

## TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN KADINLAR VE SORUNLARI

Faruk Kocacık\* ve Veda B. Gökkaya\*\*

### Özet

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların toplumsal ve ekonomik yaşama katılımları oransal olarak daha düşüktür. Kadınların ekonomik ve toplumsal alanda istenen düzeyde katılımlarının olmamasının nedenleri çeşitlidir. Bu nedenler aynı zamanda toplumsal yapının özelliklerinin de bir sonucudur.

Bu yazıda sanayi devrimiyle birlikte kadının çalışma hayatındaki konumu ele alınmakta, Türkiye'de kadın işgücünün özellikleri sunulmakta ve Türkiye'de çalışan kadınların sorunları iki grupta ele alınmakta ve değerlendirilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışan kadın, Türkiye, Sorunlar

### Working Women and Their Problems in Turkey

#### Abstract

Women constitute almost half of world population, but they are lower participation to economic and social life. There are many reasons to be not wishing level of participation of women in economic and social area. This reasons show the characteristics of social construction.

The aim of this article discusses the position of women's working life after industrial revolution, to presents the characteristics of women productive power in Turkey and to evaluates the problems of working women in Turkey.

**Keywords :** Working Women, Turkey, Problems of Women

## 1. GİRİŞ

Günümüzde dünyadaki nüfusun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla tarihin her döneminde ekonomik ve toplumsal yaşamın bir yanını kadınlar, diğer yanını da erkekler teşkil etmişlerdir. Ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeyleri, doğru orantılı değildir. Bu durum her ne kadar ülkelerin gelişim düzeyleriyle ilişkilendirilse de genelde kadınların tüm toplumlarda erkeklerin gerisinde kaldıkları bir gerçektir.

Kadınların, ekonomik ve toplumsal alanda ikincil konumda olmalarının çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenler, toplumların yapısal özellikleriyle yakından ilişkilidir. Bu nedenler "erkek egemen" kültüre dayalı (her alandaki) toplum ayrımcılığı, kadınların eğitim olanaklarından daha az yararlandırılması, kadının

\* Prof. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fak., Sosyoloji Böl.

\*\* Arş. Gör., Cumhuriyet Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fak., Sosyoloji Böl.

erkekten fizyolojik olarak farklılığı, yasal düzenlemelerdeki eksikler ve yanlışlıklar gibi nedenlerdir.

Kadının, insan olarak varolma mücadelesi, içinde bulunduğu toplumsal yapıya bağlı olarak değişmiş ve gelişmiştir. Kadına ve onun tarihsel açıdan bulunduğu konuma bakıldığında bir çok evreden geçtiğini görürüz. Bu evrelerde kadınlar, kimi zaman özgür kimi zamanda hükmedilen konumdadır.

Kadınlar, yüzyıllarca üretimin her aşamasına katkıda buldukları halde, kalkınmanın olanaklarından yeterli pay alamadıkları gibi dünyada yoksulluktan en fazla etkilenen kesimi de oluşturmaktadır.

Kadının ilk olarak emeğini bir ücret karşılığı vermesi, dünyadaki tüm toplumları derinden etkileyen Sanayi Devrimi ile başlamıştır. O dönemin koşullarına uygun olarak istihdam edilen kadın, zorlaşan ekonomik koşullar karşısında ezilen sınıfa oluşturmuştur. Buna karşılık kadın işçilerin, çalışma yaşamını düzenleyen yasaların çıkarılması İngiltere’de başlamış ve buradan diğer toplumlara yayılmaya başlamıştır. Ancak çıkarılan bu yasalar, kavram ve içerik yönünden çok dar tutulmuştur.

I. ve II. Dünya Savaşları’nda, erkek işgücünün silah altına alınmasıyla birlikte çalışma alanında kadınlar görülmeye başlanmıştır. Bu savaşlar ve yaşanan ekonomik bunalımlardan sonra devletler, bireylerin (kadın-erkek) ekonomik ve toplumsal yaşama katılma alanlarını genişletmeye başlamıştır. Yaygınlaşan ve gelişen endüstrileşme ile birlikte kadınlara da yeni alanlar yaratılmıştır. Yaşanan bu değişme ve gelişmelerle kadına aile ve toplum içerisinde yeni roller yüklenmeye başlanmıştır.

Dünyada yaşanan bu gelişmelerden etkilenen ülkelerden biri de Türkiye’dir. Ülkemizde Cumhuriyet’in kurulmasıyla birlikte gerçekleştirilen Devrimler, kadınlara toplum içinde çok önemli haklar sağlamıştır. Ancak bu hakların, kadınlar tarafından uygulanması değil de sadece korunmuş olması, kadınların, çalışma yaşamına katılmasını geciktirmiştir. Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına aktif olarak katılması ise 1950’lerdedir. Bu dönemlerde başlayan hizmet sektörü, erkekler kadar olmasa da kadınlara yeni iş olanakları yaratmıştır.

Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın, eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya kısaca bilinçlenmeye başlamıştır. Ancak toplumsal yaşamda ağırlığını hissettiren geleneksel tavır ve düşünceler, kadının ev yaşamının dışında çalışmaya başlamasına sınırlandırmalar getirmiştir. Kadının yeri evidir düşüncesinin ağır bastığı toplumda kadın, hem evde hem de ev dışında çalışmak istediğinde, çatışma içinde kalmaktadır. Kendisiyle çatışma içinde kalan kadın, bununla da kalmayıp, erkeklerle aynı işi paylaştığı halde ondan daha düşük ücret almakta, tercih olarak da ikinci plana itilmektedir. Ev içinde ve ev dışında çalışan kadınlar, şiddete maruz kalmaktadır. Kadınlar, ev içinde evdeki fertler tarafından (özellikle eş) ev dışında ise iş yerindeki fertler tarafından sözlü ve fiziki olarak şiddete uğramakta veya taciz edilmektedirler.

Türkiye’de eğitim almış kadınlar genellikle bir uzmanlık isteyen işlerde - hizmet sektöründe- çalışmaktadırlar. Ancak yukarıda da değindiğimiz gibi bu sektörde çalışan çoğu kadın işçiler, erkek işçilerden daha az ücretle emeğini satmaktadırlar. Eğitim almayan kadınlar ise bir uzmanlık istemeyen, beceriye dayalı işlerde çalışmaktadırlar. Bu kadınlar küçük ve orta ölçekli işletmeleri (fason) tercih ederek, kendilerine iş olanağı yaratmaktadır. Bu alanda çalışacak olan kadınlar genellikle köyden kente göç etmiş, büyük kentlerin varoşlarında yoksulluk içinde yaşayan kadınlardır. Uzmanlık istemeyen bu işlerin arasında, küçük çaplı triko işleri, ilik açma örgü vb. gibi işler yer almaktadır. Hizmet sektörü dışında kalan kadınların yaptığı diğer işler ise fabrika işçiliği, tezgahtarlık, kasiyerlik, kuaförlük ve terziilik gibi işlerdir.

Genel olarak değerlendirildiğinde bütün bu gelişmelere rağmen Türkiye’de çağdaş anlamda ücretli çalışmanın, kadınlar için yaygınlaşmadığı görülmektedir.

## 2. KURAMSAL AÇILIM

### a. Sanayi Devrimi’nden Günümüze Dek Kadının Konumu

XVIII. yüzyıl pek çok yazar tarafından tarihte “en çok değişen” ve “en çok şeyi değiştiren” bir yüzyıl olarak değerlendirilmektedir. Kuşkusuz bu yüzyıla damgasını vuran en önemli gelişme de “Sanayi Devrimi’dir Beraberinde pek çok gelişme ve değişim getiren Sanayi Devrimi’nin en önemli ürünlerinden birisi de bu süreçte kadının, çalışma yaşamına katılmasıdır. Nitekim, o dönemde, dokuma sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğunu, kadın işgücü oluşturmaktaydı.

Bilindiği gibi kadın, tarihsel süreç içerisinde her dönemin getirmiş olduğu değişik ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Ancak, Sanayi Devrimi, kadının çalışma yaşamına katılmasında ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü, kadın ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte, ekonomik alanda bir gelir (ücret) karşılığı emeğini satmaya başlamıştır. Bu nedenle Sanayi Devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir. Bir başka deyişle XIX. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere, birçok Batılı ülkede sanayileşme, dokuma imalatı ile başlarken toplam işgücünün önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur (Hobsbawm, 2003).

Sanayi Devrimi’ni izleyen yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak, kadın işgücü sayısı hızla artmış; bu durumda özellikle teknik gelişmelerin, başka bir deyişle üretim teknolojisini basitleştiren makinelerin, işbölümü ve uzmanlaşmanın, kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması, dokuma sektöründe kadın gücünün, erkeklerden çok daha başarılı olmasını getirmiştir (Altan, Ersöz, 1994: 21). Buna karşılık, o dönemde hakim olan, “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” sloganı ile ifade edilen katı bir liberal iktisat anlayışı, kadın işgücü ücretlerinin erkeklerden çok daha düşük olmasına yol açmıştır. Buradan hareketle bu dönem kadın işgücünün, düşük ücretler ve çok ağır çalışma koşulları altında çalışmalarını sonucunu doğurmuştur. Kısacası, bu dönemde, kadın işgücünün üretim sürecinde yoğun bir sömürüye maruz kaldığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Ancak, XIX. yüzyılın ortalarından itibaren, özellikle Sanayi Devrimi’nin

yaşandığı Batılı ülkeler başta olmak üzere, liberal devlet anlayışında meydana gelen değişim ile karışımçı-müdahaleci ve katılımcı devlet anlayışına geçilmiş ve bu değişimle birlikte kadının çalışma hayatında maruz kalmış olduğu olumsuz koşullar yavaş yavaş kaldırılmaya çalışılmıştır. Nitekim, bu dönemde Batılı ülkelerde çalışma sürelerinin yasalarla sınırlandırılması, bazı işyeri ve iş kollarında kadınların çalışmasının yasaklanması vb. gibi koruyucu yasal politikalar uygulanmaya başlamıştır (Altan, Ersöz, 1994: 28-30). Başka bir deyişle sosyal politika biliminin doğuş ve gelişiminde, çalışma hayatında kadın işgücünün sömürülmesi de etken olmuştur.

XIX. yüzyılın sonlarına doğru metalurji, kimya ve otomotiv sektörlerindeki hızlı gelişmeler, üretim sürecinde yer alan kadın işgücü sayısını geçmişe oranla büyük ölçüde sınırlandırmıştır. Buna karşılık I. ve II. Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllarda kadın işgücünün, ekonominin tüm alanlarında sayıca arttığını görmekteyiz. Çünkü I. ve II. Dünya Savaşı sırasında silah altına alınan erkek işgücü nüfusunun yerini, silah sanayisinde kadın işgücü almıştır (Altan ve Ersöz, 1994: 32). Bu dönemde kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme, kadınların toplam işgücü içerisindeki oranlarını hızla arttırmıştır. Ayrıca, II. Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası sosyal politikalarda atılan önemli adımlar da kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici hukuksal düzenlemelerin geliştirilmesine yol açmıştır.

