

Muhafazakâr Sermayeye Sahip İşletmelerde Çalışan Uzman Meslek Sahibi Başörtülü Çalışanlar

Meryem Karaca*

Öz: Bu makalede, kamuda uygulanmakta olan başörtüsü yasağı bağlamında muhafazakâr sermayedarlar ve uzman meslek sahibi başörtülü çalışanlar ilişkisinin işveren çalışan boyutu araştırılmıştır. Çalışma; yazılı literatüre, çeşitli kurum ve derneklerin araştırma raporlarına, yazar, sosyolog ve sermayedarların tebliğlerine ve katılımcılarla yapılan mülakatlara dayanmaktadır. Mülakatlar esnasında derinlemesine görüşme metodu kullanılmıştır. Çalışmada on biri uzman meslek sahibi başörtülü çalışan ve dokuzu muhafazakâr sermayedar olmak üzere toplamda yirmi katılımcı ile görüşüldü. Uzman meslek sahibi başörtülü çalışanlardan üçü üst düzey yönetici iken sekizi orta seviye çalışan grubundandı. Görüşmeler sırasında bir katılımcı için kayıt cihazı diğer katılımcılar içinse not alma yöntemi kullanıldı. Görüşmelerin süresi ortalama olarak yaklaşık 2-2,5 saattir. Çalışmada yasağın tarihçesi, kişiler üzerindeki etkisi, "başörtüsü"nü 1960'lardan 2000'lere kadar olan kavramsal dönüşümü, kamusal alandaki başörtüsü yasağının iş yaşamına dolaylı ve direkt etkisi ve muhafazakâr sermayedarların başörtüsüne yaklaşımı incelenmiştir. Sonuç olarak başörtülü uzman meslek sahiplerinin sektörel anlamda birçok alanda ayrımcılığa maruz kaldıkları saptanmıştır. Bunun örnekleri, işe girişte ve iş yaşamında kendisini göstermekle beraber sebepleri çeşitlilik arz etmektedir. İş başvuru sürecinde kurum tercihinin sınırlı olması, iş hayatında da muhataba göre var olma durumu, düşük ücretlendirme ve terfi problemleri, bu problemlerin temelini teşkil etmektedir. Başörtülü uzman meslek sahibi kadınların bu konu hakkındaki algıları ise yaşadıkları tecrübelerle göre değişmektedir. .

Anahtar Kelimeler: Başörtüsü, Uzman Meslek Sahibi, Muhafazakâr Sermaye, Başörtüsü Yasağı ve İş Hayatı.

Abstract: In this article, the impact on business life of the ongoing issue of the headscarf ban in the public sector will be examined, with particular attention to the relationship between employer and employee. More specifically, this article will focus on expert-employees and on conservative investor-expert-employees who wear headscarves. This article is based on written literature, research reports by a number of foundations and associations, writers, observations by sociologists and investors, and interviews with participants. made up of expert-employees who wear the headscarf and conservative investors. An "in-depth" method was used when conducting interviews in which there were twenty participants; eleven of which were expert-employees who wear headscarves, and nine were conservative investors. Three of the expert-employees were top level managers, while the other eight were middle level workers. During the interviews, a recording device was used for only one of the participants and notes were taken for the others. The duration of the interviews ranged from approximately two to two and a half hours without break. The history of the headscarf ban, its impact on people, how people's notions and attitudes toward the headscarf have changed between the 1960s and 2000s, the direct and indirect effects of the headscarf ban in public places on the business life, and the perspectives held toward the headscarf by conservative-investors will be examined in this paper. As a result, it has been found that expert employees have been discriminated against in various areas and aspects of the professional world. Although their reasons may vary, examples can be seen in the job application process and in business life. The basic challenges expert-workers who wear headscarves face are restrictions in the amount of companies who will even consider hiring them, being assigned lower wages, and facing greater obstacles toward promotion.

Keywords: Headscarf, Expert-Employed Workers, Conservative Investors, Headscarf Ban, and Business Life.

* Lisans Öğrencisi, Fatih Üniversitesi, İşletme Bölümü.

İletişim: meryemkaraca@st.fatih.edu.tr, Fatih Üniversitesi, 34500, Büyükçekmece, İstanbul, Türkiye.

Atf©: Karaca, M. (2013). Muhafazakâr Sermayeye Sahip İşletmelerde Çalışan Uzman Meslek Sahibi Başörtülü Çalışanlar. *İnsan & Toplum*, 3 (5), 111-134.

DOI: <http://dx.doi.org/10.12658/human.society.3.5.M0011>

Genel Tanımlamalar ve Çalışmanın İçeriği

Kadınların sosyal hayatta erkeklerle eşit olacak şekilde rol alması tartışmaları, II. Meşrutiyet'ten beri süregelmektedir. Modern bir toplum olabilmenin ön şartlarından biri olarak kadınların toplumsal hayatta var olmalarını gören aydınlar, bu konuya daha fazla önem atfetmişlerdir. Günümüzde kadınların çalışması ve sosyal hayatta görünür olmaları konusu, başörtüsü yasağı sebebiyle daha farklı bir boyut kazanmıştır. Bu yasağı koyan ve uygulayan kişi ve kurumlar, aslında kadının toplumda var olmasını istemekle beraber bunun, onun benimsediği şekilde değil de kendi istedikleri biçimde olmasını arzulamaktadırlar.

Günümüze kadar başörtüsüyle ilgili yapılan çalışmaların büyük bir kısmı, konuyu iki yönden ele aldı: Kadınların örtünme sebepleri ve yükseköğretimde başörtüsü sorunu. Fakat bir şekilde uzman meslek sahibi olmuş başörtülü kadınların sektörde yaşadığı sıkıntılarla alakalı çalışmalar var olmakla beraber, azdır. Bu alanda yapılan çalışmalar genel olarak başörtülü kadınların iş yaşamında yaşadığı zorlukları araştırırken alt başlıklar olarak da muhafazakâr sermayedarlar ve başörtülüler ilişkisini incelemektedir. Muhafazakâr sermayedarlar ise yasağın dolaylı yoldan da olsa başörtülü çalışanlara yansımaya sebep olmaktadır. Bundan dolayı bu çalışmada öncelikli olarak ele alınan konu, günümüz Türkiye'sinde uzman meslek sahibi başörtülü kadınların muhafazakâr sermaye bağlamında karşılaştıkları problemlerdir. Makalenin ikinci kısmında da kapitalist piyasa şartlarında iş yapan muhafazakâr sermayedarların başörtüsüne bakışı incelenecektir.

Çalışmanın temelini oluşturan iki kavramın bu makalede kullanılış amaçlarını açıklamayı gerekli görüyorum. Makalede geçen "muhafazakâr sermaye" ile kastedilen, günlük hayatta İslam'a uygun yaşamaya çalışan ve dolayısıyla iş hayatında İslami değerleri de göz önüne almaya çalışan sermayedarlardır. Bu sermaye grubu, literatürde "yeşil" ya da "dindar" olarak da nitelenmektedir. Fakat bu makalede muhafazakâr tanımının kullanılması uygun görülmüştür. Buradaki muhafazakâr tanımı, tarihsel-sosyolojik alandaki muhafazakârlığa işaret etmekte olmayıp sadece toplum nezdinde en az damgalayıcı/yargılayıcı unsura sahip tanımlama olduğu düşünüldüğünden tercih edilmiştir. Ek olarak mülakatlar sırasında çalışanlara ve işverenlere kendilerini "yeşil", "dindar" ve "muhafazakâr" tanımlamalarından hangisiyle tanımladıkları sorulduğunda ekseriyetinin muhafazakâr tanımlamasını tercih ettiği saptanmıştır. "Uzman meslek sahibi" ile kastedilen de üniversiteden en az lisans derecesiyle mezun olup uzmanlık gerektiren bir meslek sahibi olan insanlardır. Bu bağlamda spesifik bir dalda uzmanlaşmayı gerekli kılan meslek dalları olarak doktorluk, eczacılık, avukatlık, öğretmenlik, yöneticilik, mühendislik, sosyolog, psikolog vs. gibi meslekler örnek verilebilir.

Çalışmanın temeli, öncelikle bu konuda yapılmış diğer araştırmalara, çeşitli dernekler, kurumlar tarafından yaptırılan araştırmaların raporlarına, sosyologların tespitlerine,

muhafazakâr sermayedarların ve başörtülü kadınların medya demec ve röportajlarına ve son olarak da konunun taraflarıyla yapılan saha çalışmasına dayanmaktadır. Saha çalışmasında “derinlemesine görüşme” (Akturan ve Baş, 2008) metodu, yapılan mülakatları değerlendirme aşamasında da hem mülakatlar hem de mülakatlar sırasında gözlemlenen öğeler kullanılmıştır. Görüşmelerde, araştırmacı tarafından Kvale’in belirlediği rollerden “yönelttiği sorular ile katılımcının görüşlerinin şekillenmesine yardımcı olan seyyah rolü” benimsenmiştir (Kvale, 1994’ten aktaran Akturan ve Baş, 2008, s. 112). Görüşmelerde anket çalışması yerine derinlemesine görüşme metodunun kullanılmasının nedeni, anket çalışmalarının “öteki”ni yeterli ölçüde tanımaya izin veren bir yapısının olmamasıdır. Derinlemesine mülakatlar sırasında belirli sorulara cevap alabilmek adına yarı-yapılandırılmış mülakat yöntemi tercih edilmiş, görüşmelerde belirli bir soru düzeni takip edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmada Karşılaşılan Zorluklar ve Örneklem Seçimi

