

## Çalışma Hayatında Kadın - Erkek Eşitsizliği

Serpil AYTAÇ

Y.Doç.Dr.

Uludağ Üni. İ.İ.B. Fak. BURSA

*Türkiye'de kadınların aktif olarak yoğun bir şekilde iş hayatına atılmaları, endüstrileşme sonrası gündeme gelmiştir. Bilhassa ekonomik yetersizlik nedeniyle iş hayatına atılan kadınlarımızın, hem ev kadını, hem ane olarak karşılaştığı sorunları beraberinde, olumsuz iş koşullarının ve toplumsal baskıların üzerlerinde bıraktığı olumsuz etkiler, geleneksel toplum yapımız içinde çalışan kadının çok yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır. Yasal düzenlemelerle çalışan kadının korunması ve sorunlarının çözülmesi için gereken kolaylıklar temin edilmesine karşılık, yine de çalışma hayatında erkeklerle eşit haklardan yararlanmamaları, kadının Türk toplumunda hak ettikleri yeri almamış olduğunu göstermektedir.*

### INEQUALITY BETWEEN SEXES IN WORKING LIFE

*In this article, we have reviewed the problems of the women who work out and the suggestions to solve the problems by investigating the womans' social status in Turkey.*

*The participation of women in working life has given rise to some difficulties in Turkey. In our study, we were led to the conclusion that the problems of the women in working life such as inequality and unfair working conditions as well as thier functions and tasks in the family and in community result from economic and social reasons rather than being legislative.*

### 1.GİRİŞ

Her geçen gün sayısı hızla artan çalışan kadınların sorunlarına eğilmek üzere son yıllarda ülkemizde de geniş çalışmalar yapılmış, seminerler düzenlenmiş, kitlesel iletişim araçları ile konunun önemi ve çalışan kadınların haklarını koruyucu önlemlerin neler olması gerektiği konusunda topluma bilgiler aktarılmıştır. Hatta devletin bu konuya gösterdiği ilgiyi pekiştirmek için kadının statüsünü sosyo-ekonomik, kültürel ve hukuki açıdan yükseltmek amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak "Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü" kurularak, 28.10.1990 tarihinden itibaren 3670 sayılı yasa ile yürürlüğe girmiştir.

Ekonomik hayatın günümüz koşullarında önem kazanması, geçim derdi, kadınların da aile bütçesine katkılarını beraberinde getirmiştir. Lüks tüketim madde-

lerine olan eğilim, çekirdek aile yapısına yönelik ve tek kişilik kazancın aile bütçesine yeterli olmaması, kadının çalışmasını da zorunlu kılmıştır. Fakat bu çalışma hayatı beraberinde bir çok sorunu da getiren kısmi bir refah sağlamıştır.

Yapılan araştırmalar sonucunda ülkemizde, çalışan kadınların %77'sinin evli olması, çalışma hayatına girmenin günümüzde ekonomik zorlamalar gereğiyle ortaya çıktığını göstermektedir [Kazgan, 1979].

Ülkemizde bilhassa Cumhuriyetin ilanı sonrası endüstrileşme, göç ve kentleşme gibi etkenlerle oluşan çalışan kadın sayısındaki belirgin artışın, özellikle ekonomik sebeplere bağlanması, kısaca kadınların büyük çoğunluğunun aileyi geçindirmek veya aile bütçesine katılmak amacıyla çalıştıklarının belirlenmesi, "aile yaşam standardını yükseltmek için çalışanlarla, belli bir alanda uzman olduğu için çalışanların azınlıkta kalmakta [Royan, 1983]" olduğunu göstermiştir.

Kadının toplumdaki yeri, hukuki, iktisadi ve siyasi hakları bakımından ülkemizde farklı iki görünüş içinde bulunması, yani teorik olarak ve yasalardaki haklar ve görevler bakımından her alanda kadın-erkek eşitliği varmış gibi görülmesine karşılık, özellikle şehir ve köy hayatında kadının, erkeğe bağlı ve erkekten farklı bir statü içinde görülmesi [Tütengil, 1980], kadın-erkek eşitsizliğini ortaya koymaktadır.

### 2. KADININ ÇALIŞMASININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Kadının çalışma yaşamına girmesi aslında yeni bir olgu değildir. Çünkü kadın, dünya var olduğundan beri sürekli bir çalışma yaşamının içindedir.