Kısaca kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya katılması, endüstrileşme ile başlamışsa da, özellikle II. Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. Ancak bugün tüm dünyada, kadın ve erkeklerin işgücüne katılımları açısından hâlâ büyük farklılıklar olduğu bilinmektedir. Bu farklılık, ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmektedir.

II. Dünya Savaşı'ndan günümüze gelindiğinde özellikle hizmet sektöründeki gelişmeye paralel olarak, ekonomik bir gelir karşılığı işgücüne katılan kadın sayısının da hızla arttığı görülmektedir.

1950'li yıllardan günümüze dek kadın işgücü açısından dikkati çeken en önemli nokta, çalışma yaşamında aktif olarak yer alan kadın sayısındaki artıştır. Buna örnek olarak 1950'li yıllar verilebilir. 1950'li yıllarda çalışma hayatına aktif olarak katılan 15-64 yaş grubundaki kadın nüfusun gelişmekte olan ülkelerde nüfusun % 50'sini, gelişmiş ülkelerde ise nüfusun % 47'sini oluşturduğunu gösterebiliriz. Buna karşılık gelişmekte olan ülkelerde aktif görünen kadınların % 87'si tarım sektöründe yer alırken: endüstrileşmiş ülkelerde % 47'si tarım sektöründe yer almaktadır. Gelişmiş ülkelerde 1950 yılında aktif nüfus içinde kadınların oranı % 36.7 iken, 1975'te % 40.6, 1985 yılına gelindiğinde ise: % 41.4 olmuştur. Yine gelişmiş ülkelerde: 1985'lere gelindiğinde kadınların hem tarım dışı sektörlerde çalışmasının yaygınlaştığı, hem de aktif kadın nüfus oranının % 47'den % 58'e yükseldiği görülmektedir. Buna karşılık: 1985 yılında, gelişmekte olan ülkelerde aktif kadın nüfusun oranı % 49'dur (Koray, 1992: 93). Hizmet sektöründeki gelişmelerin de bunda büyük rolü bulunmaktadır. Nitekim, 1990'lı yıllarda Latin Amerika'da kadın işgücünün % 71'i, Asya ve Pasifik Ülkelerinde % 40'ı hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Ancak, günümüzde kadın işgücü sayısının artmasında, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra, birbiriyle ilişkili

pek çok faktörün etkili olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerin başlıcaları şunlardır (Koray vd, 2000: 214-215):

“ \*Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,

\*Demografik gelişmeler,

\*Eğitim olanaklarının artması,

\*Standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,

\*Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,

\*Toplumların, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,

\*Çocuk bakımı

ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler olarak sıralanmaktadır.

Tüm bu gelişmeler, günümüz literatürüne mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramından sonra “pembe yakalı işgücü” kavramının da eklenmesine yol açmıştır”. Nitekim, bu kavram günümüzde kamu ve özel sektörde (büro vb. gibi işlerde) çalışan ve sayıları gün geçtikçe artan kadın işgücünü nitelendirmektedir.

Son otuz yılda ortaya çıkan ve dikkati çeken önemli değişimler; işbölümünün artması ve uluslararası bir önem kazanması, yeni teknolojilerin yaygınlaşması, hizmet sektörünün hızla gelişmesi olarak özetlenebilir. Bu değişimler beraberinde işsizlik oranında artış da meydana getirmiştir. Ancak bunun yanı sıra işgücü sayısının ve işgücü yapısının da arttığı bir gerçektir. Bu yapısal değişimler içinde kadınların işgücü özellikleri dikkati çekicidir (Jenson, 1988). Çalışma hayatında meydana gelen bu değişikliklerin uluslararası iş bölümünde, alt kültürlerde kadın-erkek arasında haneçi ilişkilerde etkilerini görmek mümkündür (Bakker, 1988).

İşgücü konusundaki farklılaşmaların, dual ekonomik yapı yaklaşımı ve bağımlılık teorileri yaklaşımı ile ele alındığı ve değerlendirildiği görülmektedir (İçli,1997:260). Dual ekonomik yapı yaklaşımına göre işgücünün esnek bir yapı gösterdiği, işgücü maliyetlerinin düşürülebilmesi için işgücünün merkez ve çevre olarak ele alındığı, merkezde işgücünü erkeklerin, çevrede ve aralarda ise kadınların istihdam edildiği dikkati çekmektedir. Bağımlılık yaklaşımında ise işgücünün yeni yapısı kapitalist ekonomi ana sektörlerinin dışında ikinci bağımlı bir sektörle açıklamaya çalışır ki, bu ikinci sektör, birinci sektörün küçük çaplı yan işlerini, evde çalışmayı, part-time işleri, standart dışı bazı işleri kapsar. Ekonomik durgunluk ve enflasyona bağlı olarak işsizliğin artışı, informel sektörde yani ikinci sektörde çalışmayı bir alternatif olarak gündeme getirmiştir (Pahl, 1988).

Birinci yaklaşımın çevre-işgücü olarak ele aldığı ve ikinci yaklaşımın da özellikle gelişmiş ülkelerde daha çok ikinci sektör uygulamaları içinde yer verdiği ücretle çalışan kadınlar konusunda ortaya çıkan yapısal değişimler ve özellikler, kadınlara yönelik sosyolojik araştırmaların da başlamasına yol açmıştır (Coser,1990).

Dünya ekonomisinde 1970’li yıllardan itibaren, ekonomide meydana gelen dönemsel krizler ve gelişmeler, ekonominin yeniden yapılandırılmasını zorunlu

hale getirmiştir. Meydana gelen bu oluşumlar sonucunda da ekonomik, toplumsal boyutlarla ilgili farklı tezler ileri sürülmeye başlanmıştır. Tüm bu gelişme, çabalar ve küreselleşmenin beraberinde getirmiş olduğu yenilikler, kadın işgücünün çalışma hayatında istihdam edilmesinde büyük adımlar atılmasına neden olmuştur.

Küreselleşme süreci, tüm dünyayı her alanda etkisi altına alırken özellikle çalışma hayatını ve çalışanları da derinden etkilemiştir. Küreselleşme, sanayileşmesini tamamlamış olan gelişmiş ülkelerde olumlu sonuçlar ortaya çıkarırken sanayileşmesini tamamlayamamış ülkelerde ise sorunları derinleştirmiş ve çeşitlendirmiştir.

### 3. TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ

Kadın istihdamının gelişimi iki süreçle ortaya konulabilir: İlki Türkiye' deki kentleşme sürecidir. İkincisi ise Türkiye'nin küreselleşmesi sürecinde öncü olan sektörlerin, diğer ülkelerle rekabet içinde olmayan sektörler olmasıdır.

Kentleşme süreci kadınların işgücüne katılımında bir düşüşe neden olmuştur. Kırsal kesimden, kente göç eden kadınlar çoğunlukla ev kadını olarak kalmakta veya resmi olmayan işlerde çalışmaktadır.

Yüksek yaşam standartlarının egemen olduğu üst sınıflarda, kadının çalışma özgürlüğü bulunmasına rağmen ekonomik açıdan ailenin gereksinimi olmadığı için kadın, çalışma ihtiyacı hissetmemektedir. Ancak belirtmelidir ki, kadın istihdamının en yüksek olduğu çevre, üst sosyo-ekonomik sınıflardır.

Düşük yaşam standartlarının egemen olduğu alt sınıflarda ise ailenin ihtiyacı olmasına rağmen sahip olunan toplumsal ve geleneksel değerlerden dolayı kadının, çalışma yaşamına katılmasına çok da sıcak bakılmamaktadır. Ancak kadın, kocasının rızası olursa (izin verilen) çalışabileceği işlerde işgücüne katılabilmektedir.

Ülkemizde son yıllarda sivil toplum ve demokratikleşme yolunda hızlı adımlar atılmasına rağmen toplumdaki mevcut değerlerin varlığını sürdürmesi ve uygulama noktasındaki eksikliklerden dolayı bu alandaki sorunlar varlığını hala sürdürmektedir.

Ülkemizde, Cumhuriyet'in kuruluşu ile birlikte gerçekleştirilen Kemalist Devrimler'in kadınlara sağlamış olduğu birçok hakka rağmen kadınların çalışma yaşamına katılımları oldukça geç gerçekleşebilmiştir. Sözü edilen bu durumun ortaya çıkmasında, kadınlara özgü nedenler de vardır. Bu nedenlerin başında, hazırlanmış olan kanunlarla kadınlara verilen hakların, kadınlar tarafından uygulanması değil de korunması gelmektedir. Türkiye'de kadınlar, uzun süre zamanına göre ileri sayılan haklar elde etmiş olmakla birlikte, bu haklara uyma çabasına ancak koruma çabası göstermekle yetinmişlerdir (Koray-Tekeli, 1991: 101).

Kadının, çalışma yaşamında yer almasının önemini her fırsatta dile getiren Atatürk, kadınların ve gençlerin, iş yaşamında korunması için de uğraş vermiştir. Bu çerçevede, ülkedeki sanayi işletmelerinin tümünde kadınların ve genç emekçilerin korunmasına ilişkin ilk düzenlemeler 24 Nisan tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanunu (Genel Sağlık Koruma Yasası) ile yürürlüğe konmuştur. Bunun

dışında 1925 yılında yürürlüğe giren 394 sayılı yasa ve 1935 yılında çıkarılan 2739 sayılı yasa (Caporal, 2000: 17-18) ile başta kadınlar olmak üzere bütün çalışanların hakları yasal güvence altına alınmıştır.

Kadınların, Atatürk dönemindeki konumlarına şöyle bir göz gezdirilirse Kemalist modelin çağdaşlaşma yolunda yarattığı yapısal değişikliklerin, kadınlara eğitim ve çalışma olanağı sağladığı görülebilir. Cumhuriyet Türkiye'si, kişilerin, kendilerini eğitip, sosyo-ekonomik statülerini yükseltebileceği bir fırsat alanı yaratmıştır. Yaratılan bu fırsat alanından kadınlar da kendisine düşen payı almışlardır. Özellikle kentsel alanda, miras, boşanma, eğitim, çalışma haklarından yararlanan bir kadın kesiminin oluştuğunu söyleyebiliriz (Arat, 1992: 79).

Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına daha aktif olarak katılmaları yaklaşık olarak 1950'lere dayanmaktadır. 1950'li yıllarda kentsel alanlardaki sanayi işçiliği, toplumsal saygınlık açısından, hizmet sektöründen sonra gelmekteydi ve zorunlu kalınmadıkça kadınlar tarafından pek tercih edilmemekteydi. Bu dönemde gelişmeye başlayan hizmet sektörü, erkekler kadar olmasa da kadınlara da yeni iş olanakları yaratmaktaydı.