Derinlemesine görüşme metodları çerçevesinde yapılan görüşmelerde, sadece bir katılımcının izin vermesi nedeniyle tek sefere mahsus olmak üzere ses kayıt cihazı kullanılabilmiş, diğer görüşmelerde katılımcıların izin vermemesi üzerine ses kayıt cihazı kullanılamamış, sadece not tutulmuştur. Mülakatlar çerçevesinde 9’u işveren, 11’i de çalışan başörtülü kadın konumunda toplam 20 kişiyle görüşülmüştür. Görüşülen 11 kadından üçü üst düzey yönetici pozisyonunda olup 8’i ise orta sınıf çalışan kategorisine dâhildir. Mülakatların ortalaması iki-iki buçuk saattir ve tüm mülakatlar, mülakat veren kişilerin zamanlarının kısıtlı olması sebebiyle ara verilmeden bitirilmiştir. Mülakatlar, mülakat verenlerin isteğine bağlı olarak kimi zaman iş yerlerinde kimi zaman ise tarafsız alan sayılabilecek vakıf, dernek binası veya kafelerde gerçekleştirilmiştir. Sadece üç defa, mülakat verenin izni dâhilinde, görüşmeler yardımcı eşliğinde gerçekleştirilmiş; diğer mülakatlarda, sadece mülakat veren ve araştırmacı hazır bulunmuşlardır. Objektif bir çalışma sağlayabilmek adına, sadece yasağa bir şekilde maruz kalmış başörtülü kadınlarla değil, aynı zamanda işveren konumundaki muhafazakâr sermaye sahipleriyle de mülakatlar yapılmıştır. Bu çerçevede sermayedarlar olarak bazı katılım bankaları, gıda, perakende, medya kuruluşları, teknoloji ve ağır sanayii kuruluşlarının yöneticileriyle görüşülmüştür. Başörtülü kadınlar olarak ise bu kuruluşlarda çalışan veya daha önce çalışmış uzman meslek sahibi kişiler tercih edilmiştir. Bu kurum ve kuruluşların seçiminde yöneticilerin ve/ya sermaye sahiplerinin muhafazakâr kimlikli olmalarına ve iş yaşamında da İslam dininin gereklerine piyasa şartları çerçevesinde riayet ediyor olmalarına dikkat edilmiş, başka bir kıstas gözetilmeden kişiler rastgele seçilmiştir. Hem işveren hem de çalışan seçiminde her sermaye grubundan yaklaşık sayıda kişiyle mülakat yapılmaya çalışılarak daha gerçekçi sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Çalışma şehirleri olarak ise oransal olarak en fazla iş gücü ve sermayedarı bünyesinde barındıran Marmara bölgesi ve bu bölgeden İstanbul, Kocaeli ve Bursa olmak üzere üç il seçil-

miştir. Mülakatlar esnasında zaman zaman mülakatı yapan kişi olarak araştırmacının da başörtülü olması sebebiyle mülakat verenlerin daha farklı davranışlar sergiledikleri gözlemlenmiştir. "Farklı davranışlar sergileme" durumu, başörtülü kadınlarda "kendilerinden biri olarak görme" şeklinde kendini gösterirken işverenlerde benim "bir başörtülü olarak" duymak isteyeceğim şeyleri söyleme şeklinde tezahür etmiştir. Bu durum karşısında "araştırmacı" olarak araştırma bulgularının güvenilirliği için muhataba kendi düşünce ve hislerini belirli bir amaca yönelik olarak şekillendirmeden ve etki altında kalmadan cevaplaması gerektiği sıklıkla hatırlatılmıştır. Ayrıca katılımcıların sadece sözleri değil, davranışları da bu bağlamda incelenip yorumlanmıştır. Ek olarak mülakat yapılan kişi ve kuruluşların isimleri, gizlilik ilkesine bağlı kalarak saklı tutulmuş, makalede kişilerin gerçek isimleri kullanılmamıştır.

Araştırma Sonucunda Ulaşılan Temel Bulgular

Araştırma sonunda özel sektörde başörtülü çalışmayı yasaklayan herhangi bir kanun olmadığı hâlde birçok başörtülü kadının özel sektörde çalıştırılmadığı, çalıştırılanların da başı açık hemcinslerine göre daha farklı uygulamalara maruz kaldıkları saptanmıştır. Bu durum, makalede Cindoğlu'nun araştırmasında kullandığı terimden hareketle "yayıma etkisi" olarak tanımlanacaktır. "Yayıma etkisi", kamudaki başörtüsü yasağının özel sektördeki uygulamaları da doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemesine verilen isimdir (Cindoğlu, 2010).

Uzman meslek sahibi başörtülü kadınların muhafazakâr sermayedarlarla çalışırken karşılaştıkları problemleri üç ana başlık altında toplayacak olursak bunlar, muhataba göre var olma durumu, adaletsiz ücretlendirme ve terfi problemleridir. Bu problemler, Cindoğlu'nun *Başörtüsü Yasağı ve Ayrımcılık: Uzman Meslek Sahibi Başörtülü Kadınlar* (2010) isimli çalışmasında bulunduğu bulgularla örtüşmektedir. Bunun nedeni ise muhafazakâr sermayenin de bir sermaye türü olması ve başörtülü kadınlar için aynı bariyerlere sahip olmasıdır.

İş Yaşamında Başörtüsü

İş yaşamında Türkiye'de erkek nüfusun iş gücüne katılma oranı % 74,4 iken 2006 yılı için kadın nüfusun istihdam oranı % 24,9 olup bu oran yıllara göre azalma göstermektedir. Avrupa'da yaşayan ortalama kalifiye kadınların istihdam oranı % 49'dur. 2010 yılı itibarıyla rakamlar düşük olup Türkiye'deki kadın çalışma oranı, AB ve OECD'de de en düşük oranı oluşturmaktadır.

Anayasa'nın 70. Maddesi "Her Türk vatandaşı kamu hizmetine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez." (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982) hükmünü içermektedir. Buna karşın kamu

kurumlarının her aşamasında görevin niteliğine bakılmaksızın başın açık olma şartı aranmaktadır. 2008 yılı itibarıyla 2.438.239 sayıdaki devlet memurundan 811.668'i kadındır. Kamu kesiminde kadın istihdam oranı % 33 olup bu, toplam istihdam içerisindeki kadın oranı olan % 26'dan yüksektir. Üstelik kamu kurumlarında ücret eşitsizliği ya da işe alınmada cinsiyet ayrımcılığı söz konusu değildir. Ancak, istisnalar dışında bu kadınların hiçbirinin başörtülü olmasına imkân yoktur. 1999 yılı sonrası memuriyete giriş sınavlarında başörtüsü yasağı getirilmiştir. Diyanet İşleri Başkanlığında görev yapacak vaizeler bile Kamu Personeli Giriş Sınavı'nda başını açmak zorunda bırakılmaktadır. Üstelik bazı kadınlardan görev yerleri dışında başlarının açık olması beklenmektedir. Örneğin Danıştay, iş dışında bile memurun başını örtmesinin cezalandırma nedeni olduğuna karar vermiştir. Bu nedenle 1998-2002 dönemi arasında beş bine yakın kadın memur, memuriyetten çıkartılmış, on bine yakını istifa etmek zorunda bırakılmıştır.

Kamu görevlisi olmayan, ancak, meslek odalarına kayıtlı olarak çalışan doktorlar, eczacılar, diş hekimleri gibi serbest meslek mensupları ile avukatlar ve noterler de bağlı oldukları birliklerin ve odaların oluşturduğu meslek kuralları nedeniyle başörtülü olarak çalışmamaktadır. Örneğin başörtülü avukatlar duruşmalara girememektedir. Baro seçimlerinde kullanılan broşürlerde yer alan başörtülü fotoğrafları için cezalandırılan avukatların akabinde oy kullanmaları, cezalandırma gerekçesi olmuştur. İstanbul Barosu, başörtülü avukatların adliyelere girmeleri hâlinde haklarında disiplin soruşturması açılacağına ilişkin yönetim kurulu kararı almıştır. İstanbul Barosu Staj Eğitim Merkezi binasına başörtülü kadınların alınmamasına ve hatta stajyer avukatların peruk kullanmaması gerektiğine ilişkin karar almıştır. 2010 yılı itibarıyla hâlen stajyer avukatların peruk dahi takmasına müsaade etmemektedir (Ayrımcılığa Karşı Kadın Hakları Derneği [AK-DER], 2010).

Başörtülü Kadınların Sektörde Karşılaştıkları Zorluklar

Günümüz dünyasında birçok kadın, sadece ekonomik özgürlüğünü elde etmek için değil, aynı zamanda toplumda saygın bir statüye sahip olmak için de çalışmak istemektedir. Çünkü toplum, üreten ve belirli bir statüye sahip kadınlara saygı duyarken üretime katılmayan kadınlara daha çok toplumsal tüketici gözüyle bakmaktadır. Başörtülü kadınların ellerinde olamayan sebeplerden ötürü, mecburi olarak tüketici konumuna oturtulmaları, onların kendilerini yetersiz hissetmelerine sebep olabilmektedir. Fakat uzman meslek sahibi olmaları durumunda bile başörtülü kadınların iş yaşamında var olmaları ya kamusal alan engeliyle ya da yayılma etkisi sebebiyle zorlaşmaktadır.

İş Başvuru Süreci

Başörtülü kadınlar, yukarıda belirtildiği üzere üç temel sorunla karşılaşmaktadırlar. Bu süreç iş başvurusu yapımında başlar. Bu süreçte başörtülü kadınların başvurabilecekleri kurumlar sınırlıdır. Yasak dolayısıyla kamuya mahsus alanlara başvuramazlar. Özel

sektörde de kesinlikle başörtülü kadın çalıştırmayı reddeden kurumlara başvuramazlar. Sahip olunan uzman meslek ise ya kamusal alanda ya da özel sektörde çalışmayı zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla başörtülü uzman meslek sahibi kadınlar, iş başvurusu sürecinde buldukları duruma göre başvurulabilecek yerler arasında kendi kendilerine ön eleme yapmak zorunda kalırlar. Cindoğlu'nun (2010) çalışmasıyla örtüşük olarak bu durum, işe alınmaları hâlinde muhataba göre var olmaya, istenilen bölüme terfi edememeye ve yahut adaletsiz ücretlendirme politikalarından birine veya birkaçına birden maruz kalmaya sebebiyet verebilir.

