıklamasını yapmış, iş yerinde keyifli ve eğlenceli bir ortamının olduğu ancak kendi kişisel ve özel hayatındaki sorunları iş hayatına yansıtması sebebiyle gergin bir iş ortamının olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcılara yöneltilen; “İşinizin kendi yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna 16 katılımcının 14’ü “Uygun” cevabı vermiştir.

**Tablo 9: Araştırmanın Katılımcılarına Ait İşlerinin Yeteneklere Uygunluk Bilgileri**

|  |       |             |
|--|-------|-------------|
| İşinizin kendi yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz? | Uygun | Uygun değil |
| Toplam Kişi= 16  | 14    | 2           |

“Uygun değil” cevabı veren katılımcılardan biri; “*Düşünmüyorum ama zaten elimden gelen başka bir şey yok. Para kazanmak zorundayım.*” (K3). Cevabını vererek yeteneklerine uygun olmadığı hâlde mecburiyetten işte çalıştığını ifade etmiştir.

Diğer bir katılımcı; *“Moda tasarımı okumuştum. Aslında tekstilde vs. çalışabilirdim ama garsonluk yapmak Türkiye’de daha kolay. Tekstilde daha da çok yorulurdum. Yine aynı parayı alırdım.”* (K6). Kendine ait bir mesleğinin olduğunu ancak çalışma şartlarının zor olması sebebiyle yeteneğine uygun olmayan bir işte çalışmak zorunda olduğunu ifade etmiştir.

Bir diğer soruda katılımcılara; *“Yetenekleriniz çalıştığınız işe göre yeterli mi?”* sorusu sorulmuş bu soruya 15 katılımcı *“yeterli”* şeklinde cevaplamıştır.

**Tablo 10: Araştırmanın Katılımcılarına Ait Yeteneklerinin Çalıştıkları İşe Yeterlilik-Yetersizlik Bilgileri**

| Yetenekleriniz çalıştığınız işe göre yeterli mi? | Yeterli | Yetersiz |
|--|---------|----------|
| Toplam Kişi= 16                                  | 15      | 1        |

2 katılımcının yeterli bulma sebebi ise; *“Yeterli. Dediğim gibi bunlar zaten evde de her gün yaptığım şeyler.”* (K4). *“Yeterli. Başka bir iş yapamazdım zaten. Ya bulaşık ya temizlik ya da dikiş nakış işi.”* (K8). Suriye’de ev hanımlığı yaptıklarından ev işi dışında başka bir işte çalışamayacaklarını ifade etmektedirler.

Diğer bir katılımcı ise; *“Yeterli, Arap müşterilere satış yapıyorum. İknâ kabiliyetim var. Türkçe biliyorum artık.”* (K7). Çalıştığı işte dil biliyor olması sebebiyle yeterli olduğunu düşünmektedir.

Katılımcılardan biri; *“Kendi işimi yapmak isterdim ama iş bulmak çok zor.”* (K6). Kendi mesleğiyle ilgili iş bulamadığından bu işi yaptığını ifade etmiştir. Bu sebeple yeterli bulmamaktadır.

Diğer bir soru olarak katılımcılara *“İşinizi severek ve isteyerek mi seçtiniz?”* sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu *“mecburiyetten”* cevabını vermiştir. Bir katılımcı; *“Suriye’de savaş çıktığı için bilmediğimiz bir ülkeye gelmek zorunda kaldık. Bizim ülkede kadınların çalışması hoş karşılanmaz. Burada hayatımızı devam ettirmek için para kazanmak zorundayız. İsteğimle değil mecbur olduğum için seçtim çünkü*

*başka çarem yoktu.*” (K1) yanıtını vererek Suriye’de kadınların çalışma kültürünün olmadığını mecburiyetten çalıştığını ifade etmişlerdir.

Diğer bir katılımcı; *“Hayır, mecburiyetten işe başladım. Çalışmayı istemezdim. Çocuklarım var, onlara bakmak isterdim.”* (K5) yanıtını vermiş, istemediği hâlde çalışmak zorunda olduğunu ifade etmiştir.

Başka bir katılımcı ise; *“Bu işi babam buldu bana ben bulmadım ama daha önce birçok işte çalıştım en rahatı ve parası iyi olanı bu işti. Severek ve isteyerek yapıyorum.”* (K10). Cevabını vermiş, diğer çalıştığı işlere kıyasla rahat olduğu için severek ve isteyerek çalıştığını ifade etmiştir.

Diğer bir soru da *“Bu işi piyasadaki işsizliği düşünerek (yeteneklerinizin altında olduğu hâlde) mi kabul ettiniz?”* sorusu sorulmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu *“mecburiyetten”* (K1, K3, K5, K6, K7, K8, K12, K15, K16) yanıtını vermiştir.

İşi piyasadaki işsizliği düşünerek kabul eden bir katılımcı; *“İşsizliği düşünerek ve virüsü düşünerek iş baktık, bu iş bana göreydi.”* (K10) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı; *“İşsiz kalmayayım diye uygun fiyata işi kabul ettim.”* (K13) yanıtını vermiştir.

Başka bir katılımcı ise; *“İşsiz kalmayayım diye kabul ettim paraya ihtiyacım vardı.”* (K14) yanıtını vermiştir.

Yeteneklerine uygun bulan bir katılımcı; *“Yeteneğime uygun. Bence diğerlerine göre çok şanslıyım. Benim arkadaşlarım çok zor şartlar altında çalışıyorlar.”* (K2) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı; *“Hayır, bu iş benim yeteneklerime uygun.”* (K4) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı; *“Evet, isteyerek seçtim çünkü ben eşimi ikna ettim çalışmak için. Geçinemiyorduk. Şimdi Allah’a şükür prim de alıyorum. Geçinebiliyoruz. Başka işte çalışamazdım zor gelirdi bana. Tekstilde çalışsam daha az paraya daha çok iş yaptırırlardı.”* (K9) yanıtını vermiştir.

Başka bir katılımcı ise; *“Bilindik bir yer olduğu için ve yeteneklerime uygun olduğu için seçtik.”* (K11) yanıtını vermiştir.

Katılımcılara bir diğer soruda aldıkları ücret ve bu ücretin onlara sosyal bir hayat sürmekte yeterli olup olmadığı sorulmuştur. Araştırma sonuçlarına

göre görüşme yapılan katılımcılardan 4 kişi (K2, K7, K9, K11) aldığı ücreti adil bulurken, 8 kişi (K3, K5, K6, K8, K10, K14, K15, K16) aldığı ücreti adil bulmamaktadır. 2 katılımcı (K1, K12) ise adil olup olmadığı konusunda kararsız bir tutum sergilemektedir. 2 katılımcı (K4, K13) ise Suriyeli çalışanlara kıyasla adil bulup Türk çalışanlara kıyasla adil bulmamaktadır.

**Tablo 11: Araştırmanın Katılımcılarına Ait Adil Ücret Alıp Almadığına İlişkin Bilgiler**

| Adil bir ücret aldığınızı düşünüyor musunuz? | Evet | Hayır | Kararsız | Yabancı çalışanlara göre adil |
|--|------|-------|----------|-------------------------------|
| Toplam Kişi= 16                              | 4    | 8     | 2        | 2                             |

Bölümün devamında katılımcılara aldıkları ücretin çalışanların sosyal bir hayat sürmesi için yeterli olup olmadığına ilişkin soru sorulmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu bu soruya “*hayır, yeterli değil*” yanıtını vermiş olsa da bir kısmı aldığı ücret için; “*masrafları karşılamak için yetiyor*” ve “*geçinebilmemiz için yetiyor*” gibi cevaplar vermiştir. Sadece bir katılımcı yeterli cevabını vermiştir. Soruya verilen “*Prim aldığım sürece yeterli.*” (K7) yanıtıyla koşula bağlı bir yeterlilikten bahsetmiştir. Diğer bir katılımcı ise “*Türkiye şartlarında diğer Suriyelilere göre iyi para kazanıyorum. Ama paramın bir kısmını aileme yolluyorum. Geri kalan parayla geçinmeye çalışıyorum, aldığım para normal şartlarda sosyal hayat sürdürmem için yeterli aslında*” (K13) yanıtını vermiştir. Aldığı ücretin sosyal hayat sürmesi için yeterli olduğunu fakat kendinden kaynaklı sebep nedeniyle yetmediğini ifade etmektedir.