İlkel dönemde anaerkil aile düzeninde kadının iş payının geçinmeyi sağlamada önemli olduğu, hatta kadına hiç görülmemiş olan bir ölçüde yüksek toplumsal önem kazandırdığı görülmektedir [Ozankaya, 1984].

Ancak teknolojik gelişme ve değişmeler sonucu toplayıcılık ve avcılık dönemlerinin sona ermesiyle çobanlık, tarımcılık oluşup, bakır, bronz keşfedilip madenden araç-gereçler ve silahlar yapılmış, kadın ile erkek arasındaki eski iş bölümleri tarihe karışarak kadının görevlerinin önemi ikinci sırada kalmıştır.

Bu düzen içinde ataerkil aile yine de "çok değer verdiği erkekleri korumak için kadınların çalışmasına özen gösterdi [Alkan, 1981]." Gerçekten de ülkemizde

ataerkil aile tipinin egemen olduğu pek çok yerde kadınlar tarlada çalışırken, erkekler kahvede oturmaktadır.

İslam dininin getirdiği kısıtlamalara rağmen, Osmanlı İmparatorluğu'nda XVI. yüzyıla kadar kadınların ticaretle uğraştıkları görülmektedir. Ancak bu dönemden sonra kadının çalışması üstüne başlayan tartışmalara rağmen 1915 yılında kadınların küçük şirketlerde hatta Anadolu'da çeşitli fabrikalarda çalıştıkları anlaşılmıştır [Taşkıran, 1973].

18. yüzyılda ortaya çıkan ve üretim sürecinde büyük değişikliklere yol açan endüstrileşme olgusu, kadınları da yoğun bir şekilde içine alan geniş halk yığınlarına büyük ölçüde iş imkanı sağlamış, bu durum aktif nüfus ve iş gücü içinde ücretli çalışan kadın sayısının da gittikçe artmasına yol açmıştır. Gelişmiş ülkelerde ücretli-aylıklı çalışan kadınların oranı endüstri ve hizmetler kesiminde yüksekliğini korurken, gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerde aktif nüfusun çoğunluğunu, tarım kesiminde ve toprağa bağlı olarak çalışan ücretsiz aile ferdi konumunda olan kadınlar oluşturmuştur.

Ülkemizde Cumhuriyet dönemi ile birlikte getirilen yasal ve siyasal imkanlar, kadının ücretli işlerde çalışmasına elverişli ortamı da hazırlamıştır.

İşte, çağımızdaki çalışmanın da farklılığı buradadır. Kadınlara aile işletmelerinde boğaz tokluğuna çalışmayı yavaş yavaş bırakarak, üçüncü kişilerin işletmelerinde ücretli olarak veya kendi hesabına çalışmaya başlamışlardır.

Endüstriyel düzenin getirdiği bir yenilik olan bu durum, kadınlara hem ekonomik, hem sosyal hem de toplumsal katkılar sağlamıştır.

Son yıllarda ülkemizde endüstrileşmeye paralel olarak yeni teknolojilerin sektörlere girmesiyle beraber, tarımdan endüstriye bir çok kesimde, hem kendi hesabına çalışan kadın, hem de ücretli çalışan kadın sayısında artış gözlenmiştir. Yoğun endüstrileşme plan ve projelerinin gerçekleşmesi için gerekli olan işgücü ise, kadınlardan yararlanılarak çözülmeye çalışılmıştır.

### 3. KADIN UĞRAŞLARI

Prof.Dr. N.Abadan Unat, kadın uğraşlarını,

\*Eğitim görmüş vasıflı meslek kadınları,

\*Yevmiyeli vasıfsız işçi kadınları,

\*Çoğunluğu teşkil eden ücretsiz, güç şartlarda çalışan tarımcı kadınlar,

olmak üzere başlıca üç kategoriye ayırmıştır.

Biz bu ayrımı günümüz koşullarına göre yeniden gözden geçirdiğimiz taktirde, bu sınıflandırmaya daha başka grupların da girdiğini görmekteyiz.

Mesela ücretsiz aile ferdi olarak çalışan tarımcı kadınlar yanında, kentlerde aile işletmelerinde çalışan ücretsiz aile ferdi kadınları da görmemiz mümkündür.

Ayrıca yevmiyeli vasıfsız işçi kadınlarına, kırsal kesimde toprağa bağlı olarak ürün elde etmek için çalışanlarla, kentlerde ev hizmetlerine giden gündelikçi kadınları ve pazarlamacı olarak çalışanları örnek gösterebiliriz. Gündelikçi kadınları ise temizlik hizmetleri veya bakım hizmetleri olarak yaptıkları işlere göre de gruplandırabiliriz. Ayrıca gündelikçi olan vasıflı işçi kadınlara da artık rastlayabilmemiz mümkün. Mesela, dikiş-nakış hizmetleri için evlere giden kadınları bunlara örnek verebiliriz.