İş Yaşamı Süreci

Muhataba Göre Var Olma Problemi

İşe girdikten sonra işyerinde karşılaşılan ilk sorun, muhataba göre var olma durumudur. Çünkü modern dünyada ve özellikle de postmodern anlayışta var olma biçimi, "görünme"dir (Barbarosoğlu, 2006). Kurumun, bünyesindeki başörtülülerden muhataplara göre "var" veya "yok" olmalarını istemesi bazı zamanlarda başörtülü kadınların işi esas yapan kişi olmaları hâlinde bile geri planda kalmalarına, hatta zaman zaman emek sömürsüne yol açmaktadır. Şirketler de eğer gelen misafirler ya da müşteriler başörtülü kadın çalıştırılmasına karşı değilseler ya da bundan memnuniyet duyacaklarsa başörtülü kadınları ön plana çıkarırken gelen kişiler bu durumu hoş karşılamayacak kimselerse başörtülü personelini geri plana çekme stratejisi uyguluyorlar. Sorunla alakalı olarak mülakat yaptığım kadınlardan Cemile, Hatice ve Tuba'nın söyledikleri konuyu en güzel şekilde anlatıyordu.

"[Cemile] Ben belediyede çalışıyorum. Sanırım benden başka yüksek lisans yapmış olan da yok. Projeler hazırlayıp sunum yapıyoruz. Benim de üzerinde bitirme tezimi yazdığım bir konu var. Eğer sunum yapılacak kişiler başörtülülere karşı değillerse sunumu ben yapıyorum; ama karşıt bir gruba sunum yapılacaksa bir tane erkek lise stajyeri var, sunumu ona yaptırırlar. Tabii çok zoruma gidiyor, sonuçta o lise öğrencisi, ben ise yüksek lisans mezunuyum." (Cemile, mülakat, 8 Ocak 2011, İstanbul).

Hatice'nin yaşadığı durum ise ayrımcılığın yurt dışına bakan yönünü temsil ediyor da denilebilir:

"Ben stilistim. Daha önce yine mütedeyyin bir tekstil firmasında çalışıyordum. Çok büyük bir firma değildi. İthalat yapıyorduk. Özellikle Almanya'ya ve İsrail'e ithalatımız vardı. Eğer gelen grup Alman ise ben müdürün toplantısına katılıyordum; ama eğer gelen grup İsrail'den ise müdürümüz bana o gün izin veriyordu." (Hatice, mülakat, 5 Ocak 2011, İstanbul).

Tuba ise hak ettiğini ve geçmek için diğer çalışanlardan daha fazla yetkin olduğunu düşündüğü pozisyona, dindar olarak tanımladığı işvereni tarafından başörtülü olması sebebiyle geçirilmediğini düşünüyor.

“Küçük bir firmada çalıştım. KOBİ tarzı bir yerd. Mesela benim ehliyetim vardı, hem beşerî ilişkilerim de iyiydi. Ayrıca evli de olmadığım için çalışma saatlerimde de daha esnek davranabiliyordum. Fakat tüm bunlara ve çok da istememe rağmen satış-pazarlama departmanına geçirmediler. Sevkiyat müdürlüğüne geçebildim ancak. Çünkü başörtülü bir kadın pazarlamada olursa bizim şirketin kapalı eleman çalıştırdığını herkes bilecekti. Şirketin sahipleri öyle bilinmek istemiyorlardı.” (Tuba, mülakat, 19 Aralık 2010, İstanbul).

İş Yaşamında Düşük Ücretlendirme Problemi

Başörtülü kadınların karşılaştıkları ikinci problem, adaletsiz ücretlendirme politikasıdır. Sadece başörtülüler değil, tüm kadın çalışanlar düşük ücretlendirmeye çalıştıkları her alanda maruz kalıyorlar. Mülakat yapılan üst düzey yöneticilerden Mehmet:

“Kadınlar, bazı alanlarda tercih edilmiyorlar. Mesela ağır işlerde falan; ama bazı alanlarda da özellikle bayan personel tercih edilir. Mesela sabır ve dikkat gerektiren işlerde, muhasebe gibi... Fatura girişleri dikkat ve sabır ister. Tabii bu fitrattır. Bazı işleri erkek eleman yapmaz. Kadın her zaman ucuz iş gücüdür. Yani aslında işin niteliği önemli. Sonra, aynı işi eğer daha ucuza yapan varsa firma tabii ki ucuzu tercih eder.” (Mehmet, mülakat, 18 Ocak 2011, Kocaeli).

Mülakatlardan elde edilen sonuca göre, eğer çalışılan yer KOBİ tarzı çok kurumsallaşmamış yerler ise bu düşük ücretlendirme politikası daha bariz bir şekilde kendini gösteriyor. Hatta başörtülü kadınlara karşı işverenler tarafından, “Sen zaten buradan başka bir yerde iş bulamazsın, ya buna razı ol ya da işten çıkarılır.” söylemi bile mevcut. Daha kurumsallaşmış, söz gelimi banka gibi kurum ve kuruluşlarda ise ya terfi ettirmemek fakat görevinin gereğinden daha çok çalıştırmak ya da terfi ettirilse bile çok geniş bırakılan pozisyon maaş aralığından en düşük eşige tabii tutulmak şeklinde tezahür ediyor. Bu konuda da Nazan’ın yaşadıkları örnek olarak verilebilir:

“Ben bir ara Müslümanların kurduğu uluslararası bir kuruluşta çalıştım. 3-4 arkadaşlık, gruptaki tek kadın bendim ve aralarında tek doktora yapan da bendim. Ama iş maaş gelince benim eğitimim daha iyi olmasına karşın o erkek arkadaşlar benden daha çok para alıyorlardı. Ben her ay onlardan 400 \$ daha az aldım. Bunun neden böyle olduğunu sorduğum zaman da “Bu, bütün dünyada böyledir zaten; hep kadınlara daha az ücret ödenir.” dediler. Benden çok memnun olmalarına karşın eksik maaş vermeye devam ettiler. Ben de ayrılmak zorunda kaldım.” (Nazan, mülakat, 14 Ocak 2011, İstanbul).

Mülakatımız esnasında Jale, daha kurumsallaşmış bir alan olan bankada adaletsiz ücretlendirme politikasının aynı iş için başvuran yeni mezun kadın ve erkeklerden, erkeklere ilk etapta kadınlara ödenenden daha fazla maaş ödenmesi olarak kendisini gösterdiğini söylüyor. Bunun durumun sebebi olarak banka tarafından yapılan gayriresmî açıklama

ise kadın çalışanların erkekler kadar iş yaşamını ciddiye almadıkları şeklinde. Devam eden süreçte kadın çalışanlar işi bırakmayıp iş yaşamında ne kadar “dirayetli” olduklarını ispatlarsa maaş artışlarıyla erkek çalışanlarla eşit duruma getirilmekteler.

Fatma K. Barbarosoğlu’na göre, “Yeşil Sermaye”, vahşi kapitalizmin emeği cinsiyet odaklı değersizleştiren tavrını, günümüzde başörtülü kadınlara uygulamak üzere güncelliyor. Başörtülü kadının emeğinin başı açık kadının emeğinden daha değersiz olduğunu söylemiş oluyor az ücret vererek. Üstelik bu az ücreti de çalışmasının karşılığı olarak değil, “seni risk alarak buraya konumlandırımdım” diyerek “sadaka” dili üzerinden sunuyor (Barbarosoğlu, 2010).

Kadının emeğinin değersiz görülmesi birçok “modern” toplumda bile sık karşılaşılan bir olgudur. Fakat başörtülü kadınların, Türkiye şartlarında bu ayrımcılığa ek olarak sadece başörtülü olmalarından dolayı işverenler tarafından ekstra bir ayrımcılığa tabi tutuluyor olmaları, onların, iş piyasalarında bulunma isteklerini de olumsuz etkilemektedir. Öte yandan bu söyleme sadece başörtüsü karşıtlarının değil, aynı zamanda muhafazakâr sermayenin de sahip olması, başörtülü kadınlar açısından oldukça zor bir durumun ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Bu ayrımcılık, sadece maddi kısıtlamaları değil, aksine manevi anlamda hayal kırıklıklarını da beraberinde getiriyor.

Zaten işe alınmalarını bile bir lütuf olarak görmeleri gereken kadınlar için her türlü koşula boyun eğmek kaçınılmaz hâle geliyor. İş ürettiği hâlde sunumunda görünür olmama, az ücret, uzun çalışma saatleri gibi... “Sen kadınsın, otur evinde” söylemi, “sen başörtülüsün, daha düşük ücretle çalış”a dönüşmüş. Kadınlar, aynı yetkinlikteki bir erkeğe ya da başı açık bir kadına teklif edilemeyecek ücretlerin kendilerine teklif edilmesinden yakınıyorlar (Ramazanoğlu, 2010).

Yapılan mülakatların birinde, bu konu hakkında Yeşim şunları söylemişti:

“Öncelikle kendi içimizdeki çatlak sesler bizi yoruyor. Mesela, başı açık bir kadın senden daha iyi bilir” algısı ne yazık ki bizim safta da mevcut. Kesin bir ayırım olarak ücretlendirmeden bir ayırım yok ya da bu yazılı/sözlü bir ayırım değil. Ama başı açık bir kadın elemanı ya da bir erkeği kurumda tutmak için harcadığı maliyeti sana harcamaz, çünkü senin önünde gidebileceğin çok da fazla seçeneğin yok. Bir de ek olarak başı açık olanların hataları, gerek iş yaşamında gerek de sosyal hayatta olsun daha rahat tolere edilebiliyor. Sen ise hata yapamazsın; çünkü seni buraya işe alarak zaten sana lütfettiler. Sen ne kadar iyi olsan da bu genel algı değişmiyor. Ama kadınlara düşen, buldukları ortamı değiştirmeye çalışmak... Bu başta yorucudur ve zaman alır; ama normalleşmenin de gereğidir budur.” (Yeşim, mülakat, 9 Şubat 2011, İstanbul).