Bir sonraki aşamada katılımcılara; “*Sizce, yaptığımız işe göre aylık net ne kadar ücret almalısınız?*” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların çalıştığı farklı meslekler, sorumluluk alanı ve sorumlu olduğu kişi sayısı göz önüne alındığında net bir ortalama rakam vermek doğru olmayacaktır. Ama çoğunlukla söylenen ücret 3000 - 3700 TL arasında değişmektedir. Bunun dışında sadece 2 katılımcının 3700 TL den fazla bir ücret beklentisi olduğu

verilen cevaplardan çıkarılmıştır; Türkiye’de dışçılık yapan katılımcı, “*Sekiz bin TL olsa iyi olurdu.*” (K13) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı; “*Dört bin TL bile alsam bana göre yetmez. 2350 TL para alıyorum yetmiyor. Kıt kanaat geçiniyoruz.*” (K8) cevabını vererek ücret beklentisini dile getirmiştir.

Diğer 2 katılımcının ise 3.000 TL’nin altında ücret beklentisi olduğu görülmektedir. “*Haftalık 400 lira alıyorum. Aylık 1600 alıyorum. En azından haftalık 500 olmalıydı diye düşünüyorum. 2000 lira aylık iyi para.*” (K4) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı; “*2000-2500 TL olsa iyi olur.*” (K11) yanıtını vermiştir. Bu katılımcılar asgari ücretin altında çalışmaktadırlar.

Bölümün sonuna doğru katılımcılara çalışma koşulları hakkında soru yöneltilmiştir.

“4857 sayılı İş Kanununun 63. Maddesi”, “haftalık çalışma süresini 45 saat” olarak hükme bağlamıştır. Sürenin aksi kararlaştırılmadıkça çalışma günlerine eşit olarak dağıtılması gerekmektedir. Haftanın altı günü çalışılan bir iş yerinde günlük çalışma süresi yedi buçuk saat olmalıdır. Katılımcıların tamamı İş Kanununa bağlı çalışmadığı için günlük çalışma saatleri 10-13 saat arasında değişkenlik göstermektedir. Bir katılımcı; “*Klinikte olduğum için rahatım. Günde 8-9 saat çalışıyorum, kayıtlı olmadığımından bazen müşteri gibi davranıyorum. Genelde Suriyelilere bakıyorum. Türklere nadir bakıyorum.*” (K13) yanıtını vermiştir. Dışçılık yapan katılımcının diğer katılımcılara kıyasla daha az süre çalıştığı görülmektedir.

Katılımcılar öğlen ve akşam saatlerinde yemek + çay molası olmak üzere toplam bir buçuk saatlik ara kullanmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre görüşme yapılan katılımcıların büyük çoğunluğu fiziki çalışma ortamlarından memnundur (K1, K4, K5, K6, K10, K11, K12, K13). Katılımcıların bir kısmı ise Covid19 sebebiyle klimanın açılmadığını buna bağlı olarak çok sıcak ve havasız bir ortamda çalıştıklarını belirtmişlerdir (K2, K7, K9).

Katılımcıların çok az kesimi de açıklama yapmaksızın çalışma ortamından memnun olmadığını dile getirmiştir. Zihinsel çalışma ortamlarıyla ilgili verilen yanıtlarda katılımcıların çoğunluğunun yorucu, yoğun, stresli ve gergin bir işte çalıştıkları konusunda aynı fikirde oldukları



görülmektedir. Bu olumsuz özelliklere rağmen katılımcıların birçoğu yine de yaptıkları işi keyifli bulup sevdiğini ifade etmektedir.

Katılımcılara bir diğer soruda “*Gece çalışmanız var mıdır?*” sorusu sorulmuş bu soruya 16 katılımcıdan 14’ü “*yok*” cevabı vermiştir. Sadece iki katılımcı “*var*” cevabı vermiştir.

**Tablo 12: Araştırmanın Katılımcılarına Ait Gece Çalışma Bilgileri**

| Gece çalışmanız var mıdır? | Var | Yok |
|----------------------------|-----|-----|
| Toplam Kişi= 16            | 14  | 2   |

Sabun fabrikasında işçi olarak çalışan katılımcı “*Evet var bu durumdan pek hoşlanmıyorum ama elimden başka bir şey gelmiyor.*” (K3) yanıtını vererek kalmak zorunda kaldığını ifade etmektedir. Tekstil atölyesinde işçi olarak çalışan diğer bir katılımcı “*Mesai var vardiyalı da çalışıyoruz.*” (K14) yanıtını vermektedir. Gece çalışması olan katılımcıların fabrika ve atölye işçisi oldukları görülmektedir.

Bir diğer soruda görüşmeye katılan katılımcılara “*Çalışma saatleriniz uzun mudur?*” sorusu sorulmuş bu soruya 16 katılımcıdan 8’i “*uzun*”, 8’si ise “*uzun olmadığını (kısa)*” söylemiştir.

**Tablo 13: Araştırmanın Katılımcılarına Ait Çalışma Saatlerinin Uzunluk-Kısalık Bilgileri**

| Çalışma saatleriniz uzun mudur? | Uzun | Kısa |
|---------------------------------|------|------|
| Toplam Kişi= 16                 | 8    | 8    |

Uzun cevabını veren 8 katılımcı (K2, K3, K5, K6, K7, K8, K9, K14) günlük 10-13 saat arasında değişkenlik gösteren bir işte çalışmaktadırlar. Uzun olmadığını (kısa) söyleyen diğer 8 katılımcı ise (K1, K4, K10, K11, K12, K13, K15, K16) günlük çalışma sürelerinin 6-8 saat arasında değiştiğini ifade etmektedirler.

Katılımcılara yöneltilen bir diğer soru da “Çalışma saatleriniz yorucu mudur?” sorusu olmuştur, bu soruya 16 katılımcıdan 10’u (K1, K2, K3, K4, K5, K6, K8, K14, K15, K16) “yorucu”, 4’ü ise (K10, K11, K12, K13) “yorucu değil” yanıtını vermiştir.

**Tablo 14: Araştırmanın Katılımcılarına Ait Çalışma Saatlerinin Yorucu Olup Olmadığına İlişkin Bilgiler**

| Çalışma saatleriniz yorucu mudur? | Yorucu | Yorucu Değil |
|-----------------------------------|--------|--------------|
| Toplam Kişi= 16                   | 10     | 4            |

Sadece satış elemanı olan iki katılımcı;

“Sürekli ayakta olduğum için yoruluyorum. Aslında yorucu bir iş değil.” (K7).

“Yorucu değil ama uzun saatler çalıştığım için ayakta beklemek yorucu. Zaten rahat işi bize vermezler. Yorulmam lazım ki işte kalabileyim.” (K9) yanıtını vererek yorulma sebebinin mesleğinin gereği olduğunu ifade etmektedir.

Katılımcılara bir diğer soruda “Haftalık izinleriniz var mı? Varsa istediğiniz gün kullanabiliyor musunuz?” sorusu sorulmuş bu soruya katılımcıların tamamı “iznim var” yanıtını vermektedir.

Sadece pazar günü izni olan katılımcılar (K1, K3, K8, K14)

Haftada 1 gün istediği gün kullanan katılımcılar (K2, K9, K10)

Haftada 1 gün değişimli kullanan (K7, K12)

Haftada 2 gün izin kullanan katılımcılar; “Haftada 2 gün. Perşembe ve cumartesi günü.” (K11)

“Salı ve perşembe günleri var.” (K13) yanıtını vermektedir.

2 haftada 1 izni olan katılımcılar ise; “2 haftada 1 iznim var. Evet, istediğim gün kullanıyorum ancak hafta sonu kullanmam yasak.” (K5)

“2 haftada 1 iznim var, onlar hangi gün isterse o gün kullanıyorum. Haftada 1 gün olsa iyi olur. Ya maaş fazla olsun ya da haftada 1 iznim olsun.” (K6) yanıtını vermişlerdir.

Diğer iki katılımcı ise; “İşe bağlı, bazen hiç boş günüm olmuyor. Bazen de 2-3 gün.” (K15)

“Haftadan haftaya değişiyor.” (K16) net bir tatillerinin olmadığını sürekli değiştiğini ifade etmişlerdir.