Sadece yevmiyeli değil, ücretli+aylıklı olarak hem kamu kuruluşlarında, hem de sanayi işletmelerinde sayıları her geçen gün artan vasıflı ve vasıfsız işçi kadınları da görebilmekteyiz.

Eğitim görmüş vasıflı meslek kadınlarını da yine kendi işlerinde başkasının hesabına veya kendi hesabına olmak üzere yaptıkları işlere veya mesleklerine göre de ayırabiliriz. Mesela yönetici olanlar, politikacılar, doktor ve avukatlar gibi.

Diğer bir konu ise sayıları hızla artmasına rağmen resmi olarak tesbiti yapılamayan, kendi evlerinde hizmet üreten kadınlara da günümüzde rastlamaktayız. Bilhassa kentlerde evlerini işyeri olarak kullanarak mal pazarlayan, dikiş, nakış, örgü faaliyetlerinde bulunan ve evlerinde ders vererek aile gelirlerine doğrudan katkıda bulunmak amacını güden vasıflı ve vasıfsız kadınlar olduğu da bilinmektedir.

Emeğinin karşılığı olan ücreti alamadığı gibi, yaşamları da hiç bir sosyal garantiye bağlanamayan ücretsiz aile ferdi olan kadınların ve yevmiyeli vasıfsız işçi kadınların durumu ve görevleri, eğitim görmüş vasıflı meslek kadınlarına nazaran çok daha güçtür.

Ancak Türk toplumunda tek bir kadın sorunundan bahsetmek yanlıştır. Kırsal kesimde ücretsiz aile ferdi olarak çalışan kadının, endüstride ikinci sınıf işçi olarak çalışan kadının, kamu yönetiminde çalışan vasıflı meslek kadınının, kadın olmalarından kaynaklanan ortak sorunlarının yanında, birbirinden farklı sorunları da mevcuttur. Bu nedenle toplumsal konumlarına göre yasal haklarından yararlanma derecelerinde de farklılık olacağı [Unat, 1979] açıktır.

Günümüz endüstri toplumlarında iktisaden faal nüfusun çoğunluğunun, başkasına bağımlı, ücret veya maaş karşılığı çalışanlardan oluştuğu bilinmekte, hatta bazı sanayi ülkelerinde %90'a kadar yükseldiği ve bunların arasında işçi statüsü ile çalışanların niceliklerinin küçümsenmeyecek bir oranda buldukları görülmektedir [ILO year book, 1987].

Ülkemizde de işçi statüsü ile bilhassa kentlerde endüstri işletmelerinde çalışanlar içinde yer alan kadın işçilerin varlığı, toplumun sosyal ve iktisadi gelişimine katkıda bulunmaları açısından önem taşımaktadır.

Ülkemizde kadınların en fazla istihdam edildikleri sektör tarım sektörüdür. Bunu hizmetler ve sanayi sektörü takip etmektedir. Tarım kesiminde çalışan kadınların büyük çoğunluğu "ücretsiz aile ferdi" konumundadır. Tarım sektöründe çalışan kadın işgücünün payı %53.5, hizmet sektöründe çalışan kadın iş gücünün payı %32.2, sanayi sektöründe ise bu oran %14.3 olmaktadır. Sanayi sektöründe 1989 aralık ayı itibariyle tekstil iş kolunda toplam 144 işyerinde çalışan 72.177 işçinin 28.149'unu kadınlar oluşturmaktadır ve bu oran diğer iş kollarında çalışan kadınların %35'idir.

Bu veriler ülkemizde çalışan kadın sayısının önemli bir işgücü potansiyelini oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

Ülkemizde hemen her ülkede olduğu gibi erkek nüfusun yarısından fazlası, kadın nüfusun ise %39'u faaldır. Kadınların toplam işgücü içindeki oranları da zaman içinde önemli yükselmeler göstermiş iken 1990 yılı geçici nüfus sayımı sonuçlarında bu oranın düştüğü belirlenmiştir.

D.İ.E. 1990 geçici nüfus sayımı istatistiklerinden derlenen bilgilere göre 1980 nüfus sayımında toplam nüfus içinde 22 milyon 41 bin olan kadın nüfus sayısı 1990 geçici verilerine göre 26 milyonu aşmıştır.