Bu algının, sadece belirli bir bölgedeki kadınlara münhasır olmadığını göstermek bakımından Cindoğlu’nun İstanbul ve büyük Anadolu şehirlerinde yapmış olduğu saha çalışmasının asistanlığını yürüten Ebru İlhan’ın söyledikleri de önem arz ediyor:

“Özel sektörde başörtülü kadınların işverenle ilgili oldukça büyük sıkıntılarla karşı karşıya kaldıklarını gördük. Kamudaki yasak nedeniyle özel sektörde çalışmaya mecbur kalan başörtülü kadınlar, ekonomik denilen gerekçelerle düşük ücretle çalıştırılmışlar. Uzun süre mesaiye bırakılmışlar. Bunun yanında ibadetlerini yapmaları için kendilerine zaman ve mekân tahsisi yapılmamış. Gerçi bu Türkiye’nin genel bir sorunu. Hamilelik izinleri yeterince kullanılmamış, kreş gibi imkânlardan yararlanılamamış. Terfilerde örtülü kadınlar tercih edilmemiş. Bazı dindar şirket sahipleri, ‘Senin, aileni geçindirmek gibi bir mesuliyetin yok. Onun için sana hak ettiğin ücreti ve terfiyi vermek gibi bir mesuliyetimiz yok’ anlamında açıklamalarda bulunmuşlar. Yani başörtülü kadınlar, özel sektör tarafından da istismar edilmişler. Anlayacağınız, Kemalist sistemden sonra dindar denilen bazı kuruluşlar da başörtülü kadınlara hak ettiği değeri vermemiş. Zaten bizim araştırmamız sırasında olumsuz yönde etkilendiğimiz nokta buydu. Bir şirketi İslami olarak nitelemek günümüz koşullarında zor; ancak, o şirketin yönetim felsefesi, şirketin sahibinin yaşam pratikleri pekâlâ İslamiyet’e yakın olabilir. Biz inanç birliği içindeki erkeklerin kadınlara karşı daha merhametli, pozitif ayrımcılık yapan insanlar olmalarını bekledik. Ama biz başörtülü kadınların, ‘Bizi daha çok kendi cenahımızdan insanlar, şirketler yıpratıyor.’ dediklerini duyduk. Kendilerini aldatılmış hissediyorlardı (İlhan, 2010).”

Haziran 2000’de *Yeni Asya*’nın başlattığı Söz Mağdurları kampanyası ile yasağa maruz kalmış kişilerle mülakatlar yapılmış ve bu mülakatlar, *Başörtüsü Mağdurları* ismiyle Faruk Çakır tarafından kitaplaştırılmıştır. Söz Mağdurları’na mülakat verenlerin anlatıları da İlhan’ın tespitini doğrular nitelikte.

“Dost bildiğimiz insanların, sadece ‘Ah, vah’ demek veya akıl vermekle yetinmeleri bizi çok üzdü. Yasak döneminde hiçbir şekilde kapımızı açmadı çoğu insan. ‘Size ihtiyacımız var, sizler okuyun biz sahip çıkacağız’ diye vaatlerde bulunan insanların, daha sonra hiçbir şekilde kapılarını açmamaları bizi çok üzdü, hayal kırıklığına uğrattı.” (Çakır, 2001).

İş Yaşamında Terfi Problemi

Son olarak ele alınacak olan problem ise terfilerdir. Türkiye’nin, kadın istihdamında dünya standartlarının çok gerisinde kaldığı bilinen bir gerçektir. Mesela “toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedefleyen Lizbon Stratejisi’nde belirlendiği üzere AB üye ülkeleri, 2010 yılına kadar kadınların istihdam oranını yüzde 60’lara çıkarmayı hedeflerken Türkiye’de bu oran 2008 Aralık ayı itibarıyla yüzde 23,1 seviyesindedir ki bu, aynı zamanda her dört kadından sadece birinin istihdam edildiği anlamına gelmektedir” (International Labor Organization [ILO], 2011). Dolayısıyla kadınların istihdamının az olduğu bir ülkede, yönetici ya da üst düzey karar verici konumunda bulunma oranları da azdır. Başörtülü kadınların ise üst düzey konumlarda bulunma oranları, iş piyasalarına girişte ve sonrasında karşılaştıkları problemler göz önüne alınırsa daha da azdır.

Bu durumla alakalı olarak başörtülü kadınların terfileri ya geç yapılmakta ya hiç yapılmamakta ya da istedikleri veyahut hak ettikleri departmanlarda yapılmamaktadır. Çünkü üst düzey yönetimde bulunmak, şirketin görünen yüzü, bir anlamda temsilcisi olmak demektir. Başörtülü bir "vitrin" ise şirketin imajının zedelenmesine sebep olabilir. Bu açıdan, başörtülü bir yönetici hem iş kaybına sebep olabilir hem de konumu gereği gitmesi gereken; fakat kamusal alan sayıldığı için katılamayacağı bazı resmî davetlerde hem şirket için hem de başörtülü yönetici için sıkıntıya sebep olabilir.

Çalıştığı kurumu muhafazakâr sermaye olarak niteleyen Feride, kurum içerisinde başörtülülerin neden yükselmediklerini şu şekilde anlatıyor:

"Burada bir başörtülü müdür var. Uygulamada başörtülü sayısı çok az, yönetimde de yeni yeni başladılar almaya. Nedeni de bir kadın müdür olsa, her ortama girip çıkamaz; yani caiz ortam mevzusu. Dolayısıyla en iyisi müdür yapmamak. Gereksiz bir korumacılık söz konusu. Ama bunlar tabii sözlü değil hiç bir zaman." (Feride, telefon mülakatı, 20 Aralık 2010, Bursa).

Fakat başörtülü kadınların terfilerinin üst kademelere çıkıldıkça azalmasının sebebi, sadece işverenler değil. Bu süreçte kadınlarda da bazı isteksizlikler göze çarpıyor. Rekabet edebilirlik açısından bu alanda başörtülü kadınlar hem erkeklerden hem de başı açık hemcinslerinden geri durumda olabiliyorlar. Yükseltilirlik açısından elverişli konumlar olan satış ve pazarlama gibi departmanlara geçişte bazı zaman başörtülü kadınlar isteksiz davranıyor. Ya da firmanın başka yerdeki bir şubesine terfi ederek geçmek, söz gelimi bunun için şehir değiştirmek, geleneksel aile bağları sebebiyle başörtülü kadınların, genelde ise tüm kadınların tercih ettikleri bir durum değil.

Mülakatlar öncesinde araştırmacı olarak kanaatim, terfiler konusunda işverenlerin başörtülü kadınlara tamamıyla haksız ayrımcılık uyguladıkları yönündeydi. Fakat kendisi de başörtülü bir üst düzey yönetici olan Jale'nin söyledikleri, bu durumun tek müsebbibinin işverenler olmadığı şeklinde düşüncelerimin değişmesinde yol gösterici olmuştur:

"Kadınların, yönetim kademesindeki oranlarının bu kadar az olmasının da sebebi pazarlamada çalışmak istememeleri. Ama müdürlüğün yolu pazarlamadan geçer. Mesela operasyonda çok kadın vardır ve erkeklerden de daha başarılıdır. % 85-90'ı kadındır operasyonun." (Jale, mülakat, 9 Şubat 2011, İstanbul).

Mülakatlardan Elde Edilen Diğer Bulgular

Son olarak mülakatlar sırasında gözlemlenen bir olgudan bahsedilmesi gerekirse, mülakat yapılan kadınlardan başörtüsünü okul yıllarında takmaya başlamış, üniversitede başörtüsü yasağına tabi tutulmuş ve sonrasında da iş piyasalarına girişte başörtülü olarak iş aramış kadın çalışanlarda genel eğilim, muhafazakâr sermayedarların başörtülü çalışan kadınlara karşı en az diğer kapitalist firmalar kadar kötü şartlar sağladığı,

hatta bazı zamanlarda muhafazakâr sermayedarların daha sömürücü olduğu yönünde idi. Öte yandan okul yıllarında başörtülü olmayan ve sabit bir meslek edindikten sonra başörtüsü takmaya başlayan kadınlar, genel bir ayrımcılıktan söz edilebileceğini, fakat bunun müsebbibinin muhafazakâr sermayedarlardan ziyade başörtülü kadınlar olduğunu düşündüklerini söylediler. Kısacası TESEV araştırmasının asistanı Ebru İlhan'ın bahsettiği "kendilerini aldatılmış hissetme" durumu, genel olarak başörtüsü yasağıyla okul yıllarında tanışmış olan kadınlarda mevcut.

Söz Mağdurları'na da mülakat verenlerin bir kısmı, entelektüel, siyasi ve ekonomik güce sahip muhafazakârların neden tepkisiz kaldıklarına dair soruya şu şekilde cevap veriyorlar:

"Çünkü başörtülü hanımların kamusal alanda yer almasını, okumasını, iş sahibi olmasını istemiyorlar. Çünkü kendi yerleri tehlikeye girecek o zaman. Bir iş yerinde başörtülü bir hanım çalışıyorsa ve bu hanım ahlaki duyarlılıkları işe taşıyorsa –diyelim ki erkeklerle tokalaşmıyorsa- o iş yerindeki bayanlarla tokalaşan erkekler bundan rahatsız olacaklar, çünkü kendileri o hassasiyeti göstermiyor. Bayanlar gösteriyor ya da o bayan gösteriyor."