Bir diğer soruda görüşmeye katılan katılımcılara “Sigortalı mı yoksa sigortasız mı çalışıyorsunuz?” sorusu sorulmuş bu soruya 16 katılımcıdan tamamı “sigortasız” yanıtını vermiştir.

### 3.8.4. İş Yerindeki Temel Haklara İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcılara; iş yerindeki temel haklara ilişkin altı soru yöneltilmiştir. İlk olarak; “İş yerinde siyasi görüş, ırk, ten rengi, din ve cinsiyet gibi nedenlerden dolayı hiç ayrımcılığa maruz kaldınız mı?” sorusu yöneltilmiştir. 16 Katılımcıdan sadece 6 katılımcı (K1, K7, K9, K11, K14, K15, K16) “daha önce hiçbir ayrımcılığa maruz kalmadığını” belirtirken geri kalan 10 katılımcı “ayrımcılığa maruz kaldım” yanıtını vermişlerdir.

**Tablo 15: Araştırmanın Katılımcılarına Ait Ayrımcılığa Maruz Kalıp Kalmadığına İlişkin Bilgiler**

| İşyerinde siyasi görüş, ırk, ten rengi, din ve cinsiyet gibi nedenlerden dolayı hiç ayrımcılığa maruz kaldınız mı? | Ayrımcılığa maruz kaldım | Kalmadım |
|--|--------------------------|----------|
| Toplam Kişi= 16  | 10                       | 6        |

Sadece cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşadığını ifade eden bir katılımcı; “İşe alınmamda fiziki güzelliğimin etkisi olduğunu düşünüyorum. Müşteri çektiğimin farkındayım. Bazı müşteriler benim için geliyor. Ama bu durum bazen beni korkutuyor.” (K6) yanıtını vermiş, işe alınma sebebinin güzel bir kadın olması olduğunu ifade etmiştir.

Sadece etnik kökene dayalı ayrımcılık yaşadığını söyleyen katılımcı; *“Bize karşı önyargılı davranıyorlar. Bizi sevmemeleri için Suriyeli olmamız yeterli. Müşterilerin diğer Türk elemanlara davranışlarıyla bana davranışları farklı.”* (K2) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı ise; *“Müşterilerin çoğu Suriyeliyim diye ayrımcılık yapıyor ama artık üzülmiyorum. İlk zamanlar diğer elemanlar bana kötü davranmışlardı ama artık iyi davranıyorlar.”* (K4) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı ise; *“Bu iş yerinde karşılaşmadım ama fabrikadayken çok sıkıntı çektim. Suriyeli olduğumdan dolayı hep bir önyargı vardı bir şey olunca direkt bizden biliyorlardı. Onda da yabancı bir kadın bana bize yabancıydı diye yüksek fiyat söylüyorsun dedi. Hâlbuki etikette ne yazıyorsa oydu.”* (K10) yanıtını vermiştir. Yaşadıkları ayrımcılığın Suriyeli olmasından kaynaklı bir ayrımcılık olduklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılar iş yerinde zaman zaman birden fazla (din, dil, ırk, cinsiyet, ten rengi ve siyasi görüş) ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Çoklu ayrımcılığa maruz kalan bir katılımcı; *“İlk başlarda kadın olmam, Suriyeli olmam, dil sorunu yaşıyor olmam nedeniyle ayrımcılık yaşadım. Nadir de olsa yaşadığım zamanlar oluyor.”* (K3) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı ise; *“Birçok kez sorun yaşadım. Başörtümden, dilimden ve Suriyeli olmamdan dolayı bana laf söylediler.”* (K5) yanıtını vermiştir.

Başka bir katılımcı ise; *“İlk zamanlar boşanmış olduğumu bilen insanlar farklı gözle bakıyordu. Dil bilmiyorum diye benim anlamadığım kötü sözler söylüyorlardı. İşten ayrılıp başka bir iş buldum. Sonra boşanmış olduğumu gizleyince böyle bir sorunla karşılaşmadım. Şimdi Türkçeyi konuşabiliyorum. Bazen tercümanlık bile yaptığım oluyor. Para kazanmıştım birkaç kez.”* (K8) yanıtını vermiştir.

Başka bir katılımcı ise; *“Dil sorunum yüzünden ilk zamanlar, anlayamayınca Türk garson çağırıyorlardı. Ona üzülüydüm. Bir kez de kapalılığımıza laf etmişlerdi. Başka sorun yaşamadım.”* (K12) yanıtını vermiştir.

Başka bir katılımcı ise; *“Suriyeli olduğum için Türk çalışandan daha az maaş alıyorum. İlk zamanlar bekârim diye müşteriler sarkıntılık yapıyorlardı. Şimdi o sorunum yok.”* (K13) yanıtını vermiştir.

Araştırma sonuçlarına göre görüşme yapılan katılımcıların büyük çoğunluğu Suriyeli olmanın verdiği önyargı, dil sorunu, ücrette eşitsizlik, kapalılık, cinsiyet gibi birçok sebepten dolayı ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmektedirler.

Bir diğer soruda katılımcılara *“Diğer çalışanlar ile eşit olduğunuzu hissediyor musunuz?”* sorusu sorulmuş olup 16 katılımcının 7’si (K2, K5, K6, K7, K9, K10, K11) *“eşit hissediyorum”* yanıtını vermiştir. Sadece bir katılımcı; *“Patronumuz hiçbir konuda adaletsiz davranmıyor. Yemek ısmarlayacağı zaman hepimize ısmarlıyor. Maaşlarımız da aynı ama müşteriler eşit davranmıyor.”* (K2) yanıtını vermiştir. Aslında eşit hissettiğini ancak müşterilerin eşit davranmadığını ifade etmiştir.

İş yerinde diğer çalışanlar arasında pozitif anlamda bir eşitsizlik yaşadığını söyleyen bir katılımcı; *“Tek kadın çalışan ben olduğumdan eşit değil de pozitif ayrımcı bir yaklaşım var.”* (K1) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı ise; *“Sadece 1 konu dışında eşitiz. Ben diğer çalışanlara kıyasla daha erken çıkıyorum işten.”* (K12) yanıtını vermiştir.

6 katılımcı (K4, K8, K13, K14, K15, K16) aldığı ücret ve sigorta konusunda ise *“eşit hissetmiyorum”* yanıtını vermiştir.

Bir katılımcı ise; *“Hissetmiyorum çünkü diğerleri kendi aralarında güler yüzlü sohbetler yaparken bana bir garip bakıyorlar. Önyargı zaten hep var. Aldığımız parada diğerlerine göre az.”* (K3) yanıtını vermiştir. Hem çalışan ilişkisi hem de ücret konusunda eşit hissetmediğini ifade etmektedir.

Görüşmeye katılan katılımcılara sorulan diğer soru da mesaiye kendi iradeleriyle kalıp kalmamasıyla ilgili olmuştur. 16 katılımcıdan 14’ü (K1, K2, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K15, K16) mesaiye kalmadıklarını, 2 katılımcı ise mesaiye kaldığını ifade etmişlerdir.

Mesaiye kaldığını söyleyen bir katılımcı; *“Hayır, fikrimi sorsalardı asla ama asla istemezdim. Mecbur bırakıyorlar bizi kalmaya.”* (K3) yanıtını vermiştir.

Diğer bir katılımcı ise; “*Mesai ücreti almak için kendim kalıyorum. Ama bazen bana mesai günlerini söylemiyorlar. Ben takip ediyorum.*” (K14) yanıtını vermiştir.

Görüşmeye katılan katılımcılara sorulan diğer soru da “*Mesaiye kaldığınız zaman, fazla çalışma ücreti alabiliyor musunuz?*” olmuştur. Sadece 2 katılımcının mesaiye kaldığını daha önce belirtilmiştir. Buna göre bir katılımcı; “*Hayır, almam gerektiğini düşünüyorum ama kalmadığım zamanlarda da maaşımdan kesiliyor.*” (K3) yanıtını vermiştir. Mesai ücreti almadığını ifade etmektedir.

Diğer bir katılımcı ise; “*Evet, alıyorum. Bunun için kalıyorum zaten. 200 lira alıyorum.*” (K14) Ücret almak için bizzat kaldığını ifade etmektedir.