1980'deki kadın nüfus içinde iktisaden faal nüfus 6 milyon 927 bin 936 iken, yine 1990 geçici verilerine göre faal nüfus 6 milyon 213 bine düşmüştür. Buna göre kadın nüfusun sayısı son 10 yılda yaklaşık 4 milyon artarken, bu nüfus içinde çalışan kadın sayısı %31'den %28'e gerilemiştir. Ancak bu sayıya, sayıları hızla artan ücretsiz aile ferdi olarak çalışan kadınla, vasıfsız sosyal güvenceden yoksun çalışan kadınların dahil edilemediği inancı içindeyiz. Ücretli+maaşlı olarak çalışan kadın sayısındaki bir azalma ise kadınların annelik durumlarına bağlı olarak ortaya çıkan sorunlarıyla, cinsiyet faktörüne bağlı olarak karşılaştığı sorunlarından kaynaklanabilmektedir.

#### 4. ÜLKEMİZDE ÇALIŞAN KADINLARIN GENEL SORUNLARI

Annelik durumuna bağlı olarak ortaya çıkan sorunları, kadının hem ev kadını hem iş kadını hem de anne olmasından kaynaklanan sorunlarıdır. Çocuğunu çalışma saatleri içinde bırakacağı kreşler, bakım merkezlerinin olmaması yasalarda ve anayasa da analığı koruyucu hükümler olmasına karşılık, bu hükümlerin ihtiyaca cevap vermemesi, doğum izinlerinin yetersizliği, sağlığa aykırı çalışma alanlarında çalıştırılmaları, ev işi, çocuklarının bakımı gibi sorumluluklarının da mevcut olması, kadının yükünü artırmaktadır.

Kadının cinsiyet faktörüne bağlı olarak karşılaştığı sorunlar ise kadın erkek arasında yapılan ayrımlardan kaynaklanmaktadır.

#### 4.1. Dengesiz Çalışma Koşulları

Ülkemizde çalışma hayatında kadın-erkek eşitliği konusunda yapılan ayırımda başlıca üç mesele dikkati çekmektedir.

- 1-Kadın ve erkekler arasında ücret eşitsizliği,
- 2-Kadınların istihdam edilmelerindeki eşitsizlik,
- 3-Kadınların sosyal haklardan yararlanmada karşılaştıkları ayırım.

Çalışma hayatında, kadınla erkek arasında ücret farklılığının mevcut olduğu görülmektedir. İş ilişkileri ve yaşamın tarihsel gelişimi incelendiğinde kadının çalışma yaşamına girişini hızlandıran önemli etkenlerden biri de kadın iş gücünün, erkek iş gücüne nazaran daha ucuz işgücü olarak kabul edilmesidir.

19. yüzyıldan itibaren sanayi devrimi ile birlikte ucuz elemeğine ihtiyaç duyan endüstriyel düzenin gelişmeye başlaması, kadın ve çocukların niteliksiz elemanlar olarak kötü çalışma koşulları altında çalışmaya başlamalarına yol açmıştır.

Ülkemizde de sömürüye dayanan endüstrinin gelişmeye başlaması aynı sonucu doğurmuştur. Kadın ücretleri, erkek işçi ücretlerinin yarısı, hatta daha da aşağısı olmuş. 1913-1915 yılları arasında, aynı işi yapan kadının ücreti erkek işçinin aldığı paranın ancak %30-40'ı arasında değişirken 1930'larda %50'ye yükselmiştir [Alkan, 1981].

Devletin sosyal hayata müdahalesiyle oluşturulan sosyal politika önlemleri ile kadınların çalışma hayatında korunmaları prensibi getirilmiş, ancak yine de aradan geçen yıllar, yapılan reformlar pek az değişiklik sağlayabilmiştir.

Geçen zaman, kadın işgücüne uygulanan bu farklı işlemin adaletli olmadığını ortaya koyarak, çalışma yaşamında erkek kadar başarılı olabilecek kadının, sırf kadın olduğundan dolayı düşük ücret alması tartışma konusu edilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1951 yılında kabul ettiği eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği hakkında 100 sayılı milletlerarası çalışma sözleşmesi ile kadın ve erkek arasında ücret eşitliği ilkesi benimsenmiştir.

Türkiye'nin de 13.12.1966 tarih ve 819 sayılı yasa ile onayladığı bu sözleşme, 1475 sayılı iş kanununun 26. maddesinde de ifadesini bulmuştur.