1970'li yıllardan itibaren gerek kentsel yaşamın yarattığı koşulların olumsuz dayatmaları gerekse kent kültürünün etkisine bağlı olarak, kentlerde çalışmak isteyen kadınların sayısı önemli ölçüde artmaya başlamıştır. Ancak 1980'li yıllardan itibaren kadınların çalışma talebine karşılık sanayi sektörü aynı oranda istihdam olanağı yaratamamıştır. Hizmet sektörü, sanayi sektörüne oranla daha hızlı bir gelişme göstermiş, daha fazla istihdam olanağı sağlamışsa da kadınların işgücü talebi karşısında yetersiz kalmıştır (Ecevit, 1995: 120-121).

24 Ocak Kararları olarak anılan ve 24 Ocak 1980 yılında alınan kararlar sonrasında uygulamaya başlanan ithal ikameci anlayış yerine, ihracata dayalı dışa açılmayı hedefleyen model, ürün üretiminde artış sağlarken aynı artış istihdama yansımamıştır. Özellikle sanayi sektöründe, ürünün üretiminde yaşanan bu gelişmelerin nedeni, yeni yatırımlar ve yeni istihdam alanlarının yaratılmasından değil mevcut olan, ancak atıl konumda bulunan kapasitenin artırılmasından kaynaklanmıştır. Ancak 1990'ların başında atıl kapasite kullanımı yoluyla sağlanan imalat artışının maksimilizasyonu nedeniyle sanayi sektöründe ciddi durgunluklar ortaya çıkmıştır. Bu süreçte işçi çıkarma yasağının, 1980 yılında kaldırılması ile işsizlik oranında büyük artışlar yaşanmasına neden olunmuştur. Sadece 1980-1985 yılları arasında sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranı % 20'ler dolayındadır (Ecevit, 1995: 122).

Günümüzde kadınların istihdam ve işgücüne katılma durumlarına baktığımızda sadece 1/4'ü (% 26.4) işgücüne katılabilmektedir. İşgücüne katılanların ancak % 37.3'ü gelir getirici bir işte çalışabilmektedir. Çalışan kadınların sektörel dağılımları incelendiğinde % 69.5'i tarım sektöründe, % 10'8'i sanayi sektöründe, % 19'7'si ise hizmet sektöründe çalıştıkları gözlenmektedir (Gönüllü-İçli, 2001: 82).

Kentleşme süreci ile birlikte, Türkiye'de kadının çalışma yaşamından uzaklaştığı görülmektedir. 15 yaş üzeri nüfusun 1970 ve 1990 arası işgücüne katılımı incelendiğinde, kadının yıllık işgücüne katılım oranları % 1.7 iken, bu oran

erkeklerde % 2.4'tür. 1970 yılında çalışabilecek kadın nüfusun % 54'ü çalışma yaşamına aktif olarak katılırken, bu oran 1990'larda % 45'e düşmüştür. Aynı dönemde erkeklerin işgücüne katılım oranı 1970'lerde % 80 iken, 1990'larda % 84'e çıkmıştır. Günümüzde halen çalışan nüfusun % 34'ü kadındır. Bu % 34'lük kesimin % 80 ise tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Kadının istihdamı sorunu irdelenirken önemle altının çizilmesi gereken konu, kırdan kente göç olgusudur. Kırdan kente göç ile birlikte kadının, sektörel bazda dağılımının değişmesi beklendiği kadar hızlı olmamaktadır. Bu nedenle tarım sektöründen kopan kadının, tarım dışı sektörde istihdamı oldukça düşük kalmaktadır. Bunun en önemli nedeni, kadının okullaşma düzeyinin düşük olması, hizmet öncesi ve hizmet içi mesleki kurslarda yer almaması, iş piyasasında emeğini sunacağı işin niteliğe sahip olmasını engellemektedir (Tatlidil, 2000: 133).

Türkiye'de çalışan kadınların büyük çoğunluğu ücretsiz (aile işçisi), sigortasız ve sosyal güvenceden yoksun olarak çalışmaktadır. Kırsal kesimde kadının çalışmasına karşılık elde ettiği şey, yaşamını sürdürebilmesi ve evlenmelerde babasına sağladığı başlık parasıdır (Gündüz, 2000: 240). Sanayi sektöründe çalışan kadınların önemli bir kısmı, sigortasız ve sosyal güvenceden yoksundur. Ülkemizde ücretsiz aile işçiliği yoğunluklu olarak kırsal alanlarda gözlenirken kentlerde kadınlar genellikle bir ücret karşılığı işlerde çalışmaktadır.

Günümüzde fason üretimini (domestic production) büyük sanayi kuruluşları değil küçük ve orta ölçekli işletmeler tercih ederek, kadınlara iş olanağı sağlamaktadır. Bu alanda tercih edilen kadınlar, genellikle köyden kente göç etmiş, büyük kentlerin varoşlarında yoksulluk içinde yaşayan kadınlardır. Bu alanda çalışan kadınlara verilen işlerin başında gömlek vb. giysilere ilik açma, çorap örme, küçük çaplı triko işleri, konserve yapımı, hediyelik eşya, hamak örgüsü, dantel ve örgü gibi el emeği yoğunluklu uzmanlık bilgisi gerektirmeyen işler gelmektedir.

Hizmet sektörü dışında kalan kadınların yaptığı diğer işlerin başında, büyük kentlerde fabrika işçiliği, tezgahçılık, kasiyerlik, kuaförlük, terzilik vb. gelmektedir ([www.kadinlar.com/kadin/dantel.htm](http://www.kadinlar.com/kadin/dantel.htm)).

Genel olarak değerlendirildiğinde bütün bu gelişmelere rağmen Türkiye'de çağdaş anlamda ücretli çalışmanın, kadınlar için yaygınlaşmadığı görülmektedir. Nitekim resmi istatistiklere göre, Türkiye'de kentsel alanda yaşayan kadınların ancak % 15'i işgücüne katılmaktadır ([www.die.gov.tr](http://www.die.gov.tr)). Bir başka deyişle kadınların işgücüne katılma oranları düşük olup, yıllara göre sürekli azalma göstermektedir. İşgücüne katılma oranı Ekim 1990'da % 34'den 1996'da % 30'a gerilemiştir. 1998'de % 26, 2000'de % 28'dir. Kadınların eğitim süreçleri, erkekler kadar uzun değildir. Ücret karşılığı çalışan kadınların büyük bir bölümü evlilik öncesi ya da çocuk olmaması durumunda çalışmaktadır. Nitekim yapılan araştırma sonuçlarına göre, ülkemizde çalışan kadınların % 77'sinin evli olması, çalışma hayatına girmenin, ekonomik zorlanmalar nedeniyle ağırlıkta olduğunu göstermektedir (Koray vd, 2000: 106). Çalışmayı sürdüren kadınların çoğu ise aile, ev ve çalışma ikilemi içinde kalmaktadır.

Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 2000 genel nüfus sayımına göre yayınladığı istatistiki verilere göre kurumsal olmayan kadın nüfusu 2001 yılında 33 milyon 687



bin iken 2003 yılında 34 milyon 854 bine, 15 ve daha yukarısındaki nüfus 23 milyon 769 dan 24 milyon 707 bine, işgücüne katılım 6 bin 451'den 7 bin 105'e, işgücüne dahil olmayan (iş arayıp son üç ayda iş arama kanalı kullanmayanlar ve iş aramayıp işbaşı yapmaya hazır olanlar) 17 milyon 318 binden 17 milyon 602 bine yükselmiştir (www.die.gov.tr).

2003 yılı ikinci üç ayına ilişkin işgücü piyasası verilerine göre, toplam istihdam 258 bin kişi azalmış ve 20 milyon 869 bin kişi olmuştur. Buna göre 46 milyon 5328 bin kişi olan çalışma çağı nüfusunun yalnız ve ancak % 44.9'u istihdam edilmektedir. Çalışma çağı nüfusunun (15+üzeri) geri kalan 23 milyon 442 bin kişisi ise işgücüne katılmamakta ya da katılamamaktadır. Bunların 11 milyon 700 bini ev kadınıdır (Cumhuriyet, 7.10.2002).

Türkiye'de yasalardaki eşitlikçi hükümlere rağmen sosyal, kültürel ve ekonomik engeller nedeniyle kadınların işgücüne katılımı erkeklere göre düşüktür. 1998 yılı verilerine göre erkekler için işgücüne katılım oranı % 69.5 iken kadınlar için bu oran % 27.9 olarak gerçekleşmiştir (KSSGK, 1994: V).

Türkiye'de kadın işsizlik oranı halen erkek işsizlik oranının yaklaşık 1.5 katıdır. 2002 yılında tarım dışı erkek işsizlik oranı % 13.7'ye, kadınlarda ise % 20.7'ye yükselmiştir. Bu veriler şöyle yorumlanabilir: Kadınların, erkeklere oranla işsiz kalma olasılıkları % 50 daha fazladır. Bu durumun cinsiyet ayrımcılığı, kadın işgücünün istikrarsızlığı gibi çeşitli nedenleri bulunmaktadır (Vatan, 26.5.2003).

2004 yılı itibarıyla ülkemizde kadınların işgücüne katılımı ise oldukça düşüktür (%23). Bu oranın 1980'li yıllarda %40, 1990'lı yıllarda %30 lar da olduğu hatırlanırsa düşüşün boyutu daha iyi anlaşılır. Bu durum şu anda kadınların dörtte birinin işgücü piyasasına katıldığı anlamına gelmektedir. Genelde tarım ekonomisinden uzaklaşan ülkelerde önce kadınların işgücüne katılımının düştüğü de hatırlanırsa bu sonuca şaşırılmamak gerekir. Bu durum kadınların, ekonomik hayattan kitlesel olarak çekilmekte oldukları anlamına da gelmemektedir. Bu düşüşün devam etmesi, sadece kadınlar için değil tüm ekonomi ve toplum için büyük kayıplar olarak değerlendirilmelidir (Ecevit, 2005:36).

O halde beklenen ekonomide yüksek bir büyüme hızı ile birlikte kadınların da eğitim seviyesinin ve işgücü piyasasına katılımının artmasıdır. Gelişmiş ülkelerde kadınların kısmi çalışmasının %90 lara varan oranda olması, bizde bu oranın çok düşük olması ve resmi istatistiklerde yer almaması da ayrıca değerlendirilmesi gereken bir konudur (Ekin, 1991:19-36).

OECD ülkeleri arasında Türkiye, kadın emeğinin işgücüne katılım oranı en düşük ülkedir. Genelde kentli kadınların istihdamının en yoğun olduğu imalat sanayinde çalışan kadın oranı Güney Kore, Meksika, Malezya, Endonezya gibi ülkelerden düşüktür. Türkiye'de kadınların endüstriyel üretime katılmalarının daha çok kayıt dışı ve görünmez olmasının da bu sonuçta rolü vardır (Tes-İş, 2005:33).

Türkiye'de istihdamdaki kadın işgücünün eğitim düzeyini incelediğimizde:

Okur yazar olmayan	: % 22
İlkokul mezunu	: % 51
Orta okul mezunu	: % 9
Lise mezunu	: % 10

Yüksekokul ve üniversite mezunu ise % 8'dir (Kocacık, 2004: 88).