Devamında ise zaman içinde zenginleşmeye başlayan muhafazakâr kesimin tepki göstermek yerine sessiz kalmayı tercih ettiğini, bunun sebebinin ise ellerindeki maddi, siyasi iktidarı kaybetmemek istemeleri olduğunu düşündüklerini söylüyorlar. Mağdurlara göre, zenginleşen muhafazakâr sermayedarlar da siyasi erkler de başörtülülere destek olmanın kendilerini zora sokacağını düşündüğünden hiç destek olmamanın, destek olursa bile bunu aşıkâr yapmamanın en doğru yol olduğunu düşünüyorlar:

"Yapılması gerekenleri yapmadılar. Başörtüsünden dolayı problem yaşayan insanların çok da yanında olamadılar. Dünyalık korkuları, uhrevi korkularının önüne geçti. Makam mevki hesabına düşüldü. Bu mağduriyetleri giderebilecek insanlarımız varken ne yazık ki mağduriyetlerin üzerinde fazla durmadılar. Hukuki anlamda sorunu çözemezlerdi; ama mağdur arkadaşları istihdam etme veya eğitimi yarım kalanların eğitimlerini tamamlatma noktasında yardımcı olunabilirdi. Hiçbir şey yapılmadı değil; ama yapılanlar yeterli olmadı."

Hatta bir kısım mağdur, siyasilerin bu meseleyi zaten çözmek istemediklerini, böylelikle kendi mağduriyetleri üzerinden siyasi çıkar sağladıklarını söylüyor (Çakır, 2001).

Bu söylemlerin temel sebebi ise yasağın başladığı ilk yıllarda başörtülü kadınlarla beraber yasağa karşı duran muhafazakâr erkeklerin, zaman geçtikçe "dünyevi" kaygılarla başörtülü kadınların direnişlerine gösterdikleri desteği azaltmış olmalarıdır. Yasağın başladığı yıllarda gördükleri desteği daha sonra iş yaşamındaki muhafazakâr sermayedarlardan göremeyen başörtülü çalışanlarda sonuç olarak böyle bir algı oluşuyor.

Muhafazakâr Sermayenin Dönüşümü ve Başörtüsüne Bakışı

Bu bölümü incelerken özellikle 1980'lerden sonra geçirilen ekonomik dönüşümlerin ve uygulanan liberal ekonomik politikaların önemi dikkate alınmalıdır. Özgelge'nin de bahsettiği gibi, "1980'lerden sonra uygulanan liberal politikalar aracılığıyla yeni bir orta sınıf ortaya çıkmış, kültürel alanda muhafazakâr olan ve ekonomik alanda ise serbestli-ği savunan bu orta sınıf, kapitalist sistemle giderek daha fazla bütünleşmiştir" (Özelge, 2008, s. iv). İslamcılık, hayatın bütün alanlarını dönüştürüp her alanda İslami kuralların yaşanabilmesini sağlamak amacını taşıdığından yeni kamusal ve sosyal alanlar ve bu alanlara uygun aktörler yaratma çabası içerisine girmiştir. Entelektüelleri, kültürel seç-kinleri, girişimcileri ve orta sınıfları içine alan İslami aktörler, bir yandan görünür hâle gelerek kamusal alana katılırken diğer yandan İslami değerleri ve yaşam tarzını bu kamusal alanda şekillendirmeye çalışmaktadır (Göle, 2002).

Dönüşüm geçirilen alanların en önemlilerinden birisi de ekonomik-iktisadi hayat kabul edilebilir. İslami ülkelere ait sermayenin kapitalist sisteme giriş yapması da bu döneme tekabül etmektedir. Türkiye'de İslam Bankacılığı 12 Eylül 1980 darbesinin yönettiği sıkıyönetimden sonra ilk göreve gelen hükümet tarafından yasalaştırılmıştır (Bakanlar Kurulu, 1984). Bu girişle beraber İslami ekonominin gelişmesi, siyasal İslam'ın da gelişmesine paralel olarak 1990'lara kadar ivme kazanırken 28 Şubat süreciyle hem siyasal hem de ekonomik İslam, düzenin sınırları içine çekilmiştir. "Kabul edilebilir sınırlar içinde İslami sermaye, özellikle bankacılık alanında büyümüştür. İslami banka-cılık büyürken İslami öğelerden uzaklaşıp liberal ekonomi ile bütünleşmiştir. Küresel kapitalist bir ekonomide kâr maksimizasyonu hedefi, İslami hedeflerden daha baskın gelmiştir" (Doğan, 2006, s. iii).

İslami İlkeler ve Kapitalist Piyasa Şartları Arasında Muhafazakâr Sermayedar

Mülakatlar sırasında sermayedarlar, kapitalist sisteme adapte olmaya çalışıp takip edi-len ekonomik politikaları İslam'a uyarlamaya çalıştıklarını, böylece hem sistemin gerek-lerini hem de dinlerinin gerektirdiklerini yerine getirme gayreti içinde olduklarını ifade etmişlerdir. Fakat hem dinin hem de sistemin gerekliliklerini aynı anda yürütmeye çalışmaları sebebiyle, diğer sermaye sahipleriyle rekabet edebilirlikleri düşmekte ve bu da onların kâr maksimizasyonlarına zarar vermektedir. Muhafazakâr sermayenin azalan avantajlarını arttırmaya yönelik politikalarından olan başörtülü kadın çalıştırmama veya düşük ücrete tabi tutma, başörtülü kadınların karşılaştığı problemlerin bir yüzü-nü, en kolay işten çıkarılacak kişiler olma durumuyla diğer yüzünü oluşturmaktadır. Düşük ücretlendirmenin kapitalist sisteme bakan yönü Cindoğlu'na göre, "başka yerde iş bulamayacak insanları düşük ücretle çalıştırma fırsatından faydalanma durumu" olarak kendini gösterirken bunun İslami yönünü dinen kadınların ev geçindirmekle yükümlü olmamaları durumu teşkil ediyor (Cindoğlu, 2010).

Mülakatlar sırasında bu konuyla ilgili bazı işverenlerin dillendirdiği bir diğer olgu ise iş sahalarında kadınların çalışması sebebiyle erkeklerin iş bulmakta zorlandıkları, dolayısıyla evin reisi olan erkeğin eve bakma yükümlüğünü yerine getiremediği idi. Bu durumun da sosyal bir yara olarak toplumdaki yerini aldığını belirttiler. Önerilen çözüm ise kadınların eğer maddi bir zorunluluk yoksa asıl yerleri olan evleriyle ilgilenmeleri, dolayısıyla açılacak olan boş iş sahalarında da erkeklerin istihdam edilmesi suretiyle bu aksaklığın giderilmesiydi. Bunu öneren işverenlere, eşlerinin çalışıp çalışmadığı sorulduğunda onlar, eşlerinin çalışmasını desteklediklerini; ama eşlerinin çalışmayı tercih etmediğini belirttiler. Aynı zamanda bu işverenlerin, yanlarında çalışan başörtülü çalışanlara “başka yerde iş bulamayacakları” gerekçesiyle ya daha az ücret verdikleri ya da çalışanlarını gereğinden daha fazla çalıştırdıkları da gözlemlendi. Yapılan mülakatlardan birinde Hümeýra, muhafazakâr bir medya kuruluşunda yaklaşık bir sene çalışmasına karşın hem sigortasının yapılmadığını hem de son beş aylık maaşının ödenmediğini söyledi. Dava açan Hümeýra, dava neticesinde avukatıyla parasını tahsil etmek üzere belirttiği medya kuruluşuna gittiğinde ise eski patronunun kendisine dava açıp hakkını aradığı için sitem ettiğini ve “dindar” bir kız olarak muhafazakâr bir kuruluşa dava açmanın çok da doğru olmadığını, bunun “dava” bilincini zedelediğini söylediğini ekledi.

Öte yandan yapılan mülakatlarda başörtülü kadın çalıştırmaya karşı olmadıklarını söyleyen muhafazakâr sermayedarların bile ya çok az başörtülü çalışanları olduğuna ya da onlarla hiç çalışmamayı tercih ettikleri gözlenmiştir. Gerekçe olarak da bazı müşterilerinin ya da iş ortaklarının başörtülü kadınlardan rahatsız olmaları, başörtülü çalışanın kamudaki yasak sebebiyle her yere kolayca gidememeleri veya başörtülü kadınların, kendilerine iş başvurusunda bulunmamaları gösterilmiştir.

Muhafazakâr sermaye denilince ilk akla gelen kuruluşlardan birisi olan MÜSİAD’ın eski başkanlarından Ömer Bolat’ın, “Başörtüsü konusundaki görüşünüz nedir?” sorusuna verdiği cevap, “Türkiye için önemli bir ayıptır. Türkiye böyle tartışmalarla insan kaynaklarını heba ediyor. On binlerce kız çocuğu eve mahkum edildi.” şeklindedir (Türk, 2004). Bolat, MÜSİAD’ın yönetim kurulunda kadın üye olmamasını da üye sayılarının azlığına bağlıyor ve mevcut kadın üyelerin (yedi kişi) zaten yeni üyeler olduklarını, onların da zaman içerisinde yönetim kuruluna girebileceklerini söylüyor. Fakat bu açıklama da muhafazakâr kurumlar içerisindeki başörtülü çalışanların ayrımcılığa tabi tutulmadıkları konusunda ikna edici görünmüyor.

Özlem Çelik ise muhafazakâr patronların altında çalışan başörtülü kadın sayısının, bir elin parmaklarını geçmeyeceğini söylüyor. Bir diğer örnek de medyada göze çarpıyor. Çelik’e göre başörtülü kadınlar, merkez medyada kabul görmediler. Yakın zamana kadar hiç başörtülü spikerin olmaması, bunun en açık göstergelerinden biri (Çelik, 2010).