Katılımcılara bir diğer soruda “*Çalışma hayatı, aile hayatınızı olumsuz yönde etkiliyor mu?*” sorusu sorulmuş bu soruya 16 katılımcıdan 5’ i (K1, K4, K11, K15, K16) “*olumsuz etkilemiyor*” 11 katılımcı ise “*olumsuz etkiliyor*” yanıtını vermiştir.

**Tablo 16: Araştırmanın Katılımcılarına Ait Çalışma Hayatının Aile Hayatını Olumsuz Etkileyip Etkilemediğine İlişkin Bilgiler**

| Çalışma hayatı, aile hayatınızı olumsuz yönde etkiliyor mu? | Olumsuz Etkiliyor | Olumsuz Etkilemiyor |
|---|-------------------|---------------------|
| Toplam Kişi= 16   | 11                | 5                   |

“*Olumsuz etkiliyor*” yanıtını veren bir katılımcıların büyük çoğunluğu uzun saatler çalışması sebebiyle ailesini görememekten şikâyet etmektedirler (K2, K3, K5, K6, K7, K9, K12, K14).

“*Olumsuz etkiliyor*” yanıtını veren diğer bir katılımcı ise; “*Çalışma hayatımda çok uzun süre çalışmıyorum. Günlük 7-8 saat. Ama annem, babam ve kardeşim uzun saatler çalıştıkları için genelde onlar gelmeden uyumuş oluyorum. Ailemle vakit geçiremiyorum.*” (K10) yanıtını vermiştir. Katılımcı aile üyelerinin uzun çalışma saatlerinden dolayı olumsuz etkilendiğini ifade etmektedir.

Başka bir katılımcı ise; *“Ailem yanımda değil. Göremiyorum çok. Görüntülü konuşuyoruz zaman zaman. Ama çalışma saatlerim görüşme saatlerimle çakışıyor çoğunlukla. Kuzenimle yaşıyorum o da çalışıyor.”* (K13) yanıtını vermiştir. Ülkeler arası saat farkı sebebiyle ailesiyle görüşemediğinden olumsuz yönde etkilendiğini ifade etmektedir.

Diğer bir katılımcı ise; *“Başımdayım kocam olmadığı için çalışmak zorundayım. Aklım hep çocuklarda kalıyor. Akşamdan tüm yemeklerini yapıyorum. Erkekler ne anlar ev işinden. Çok vakit geçiremiyorum ama benim onlar için çalıştığımı biliyorlar.”* (K8) yanıtını vermiştir. Hem aile hem de iş hayatında çok yoğun çalışması sebebiyle aile hayatını olumsuz etkilediğini ifade etmektedir.

Katılımcılara bir diğer soruda *“İşe ve ailenize ayırdığınız saatin dengeli olduğunu düşünüyor musunuz?”* sorusu sorulmuş bu soruya 16 katılımcıdan 6’sı (K1, K4, K12, K13, K15, K16) *“dengeli”*, 10 katılımcı ise *“dengeli değil”* yanıtını vermiştir.

**Tablo 17: Araştırmanın Katılımcılarına Ait İşe ve Ailelerine Ayırdıkları Saatin Dengeli Olup Olmadığına İlişkin Bilgiler**

| İşe ve ailenize ayırdığımız saatin dengeli olduğunu düşünüyor musunuz? | Dengeli | Dengeli Değil |
|--|---------|---------------|
| Toplam Kişi= 16  | 6       | 10            |

*“Dengeli değil”* yanıtını veren 10 katılımcının tamamı uzun saatler çalışması sebebiyle işe ve ailelerine ayırdıkları saatin dengeli olmadığından şikâyet etmektedirler (K2, K3, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K14).

## SONUÇ

Araştırma kapsamı içerisinde ele alınan Esenyurt ilçesi için İstanbul İl Göç İdaresi Müdürlüğünden alınan verilere göre Suriyeli nüfusunun 60.946 kişi olduğu bilinmektedir. Bunlardan ise 27.839'u kadındır.

Görüşme yapılan katılımcıların yaşları 20 ila 50 arasında değişmektedir.

Katılımcıların demografik özelliklerinden yola çıkarak çalışan katılımcıların büyük çoğunluğunun evli, çok çocuklu, eğitim düzeylerinin düşük, nitelik gerektirmeyen işlerde (satış elemanı, sabun fabrikasında işçi, garson, çaycı, bulaşıkçı, hediyelik eşya satıcısı, sebze-meyve reyonunda görevli, tekstil atölyesinde işçi ve gündelik temizlikçi) ucuz iş gücü olarak, sigortasız, kayıt dışı istihdam edildikleri görülmektedir. Sadece bir katılımcı, diğçi olarak diğer katılımcılara kıyasla daha iyi ücret ve iş imkânına sahiptir.

Çalışanlara emek piyasasına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu Suriye'de ev hanımlığı yapmaktadır ve ev hanımlığını meslek olarak görmemektedir. Katılımcıların tamamı Suriye'den Türkiye'ye Suriye'deki iç savaş sebebiyle göç etmek durumunda kalmıştır. Bir kısmının ilk geldiği yer Esenyurt ilçesi olurken bazı katılımcılar ise İstanbul'un farklı ilçelerinde ikâmet ettikten sonra Esenyurt ilçesine yerleşmiştir. Özellikle Esenyurt ilçesinin diğer ilçelere kıyasla iş imkânının fazla olması, ev kiralarının uygun olması, kendileri gibi başka ülkelerden gelen göçmen ve Suriyelinin sayısının fazla olması ilçeye alışmak açısından kolaylık sağladığından Esenyurt ilçesi tercih edilmiştir. Görüşme yapılan katılımcıların büyük bir çoğunluğu işi kendi bulmamış daha önce buraya yerleşmiş akraba, tanıdık ve Türk komşusu aracılığıyla bir işe yerleştirilmiştir.

Suriyeli kadınların en önemli sorunu dil sorunu olarak görülmektedir. "Türkçeyi konuşamamak ve konuşulanı anlayamamak" konusunda sorun yaşadıklarını söylemişlerdir. Bununla beraber Suriyeli ve yabancı olmanın vermiş olduğu önyargıyla beraber düşük ücretle çalıştırılmaktadır. Zaman zaman işe alımda veya iş yerinde cinsel ve duygusal taciz (mobbing) gibi birtakım sorunları da yaşamaktadırlar. Kültürel farklılıkları (giyim, yemek vs.) ve muhtaçlık algısı iş yerinde birçok sorunu da beraberinde getirmektedir.



Göç eden ailelerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için ailedeki bazı kişilerin çalışması gerekmektedir. Yabancıların diğer çalışanlara kıyasla daha düşük ücretle çalışması, iş bulmakta zorluk çekmeleri, işsiz kalmaları gibi nedenlerden dolayı ailenin geçimini sağlamak için kazanılan para yeterli olamamaktadır. Kadınlar da çalışmak zorunda kalmaktadır (Burnet ve Peell, 2001; Gezer, 2019: 65).

Katılımcılara istihdam ve çalışma koşullarına ilişkin sorular sorulmuştur. Görüşme yapılan katılımcıların büyük çoğunluğu fiziki çalışma ortamlarından memnundur. Katılımcıların çok az kesimi de açıklama yapmaksızın çalışma ortamından memnun olmadığını dile getirmiştir. Olmayanların bir kısmı da aslında fiziki çalışma ortamlarından memnun olduklarını Covid19 sebebiyle klimanın açılmadığını buna bağlı olarak çok sıcak ve havasız bir ortamda çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bir kısmı da sürekli iş yeri değiştirdiklerinden fiziki çalışma ortamlarının sürekli değiştiğini ifade etmektedir. Zihinsel çalışma ortamlarıyla ilgili verilen yanıtlarda katılımcıların çoğunluğunun yorucu, yoğun, stresli ve gergin bir işte çalıştıkları konusunda aynı fikirde oldukları görülmektedir. Bu olumsuz özelliklere rağmen katılımcıların birçoğu yine de yaptıkları işi keyifli bulup sevdiğini ifade etmektedir.

Yaptıkları iş için yeteneklerini “uygun” ve “yeterli” olarak gören katılımcılar, işlerini severek ve isteyerek değil “mecburiyetten” işsiz kalmamak için seçtiklerini ifade etmektedir.