Ülkemizde yükseköğrenim görmüş kadın sayısının, yükseköğrenim görmüş erkek sayısından az olması, kadınların yönetici kadrolarından uzak kalmasına da neden olmaktadır. Çalışan kadınlar üzerinde yapılan bazı araştırmalar, kadınların da öncelikle geleneksel rollerini benimsediklerini, iş sorumluluklarını ise ikinci plana attıklarını göstermektedir (www.tisk.org.tr).

Türkiye'de bazı meslek gruplarında, kadın işgücü oranlarını incelediğimizde Avukat % 28, Mimar % 39, Mühendis % 14, Diş hekimi % 39, Akademisyen % 33'tür. Bu rakamların gelişmiş ülkelere göre yüksek oranda olması sevindirici bir husustur. Ancak müteşebbis direktör ve üst kademe yöneticiliği konumunda yer alan kadınların oranı % 0.19 dur (www.tisk.org.tr). Bunların çoğunluğunun hizmet sektöründe yer alması da dikkati çekmektedir. Kamu yönetimi, yüksek eğitim görmüş kadınların başlıca çalışma alanı olmaktadır. Ancak karar alma mekanizmasında kadın sayısı halen çok azdır. Kamuda üst ve orta düzey statüsünde çalışan kadınların % 80'i şef, % 15'i şube müdürü, % 3.7'si daire başkanı, % 12'si genel müdür statüsünde bulunmaktadır (www.kssgm.gov.tr). Genel olarak değerlendirildiğinde, kamu sektöründe tepe yönetimindeki kadın oranı sadece % 4.2'dir (://kidog.org.tr). Özel sektörde ise üst düzey yönetimde çalışan kadın sayısı çok daha düşüktür. İstanbul'da 80 büyük işletmeyi kapsayan bir araştırma sonuçlarına göre, 100 den fazla işçi çalıştıran 63 büyük işletmede yalnızca 6'sında toplam 7 üst düzey kadın yönetici bulunduğu (% 2.8), buna karşılık 100 den az işçi çalıştıran işletmelerin hiçbirinde üst düzey kadın yönetici olmadığı görülmüştür (Tabak, 1985: 28).

Diğer taraftan, ailesinin yaşam standardını yükseltmek için çalışanlarla belli bir alanda uzman olduğu için çalışanların sayısının da ülkemizde hızla yükseldiği dikkati çekmektedir. Ancak zaman içerisinde Türkiye'de kadınlar açısından bazı değişimlerden söz edilmesine karşın, ev-aile ve iş hayatı ikilemi, kadınlara hem çalışma hayatında hem de özel hayatında sorunlar getirmektedir ve bu sorunlar da süreklilik arz etmektedir. Önemli olan kadınların kendi sorunlarına sahip çıkabilmeleri ve özellikle çalışma yaşamında ilerlemelerini ve kariyer elde etmelerini zorlaştıran şeffaf duvarlar ve tavanlardan kurtulabilmeleridir (www.tisk.org.tr).

#### **4. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR**

Kadınların giderek daha çok sayıda ücretli çalışanlar arasına katılması olumlu ve olumsuz yönleriyle bir çok tartışma ve yoruma yol açmaktadır. Bir yandan bu tür çalışmanın, kadına sağladığı yararlar belirtilirken diğer yandan da çalışma yaşamında ve ev yaşamında karşılaştığı sorunlar gündeme gelmektedir. Özellikle ekonomik yetersizlik nedeniyle iş hayatına atılan kadınlarımızın hem ev kadını olarak hem de anne olarak karşılaştığı sorunlar beraberinde olumsuz iş koşullarının ve toplumsal baskıların üzerlerinde bıraktığı olumsuz etkiler,

geleneksel toplum yapımız içinde kadının çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır. Yasal düzenlemelerle çalışan kadınların korunması ve sorunlarının çözülmesi için gerekli kolaylıklar sağlanmasına rağmen yine de zaman zaman kadınların “çift vardiyalı” olmaları nedeniyle ağır koşullar altında kaldıkları görülmektedir. Zira, varolan araştırmaların bulgularına göre, kadınların geleneksel rollerine ilişkin tutumlarını hiçbir şey yitirmeksizin sürdürdüğünü göstermektedir. Örneğin DPT'nin Türk Aile Yapısı araştırmalarına göre, hane halkı reislerinin % 76'sı için kadının aile içindeki en önemli görevi, ev işi ve çocuk bakımı olduğu ifade edilmektedir (Koray, 1993: 72). Bir başka deyişle kadının görevleri tartışıldığında ilk akla gelen iyi anne, iyi eş, iyi ev kadını olmasıdır. Bu durumda kadının konumuna ilişkin olarak kadınların çalışmasının olumlu bir değer haline gelmediği dikkati çekmektedir. Çarpıcı olan nokta ise üniversite mezunu kadınların % 72'sinin de bu görüşü paylaşmasıdır. Ancak yine de kadınların üretici bir güç olarak çalışma yaşamı içinde yer almaları eskiye dayanmakta olup, her geçen gün çalışan kadın sayısı hızla artmaktadır (www.tisk.org.tr).

Özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra, kadınların çalışma yaşamına girmesiyle birlikte kadınların eğitim seviyeleri yükselmiş, eşler arasındaki keskin işbölümü ve ev yaşantısının etkisi azalmış, ev işi ve çocuk bakımı hizmetleri dışarıdan ücret karşılığı veya aile büyükleri aracılığı ile karşılanmaya başlanmıştır. Bu dönemde kadınların sadece eğitim seviyelerinde değil aynı zamanda çalışmış oldukları mesleklerin yapısında da değişimler oluşmuştur. Anayasa ve yasalarda kadın ve erkeğin eşitliği doğrultusunda hükümler kabul edilirken kadının eğitim alması, çalışma yaşamına katılması ve çalışma yaşamında koşulların iyileştirilmesi yönünde de düzenlemelere gidilmeye başlanmıştır. İlk olarak 1972 yılında ABD'de kadınların işe girme, ücretlendirilme ve işte yükseltilmeleri olanağı açısından erkeklerle eşit davranış görmesini öngören “istihdamda fırsat eşitliği” yasası kabul edilmiş, buna benzer yasalar daha sonra Avrupa ülkelerine de yansiyarak “eşitlik politikaları” toplumların tümünde yer almaya başlamıştır. Özellikle günümüzün gerektirdiği bilgi toplumuna geçiş sürecinde bu oluşumun giderek yaygınlaştığı, işverenlerin, kadın çalışanlarının ikili rolünü, bir başka deyişle ev, aile ve iş sorumluluklarını hafifletmek amacıyla esneklik adı altında bir dizi uygulamaları başlattıkları dikkati çekmektedir (Betz & Fitzgerald, 1987: 211). Kuşkusuz bu konuda uluslararası düzeyde kadın hakları konusunda bir duyarlılığın oluşmasının da payı büyüktür.

Çalışma yaşamında kadınların, biyolojik özelliklerinden dolayı bir başka deyişle cinsiyet faktörüne bağlı olarak karşılaştıkları sorunları iki ana grupta toplamak mümkündür.

### **A. İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar**

Kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımının bütün toplumlarda bir rol ayrımına yol açtığı, bu rol bölüşümü nedeni ile kadının ev ve özel yaşamla sınırlandığı, erkeğin ise toplumda evin ekmeğini kazanan, aile gelirini temin eden, kararlarda söz sahibi olan bir güç olarak etkin bir rol oynadığı görülmektedir. Bir

başka deyişle üretim işlevi erkeğe, üreme ve ev işleri kadına aittir. Kadın eğitiminde, çalışma hayatında ve çalışmasının karşılığını almasında, toplumsal etkinliklere katılmasında hep “kadın” olduğu için engellenmiş ve sınırlandırmıştır. Ancak kadınlar vermiş olduğu uzun mücadeleler sonucunda toplumda bazı haklar elde etmeye başlamışlardır. Dünyadaki kadın hakları konusundaki bu duyarlılığın gelişiminde kuşkusuz toplumdaki demokrasi ve eşitlik kavramları kadar, kadın hareketlerinin de payı olmuştur (Koray vd, 2000: 211).

Toplumdaki sosyo-ekonomik değişikliklere bağlı olarak zamanla kadınlara hem yasal hem de toplumsal hak ve imkanlar tanınmıştır. Ancak bu hakların tamamının yaşama geçirilebildiğini söylemek mümkün değildir.

Hâlâ süre gelen geleneksel düşünce sistemine göre, “kadının yeri evidir” ve alışılmış görevi “kocasının eşi, çocuklarının annesi” olmaktır. Ancak, kadının sözü edilen bu rollerine, sanayileşme ve kentleşme olgusu içinde ve toplumsal değişme sürecine bağlı olarak yeni yeni sosyal roller eklenmektedir. Bu kaçınılmaz değişim sonucu, kadın ister kendi iradesiyle isterse ekonomik zorunluluklar nedeniyle olsun, çalışma yaşamına girmek suretiyle ekonomik bağımsızlığını kazanarak daha özgür daha güçlü ve daha bilinçli olma yolundadır.

Her alanda olduğu gibi çalışma yaşamında da kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilmesi, bugün ulusal ve uluslararası planda ele alınan ortak bir sorun olarak önemini korumaktadır. Çeşitli ülkelerin yasa hatta anayasalarında, uluslararası belgelerde cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kadın erkek tüm çalışanlara, çalışma hayatının tüm alanlarında fırsat eşitliği yaratılmasını öngören hükümler yer almaktadır. Bu düzenlemelerin yanında İLO’nun hazırlamış olduğu “İstihdam ve Meslekte Ayrım Yapılmasını Yasaklayan”, “Eşit İşe Eşit Ücret”, “Analgın Korunması”, “Aile Sorunları Olan Kadınların Çalışması” başlıklarını taşıyan yirmiyi aşkın uluslararası sözleşme ve tavsiye kararını, ayrıca Birleşmiş Milletler tarafından toplum yaşantısında ve bunu bir parçasını oluşturan çalışma hayatında kadının durumuna ilişkin öngörülen esasları içeren çalışmaları da örnek olarak göstermek mümkündür ([www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr)).

Günümüzde “kadın erkek eşitliği”nin önem kazandığı her ülkede bir yandan kadınların işgücü piyasasına hazırlanmaları (eğitim, meslek seçimi gibi) açısından ve işgücü piyasasında ücretlendirme, çalışma koşulları, yükselme olanakları gibi karşılaştıkları koşullar açısından fırsat eşitliği sağlanmaya çalışılırken öte yandan da kadının geleneksel sorumluluklarının bir ölçüde de olsa azaltılması ve iş yaşamıyla uyumlaştırılmasına çalışılmaktadır (Koray vd, 2000:219). Ancak tüm bu gelişmelere rağmen uygulamada henüz arzulanan sonuçlar elde edilememekte, üstelik bu konuda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında da belirgin farklılıklar halen varlığını devam ettirmektedir.