Yine MÜSİAD eski başkanlarından Erol Yazar ise şirketindeki 6 kadın çalışandan 2’sinin başörtülü olduğunu söylüyor. İşe alımda herhangi bir pozitif ya da negatif ayrımcı-

lığa yer vermediğini, kendisi için önemli olanın liyakat sahibi olduğunu; fakat İslami kesimde ehil insan bulmanın da zor olduğunu belirtiyor. Eşi Amina Hanım ise başörtülü kadınların işe alınmamasındaki sebebin kadınların doğru kariyer planıyla hareket etmemelerinden kaynaklandığını söylüyor. “Kadınlar evlenene ya da çocukları olana kadar çalışıyor, daha sonra da işten ayrılıyorlar.” diyen Amina Hanım, ekliyor: “İşverenler ilk olarak tercihlerini başörtülü kadınlardan yana kullanmalarına rağmen iş bu şekilde yürümeyince bundan vazgeçmek zorunda kaldılar.” (Yarar, 2009).

Resmî İdeoloji Etkisi ve Başörtüsü

Yıldız Ramazanoğlu'na göreyse bu algılamaların ve ön yargıların temel sebebi, günümüze kadar hem laik hem muhafazakâr kesimlerin bilinçaltlarına işlenen resmî ideolojinin yansımalarıdır.

“Erkekler için esas kadın, başı açık kadındır. Bu, sadece karşıt kesim erkekleri için değil, tam aksine bizim muhafazakâr ve dindar diye tanımlayabileceğimiz erkekler için de geçerli bir durum. Ne de olsa hepimiz Cumhuriyet'in eseriyiz. Dindar erkekler için bile başörtülü kadın hep ikinci sınıf. Yani düşünen, üreten, para kazanan ve kafası çalışan kadın imajı, sadece başı açık kadın için.” (Ramazanoğlu, 2010).

Bu tezi doğrulayan bir olay da tarafımdan mülakatlardan biri esnasında yaşandı. Üst düzey yöneticisi olduğu firmadaki tek kadın üst düzey yöneticiyi tanımlamasını istediğim zaman Hüseyin'den aldığım cevap şöyle olmuştu:

“40-50 yaşlarında, bekar, başı açık bir bayan. Modern, yani gerektiğinde kot pantolon falan da giyebilen, makyaj yapan, saçları boyalı bir hanım.” (Hüseyin, mülakat, 25 Aralık 2010, İstanbul).

Bu algı, başörtüsü karşıtları tarafından da İslamcı kesimin bazı mensupları tarafından da dillendirilen bir anlayış. Bu konu hakkında ODTÜ Rektörü Ural Akbulut'un, TV8'de yayımlanan “Erkan Tan'la Başkan” programında söyledikleri de dikkate değer nitelikte:

“Ben kırk yıllık öğretim üyesiyim, çocuk değilim. Türkiye'de türbanlılar ODTÜ'ye, Bilkent'e girecek kadar puan alamıyor. Bu öğrenciler, bu üniversitelere girip türbandan dolayı okullarını bırakarak başka ülkelere gitmiyorlar. Genelde bu öğrenciler Açık Öğretim'e giriyorlar. Buradaki düzgün üniversiteleri kazanıp bırakıp yurt dışına giden yok.” (Tan, 2007).

Fakat bu noktada hatırdta tutulması gereken husus, başörtülülerin, Akbulut'un iddia ettiği gibi yeterli kapasiteye sahip olmadıkları için o üniversiteleri kazanamadıkları değil, aksine meslek liseleri ve imam hatiplilerin uğradığı katsayı adaletsizliği sebebiyle bahsi geçen üniversiteleri kazanamadıklarıdır.

Bir diğer sorun ise toplumsal yaşamda muhafazakâr erkeklerin, iş hayatında da muhafazakâr işverenlerin, başı açık kadınlara karşı daha hoşgörülü olmaları. Bunun

beraberinde getirdiği diğer bir sorun ise kapalı kadınların açık hemcinslerinden daha az liyakat sahibi oldukları yargısı. Bunu tanımlarken başörtülü kadınlar, “Dindar erkekler başı açığa iltifat eder, başı kapalıya akıl verir.” diyorlar. Örneğin, mülakatlar sırasında işverenlerden bir tanesiyle görüşme yapılmasını sağlayan başörtülü bir hanım şu anda yüksek lisansını yapıyor olmasına karşın, hanımı çok iyi tanıdığını söyleyen Mehmet, ona Meslek Yüksek Okulu mezunu olup olmadığını sormuştu. Cemile’nin mülakatta söyledikleri ise daha ilgi çekici:

“Başörtülü olmayan bir hanım arkadaşı, iş yerinde namaz kıldığı zaman gereğinden fazla iltifat görebiliyor muhafazakâr işverenimiz tarafından; ama bu sorunun yıllarca sıkıntısını çeken ben olmama rağmen, yaşadıklarımız çoğu zaman küçümseniyor. Benim gözlediğim kadarıyla muhafazakâr sermayede en makbul kadın, başı açık, ama aynı zamanda dindar olan kadındır. Hem sorun teşkil etmez, her yere girip çıkabilir hem de vicdani açıdan da görüntü açısından da şirket sahibinin değerlerine ters düşmez.” (Cemile, mülakat, 08 Ocak 2011, İstanbul).

Söz *Mağdurları*’na mülakat verenlerin bazısı da bir müddet sonra kendi muhafazakâr çevrelerinde bile haksız konumuna düştüklerini ifade ediyor. Çoğu insanın yanlış yapan kendileriymiş gibi davranmasına kızdıklarını ve “Neden sizi okula bu şekilde almadılar?” sorusunu sormak yerine, “Neden başınızı açıp girmediniz?” sorusuyla muhatap olmanın kendilerine çok anlamsız geldiğini söylüyorlar. Hatta en çok üzdükleri yanın, namaz kılan, Müslüman olduğunu söyleyen, dindar kabul edilen insanların bile ilk tepkilerinin bu olması olduğunu belirtiyorlar (Çakır, 2001). Bu söylemlerin alt metinleri, içten içe başı açık kadının başı örtülüdürden daha kabul edilebilir olduğu ana fikrini taşıyor.

Öte yandan yapılan mülakatlarda, muhafazakâr sermayedarların, kesinlikle kendileri için önemli olanın işinin ehli olmak olduğunu ifade etmelerine rağmen, neredeyse hepsinin başörtülü olmayan kadınlarla çalışmayı tercih ettikleri gözlemlendi. Bunun makalede de yer yer belirtildiği üzere sektörde İslami firma olarak tanınmak istememeleri, başörtülülerin yasak dolayısıyla yükseköğrenimden mahrum kalmaları sonucu yeterince gelişemediklerine dair sahip olunan önyargılar ya da başörtülülerin birtakım yasaklar nedeniyle her ortama rahatça girememeleri gibi bazı sebepleri olsa da başörtülülerin birçoğu tarafından bu durum samimiyetsiz bulunmaktadır.

Sorunun Gelecekteki Muhtemel Dönüşümü

Şikâyetler iş alanlarına göre çeşitlilik gösterse de temel olarak kadınların bahsettikleri şeyler, aynı görüşte oldukları erkekler tarafından ister iş veren konumunda olsun ister hizmet veren konumunda olsun, yalnız bırakılmış ve hâlâ anlaşılammış olmaları yönündedir. “Erkekler bu sistemde yer buluyor da kadınlar bulamıyor diye baktığımız zaman, ağır aksak bir durum ortaya çıkıyor. Fakat maalesef muhafazakâr erkekler, modern toplumun iş bölümü anlayışını kullanarak kadınların daha dindar, erkeklerin

daha modern olabileceğini zannediyor. Çelişkiler, çatışmalar buradan başlıyor.” diyor Barbarosoğlu (2008). Kadınlar işverenlerden pozitif ayrımcılık değil, sadece haklarının tam olarak verilmesini ve işin başına kimliğine bakılmaksızın liyakat sahibi olanın getirilmesini istiyorlar. İşverenlerin birçok zaman dile getirdikleri yükseköğretimdeki başörtüsü yasağı yüzünden kızların okuyamadıkları, dolayısıyla kendilerinin işinde uzman başörtülü kadın bulamadıkları iddiaları da Nazife Şişman’a göre gelecek yıllarda pek geçerli olamayacak. Özellikle gelecek yıllarda iyi eğitilmiş, meslek sahibi başörtülü kuşak “kamusal alanda yer alma ve meslek hayatlarını sürdürme konusunda ciddi bir talep baskısı oluşturacak. Özellikle yurt dışında yetişen ve birkaç dil bilen kadınlar, dünyaya açılan geniş bir perspektife sahipler. Talep eden bir kuşak onlar; ama aynı zamanda üreterek de katkıda bulunmaya talipler. Türkiye’de başörtülülerle ‘eşitler arası’ bir ilişki kurmayı reddeden kesimleri en fazla zorlayacak olanlar, bu kuşak olacak. Çünkü kamusal müzakere ortamında eşitler arası ilişkiyi zorlayacak donanımları mevcut” (Şişman, 2009). Dolayısıyla bundan sonra başörtülü kadınlar, muhafazakâr sermayedarlardan daha ciddi teklifler bekliyor. Bu durumu da Fatma Barbarosoğlu’nun da değindiği gibi “iki dil bilen, doktorasını tamamlamış, başörtülü tezgâhtar aranıyor” şeklinden çıkarıp hak edilen mertebeye taşımak da başörtülü çalışanlardan çok muhafazakâr sermayedarların görevidir. (Barbarosoğlu, 2010).

Sonuç

Türkiye’de başörtüsü yasağı, sadece başörtülü kadınları değil, aynı zamanda kadın hakları, insan hakları savunucularını, hukukçuları ve ekonomi ve iş çevrelerini de ilgilendirmesine rağmen hâlâ çözüme kavuşturulamamıştır. Bunun gerekçeleri arasında, başörtülü kadınları politikada umut vaat edilince cevap veren potansiyel taban olarak, iş yaşamında da ucuz ve kaliteli iş gücü olarak gören bir anlayışın bulunduğunu söylemek mümkün. Bu sorun sadece başörtülü kadınları değil, aksine sonuçları itibarıyla tüm toplumu ilgilendiren bir sorundur.