Görüşme yapılan katılımcılardan bir kısmı aldığı ücreti adil bulurken, bir kısmı da aldığı ücreti adil bulmamaktadır. Diğer bir kesimi ise adil olup olmadığı konusunda kararsız bir tutum sergilemektedir. Geri kalan diğer bir kesim ise Suriyeli çalışanlara kıyasla adil bulup Türk çalışanlara kıyasla adil bulmamaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu aldıkları ücretin sosyal bir hayat sürmek için yeterli olmadığını düşünürken bir kısmı aldığı ücret için; “masrafları karşılamak için yetiyor” ve “geçinebilmemiz için yetiyor” gibi cevaplar vermiştir. Sadece bir katılımcı yeterli cevabını vermiştir.

Katılımcıların çalıştığı farklı meslekler, sorumluluk alanı ve sorumlu olduğu kişi sayısı göz önüne alındığında net bir ortalama rakam vermek doğru olmayacaktır. Ama çoğunlukla söylenen ücret 3000 - 3700 TL arasında

değişmektedir. Bunun dışında sadece 2 katılımcının 3700 TL'den fazla bir ücret beklentisi olduğu verilen cevaplardan çıkarılmıştır;

Bölümün sonuna doğru katılımcılara çalışma koşulları hakkında soru yöneltilmiştir.

“4857 sayılı İş Kanununun 63. Maddesi”, “haftalık çalışma süresini 45 saat” olarak hükme bağlamıştır. Sürenin aksi kararlaştırılmadıkça çalışma günlerine eşit olarak dağıtılması gerekmektedir. Haftanın altı günü çalışılan bir iş yerinde günlük çalışma süresi yedi buçuk saat olmalıdır. Katılımcıların tamamı İş Kanununa bağlı çalışmadığı için uzun süre çalışan katılımcıların günlük çalışma saatleri 10-13 saat arasında değişkenlik göstermektedir.

Katılımcılar öğlen ve akşam saatlerinde yemek + çay molası olmak üzere toplam bir buçuk saatlik ara kullanmaktadır.

Katılımcıların büyük çoğunluğunun gece çalışması bulunmamakta ve yorucu olmasına rağmen bir kısmı günlük 10-13 saat arasında değişkenlik gösteren bir işte çalışmaktadır. Diğer bir kısmı ise günlük çalışma sürelerinin 6-8 saat arasında değiştiğini ifade etmektedir. Tüm katılımcıların kişiye göre değişen günlerde haftalık izinlerinin olduğu belirtilebilir.

Katılımcılara iş yerindeki temel haklara ilişkin sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu Suriyeli olmanın verdiği önyargı, dil sorunu, ücrette eşitsizlik, kapalılık, cinsiyet gibi birçok sebepten dolayı ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmektedir.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu mesai gerektiren işlerde çalışmamaktadır. Mesaiye kalan 2 katılımcı ise atölye tipi vardiya sistemi olan işlerde istihdam edilmektedir. 1 katılımcı kendi isteği dışında zorla mesaiye kalırken diğer bir katılımcı ise kendi isteğiyle kalmaktadır.

Katılımcıların büyük çoğunluğu uzun saatler çalışması sebebiyle ailesini görememekten şikâyet etmektedir, bu durumun aile hayatını olumsuz etkilediğini ifade etmektedir. Uzun saatler çalışan katılımcıların tamamı fazla çalışması sebebiyle işe ve ailelerine ayırdıkları saatin dengeli olmadığından şikâyet etmektedir.

Bu çalışma, Suriyeli kadın istihdamından yola çıkarak çalışan kadınların çalışma koşulları ve yaşadığı sorunların tespit edilip gerekli koşulların

sağlanarak iş gücü piyasasında etkin ve verimli bir artışın oluşmasına ışık tutabilmektedir.



## KAYNAKÇA

- AFAD. (2014). *Türkiye'deki Suriyeli Kadınlar Raporu*, Ankara: Yayın evi yok. Erişim tarihi: 20. 03. 2020.
- AFAD. (2017). *Türkiye'deki Suriyelilerin Demografik Görünümü, Yaşam Koşulları ve Gelecek Beklentilerine Yönelik Saha Araştırması*. Ankara: Yayınevi yok. Erişim Adresi: [https://www.afad.gov.tr/kurumlar/afad.gov.tr/25337/xfiles/17a-Turkiye deki Suriyelilerin Demografik Gorunumu Yasam Kosullari ve Gelecek Beklentilerine Yonelik Saha Arastirmasi 2017.pdf](https://www.afad.gov.tr/kurumlar/afad.gov.tr/25337/xfiles/17a-Turkiye%20deki%20Suriyelilerin%20Demografik%20Gorunumu%20Yasam%20Kosullari%20ve%20Gelecek%20Beklentilerine%20Yonelik%20Saha%20Arastirmasi%202017.pdf) Erişim Tarihi: 04.03.2020.
- Afyonoğlu, M. F. (2019). *Konya'da Yaşayan Suriyeli Kadınların Sorun ve İhtiyaçlarıyla Şekillenen Şiddet Deneyimi: Kesişimsellik Perspektifinden Bir Sosyal Çalışma Değerlendirmesi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi. T.C. Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Akgeyik, T. (2016). "Türkiye'de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz", *Sosyal Siyaset Konferansları*, C.1, S. 70, ss. 31-53.
- Aksoy, N. (2018). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Belirleyicileri*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Rapor No. 524008.
- Ayaz Alkaya, S. & Avcı, F. (2017). "Okul Çağı Çocuklarının Akran Zorbalığı Durumları ile Atılganlık Düzeyleri ve İlişkili Faktörlerin İncelenmesi", *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, C. 14, S. 3, ss. 185-191.
- Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanununa Göre Korunması*. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.

- Altan, Ş. ve Ersöz, A. (1994). “Kadının Çifte Yükümlülüğü”. Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, S. 2, Ankara, ss. 34-41.
- Arı, F. (2019). *Krizler, Küresel Yoksulluk Ve Kadın İstihdamı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Rapor No. 562653.
- Aslan, O. E. (2006). “Cumhuriyet ve Kadın Memurlar”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 39, S. 4, ss. 117-149.
- Atamaz, S. (2014). “Birinci Dünya Savaşı ve Kadınlar”, [https://www.academia.edu/7591478/Birinci\\_Dunya\\_Savaşı\\_ve\\_Kadınlar](https://www.academia.edu/7591478/Birinci_Dunya_Savaşı_ve_Kadınlar) (Erişim: 26 Şubat 2019).
- Atasü Topçuoğlu, R. (2012). “Küreselleşme ve Üretimin Esnekleşmesi Sürecinde Kadın Emeği”, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi*, C. yok, S. yok, ss. 3-9.
- Atıl Yörü, H. (2009). “Türkiye’deki Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü”, *Türk Kütüphaneciliği*, C.23, S.2, ss. 351-366.
- Ay, E. (2019). *Avrupa Birliğinin Ortak Göç ve Mülteci Politikası: Suriye İç Savaşı Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Rapor No. 568184.
- Aydoğdu, B. (2019). *Suriyelilerin Göçü Ve Kentsel Yaşamın Yeni Örüntüleri: Gaziantep Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Rapor No. 590392.
- Aytaç, S. ve Dursun, S. (2011). “İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama”,

<http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex1423931117.pdf>, (Erişim: 29 Eylül 2019).

Aytaç, S. ve öte. (2002). Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.

Barın, H. (2015). “Türkiye’deki Suriyeli Kadınların Toplumsal Bağlamda Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Göç Araştırmaları Dergisi*, C. 1, S. 2, ss. 10-56.

Baykal, E. (2018). “Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu”, *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 8, S. 16, ss. 159-175.

Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bektaş, S. (2019). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve Kadın İstihdamını Artırmak İçin Yürütölen Politikalar*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Rapor No. 570825.

Belli, S. (1993). *Kadın Sorunu Üzerine*. İstanbul: Yaşam Yayınları.

BMMYK. (2017). *Fact Sheet: Turkey*. UNHRC Türkiye: Yayınevi yok. Erişim adresi:<http://www.unhcr.org/tr/wpcontent/uploads/sites/14/2017/11/UNHCRTurkeyFactSheetOctober2017>, Erişim Tarihi: 08.04.2020.

Bora, A. (2011). “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”, Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyoloji ve Eğitim Çalışmaları Birimi (Seçbir), İstanbul. <http://www.secbir.org/wp-content/uploads/2011/01/15-AKSU-BORA.pdf>, Erişim: 04.08.2020.