Cinsiyet faktörüne bağlı olarak kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunları belli başlı beş grupta toplamak mümkündür. Bunlar sırasıyla ([www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr)):

1. Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik,
2. İş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik,
3. Ücretlendirmede eşitsizlik,

4. Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik,
5. Cinsel tacizdir.

### **1. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik**

II. Dünya Savaşı sonrasında kadınların çalışma yaşamına katılımında büyük bir artış gözlenmiştir. Çünkü II. Dünya Savaşı yıllarında kadınlar, erkeklerin savaşa katılmasıyla birlikte boşalan yerleri istihdam etmişler ve işleri yürütmeye başlamışlardır. Bu durum, her ne kadar zorunluluktan kaynaklanmış olsa da kadınlar, eğitim kalitesinin yükselmesi ile kendilerini çalışma hayatı içinde kanıtlamaya başlamışlardır. Böylece, kadın için işyerinde başlayan iş bölümü, etkisini ev yaşamında da hissettirerek, ev işlerinde ve çocukların bakımı konusunda sorumluluğu kadın ve erkek arasında paylaşmaya başlamıştır. Bu durum kadına, sadece ev kadını rolünü değil aynı zamanda çalışan kadın rolünü de katmıştır (Pur, Savran, Kuşin vd. 1998: 82).

Kadının, toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi feminen mesleklere yönelmesine yol açmıştır (Koray, 1993b: 27-34). Böylece erkeksi ve kadınsı meslek ayrımı ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların iş güvencesi ve sınırlı zaman uygulaması nedeniyle de kamu kesimini tercih ettikleri görülmüştür ([www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr)).

Çalışma yaşamında yer alan kadınlar, genellikle hizmet sektöründe, finans, sigortacılık, reklamcılık ve toptan veya perakende satış işlemlerinde erkeklere nazaran çok daha fazla yer almaktadırlar. Endüstri sektöründe kadınların, kumanda pozisyonlara yerleştirilmelerinin risk olduğu kanısı mevcuttur. Zira, özel sektörde çalışan kadınlar, geleneksel olarak kadın fonksiyonel alanı diye adlandırılan ve tepe yönetim kademeleri için kariyer yolunda olmayan insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında sadece staff (kurmay) pozisyonlarda çalışmakta olup, ayrıca yetkisiz sorumluluklar üstlenmektedirler.

Görülmektedir ki, bugün kadınlar, az para kazanılan, tekdüze mesleklerde yoğunlaşmaktadırlar (Giddens, 2000: 340). Kadın yöneticilerin sayısının az olması, büyük ölçüde geleneksel cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutumların eğitim alanına da yansması sonucu, eğitimde fırsat eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi ve bunun doğal sonucu olarak kadınların, işlerinin gerektirdiği bilgi ve beceriyle yeterince donatılmamış olmalarına bağlıdır (Altan, Ersöz, 1994: 27).

Kadınların işgücüne katılımında esas etken, bakmakla yükümlü oldukları çocuklarının olup olmamasıdır. Tüm sosyo-ekonomik gruplarda, eğer evlerinde çocukları yoksa, kadınların tam zamanlı işlere sahip olma olasılıkları daha yüksektir. Ancak erkeklere kıyasla kadınların, büyük bölümü yarım zamanlı işlerde dir ([www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr)).

### **2. İş Bulma ve Yükseltirmede Eşitsizlik**

Hızlı bir değişim sürecinde olan dünyamızda, işgücünün ve tüketicilerin demografik özelliklerinde meydana gelen değişimler, kadının geleneksel statüsünü

de değiştirmiş, bunun sonucunda kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları rol giderek artmaya başlamıştır. Bu doğrultuda kadınların işgücüne katılma ve kariyer geliştirme oranlarında da önemli artışlar olmuştur. Ancak, uygun eğitim, yetiştirme ve deneyime sahip olan kadınların bile üst yönetim kademelerine ulaşmada erkeklere nazaran aynı başarıyı gösteremedikleri, kariyerine yeni başlayanların üst seviyelere ulaşmalarının çok zaman aldığı saptanmıştır.

Kariyer, kişinin çalıştığı kurum içindeki yerini belirten ve bireyin meslek veya kurum içindeki gelişmesini, yükselen başarısını anlatan bir kavram olarak ifade edilmektedir (Aytaç, 1997: 19). Kariyer, insanın iş hayatı boyunca yer aldığı basamaksal mevki ve yaptığı işler, bulunduğu konumlarla ilgili tutum ve davranışlarını kapsayan bir süreçtir.

İşverenlerde hakim olan görüşe göre, “genellikle kadınların geçici olarak çalıştıkları, erkeklere oranla kendilerini daha az işlerine verdikleri, olası hamilelik ve ev işleri yüzünden terfi ettirilmemeleri, özellikle üst yönetim basamaklarına getirilmemeleri görüşü yaygındır. Kadından, önce anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesi beklenmekte, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır (www.tisk.org.tr).

Nitekim çeşitli ülkelerde kadınların, yönetim kademesindeki oranlarına baktığımızda gerçekten de kadınların işe seçilme, işe yerleştirilme ve yükseltilme (kariyer) sürecinde karşılaştıkları eşit olmayan farklı yaklaşımlar derhal göze çarpmaktadır. Yapılan araştırma sonuçları, evlilik ve çocukların, kadının çalışması ve kariyeri konusunda en büyük engel olduğunu ortaya koymaktadır (Palmer, Hyman, 1993).

Genel olarak baktığımızda, Avrupa’da çalışan kadınların ancak % 10’unun orta ve alt kademe yönetici olmalarına karşılık % 5’den azı tepe yönetimde yer alabilmektedir. Batı Avrupa ve öteki gelişmiş ülkeler genelinde, ancak kamu yönetimlerinde, özellikle sosyal işlerle uğraşan bakanlıklarda üst düzeylerde, karar verme organlarında yer alan kadınların oranı % 13.1 olmaktadır (Koray, 1993: 21). İngiliz şirketlerinin yönetiminde olan kadınların sayısı % 5’den azdır.

Ernst & Young’a bağlı insankaynaklari.com sitesinin 2003 yılı Mart ayında Platin Dergisi için yaptığı “İş’te Kadın Olmak” adlı anket sonuçlarına göre kadınlar, kadın yönetici istememektedir. Anketin konu hakkındaki çarpıcı sonuçlarını şöyle özetlemek mümkündür: “İş’te Kadın Olmak” araştırmasında ilk soru, kadın ve erkeklerin iş yerindeki yöneticilerinin cinsiyeti üzerine tercihlerini sorgulamaktadır. “Yöneticinizin cinsiyeti ne olsun?” sorusuna yanıt veren 1003 kişiden 405’i yöneticisinin erkek olmasını, 85 kişi ise kadın olmasını tercih ediyor. Yöneticisinin kadın ya da erkek olmasının önemli olmadığını belirten kişi sayısı ise 513’tür. Böylece katılımcıların yarısından fazlası erkek ya da kadın yönetici ayrımı yapmazken geriye kalan kesim daha çok erkek yöneticilerle çalışmayı tercih etmektedir. Araştırmanın en ilginç notlarından biri ise biraz daha ayrıntıya girince ortaya çıkmaktadır. Zira, “Kadın yönetici istemem” diyenlerin çoğunluğu kadın katılımcılardır. Araştırmaya katılan erkeklerin yüzde 14.66’sı yöneticisini kadın olmasını tercih ederken kadın yöneticiyi tercih eden kadınların oranı sadece % 6.8’dir (www.insankaynaklari.com., 2003,1).

Günümüzde işgücünün önemli bir parçası haline gelen kadınların istihdamı ve geliştirilmesi, şirketin başarısı için temel bir gereklilik haline gelmiştir. Ancak kadının, aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları, mesleğinde terfi ettirilme imkanını da kısıtlamaktadır. Bu eğilim bugün bir çok örgütte kadınlara yönelik ayrımcılığın esası olan Şeffaf Tavan (glass ceiling) kavramını ortaya çıkarmıştır. Kadınların, organizasyonların üst yönetim düzeylerine ilerlemelerini durduran engeller, şeffaf tavanlar (glass ceiling) olarak adlandırılmaktadır (www.tisk.org.tr).

Bir başka deyişle şeffaf tavan, örgütlerde tepe yönetim pozisyonu için kadınlara konulan keyfi engellerdir (Boone & Kurtz, 1992: 562). Bu kavram, kadınların ilerlemelerini engelleyen görünmeyen bariyerleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Şeffaf tavan, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarılarına ve liyakatlarına bakmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılamayan engellerdir. Kadın, çalışma yaşamında kendine belli bir kariyer hedefi oluşturabilmekte, ancak hedeflediği tepe noktadaki iş, “kadın” olduğu için keyfi olarak kapatılmaktadır (Capital, 1997, 85).

Araştırmalara göre kadınların tepe noktalara gelmelerini engelleyen nedenler şunlardır (Griffin, 1993, 579):

1. Kadınların, çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları ve durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engeldir.
2. Kadınlar, mühendislik, işletme, liderlik becerilerinden yoksun oldukları gerekçesiyle tepe yönetime hazır değildirler.
3. Kadınlar, genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışları içindedirler. Evlilik ve çocuk, kadınların tam gün kendini işine vermesine engel olmaktadır. Böylece tepe yönetim için gerekli olan zamanı ayıramamaktadırlar.
4. Kadınlar, geleneksel olarak insan kaynakları alanlarındaki kariyer kadrolarını kendileri seçmektedirler.
5. Kadınlarda, tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otorite azdır.
6. Kadınlar, duygusal olmaları nedeniyle yönetme becerisinden yoksundurlar.

Günümüzde kadınlar tarafından ileri sürülen, “Kadın ve erkeğin kariyerleri arasında bir farklılık olmaması gerektiği” konusunda tartışmalar yaşanmaktadır. Buna karşılık her ne kadar kariyer hedeflerinin birbirine benzer olduğu savunulsa bile “cinsiyet ayrımı, eşit istihdam fırsatı” gibi tartışmaların halen devam etmesinin de gösterdiği gibi, uzmanlar arasında görüş ayrılığı bulunmaktadır. Süre gelen bu tartışmalardan birisi, kadınların, kariyer gelişiminin erkeklerden farklı olduğunu savunan görüştür. Bu görüşün dayandığı noktalar ise şunlardır (Vinnicombe and Colwill, 1995, 79-106):

1. İşe uygunluk açısından kadın ve erkeğin beklentileri farklıdır. Bu nedenle kadın ve erkek çalışanların seçecekleri işlerin tipi de farklı olacaktır.
2. Evli çiftlerde eşlerin birbirlerinin kariyerlerine uyum sağlamaları konusunda farklılıklar bulunmaktadır. Kadınlar genellikle daha mobil ve kocalarının kariyer gereksinmelerine daha fazla uyum gösteren bir pozisyonda yer almaktadırlar.