Bu makalede, genel hatlarıyla uzman meslek sahibi başörtülü çalışanlar ile muhafazakâr sermaye ilişkisi incelenmeye çalışılmıştır. Bu noktada, uzman meslek sahibi başörtülü kadınların muhafazakâr kurumlar içerisinde karşılaştıkları problemler olarak muhataba göre var olma durumu, kurum içerisinde uygulanan adaletsiz ücretlendirme politikası ve terfi engelleri ele alınmıştır. Muhataba göre var olmadan kastedilen, gelen müşterinin başörtülü çalışanlara karşı takındığı tutuma göre başörtülü çalışanın ön plana çıkarılması ya da geri plana itilmesidir. Adaletsiz ücretlendirme politikaları, başı açık hemcinslerinden ve erkek çalışanlardan daha düşük ücrete tabi tutma ya da işinin gereğinden daha çok çalıştırma şeklinde kendini gösterirken terfi problemleri içinse şirketin yüzü olacak konumlara terfi ettirmeme ya da en kolay işten çıkarılacak çalışan grubu gözüyle bakma durumları zikredilebilir. En kolay işten çıkarılacak çalışan

grubu olarak görülen başörtülü uzman meslek sahibi çalışanlar, şirketin karar alma mekanizmalarına kolayca katılamamakta ve şirket için kilit nokta sayılan makamlarda görev alamamaktadırlar. Bu durumsa, uzman meslek sahibi kadınlarda hak ettiğini alamama düşüncesine yol açmakta ve kadınların iş hayatından çıkmalarına ya da yükselmek için gayret göstermemelerine sebep olabilmektedir. Metropoll'un yaptığı bir araştırmaya göre, toplumun % 72,6'sı özel sektörde başörtüsü yasağının uygulanmasını doğru bulmazken ve bu yönde yasaklayıcı bir yasa da olmadığı hâlde başörtülü kadınlar, özel sektörde de bu yasağa maruz bırakılmaktadırlar. Ama şu an için elimizde muhafazakâr sermayeye sahip işletmelerin başörtülü kadınların çalışması hakkındaki görüşlerini yansıtan bir araştırma bulunmadığı için, makalenin asıl konusunu teşkil eden muhafazakâr sermayedarlar ve başörtülü çalışanlar ilişkisine dair bir yorumda bulunamıyoruz. Bu alana dair bir saha araştırması da gelecek çalışmalara konu olabilir.

Hiçbir kurumda özel sektörde başörtüsüyle çalışmayı yasaklayan hukuki veya kurum içi yazılı bir metin olmamasına karşın başörtülü kadınlar ya çalıştırılmamakta, çalıştırılanlarsa ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bu durum, başörtülü kadınların, iş piyasalarına girmekte ve yükselmek, kariyer yapmak gibi durumlarda isteksiz davranmalarına sebebiyet verebilmektedir. Öte yandan muhafazakâr sermayedarlar, iş yaptıkları bazı kurumların başörtülülerden rahatsız olabilecekleri ya da İslami olarak kadınların ev geçindirmek zorunda olmadıkları düşüncesinden hareketle ya onlarla çalışmayı tercih etmemekte ya da onlara daha düşük ücret ödemektedir. Yükseköğretimdeki başörtüsü yasağı sebebiyle yetişmiş uzman başörtülü bulmanın güçlüğü ise muhafazakâr sermayedarlara göre bir başka sebeptir. Fakat yurt dışında yetişen oldukça donanımlı başörtülü kadınların piyasa üzerinde ciddi bir talep baskısı oluşturmaları sebebiyle görünen o ki sorunun çözülememesi hâlinde başörtüsü tartışmaları yeni bir boyut daha kazanacaktır.

Son söz olarak bu makale, bir analiz ve durum tespit çalışmasıdır. Çalışma boyunca sorunun kaynağı ve soruna etki eden faktörler irdelenmiştir. Konuyla alakalı geliştirilebilecek çözüm önerileri ise bir başka çalışmanın konusu olabilir.

Expert-Employees Wearing Headscarves Work in Businesses with Conservative Capital

Meryem Karaca*

In this article, the impact on business life of the ongoing issue of the headscarf ban in the public sector will be examined, with especial attention to the relationship between employer and employee. More specifically, this article will focus on expert-employees and conservative investor-expert-employees who wear headscarves. This article is based on the currently available written literature, research reports by a number of foundations and associations, writers, observations by sociologists and investors, and interviews with professional women who wear headscarves and who have been affected in one way or another by the headscarf ban, conservative investors, and finally the author's observations.

Of a total of twenty participants; eleven were expert-employees wearing headscarves, and nine were conservative investors. Three of the expert-employees were top level managers, while the other eight were middle level workers. During the interviews, a recorder was used for just one of the participants whereas notes were taken for the others. The duration of the interviews ranged approximately two to two and a half without break. In the field practice studies, an "in-depth interview method" (Akturan, & Baş, 2008) was used. Both interviews and observations during the interviews were used when making evaluations. During the interviews, the role of a "traveler," as described by Kvale, was used. In this method, the interviewer guides the participants' ideas with his/her questions (Kvale, 1994 cited in Akturan, & Baş, 2008).

According to the main findings of the research, it has been observed that women with headscarves are generally not employed, and when they are, they often face unequal treatment compared to their fellow professions who do not wear headscarves despite there being no rule forbidding headscarves from being worn in the private sector. This situation is called the "spillover effect," in reference to the term Cindoğlu used in her research. "Spillover effects" refer to the direct or indirect effects of the ban on headscarves in the private sector.

* BA Student, Fatih University, Department of Management.

Correspondence: meryemkaraca@st.fatih.edu.tr, Fatih Üniversitesi, 34500, Büyükcemece, İstanbul, Turkey.

In the business world of Turkey, men represented 74.4% of total employees whereas women represented 24.9% as of the year 2006, with an ongoing yearly decrease evident since before and this date and presently continuing. Currently, the employment ratio is approximately 49% in Europe for qualified women.

According to the seventieth article of the constitution, every Turkish citizen has the right to public employment. No discrimination is legal except in terms of the qualifications required for the specific job. The reality, however, is that those who do not wear headscarves are found in every area of the government regardless of what kind of work is to be done. Since 1999, the headscarf ban has been enforced for the state exam required for civil service entrance. Even females who would work in the Directorate of Religious Affairs would be required to remove their headscarves during these examinations. Women who were not public servants but who were working as a registered worker in trade associations, such as doctors, pharmacists, dentists, lawyers and notaries, could not work with their headscarves due to the code of practice established by trade associations. For example, lawyers who wore headscarves were not permitted to attend court hearings (Ayrımcılığa Karşı Kadın Hakları Derneği [AK-DER], 2010).

Challenges faced by women wearing headscarves in the sector are divided into two main areas: (1) the job application process and (2) business life in general. Challenges within business life are then divided into three subdivisions: (1) dealing with various types of clients, (2) receiving lower wages than uncovered equivalents, and (3) greater obstacles to promotion.

In the job application process, headscarf wearers cannot apply for jobs in the public sector because of the ban. In the private sector, they do not apply to companies or institutions that refuse to employ women with headscarves. As a result, they are forced to narrow their field of choices before applying. Once employed, the first problem they face is in dealing with clients. This is because the manner of dealing with others in the modern world, and especially the postmodern world, is "visibility" (Barbarosoğlu, 2006). If the company asks the women wearing a headscarf to remain unseen during work with clients, it causes labor exploitation or them to play the second string, as the credit for the job goes to another, visible colleague, even if they were the ones responsible for bearing the brunt of the work. If we were to analyze this issue based on the interviews with employees who had a boss or superior who allowed women wearing the headscarf to openly deal with clients, we would still find that the same boss will not allow them to take a such visible role in these interactions if the client is uncomfortable with such a situation.

The second challenge that headscarf wearers face manifests itself in low wages. This is not something that only women with headscarves face, but is also the case for all

women workers in general. However, women with headscarves are even more disadvantaged because they have two marks against them: (1) being a woman and (2) wearing a headscarf. According to the results of the interviews, if the establishment is non-institutionalized, the problem becomes even more visible. In fact, the head of the company may sometimes tell his/her headscarved employee that she cannot find another job, and must therefore consent to this situation lest she be fired. In more institutionalized foundations, such as banks, this problem is not official however, banks do pay lower wages to women, and only if a woman is able to prove that she is suitable for the position will she be considered to “deserve” equal wages.

According to Barbarosoğlu, “Islamic Capital’ is changing the behavior of capitalism toward those who wear the headscarf. Conservative investors pay less for those who wear headscarves, implying that the labor of headscarf wearers is less valuable than that of other women. Furthermore, since lower wages are not given as a result of a women’s labor, they may be understood as alms, implying that by hiring her the company is placing itself at risk’ (Barbarosoğlu, 2010). According to Ramazanoğlu, women are exposed to improper restrictions such as being made to complete work without being visible to clients, low wage policies and longer working hours. The discourse of “you are women, stay at home” transforms into the idea of “you wear a headscarf and thus you must work for low wages.” Women complain that these conditions apply neither to women who do not wear headscarves nor to men (Ramazanoğlu, 2010).

According to İlhan, women with headscarves complain that Islamic Capital exploits them more than other capitals (İlhan, 2010). Moreover, according to the interviews of Çakır’s study, female graduates with headscarves complain that people who seem friendly are often only willing to show sympathy or give them advice after having previously made promises of economic support and or job guarantees. Those conservative investors that would initially assert that they need these women, support their education and promise them jobs, are no longer interested in them once they have graduated. This behavior has disappointed headscarf users in their relationship toward Islamic investors (Çakır, 2001).