- Borlat, C. (2019). *1989 Zorunlu Göçü, Göçmenlerin Sosyal Entegrasyonu: Çanakkale Şirinköy Bulgaristan Göçmenleri Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Rapor No. 581716.
- Bremmer, D. and Kesselring, R. (2011). “Divorce and Female Labor Force Participation: Evidence from Times-Series Data, Causality Tests, and Cointegration”.
- Burnet, A. (2001).“Peel, M., Health Needs Of Asylum Seekers And Refugees”.BMJ: British Medical Journal, 322/7285: 544-547
- Burtan Doğan, B., Korkusuz, M. R. ve Çelik, M. Y. (2011). “Diyarbakır İlinde Özel Sektör Bünyesindeki Kadın İstihdamının Analizi”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 13, S. 2, ss. 1-24.
- Buz, S. (2006). *Kadın ve Göç İlişkisi: Sığınan Ve Sığınmacı Kadınlar Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Büyükcoşkun, S. (2017). “Kadın İstihdamının Ortaya Çıkardığı Anne-Dışı Bakım Sorunu ve Türkiye’nin Kadın İstihdamı Politikasının Muhtemel Sonuçları”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, S. 73, C. 2, ss. 85-105.
- Canyurt, D. (2018). “Kazananı Olmayan Savaş “Suriye İç Savaşı”: Neden Bitmedi, Barış Nasıl Gelebilir?”, *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, C. 14, S. 4, ss.1105.
- Castler, S. ve Miller, M. (2008). *Göçler Çağı: Modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri*, çev. B. U. Bal ve İ. Akbulut. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Canoğlu, N. (2018). *Savaş, Patriyarka ve Kapitalizm: Türkiye’de Bulunan Suriyeli Kadınlar Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,  
Bolu.

Childe, G. (2006). *Tarihte Neler Oldu*, çev. M. Tunçay ve A. Şenel. İstanbul:  
Kırmızı Yayıncılık.

Charles, L. and Denman, K. (2012). “Every knot has someone to undo it.”  
Using the capabilities approach as a lens to view the status of women  
leading up to the Arab Spring in Syria. *Journal of International  
Women's Studies*, 13(5), 195-210.

Coontz, S. ve Henderson, P. (1992). “Sınıflı Ve Devletli Toplumların  
Kökenindeki Mülkiyet Biçimleri, Politik İktidar Ve Kadın Emegi”. G.  
Savran ve N. Tura (Ed.). *Kadının Görünmeyen Emegi (S.18-59)*.  
İstanbul: Kardelen Yayınları.

Connell R.W. (2016). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*, çev. C. Soydemir.  
İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Çağatay. M.Ç. (2007). “Toplumsal Değişim Karşısında Aile Ve Okul”, *Türk  
Eğitim Bilimleri Dergisi*, C. 5, S. 2, ss. 185-198.

Çalışkan, B. (2019). *Türkiye ve Trc1 Bölgesi'nde Kadın İstihdamının  
Mukayeseli Analizi*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Gaziantep Üniversitesi,  
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
Rapor No. 578110.

Çavuş, K. (2019). *Suriye'de Ki İç Savaşın Ardından Türkiye'ye Sığınan  
Suriyeli Mültecilerin Yaşam Kalitesi ve Gelecek Beklentilerinin  
Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Gümüşhane  
Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
Rapor No. 550437.

Çelik, H. Y. (2019). *Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Toplumsal Cinsiyet  
Baskısı: Kırklareli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Kırklareli  
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.



<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Rapor No. 599312.

Çoban, M. (2018). *Türkiye’de Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katılım Sonuçlarının Değerlendirilmesi: Tekirdağ Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.

Çiftçi, M. (2019). “Suriyeli Sığınmacıların Yerleşim Yeri Seçiminde İl İstihdam Olanaklarına ve Öncül Sığınmacılara Duyarlılık Mukayesesi”, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, C. 54, S. 1, ss. 122-141.

Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Dedeoğlu, S. (2000), “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emegi”, *Toplum ve Bilim*, C. 86, S. 3, ss. 139-170.

Demirbaş, B. ve Akyiğit, H. (2018). “Suriyeli Mülteci Kadınların Entegrasyon Sürecinde Sosyal Ağların Olumlu ve Olumsuz Etkileri”, *Muhakeme Dergisi*, C.1, S.2. ss. 123-133.

Demirbilek, S. (2007). "Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, C. 44, S. 511, ss.12-27.

Deniz, A. ve Kuloğlu, D. (2019). “Ekonomi Tarihinde Avrupa ve Türkiye’de Kadın Çalışanların Ekonomideki Evrimsel Süreci”, *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, C. 7, S. 16, ss. 345-374.

Derks, B., Ellemers, N., Van Laar, C. and De Groot, K. (2011). Do sexist organizational cultures create the Queen Bee? *British Journal of Social Psychology*, 50(3), 519-535.

Devlet Planlama Teşkilatı. (1984). *Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)*, Ankara: Yayınevi yok. Erişim Adresi:

<http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx> , Erişim Tarihi: 15. 9. 2015.

Devlet Planlama Teşkilatı. (1989). *Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)*, Ankara: Yayınevi yok. Erişim Adresi: <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx>, Erişim Tarihi: 15. 9. 2015.

Dinler, Z. (2003). *İktisada Giriş*. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.

Dirik, N. (2016). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğın Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü*, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Dulum, S. (2006). *Osmanlı Devleti’nde Kadının Statüsü, Eğitimi ve Çalışma Hayatı (1839-1918)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Dönmez Kara, C. (2016). “Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakkı: Suriyelilerin İşgücü Piyasasındaki Durumu”, *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 0, S. 2, ss. 151-174.

Elçik, N. (2019). *Türkiye’deki Suriyeli Kadınların Mültecilik Deneyimi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Er, O. ve Adıgüzel, O. (2015). “Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller Ve Etkili Liderlik”, *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 1, S.2, ss. 163-175.

Erarslan, İ. (2009). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Arttırılması: Tespit Ve Öneriler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Erdoğan, S. ve Yaşar, S. (2018). “Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya- Karaman Örneği”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C. 20, S. 34, ss. 18-28.

- Erten, S. (2018). *Türkiye’de Göç Sorunlu Suriye’den Göçün Etkileri Reyhanlı Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Ertürk, E. (2019). *Bolu İlinde Kadın İstihdamının Önündeki Engeller*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
Rapor No. 551709.
- Eyüboğlu, D. (2003). *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Feyzioğlu, S. ve Kuşçuoğlu, C. (2011). “Tek Ebeveynli Aileler”, *Aile Toplum ve Eğitim-Kültür ve Araştırma Dergisi*, C. 7, S. 26, ss. 97-110.
- Gezer, F. (2019). *Kamp Dışında Yaşayan Suriyeli Kadınların Zorunlu Yaşam Deneyimleri ve Geri Dönme Planları (Gaziantep Nizip Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
Rapor No. 535143.
- Göktürk, G. Y. ve Bulut, S. (2012). “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.1, S. 24, ss. 53-70.
- Grecio M. E. and Boyd M. (2003). “Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory”. *Migration Information Source*, 1/35.
- GURAK Douglas T. and CACES Maria Fe; (1992), “Migration Networks and the Shaping of Migration Systems”, *International Migration Systems: A Global Approach*, pp.150-176.
- Güleç, M. (2015). *Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Vatandaşlığa Etkileri Kuşadası 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
Rapor No. 413973.

Güloğlu, T (2005). “Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”.  
Cornell University ILR School. 1-35.

Gündoğdu, A. (2018). *Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
Rapor No. 508604

Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınevi.

Hüseyinli, N. ve Hüseyinli, T. (2016). “Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri Ve Hukuki Düzenlemeler”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 16, S. 34, ss. 108-137.

İmamoğlu, D. (2016). *Cam Tavan Sendromu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
Rapor No. 425051.

İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö. ve Şen, H. (2018). “Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 10, S. 25, ss. 686-709.

Kadınların Kurtuluş Hareketi. (1988). *Sosyal ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi*, C. 8. İstanbul: İletişim Yayınları.

Karabıyık, İ. (2012). “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C. XXXII, S. 1, ss. 231-260.