3. Ebeveynlik rolü, kadın ve erkek için farklı tanımlanmıştır. Kadınların, annelik rolü, babalık rolüne göre daha fazla zaman ve çaba gerektirmektedir.

4. Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar, işyerlerinde daha fazla engelle karşılaşmaktadırlar. Ayrımcı ve önyargılı düşünceler, kariyer gelişimlerine zarar vermektedir.

5. Kadınların iş yaşamı ve kariyerlerini, evlilik ve çocuk sekteye uğratmaktadır. Bu da, kadınların kolay kolay üst kademelere yükselmesini engellemektedir.

Çalışma yaşamında kadının kariyer sorununu genel olarak değerlendirdiğimizde aşağıdaki sonuçlara ulaşmak mümkündür:

\* Çocuk büyütme ve aile sorumlulukları, istihdama ara verilmesine yol açmakta, bu da kadınların kariyerinde ciddi bir sorun oluşturmaktadır.

\* Kadınların, mesleki ilerlemeyi beraberinde getiren ileri seviyede ki eğitim ve öğretime katılımı azdır.

\* Pek çok kadın, çocuk doğurduğu zaman işlerini kaybetmekte veya işi bırakmaktadır. Bir süre sonra işe geri dönen kadın, vasıf seviyesinin düştüğünden yakınmaktadır.

\* Kariyer ilerlemesinde kadın, rol çatışmasından ciddi olarak etkilenmektedir.

\* Kariyer ve aile rolleri arasında uyumsuzluğa yol açan toplumsal ve kültürel faktörler, pek çok yerde kadınların mesleki ilerlemesini engelleyen etmenler olarak görülmektedir.

\* Gerek kadınlara, erkeklerin egemen olduğu mesleklerin vasıflarını kazandırma çabası gerekse kadınların egemen olduğu hizmet mesleklerinin seviyesini yükseltme stratejisi, kadınlara, erkeklerinkine eşit statü ve kazançta işlere girebilmeleri imkanını sağlama konusunda henüz bir başarı gösterememiştir.

\* Kadınlar daha “kadınca” alanlara toplanmışlardır. Ayrıca kadınların “önü kapalı” (dead end), alt düzey statülü işlere katılımı daha yoğundur.

\* Elit meslek sahibi kadınlar, mesleki kariyerlerini korumak için, bedelli yardım ya da aile içi yardım şeklinde diğer kadın olanaklarından yararlanmaktadırlar.

\* Kadınların, meslektaşlarıyla evlenmeleri, kariyer ilerlemesine olumlu katkı sağlayan bir etmen olarak görülmektedir. Hatta kariyer amaçları kendisinininkine paralel olan bir erkekle evlilik yapan kadınların meslekleri ile ilgili bazı olanaklara kavuşmalarında evliliklerinin özellikle yardımcı olduğu söylenmektedir.

Bütün bu değerlendirmelerle beraber insanların çoğunluğunun anne ve babalığın paylaşamayacağı fikrini rahatlıkla benimsediğine bakılacak olursa kadının karşılaştığı sorunlar devam edecektir. Bir yöneticinin deyimi ile “erkeklerle kıyasla kariyer fırsatlarında ciddi şekilde dezavantaj sahibi olmak, kadın için hayatın gerçeği olarak kalacaktır (Giddens, 2000: 343).

Türkiye'nin 40 farklı sektöründeki en büyük 250 şirketi kapsayan bir araştırmada, kadınların ve gençlerin en fazla yükselme şansının olduğu sektörler araştırılmıştır. Araştırmada, bu şirketlerdeki yönetici kademelerinde yer alan



kişilerin yaş ve cinsiyete göre dağılımları incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, Türkiye’de kadın yönetici oranı % 20’dir. Sektör bazında incelendiğinde holdinglerin, kadın yönetici yoğunluğu bakımından 40 sektör arasında 25. sırada yer aldığı görülmektedir. Kadınlara en fazla yükselme şansı tanıyan sektör, % 58.28 ile reklamcılık sektörüdür. Diğer sektörler sırasıyla % 56.2 ile gayri menkul yatırım ortaklığı şirketleri, % 53.7 ile havayolları, % 49.23 ile leasing, % 45.9 ile pazarlama, % 41.6 ile factoring, % 41.65 ile aracı kurumlardır. Listeye bakıldığında, finans sektöründe kadın yöneticilerin yoğun olduğu görülmektedir. Kadınlar için çok avantajlı sektörlerden biri de 13. sırada yer alan internet sektörüdür. Kadın yöneticilerin en az olduğu sektörler ise % 27.51 ile perakende, % 8.9 ile otomotiv ve % 11 ile kamudur (www.insankaynaklari.com., 2001: 1-2).

### 3. Ücretlendirmede Eşitsizlik

İstihdam edilen kadınlara ödenen ortalama ücret, her ne kadar geçen 20 yılda aradaki farkla biraz daraldıysa da, erkeklere ödenenin çok daha altındadır. Kadınlar, daha düşük ücretli sektörlerde daha fazla görev alabilmektedirler. Ancak erkeklerle aynı mesleki kategorilerde bile ortalama olarak kadınlar daha düşük ücret almaktadırlar. Örneğin İngiltere’de basit büro işlerinde çalışan kadınlar, aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin % 60’ını, kadın satış elemanları aynı işte çalışan erkeklerin aldığı ücretin % 57’sini almaktadırlar (Giddens, 2000, 345).

Kadınlara verilen işlerin genellikle geçici nitelikte ve düşük ücretli işler oluşu, istihdam alanında kadınların sayısının çok sınırlı kalmasına, işsizliğe geçiş hızının artmasına, kadın işgücü kalitesinin düşmesine ve kadınların uzun süreli istihdamının kısıtlanmasına yol açmaktadır. Kadınların yaptığı işin, aileye destek olmak için yapılan bir çalışma olduğu yolundaki yaygın görüş, kadınların, ekonomik büyüme döneminde gereksinim duyulan ve gerileme dönemlerinde bir kenara itilen yedek bir işgücü oluşturduğu düşüncesine yol açmaktadır.

Ülkemizde 1980 sonrasında yaşanan ekonomik kriz, kadının istihdama girişini arttırmıştır. Kadının işgücü piyasasında bulunduğu konum incelendiğinde, çoğunlukla emek-yoğun, niteliksiz ve düşük ücretli işler olduğu görülmektedir. Kadının ikincil işgücü niteliklerini taşıyor olması bu tür işlere uygun olduğunu gösteriyor gibi olsa da, bu durum kadın ve erkek işgücü arasında eşitsizliklere neden olmaktadır (www.tisk.org.tr).

Tüm bu gerçekler, iş yaşamında kadın ve erkek arasında ücretlendirme konusunda da eşitsizliklerin süregeldiğini göstermektedir.

Kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret farklılığının Türkiye’deki durumuna ilişkin olarak ise elde pek az istatistiki bulgu vardır. Bununla birlikte, sorunun özellikle müesseseseleşmiş işyerleri açısından batılı benzerlerine göre daha az olduğuna dair bazı tespitler mevcuttur (www.tisk.org.tr).

TİSK’in Haziran 1999 tarihinde yayımlanan ve örgütlü işyerleri kapsamında gerçekleştirilen “Kadın İşgücü” araştırması, büyük sanayi işletmelerinde erkek çalışanlar dahil, toplam personelin kök ücret ortalamasının, kadınlara ait ortalamasının sadece % 5.7 üzerinde olduğunu ortaya koymuştur (TİSK, 1999: 29).

Türkiye’de konfeksiyon sanayisinde çalışanlar üzerine yapılan bir araştırma sonuçlarına göre ücretli kadınların % 81’i, erkeklerin yani eşlerin % 66’sı aynı gelir grubuna dahildir. Bu durum ücretli çalışan kadınların eşleri ile aynı veya yakın gelir düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Öte yandan araştırma bulguları, aynı işi yapan erkek işçi ile kadın işçinin arasında ücret farkının bulunmadığını göstermektedir. Kadın çalışanların arasında ise ücret farklılıkları daha çok işin niteliğine göre değişmekte, farklı nitelikli birimler arasında bile aynı işi yapanların yaklaşık aynı ücretleri aldıkları, farkların ortaya çıkmadığı görülmektedir (KSSGM, 1999: 142-144).

#### 4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

İnsan haklarının önemli bir boyutunu oluşturan sosyal haklar içinde sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme, grev hakları vb. hakların başta geldiği bilinmektedir.

Sosyal haklar içinde yer alan sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücünün erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir (Seymen, 1992: 12). II. Dünya Savaşı’ndan sonra kadın işgücü sayısı artarken yasal düzenlemeler beraberinde kadınların da başta sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başladıkları görülmüş, ancak yine de kadınların örgütlenmesi yetersiz kalmıştır. Bu oluşumda sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasının önemli bir rolü olduğu söylenebilir ([www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr)).

Çalışma yaşamının içinde yer alan kadınların “kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi” çerçevesinde hastalık, işgörmezlik, yaşlılık, iş kazası, mesleki hastalık, analık ve işsizlik risklerine karşı bir koruma sağlayan sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlandırılmaları yanında, bu risklere uğrayan kadınlara yönelik sosyal yardım hizmetlerinden cinsiyet ayrımı yapılmaksızın yararlandırılmaları esastır.

#### 5. Cinsel Taciz

Ernst & Young’a bağlı [insankaynaklari.com](http://insankaynaklari.com) sitesinin 2003 yılı Mart ayında Platin Dergisi için yaptığı “İş’te Kadın Olmak” adlı anket sonuçlarından çarpıcı bir örnek de iş hayatında yaşanan cinsel tacizle ilgilidir. Ankette, katılımcılara sorulan soruda, kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlara dair yanıt aranmaktadır. Buna göre, tüm katılımcılar ilk sırayı fiziksel ve sözlü cinsel tacize vermektedir. Bunu, kendini ispatlama zorunluluğu ve iş-yaşam dengesini kuramamak takip ediyor. Erkeklerin % 28.50’sinin kadınların cinsel tacize maruz kaldığını belirtmeleri “sevindirici” bulunmaktadır. Kadınlar, işte yaşadıkları taciz olayını ya bastırmakta veya bunu ifade etmekte zorlanmaktadır. Bu güne kadar yok sayılan bir şeyin bu araştırmada gündeme gelmesi ve ilk sırada yer alması bu konunun tartışmaya açılmış olduğunun ifadesi olarak kabul edilmektedir ([www.insankaynaklari.com](http://www.insankaynaklari.com). 2003: 9-10).

#### B. Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar

Çeşitli nedenlerle çalışma yaşamına katılan kadın, aile yaşamında da bir dizi sorunla karşı karşıya kalmıştır. Analık durumuna bağlı olarak kadının, aile

yaşamında karşılaştıkları sorunları (bu sorunlara konuyla dolaylı ilişkisi olduğu için kısaca değinilecektir) rol çatışması, ev işleri ve çocuk bakım sorunu olmak üzere başlıca üç başlık altında inceleyebiliriz.