The last challenge is observed in the area of promotion. EU countries have set a goal to increase the number of women being employed up to 60%. However, according to the Lisbon Strategies, in Turkey of December 2008, women employment was only at 23.1% (International Labour Organization [ILO]). Naturally, if women employment is low, the ratio of women in top level management will also be low. When the challenges of headscarf users in business life are considered, it is seen that the ratio of such women found in top level management is the least compared to lower level and middle level management. In relation with this situation, headscarf users are either: not promoted at all, promoted late, or promoted to another department because top level managers are held to also represent the establishment and it is feared that a

woman with a headscarf in top management might be a bad image for the company. Moreover, headscarf wearers cannot join official invitations and it is not favored by the company's owners.

However, reluctance on behalf of employers is not the only reason behind lower numbers of promotion for women wearing headscarves. Sometimes such women themselves may be unwilling to accept a promotion because of strong family ties and traditional perceptions. Before conducting the interviews, I held the belief that the sole reason behind lower numbers of promotion stemmed from employers, but after the interviews my perspective has changed.

Ultimately, there is a very interesting observation to be made from the interviews. If the interviewee had also worn a headscarf during her years in university and faced the headscarf ban as a student there as well as afterwards during her job search, she has a tendency to blame the conservative investors who would exploit her labor and provide them with bad conditions, just as would other investors. On the other hand, if the interviewee did not wear a headscarf during her education and only started to wear it after she had found a stable job, her opinions were usually that discrimination exists, but that this discrimination is not only because of conservative investors but also women wearing the headscarf, since they are not ambitious enough to forge a good career.

The transformation of conservative capitalism and conservative investors' perception toward the headscarf is another important factor that must be considered. Economic transformations after the 1980s and the importance of liberal economic policies should therefore be taken into account. "There is a new middle class composed of individuals who have embraced the liberal policies implemented after the 1980s, who have become more deeply integrated into the capitalist system during the years which support liberality in economics but which are also conservative in their cultural perception" (Özelge, 2008, p. iv). Islamism, whose mission is to transform all areas of life in order to make Islamic rules livable, has struggled with creating both appropriate public and social areas as well as finding suitable actors to fill these areas (Göle, 2002).

It is observed that one of the most important areas which has undergone an immense transformation has been economic life. The first Islamic Bank was legislated by the government after the military coup of September 12, 1980 (Bakanlar Kurulu, 1984). In this time, the "Islamic Economy" and political Islam developed together until the 1990s, however both of them were restricted. "Within reasonable borders, Islamic capitalism, especially in the area of banking, began to mature. While growing, it was estranged from Islamic rules and was integrated into liberal economy. The aim of profit maximization transcended Islamic targets in a global capitalist economy" (Doğan, 2006, p. iii).

During the interviews, conservative investors claimed that they should both obey the Islamic rules and capitalist market conditions because otherwise their rivalry advantages will decrease and their profit maximization will be damaged. In order to optimize their advantages, conservative investors do not prefer employees wearing headscarves, and when they do hire them, the employees usually receive lower wages. This situation constitutes one side of the challenges faced by headscarf users; the other side consists of their typically being the first group to be fired from an organization or business. According to Cindoğlu, these two problems stem from two contrasting forms of reasoning respectively, that is to say, the capitalist perspective exploits such women since they are unable to easily find another job; while from the view point of Islamic law, women are not responsible for financial maintenance the home (Cindoğlu, 2010). Another fact which was observed during the interviews was that, according to some conservative investors, men could not find 'proper' jobs due to the increased numbers of working women and that those women who worked neglected their most important role, caring for their family. Their solution is that if there is no financial difficulty, women should not work in the market. Yet, when these investors were asked whether they preferred their wives to work or not, they always replied that they supported their wives ability to work but that their wives themselves preferred not to work. At the same time it was observed that they either did not employ headscarf users or did so under improper conditions such as lower wages and longer working hours.

According to Ömer Bolat, however, one of the former-presidents of MUSİAD has stated that this ban is a disgrace for Turkey and that the country has wasted valuable human resources by being involved in such kinds of controversy (Türk, 2004). Despite such outcries, according to Çelik, the ratio of women wearing headscarves who work under conservative bosses is very small. Another example can be seen in conservative media in that there is no announcer wearing a headscarf (Çelik, 2010).

Erol Yazar, founder and former president of MUSİAD, indicated that he employs six women in his company, two of whom wear a headscarf. He states that he cares specifically about the merit of the workers and makes no discrimination based on their appearance. According to his wife, women who wear headscarves do not have a good career plan. Generally, they only work until marriage or until they give birth. As a result conservative investors are reluctant to employ such women (Yazar, 2009).

According to Ramazanoğlu, the widely imagined 'ideal women' is the woman who does not wear a headscarf, and this view is held not just by anti-conservative males, but, rather, also by those men we would normally identify as conservative as well. For, after all, everyone is a product of the Republic. This means that the idea of a woman who thinks, is professionally active, and earns money is reserved for women who do not wear the headscarf (Ramazanoğlu, 2010). (It is also interesting that this idea was

actually stated by a participant during one of the interviews.) Furthermore, this perception may even be expanded into other domains. For example Ural Akbulut claims that students who wear headscarves cannot achieve high grades in Turkey's university entrance exam, and therefore prefer to go abroad for their education (Tan, 2007).

As a result, although complaints vary depending on the specific business area, the main ones are the same. Women wearing headscarves complain about not being understood. If we were to ask why men have found a place in the modern workplace but women have not, we would see that conservative men assume women should be more religious and that men should be more modern (Barbarosoğlu, 2008). Women wearing the head scarf do not call for positive discrimination; they simply expect to receive their rights. Furthermore, this problem also presents another dimension because those women who have traveled abroad for education will know more than one language and their perspectives will be wider and their qualifications higher.

Kaynakça / References

- Akturan, U. ve Baş, T. (2008). *Nitel araştırma yöntemleri nvivo 7.0 ile nitel veri analizi*. Ankara: Seçkin.
- Ayrımcılığa Karşı Kadın Hakları Derneği. (2010). *Toplumsal cinsiyet, eşitlik & başörtüsü yasakları*. <http://www.ak-der.org/toplumsal-cinsiyet-esitlik--basortusu-yasaklari-2010.gbt> adresinden 16 Ekim 2011 tarihinde edinilmiştir.
- Bakanlar Kurulu. (1984). Özel finans kurumları kurulması hakkında 83/7506 sayılı kararname eki karara ilişkin tebliğ. *Resmî Gazete*, sayı: 18323, s. 4-13. <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18323.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18323.pdf> adresinden 19 Mart2013 tarihinde edinilmiştir.
- Barbarosoğlu, F. (2006). *Şov ve mahrem*. İstanbul: Timaş.
- Barbarosoğlu, F. (2008). *Başörtüsü serbestisi modernleşmeyi hızlandırır*. <http://nn-no.facebook.com/topic.php?uid=78903525149&topic=5089> adresinden 15 Haziran 2011 tarihinde edinilmiştir.
- Barbarosoğlu, F. (2010). *İki dil bilen, doktorasını tamamlamış, başörtülü tezgâhtarlar arıyor*. <http://yenisafak.com.tr/Yazarlar/?i=24866&y=FatmaKBarbarosoglu> adresinden 10 Ekim 2011 tarihinde edinilmiştir.
- Cindoğlu, D. (2010). *Başörtüsü yasağı ve ayrımcılık: Uzman meslek sahibi başörtülü kadınlar*. İstanbul: TESEV.
- Çakır, F. (2001). *Başörtüsü mağdurları*. İstanbul: Yeni Asya.
- Çelik, Ö. (2010). *Türkiye sahtekârlıklar ülkesi*. <http://haber.sol.org.tr/kadinin-gunlugu/turkiye-sahtekarliklar-ulkesi-haberi-35172> adresinden 17 Haziran 2011 tarihinde edinilmiştir.
- Doğan, M. (2006). *Siyasal açıdan 1980 sonrası İslami sermaye birikim modelinin analizi: Türkiye'de İslam bankacılığı*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göle, N. (2010). *Modern mahrem medeniyet ve örtünme* (10. baskı). İstanbul: Metis.
- International Labour Organization. (2011). *Türkiye'de kadın istihdamının durumu*. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/women.htm> adresinden 3 Ağustos 2011 tarihinde edinilmiştir.
- İlhan, E. (2010). *Özel sektörde de yasakçılar var*. <http://platformhaber.net/?tag=ebru-ilhan> adresinden 12 Mayıs 2011 tarihinde edinilmiştir.

Özelge, G. E. (2008). *İslam ve kapitalizm ilişkisi: Türkiye'de 1980 sonrası tüketim kültürü ve tesettür modası*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ramazanoğlu, Y. (2010) *Esas kadın başı açık olandır*. <http://www.haberturk.com/yazarlar/510503-esas-kadin-basi-acik-olandi> adresinden 10 Haziran 2011 tarihinde edinilmiştir.

Şişman, N. (2009). *Başörtüsü sınırsız dünyanın yeni sınırı*. İstanbul: Timaş.

Tan, E. (Yapım yöneticisi). (2007, 20 Eylül). *Erkan Tan'la başkentten* [Televizyon yayını]. Ankara: TV8.

Türk, E. (2004). *Muhafazakâr MÜSİAD metroseksüel olabilir mi?* <http://www.milliyet.com.tr/2004/04/10/business/abus.html> adresinden 17 Ekim 2011 tarihinde edinilmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf adresinden 19 Mart 2013 tarihinde edinilmiştir.

Yarar, E. (2009). *Kapitalist lafı küfür gibi geliyor*. <http://yenisafak.com.tr/Pazar/?t=27.09.2009&i=213180> adresinden 12 Şubat 2011 tarihinde edinilmiştir.