- Karasu, M. A. (2016), “Şanlıurfa’da Yaşayan Suriyeli Sığınmacıların Kentle Uyum Sorunu”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.21, S. 3, ss. 995-1014.
- Karakışla, Y. S. (2002). “Kadınları Çalıştırma Cemiyetinin Kadın İşçileri Evlendirme Kampanyası”, *Tarih Ve Toplum Dergisi*, C. 37, S. 219, ss. 27-40.
- Karataş, H. (2017). *Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Ve Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Bölgeler Arası Bir Karşılaştırma*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Erzurum Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Rapor No. 538004.
- Karcıoğlu, F. ve Leblebici, Y. (2014). “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu” Üzerinde Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, C.28, S. 1, ss. 1-20.
- Kartal, M. ve Çoban, O. (2018). “Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. yok, S. 39, ss. 67-81.
- Kalyoncu, Ş. (2018). *Suriye İç Savaşı Sonrası Avrupa Birliği Güvenlik Denklemine Mülteci Krizi*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Rapor No. 516138.
- Kaya, İ. Ve Eren, E. Y. (2015). *Türkiye’deki Suriyelilerin Hukuki Durumu: Arada Kalanların Hakları Ve Yükümlülükleri*. Ankara: Seta.
- Keskin, İ. R. (2018). *Ötekilik Bağlamında Suriyeli Kadınlar: Yerel Ve Ulusal Basında Suriyeli Kadın Temsillerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Rapor No. 505783.

Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller Ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 47, S. 1, ss. 107-130.

Kırkpınar, L. (1998). “Türkiye’de Toplumsal Değişme Sürecinde Kadın”, A.B. Hacımiraçoğlu (Der.). *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler İçinde (S.13-28)*. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.

Kırkpınar, L. (2001). *Türkiye’de Toplumsal Değişme ve Kadın*. Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları.

Kocacık, F. ve Gökaya, V. B. (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları”, *C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 6, S.1, ss. 195-219.

Koç, K. (2014). *Türkiye’de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Çabalar: Avrupa Birliği Ve Türkiye Karşılaştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Korkmaz, H. (2014). “Yönetim Kademlerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Cam Tavan Sendromu”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 2, S. 5, ss. 1-14.

Körükmez, L., Karakılıç İ.Z. ve Danış D. (2020). *Mecburiyet, Müzakere, Değişim: Suriyeli Kadınların Çalışma Deneyimleri ve Toplumsal Cinsiyet İlişkileri*. GAR (Göç Araştırmaları Derneği) Kitap Serisi, Beşiktaş / İstanbul.

Köse, Z. (2014). *Turizmde Kadın İstihdamı Ve Kadın Girişimciliği Beypazarı Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Rapor No. 365011

- Kurnaz Alkan, Z. (2015). *Türkiye’de Kamu Yönetiminde Kadın İstihdamı Ve Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Öneriler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Kutlar, A., Erdem, E. ve Aydın, F. F. (2012). “Kadınların İşgücüne Katılması İle Doğurganlık, Boşanma Ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma”, *Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi*, C.7, S. 1, ss. 149-168.
- Küçükali, A. (2014). “Sosyo-Ekonomik Ve Kültürel Yapının Kadınların Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri: Erzurum Örneği”, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, C. 9, S. 1, ss. 1-19.
- Lockwood, N.R. (2003), “Work / Life Balance: Challenges And Solutions”, Shrm Research Department, Usa.
- Makal, A. (2010). “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği”, *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, C. yok, S. yok, ss. 13-39.
- Makal, A. Ve Toksöz, G. (2012). *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.
- Memduhoğlu, H. B. (2012). “Post-Fordist Üretim Örgütlenmeleri ve İşgörenler Üzerindeki Etkileri”, (Çevrimiçi), <http://www.universitetoplum.org/text.php3?id=335>, 17.04.2012
- Mutlu, B. (2019). *Suriye İç Savaşı Sürecinde Yaşanan Mülteci Krizi: Mülteciler Üzerinden Avrupa Birliği'nin Güvenlik Algılaması*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
Rapor No. 587882.
- Omay, U. (2011). “Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar”, *Çalışma Ve Toplum*, C. 3, S. 30, ss. 137-165

- Ortaç, M. (2019). *Kadın İstihdamına Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar: 1980 Sonrası Türkiye Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Rapor No. 604397.
- Önder, N. (2013). “Türkiye’de Kadın İş Gücünün Görünümü”. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. C. 1, S.1, ss. 35-61.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, *Yönetim Ve Ekonomi*, C. 14, S. 2, ss. 118-135.
- Özaydın, M. M. (2013). “Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş Ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 15, S.3, ss. 47-72.
- Özbay, R. D. (2003). *19. Yüzyılda Osmanlı’da Devletin Emek İstihdamı*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özcan, İ. (2019). *Türkiye’de Çalışma Yaşamındaki Hukuksal Düzenlemelerin Kadın İstihdamına Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003-2004), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* C. 3, S. 1, ss. 55-86.
- Özgen, H. ve Efeoğlu, İ. (2007). “İş Ve Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, *Çankırı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 16, S. 2, ss. 237-254.
- Özip, K. S. (2019). *Suriye İç Savaşının Türkiye’ye Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.



- Pekin, F. (1985). *Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar*. İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Pekin, T. (2005). *Makro Ekonomi*. İzmir: Zeus Kitapevi.
- Pekin, T.(2007), *Makro Ekonomi*. İzmir: Bilgehan Basımevi.
- Polat, O Ve Pakiş, I. (2012). “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, C. 3, S. 4, ss. 211-217.
- Sağ, V. (2001). “Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 2, S. 1, ss. 9-23.
- Sallin, D. (2003). Workplace Bullying Among Business Professionals-Prevalance, Organisational Antecedents and Gender Differences, Swedish School of Economics and Business Administration, Unpublished Report, Nr.117, Helsingfors, p.10.
- Sarı Çetingör, ř. (2019). *Kayıt Dışı Kadın İstihdamı Ve Vergi Kaybı*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.  
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
Rapor No. 576413.
- Sarıeroğlu, J. (2011). *Kadın Çalışmaları El Kitabı Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler*. Ankara: HAK-İş Konfederasyonu Yayını.
- Sezgin, A. ve Yolcu, T. (2016), “Göç ile Gelen Uluslararası Öğrencilerin Sosyal Uyum ve Toplumsal Kabul Süreci”, *Humanitas*, C. 4, S. 7, ss. 417-436.
- Sümer, G. (2019). *Türkiye’de Lisansüstü Eğitime Devam Eden Suriyeli Kadınların Sosyal Uyumuna Toplumsal Cinsiyet Ve Sosyal Sermaye Merkezli Bir Bakış*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Stevenson, B. (2008). "Divorce Law and Women's Labor Supply", NBER Working Paper No: 14346, pp. 1-28.
- Şahankaya Adar, A. (2018). "Türkiye'de Yeni Prekarya Suriyeli İşgücü mü?", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 1, C. yok, ss.13-36.
- Şahin, D. (2019). *İktisat Teorisi Çerçevesinde 1990'dan Günümüze İstihdam Stratejileri İle Avrupa Birliği İstihdam Stratejilerinin Karşılaştırmalı Analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2020). "Geçici Koruma Kapsamında Bulunan Suriyelilerin Yaş Ve Cinsiyet Dağılımı", <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> (Erişim: 09.12.2020).
- T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2020). "Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler", <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> (Erişim: 09.12.2020).
- T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (2020). "Geçici Barınma Merkezleri İçinde ve Dışında Kalan Suriyeliler", <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> (Erişim: 09.12.2020).
- T. C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2020). "Göç İstatistikleri", <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> (Erişim: 09. 12. 2020).
- Tekeli, Ş. (1983). "Kadın", *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, C. 5. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Tilev, F. (2018). "Esnek Çalışma Ve Kadın İstihdamı", Fırat Üniversitesi İİBÇ Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, C. 2, S. 2, ss. 121.
- Tiryaki, D. (2018). *Türkiye'de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- TİSK. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*, TİSK Yayınları.