### **1. İş-Aile Çatışması**

Kuşkusuz çalışma yaşamı, kadına ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışı başta olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Ancak diğer taraftan geleneksel değer ve tutumların halen süregelmesi nedeniyle çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Nitekim günümüzde çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında kalan kadın, iki önemli rolün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken bir ikilemde kalmakta ve bu ikilemin kadının aşırı rol yüklenmesine yol açtığı görülmektedir.

### **2. Ev İşleri**

Çalışan kadın sayısındaki artış, kadının iş ve aile gibi iki farklı alandaki rolünün birbirini etkilemesine neden olmaktadır. Kadının, çalışma yaşamına verdiği anlam, bu iki alanın etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Profesyonel meslek sahibi olan, yüksek gelir getiren işlerde çalışan kadının, kariyerine bağlılığı, başlı başına işten aldığı doyum kadar bu iş nedeniyle ev / aile yaşamını iyi bir biçimde iyi organize edebilmesiyle de ilgili olmaktadır. Bu açıdan kadın için yapılan iş ve çalışma koşulları, aile yaşamını etkilediği gibi, aile yapısı ve sorumlulukları da kadını, iş yaşamında erkekten daha fazla etkilemektedir. Kadın, ev dışında gelir getirici bir işte çalışsa da büyük ölçüde cinsiyete dayalı iş bölümü varlığını sürdürmektedir, kadının bu ikili rolü (çalışan kadın / ev kadını) genellikle birbirini olumsuz etkilemektedir (Koray vd., 2000: 31).

### **3. Evde Çalışma**

Kadınların evde çalışmasını gerektiren nedenler şunlardır: Dışarıda çalışacak bir iş bulamaması, evine yakın yerlerde iş bulamaması, kocasının dışarıda çalışmaya izin vermemesi, çocuklarına bakacak kimsesinin olmamasıdır. Bu durum, kadına herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmaması yönünden olumsuz etki yapmaktadır.

### **4. Çocuk Bakımı Sorunu**

Çalışan kadın, çocuk sahibi olmaya karar vermeden önce çocuk bakımında kimin yardımcı olacağını düşünmek zorundadır. Gerek doğum öncesi ve gerek doğum sonrası yasal izin süresi yeterli olmamaktadır. Özellikle çocuğun sağlığı için ilk aylarda anne sütüne, duygusal ve zihinsel gelişim için anne sevgisine gereksinim duyması bu süreyi yetersiz kılmaktadır (www.tisk.org.tr).

### **5. SONUÇ-DEĞERLENDİRME ve ÖNERİLER**

Türkiye'nin 1980'lerde hızla içine girdiği küreselleşme sürecinde, hem ucuz emek kullanımı hem de esnek üretim örgütlenmesini vazgeçilmez kılmıştır.

İhracata yönelik sanayileşme modeli, ulusal pazarda üretmeye ve satmaya alışık sanayi işletmelerini, uluslararası pazarda rekabete zorlamıştır. İhracata yönelik üretim yapan sanayi kuruluşlarının, rekabet edebilme yetenekleri, üretim esnekliği ve düşük ücret politikalarına bağlanmıştır. Bu çerçevede kadın, emeğini değeri ve kontrol edilebilirliğiyle ilişkili özellikleri nedeniyle dokuma, giyim gibi özellikle dışa açık sanayi kollarında feminizasyonun arttığına dair işaretler vardır (Ecevit, 1995: 284).

Ancak genel olarak değerlendirildiğinde ülkemizde bütün gelişmelere karşın çağdaş anlamda ücretli çalışmanın kadınlar açısından yaygınlaşmadığı bilinmektedir. Resmi verilere göre ülkemizde kentsel alanlarda yaşayan kadınların yalnızca % 15'i işgücüne katılmaktadır. Yani kadınların işgücüne katılım oranları son derece düşük olup, yıllara göre azalan bir eğilim göstermektedir. Eğitim düzeyleri ve süreçleri erkekler kadar uzun değildir. Bir ücret karşılığı çalışan kadınların önemli bir kısmı, evlilik yapmadan önce ya da çocuk sahibi olmadan önce çalışmaktadır. Ancak yapılan araştırmalar çalışan kadınların % 77'sinin evli olduğu halde çalışma yaşamına girmesini ekonomik nedenlerden kaynaklandığını göstermektedir. Halen çalışmayı sürdüren kadınların çoğu, ev (aile) / iş yaşamı ikilemi arasında bocalamakta, fiziksel ve ruhsal olarak aşırı derecede yıpranmaktadır.

Bir başka etken de kadınların bu konudaki isteksizliği ve duyarsızlığıdır. Çalışan kadınlar, genel olarak geleneksel kadın rollerini benimsemekte ve çalışma ortamlarındaki rollerini ikinci plana atmaktadırlar.

Günümüzde kadınların yoğun olarak çalışmış olduğu meslek alanları tekstil, öğretmenlik, tıpla ilgili alanlar, bankacılık, borsa, gıda, madencilik, otomotiv, medya, turizm, sigortacılık, bilişim sektörüdür.

Yapılan araştırmalar sonucu çalışma hayatındaki kadın işgücünün bazı iş kollarına göre dağılımı şöyledir: Avukat % 28, Mimar % 39, Mühendis % 14, Akademisyen % 33'tür. Bu rakamlar gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında belki sevindiricidir ama rakamların yüksek oluşu, bu alandaki toplam sayının düşük oluşundan da kaynaklanmaktadır. Ülkemizde üst kademe yöneticisi konumundaki kadın oranının % 0.20 olduğunu dikkate alındığında yukarıda sayılan gerekçelerin haklılığı ortaya çıkmaktadır. Kadınların yoğun olarak çalıştıkları kesim, kamu kesimidir. Kamu da yönetici konumunda olan kadın sayısı azdır ve kadınlar daha çok şef, müdür gibi daha alt düzey yönetici konumundadır. Kamuda çalışan kadınların yönetici statüsünde olanlarının % 80'i şef, % 15'i şube müdürü, % 3.7'si daire başkanı ve % 0.12'si genel müdür düzeyindedir (www.kssgm.gov.tr). Yönetim kademesinde çalışanların genel durumu dikkate alındığında, bu alanda çalışan kadın sayısı sadece % 4.2'dir.

Kadının, ücretli olarak çalışma yaşamına katılması, hem kendisi hem de toplum açısından son derece önem arz etmektedir. Nitekim, bu durum yüzyıllardır süregelen kadının evi ve ailesi ile sınırlı, ekonomik anlamda erkeğe bağımlı rolünü etkilemekte ve onun toplumdaki rollerini değiştirmektedir. Başka bir deyişle, günümüzde çalışma hayatında sayısı gün geçtikçe artan kadın nüfusu, ekonomik anlamda bağımsızlık kazanmakta, ailesinde ve toplumda üstlendiği rollerde de

ikilik yaşamaktadır. Ancak, kadının ekonomik bağımsızlığını kazanması, emeği karışığı elde ettiği gelirini, bağımsız olarak kullanması anlamına gelmemektedir. Geleneksel olarak yüzyıllardır süregelen ekonomik anlamda erkeğe olan bağımlılık geliri kullanma biçimini de etkilemektedir. Başka bir deyişle, kadın, çalışma yaşamına katılmakla ekonomik bağımsızlığına kavuşmakta, ancak bu bağımsızlık ekonomik yönden erkeğe olan bağımlılığını ortadan kaldırmamaktadır.

Kadının ücretli çalışması, kadın için ekonomik bağımsızlık anlamı taşıdığından, onun ailedeki ve toplumdaki rolünü değiştiren bir anlam da taşımaktadır. Gerçekten yüzyıllar boyu kadın eviyle özel yaşamıyla sınırlanmış, üretimden uzak kaldığı gibi ekonomik yönden erkeğe tümüyle bağımlı bir ilişki içinde olmuştur. Bu sekso-ekonomik ilişki, erkeği eve ekmek getiren kişi yaptığı gibi, onu ekonomik ilerlemenin de başlıca aktörü de yapmıştır. Gerçekten de ekmeği kazanan erkek, eve-çocuklara bakan kadın olurken kadın-erkek arasındaki bu işbölümü, toplumsal rol bölümü anlamını da beraberinde getirmiştir. Erkek kendisine verilen bu rolle ekonomik olarak üretken olmakta ve toplumsal değer kazanmaktadır: kadın ise hem erkeğe bağımlı olmakta hem de yaptığı işin ekonomik bir değere sahip olmadığından toplumsal değersizliğe itilmektedir.

Özellikle günümüzün gerektirdiği bilgi toplumuna geçiş sürecinde, istihdamda fırsat eşitliği giderek yaygınlaşmakta, işverenler kadın çalışanlarının ikili rolünü, başka bir deyişle ev, aile ve iş sorumluluklarını hafifletmek amacıyla bağımlılık yaklaşımı doğrultusunda ve esneklik adı altında bir dizi uygulamalar başlatmaktadırlar. Bu konuyla ilgili olarak yaşanan bu gibi gelişmelerin oluşmasında uluslararası düzeyde kadın hakları konusunda bir duyarlılığın oluşmasının da payı büyüktür.

Toplumdaki bu değişime paralel olarak kadının statüsünde ve rollerinde farklılaşmalar yaşanmaktadır. Yüzyılların getirdiği bir düşünce sisteminin bir parçası olarak kadının, aile ve toplum içindeki rolü ve konumu onun annelik ve eşlik görevleriyle birlikte ele alınmasına neden olmaktadır. Kadın açısından yaşanan toplumsal değişim bu noktada önem kazanmaktadır. Kadının, anne ve eş olmaktan doğan geleneksel görevlerinin ötesinde ne kadar bağımsız olabildiği öne çıkmaktadır. Başka bir deyişle, kadının ev-içi alandan çıkabilme derecesi, onun bağımsızlık ve statü kazanışının bir göstergesidir. Ancak yine de kadının toplumsal rolleri, onun bağımsızlık kazanmasını engelleyebilmektedir.

## 6. ÖNERİLER

Kadın, kadınlık sorunu, insanlık sorunu olarak ele alınmalı ve çözüm yolları aranmalıdır. Toplumlar, kadın ve erkeği birbirine rakip olarak değil, birbirini bütünleyen / tamamlayan unsurlar olarak görmeli ve bu paralelde stratejiler geliştirmelidir.

Atılacak adımların başında, kadının statüsünün yükseltilmesi gelmektedir. Kadın statüsü, kadının aile ve toplum içindeki konumu olarak tanımlanabilir. Bu statüyü yükseltmenin yolu, kadının genel anlamda daha fazla eğitim olanaklarından yararlandırılması, özel anlamda ise daha fazla mesleki teknik bilgi almasını sağlamaktır.