- TOBB. (1994). *Ekonomik Rapor 1993*, Ankara: TOBB Yayını No: 285.
- Toksöz, G. (2012). *Kalkınmada Kadın Emeği*. Ankara: Varlık Yayınları.
- Toksöz, G. (2012). “Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkmazında Kadın Emeği”, *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. der. Dedeoğlu, S. ve Elveren, A. Y, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Toksöz, G. (2016). “Kadından Aileye Geçiş AKP Döneminin İstihdam Politikalarının Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi”, 8. *Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu*, ss. 111-121.
- Tökin, İ. H. (1946). *İktisadi ve İçtimai Türkiye*, C. 3, Türkiye’de Sanayi, Ankara: Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü Yayını.
- Tunca, H. Ö. ve Karadağ, A. (2018). “Suriye’den Türkiye’ye Göç: Tehditler ve Fırsatlar”, *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, C. 28, S.2, ss. 47-68.
- TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2010, Ankara, TÜİK Matbaası, Yayın No:3641, Aralık 2011.
- TÜİK, İstatistiklerle Kadın 2010, Ankara, TÜİK Matbaası Yayınları, Yayın No:3518, Nisan 2011.
- TÜRK-İŞ, (2019). Geçici Korunma Altındaki Suriyeliler ve Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri, 23. Olağan Genel Kurul, <http://www.turkis.org.tr/dosya/roGZ2loYp23o.pdf>
- Uzar, E. (2019). *Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumları Öğrencilerinin İstihdamı Ve İstihdam Sorunları*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Rapor No. 566690.
- Uzunaslan, İ. (2019). *Geçici Koruma Statüsü Altındaki Suriyeli Kadınların Belirsizlik Toleranslarının Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>  
Rapor No. 562788.

- Üçler, G. ve Kızılkaya, O. (2014). “Kadın İstihdamının Boşanma Ve Doğurganlık Üzerine Etkileri: Türkiye Üzerine Bölgesel Panel Veri Analizi”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S. 2, C. 2, ss. 28-43.
- Ünal, N. (2014). *Tek Ebeveyn Annelere Yönelik Sosyal Politikalar: Farklı Ülke Örnekleri*, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. T.C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2012), “Türkiye’de İş Ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Mı? Esnek Kadın İstihdamı Mı?”, *Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Mü?*, C. yok, S. yok, ss. 80-90. Düzenleyen: Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği,09–10Kasım2013,  
<http://research.sabanciuniv.edu/24929/1/BaskaBirAileMumkunMu.pdf#page=80>
- Üstün, N. (2016). “Suriyelilerin Türk İşgücü Piyasasına Entegrasyonu Sorunlar-Öneriler”, *Ekonomik Araştırmalar ve Proje Müdürlüğü Araştırma Raporu*, Konya Ticaret Odası.
- Wirth, L. (2001), *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*, International Labour Office, Geneva.
- Yertüm, U. (2017). “Küreselleşmenin Fordist- Kitlesele Üretim Tarzına Etkisi”, *İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.I, S. 1, ss. 67-88.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, S. ve İslamoğlu E. (2016), “İstihdamda Suriyeli Göçmen Kadın Olmak: Ev Hizmeti Sektöründe Suriyeli Göçmen Kadın Çalıştırmaya Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Uluslararası Göç ve Kültür Sempozyumu*, 1-3 Aralık, Amasya  
[http://www.goc.gov.tr/files/files/gecici\\_koruma\\_alan%C4%B1nda\\_yap%C](http://www.goc.gov.tr/files/files/gecici_koruma_alan%C4%B1nda_yap%C)

4%B1lan\_cal%C4%B1%C5%9Fmalar%C4%B1m%C4%B1z\_ek3%  
281 %29.pdf Erişim Tarihi: 10.09.2017  
[http://www.dw.com/tr/suriyeliler-t%C3%BCrkiyede-  
kal%C4%B1c%-C4%B1/a-18654827](http://www.dw.com/tr/suriyeliler-t%C3%BCrkiyede-<br/>kal%C4%B1c%-C4%B1/a-18654827) Erişim Tarihi: 20.02.2016.

Yıldırımalp, S., İslamoğlu, E. ve İyem, C. (2017), “Suriyeli Sığınmacıların Toplumsal Kabul ve Uyum Sürecine İlişkin Bir Araştırma”, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 35, ss. 107 - 126.

Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008), “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, S. 2, ss. 89-114.

Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). “Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği”, *Uluslararası Ekonomi Konferansında sunulan bildiri*. Torino, İtalya. Erişim adresi: [https://torino2015.econworld.org/assets/zogal\\_yilmaz.pdf](https://torino2015.econworld.org/assets/zogal_yilmaz.pdf) .

Yılmaz, S. G. (2018). *Uluslararası Zorunlu Göç Çalışmalarında Feminist Bir Metodoloji: Mardin’de Suriyeli Kadınların Deneyimleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Mardin Artuklu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mardin.

## EKLER

### EK: Katılımcı Anketi

Değerli Katılımcı,

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de Suriyeli kadınların istihdamı ve çalışma koşullarını araştırmaktır. Sorular tamamen çalışan görüşlerini ölçmek için hazırlanmış ve “Türkiye’de Suriyeli Kadınların İstihdamı: İstanbul Esenyurt Örneği” konulu yüksek lisans tezinde kullanılacak ve bilgiler herhangi bir üçüncü şahıs ile paylaşılmayacaktır.

İlgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Oğuz KAAN

Ayşe KURALAY

### BİREYSEL DERİNLEMESİNE MÜLAKAT SORULARI

#### A. Demografik Bilgiler

1. Lütfen yaşınızı belirtir misiniz?
2. Lütfen medeni durumunuzu belirtir misiniz?
3. Lütfen kaç çocuğunuzun olduğunu belirtir misiniz?
4. Lütfen eğitim durumunuzu belirtir misiniz?
5. Lütfen ne kadar süredir Türkiye’de yaşadığınızı belirtir misiniz?

#### B. Emek Piyasasına İlişkin Bilgiler

1. Lütfen Suriye’deki mesleğinizden ve çalışma hayatınızdan bahsedebilir misiniz?
2. Lütfen Türkiye’ye gelme amacınızı ve İstanbul’da Esenyurt’u tercih etme sebebinizi söyleyebilir misiniz?
3. Lütfen Türkiye’de iş bulma sürecinizden bahsedebilir misiniz?
4. Lütfen Suriyeli kadınların çalışma hayatında karşılaştığı zorluklardan bahsedebilir misiniz?

5. Lütfen evinizde kaç kişi yaşadığınızı, kaç kişinin çalıştığını, sizinle birlikte kimlerin çalıştığını belirtir misiniz?

6. Lütfen iş bulma sürecinde karşılaştığınız güçlüklerden bahsedebilir misiniz?

### **C. Çalışma Koşullarına İlişkin Bilgiler**

1. Fiziki çalışma ortamınızdan bahseder misiniz? (soğuk-sıcak, karanlık-aydınlık, havasız, hijyenik, vb.)

2. Zihinsel çalışma ortamınızdan bahseder misiniz? (stresli, yorucu, gergin, eğlenceli, keyifli, vb.)

3. İşinizin kendi yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?

4. Yetenekleriniz çalıştığınız işe göre yeterli mi? (Yeterli/Yetersiz)

5. Bu işi severek ve isteyerek mi seçtiniz?

6. Bu işi piyasadaki işsizliği düşünerek (yeteneklerinizin altında olduğu hâlde) mi kabul ettiniz?

7. Adil bir ücret aldığınızı düşünüyor musunuz?

8. Aldığınız ücret, sosyal bir hayat sürdürmeniz için sizce yeterli mi?

9. Sizce, yaptığınız işe göre aylık net ne kadar ücret almalısınız?

10. Çalışma koşullarınız hakkında bilgi verir misiniz?

11. Gece çalışmanız var mıdır?

12. Çalışma saatleriniz uzun mudur?

13. Çalışma saatleriniz yorucu mudur?

14. Haftalık izinleriniz var mı? Varsa istediğiniz gün kullanabiliyor musunuz?

15. Sigortalı mı yoksa sigortasız mı çalışıyorsunuz?

### **D. İşyerindeki temel haklara ilişkin bilgiler;**

1. İşyerinde siyasi görüş, ırk, ten rengi, din ve cinsiyet gibi nedenlerden dolayı hiç ayrımcılığa maruz kaldınız mı?

2. Diğer alışanlar ile eşit olduğunuzu hissediyor musunuz?
3. Mesaiye kendi iradeniz ile mi kalıyorsunuz?
4. Mesaiye kaldığınız zaman, fazla çalışma creti alabiliyor musunuz?
5. Çalışma hayatı, aile hayatınızı olumsuz yönde etkiliyor mu?
6. İşe ve ailenize ayırdığınız saatin dengeli olduğunu düşünüyor musunuz?