Kadının statüsünün yükseltilmesi aynı zamanda laik-demokratik sisteme yönelen tehditleri de azaltacaktır. Bugün Anadolu'da binlerce kadın, imam nikahlı olarak yaşamakta, üzerine kuma getirilmekte ya da kendisi kuma olarak gitmek zorunda kalmaktadır. Statüsü yüksek olan kadınların böyle sorunlarla karşı karşıya kalmadığı bilinmektedir. Atatürk'ün yapmış olduğu devrimlerinden yararlanan kadınların, bugün laik-demokratik sistemin korunmasının yılmaz neferleri olduğunu bilmekteyiz.

Kadının statüsünü yükseltmenin bir başka yararı, ülkemizdeki hızlı nüfus artışının önüne geçebilecek bir durum olmasıdır. Çünkü yapılan demografik araştırmalar (Say, 1998:7) kadın statüsünün yükselmesi ile çocuk sayısının azaldığını göstermektedir. Eğitim düzeyi yüksek kadınların sahip olduğu çocuk sayısının az, eğitim düzeyi düşük kadınların, sahip olduğu çocuk sayısının ise çok olduğu bilinmektedir. Aksi takdirde 30-40 yıldır sürdürülen Aile Planlaması çalışmalarının tek başına yeterli olmadığı ortadadır.

Nüfus artış hızının denetim altına alınması, mevcut iş olanaklarının yetersizliği, eğitim ve sağlık hizmetlerinin götürülmesinde yaşanan yetersizlikler belli ölçüde ortadan kaldırılmaktadır. Bununla birlikte statüsü yükselen kadınların yetiştireceği çocukların daha eğitilmiş ve bilinçli olacağı dikkate alınarak, geleceğimiz olan çocukların daha sağlıklı bir nesil oluşturacağı gözden kaçırılmamalıdır.

Günümüzde kentlerde yaşayan işsiz kadınlar, istihdam açısından içinde buldukları olumsuz koşullara ve sahip oldukları geleneksel değerlere rağmen potansiyel işgücü niteliği taşımaktadırlar. Bu potansiyelin değerlendirilmesinin birkaç yararı vardır. Birincisi, bu işgücünün, ekonomiye entegrasyonu ile ekonomik yaşama yeni bir dinamizm gelecek ve ulusal gelirin artışında da bir yükseliş yaşanacaktır. İkincisi, ekonomik geliri olan insanların, daha rahat ve mutlu bir yaşam elde edeceğini düşündüğümüzde bu durumun toplumsal huzur ve barış açısından önemini rahatlıkla kavrayabiliriz.

Part-time çalışmanın yasal düzene kavuşması ile birlikte önümüzdeki birkaç yıl içinde kadın işgücü arzında doğal eğilim üzerinde bir artış beklenmelidir. Tarım dışında kadınların işgücüne katılımı son yıllarda yavaş yavaş artıyor olsa da halen % 19 civarındadır. Sosyo-kültürel yapı itibarıyla yakın durduğumuz Yunanistan, İtalya gibi Güney Avrupa ülkelerinde bile % 40'ın üzerinde olduğu dikkate alınırsa Türkiye'de kadın katılımı oranının çok düşük kaldığı açıkça görülüyor.

Ancak, AB ülkelerinin deneyimi part-time istihdam arttıkça kadın işsizlik oranının da düştüğünü göstermektedir (Ekin, 1991:36).

Firmaların bir bölümü, tam gün işlerini yarım gün işe çevirmeyi tercih edebiliyorlar. Bu durumda tam gün istihdam azalabileceği gibi, kadın istihdamı artarken erkek işsiz sayısı da artabilir. Bu açıdan part-time geçiş olumsuzdur. Ancak çok daha büyük sayıda firma da ilave part-time iş yaratma yoluna gitmektedir. Bu yeni işlere de çoğunlukla kadınlar talip olduğundan, kadın istihdamı artmaktadır. Kadın işsiz sayısı mutlak olarak pek değişmese bile kadın işsizlik oranı giderek düşmeye başlamaktadır.

Kadın istihdamı yoluyla toplam istihdamın artması, doğal olarak üretimi de artırmaktadır. Bu da firmaların kârlılık oranlarının artışına neden olmaktadır. Kısacası part-time düzen, büyümeye de olumlu etki yapmaktadır.

Son olarak şunu vurgulamak gerekir. Halen yasalarda bulunan kadınların çalışmasını güçleştiren unsurların yasalardan çıkarılması, iş alanlarının genişletilmesi, evli ve çocuklu kadınların çalışmasını kolaylaştırıcı düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Çünkü ister az gelişmiş isterse gelişmekte olan ülkeler olsun böyle bir işgücü potansiyelini görmezden gelemeyiz, aksine bu işgücü potansiyelinden yararlanma amacını taşırlar.

#### KAYNAKÇA

- ALTAN, Şengül-ERSÖZ Aysel (1994) “Kadının Çifte Yükümlülüğü”, **Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve sorunları Genel müdürlüğü Bülteni**, Sayı: 2 Mart
- ARAT, Yeşim (1992) “1980’ler Türkiye’inde Kadın Hareketi: Liberal Kemalizm’in Radikal Uzantısı”, **Türkiye’de Kadın Olgusu**, (Necla ARAT), İstanbul: Say yayınları
- AYTAÇ, Serpil (1999) “Çalışma Yaşamında Kariyer, Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi ve Sorunları”, **Yöneticinin Kitaplığı Dizisi**, İstanbul: Epsilon Yayınları
- BAKKER, I. (1988), “Women’s Employment in Comparative Perspective”, J. Jenson, E. Hagen, C. Reddy (der.). **Feminization of the labour Force**. Polity Pres. Oxford.
- BETZ, E., Nancy-FITZGERALD Louize F. (1987) **The Career Psychology of Women**, Academic Press. Inc.
- BOONE, E. Louse & KURTZ David L. (1992) “**Management**”, 4th Edt., McGraw Hill, NewYork
- Capital Dergisi (1997) “Cam Tavan Sendromu”, Sayı 8
- CAPORAL, Bernard (2000) **Kemalizm Sonrasında Türk Kadını II**, İstanbul: Çağdaş Matbaacılık ve Yayıncılık LTD. ŞTİ.
- COSER, R.L.,(1990), **Power Lost and Status Gained a Step in the Direction of Sex Equality** K. Ericson. İ. Vallas (der.). The Nature of World Yale University Pres. Stanford.
- Cumhuriyet Gazetesi, 7.10.2002
- ECEVİT, F. Yıldız, (1995), “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri”, **Kadın Bakış Açısından Kadınlar**, (Yay. Haz. TEKELİ Şirin ), İstanbul: İletişim Yayınları,

- ECEVİT, Yıldız, (2005), “Kadınların Ekonomiye Düşük Katılımları: Nedenler Çözümler” Tess-İş, Sayı 2005-1, Mart.
- EKİN, Nusret (1991), “Batı Toplumlarında Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Çalışmadaki Gelişmeler” Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayını, Yayın No:23, Ankara
- GIDDENS, Anthony (2000) **Sosyoloji**, (Yay. Haz. ÖZEL Hüseyin & GÜZEL Cemal), Ankara: Ayraç Yayınevi,
- GÖNÜLLÜ, Müzeyyen-İÇLİ Gönül (2001) “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri”, **Sivas Cumhuriyet Üniv. Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 25, No: 1
- GRIFFIN, Ricky, (1993), “**Management**”, 4th Edt., Texas
- GÜNDÜZ, Ferhan (2000) “Kadın İşgücünün Türk Ekonomisine Katılımı” **Eyüp Kemerlioğlu’na Armağan**, Sivas: Önder Matbaacılık
- HOBSBAWM, E. J. (2003) **Sanayi ve İmparatorluk** (Çeviren: Abdullah ERSOY) Ankara: İkinci Basım, Dost Kitabevi yayınları,
- İÇLİ, G., (1997), “Fabrikada Çalışan Kadınların İş Sorunları ve Aile İlişkileri”, **C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 19, s.265-290
- KOCACIK, Faruk (2004) “Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler”, Sivas: C. Ü. Yay. No: 94
- KORAY, Meryem (1992) “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, Ankara: **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 25, Sayı 1 Mart 1992
- KORAY, Meryem (1993) **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, İzmir: BASİSEN Yayını,
- KORAY, Meryem (1993b) “Türkiye’de Kadınlar”, **Yeni Yüzyıl Türkiye’nin Sorunları Dizisi -4**
- KORAY, Meryem, DEMİRBİLEK Sevdâ ve DEMİRBİLEK Tunç (2000) **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, Ankara: T.C. Başbakanlık KSSGM
- KORAY, Meryem-TEKELİ, Şirin (1991) **Devlet-Kadın-Siyaset**, İstanbul: TÜSES Yayınları,
- KSSGM (1999) **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi**, Ankara: Cem Web Ofset, Kasım
- PAHL, R.E., (1988), On Work – Historical Comperative. Theoretical Approaches. Basic Blackwell. Oxford
- PALMER, Margaret and HYMAN Beverly (1993) **Yönetimde Kadınlar** (Çev. Vedat Üner) İstanbul: Rota yayınları,
- PUR, Necla, SAVRAN Canan , KUŞİN İclal ve BALCI Zeynep (1998) “20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek: Türkiye’de Çeşitli Sosyal, Kültürel Faktörler Açısından Ev Kadınlığı Tutum Özelliğinin İncelenmesi” Ankara: **İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi** Yayın No: 16
- SAY, Gürgün (1998) **Siyasal Değişmede Kadın Boyutu**, İstanbul: Kurtiş Matbaacılık, I. Basım



- SEYMEN, Yaşar (1992) **Kadın ve Sendika**, Ankara: Sosyal Demokrasi Yayınları, Aralık
- TABAK, Filiz (1985) “Women Top managers in Different Types and Sizes of Industry in Turkey”, İstanbul: **B. Ü. Yayımlanmamış Master Tezi**,
- TATLIDİL, Ercan (2000) Globalleşme Sürecinde İnsan Kaynaklarının Değişimi: Türkiye Örneği **Eyüp Kemerlioğlu’na Armağan**, Sivas: Önder Matbaacılık
- TESS – İŞ, (2005), “Kadın Dosyası”, Sayı: 2005-1, Mart
- TİSK (1994) “Kadın İşgücü Araştırması”  
Vatan Gazetesi, 26.05.2003
- VINNICOMBE, Susan and COLWILL Nina L. (1995) **The Essence of Women in Management**, Prentice Hall
- [www.die.gov.tr](http://www.die.gov.tr)
- [www.insankaynaklari.com](http://www.insankaynaklari.com). (07.05.2001) “Kadınların ve Gençlerin En Hızlı Yükseldiği Sektörler”
- [www.insankaynaklari.com](http://www.insankaynaklari.com). (22.05.2003) “İş’te Kadın Olmak Araştırması”
- [www.kidog.org.tr](http://www.kidog.org.tr)
- [www.kssgm.gov.tr](http://www.kssgm.gov.tr)
- [www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr)., “Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın Gücünün Konumu: Bursa Örneği”