"Eşit işe eşit ücret" ilkesi, aynı işyerinde, aynı nitelikteki işlerde, eşit verimle çalışma koşullarına bağlı tutulmaktadır. Bir başka ifade ile verimi yüksek olan kadın veya erkek daha yüksek ücrete hak kazanmaktadır [Tunçomağ, 1970].

Ancak yasalarda da yeralan eşit değerde işe eşit ücret ilkesine, uygulamada pek uyulmadığı görülmektedir. Örnek verilecek olursa, Türk Mensucat Sendikası'nın 1978 yılında Bursa'da yaptığı toplu iş sözleşmesinin



de, aynı işi yapan erkek işçilere günde 30 TL, kadın işçilere ise 25 TL zam verilmiştir [Türk-İş, 1979]. Bu değerlendirmede verimlilik faktörünün dikkate alındığı anlaşılmaktadır.

Gerçekten de ülkemizde kadın-erkek ortalama işçi ücretlerinin kabaca karşılaştırılması yapıldığında bu farklılık görülebilir. Hatta özel sektörde çalışan kadınlara, devlet sektöründe çalışan kadın arasında da aynı işi yapmalarına rağmen belirli bir ücret farkı bulunabilmektedir.

Kadınların aldıkları ücretlere ilişkin SSK verileri kadınların sürekli erkeklerden daha düşük oranda ücret aldıklarını ortaya koymaktadır. 1988 yılında da ortalama kadın ücreti erkeklerden %14.2 oranında daha düşük olmuştur [Petrol-İş, 1989].

Ancak eşit değerde iş gören kadın-erkek işçi ücretleri arasındaki bu farklılığın yalnız yasal uygulamalardaki aksaklıkların sonucu olarak yorumlanmaması gerekir. Zira bu farklılıkların kadın-erkek işçiler arasında ortalama ücret düzeylerini önemli ölçüde belirleyen temel ve mesleki eğitim, yaş, uzmanlık, iş deneyimi, fazla çalışma, hizmet süresi gibi alanlardaki kadın-erkek farklılaşmasının bir sonucu olabileceği de aşikardır.

İstihdam alanında kadın-erkek eşitsizliği sorunu ise ayrı bir mesele olarak ortaya çıkmaktadır.

İşe alınmada seçim kriterleri dahil olmak üzere faaliyet alanı ve iş kollarında bağımsız bir şekilde ayırım yapılması, mesleki kariyerde cinsiyet yönünden bir ayırma gidilmesi yanlış bir uygulamadır. Çalışma şartlarındaki eşitlik ilkesi, anayasadaki eşitlik ilkesi, cinsiyete dayalı bir ayırım sonucu işten çıkarmayı engellemektedir. ILO sözleşmelerinde de bu duruma yönelik hükümler mevcuttur.

Eğitim alanında Cumhuriyet döneminden sonra ve özellikle son yıllarda önemli gelişmeler kaydedilmiş olmasına rağmen kadınlarımızın okuryazarlık oranlarının halen erkeklerin gerisinde olması (erkeklerde %86, kadınlarda %65) kadınlara dönük mesleki eğitim çalışmalarını ve istihdam imkanlarını da olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu soruna karşılık İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından, 1989 yılında kadınlara yönelik işgücü yetiştirme kursları düzenlenmiş, ayrıca kadınların istihdam imkanlarını geliştirmek üzere bünyesinde "kadınların istihdam bürosunu"da kurmuştur. Ancak yine de kadın nüfusumuzdan, ekonomik kalkınma sürecinde yeterince yararlanabildiğimiz söylenemez. Yine de kadınların istihdam sorunlarını ülkemizdeki genel istihdam sorunlarından ayırmak mümkün değildir. Kadın işgücünün istihdamının artırılması, her şeyden önce genel ekonomik gelişmeyle ilgili olup, yeni yatırımlar ve yeni iş sahalarının açılmasını gerekli kılmaktadır [İşveren,

1990].

1985 yılı nüfus sayımı verilerine göre iktisaden faal nüfusta kadının, yapılan iş açısından dağılımına baktığımızda, ücretli %14, işveren %0.1, kendi hesabına çalışan %4.6, ücretsiz aile işçisi %79.2, gruplanamayan %2.1'dir.

1988 ekim ayına göre 12 yaştan yukarı toplam 18.699.201 kadın nüfus içinden 6.533.572'si kadın işgücünü oluşturmuş, bu sayının 5.906.322'si istihdam edilmiş, iş aramasına rağmen iş bulamayanlar ise %9.6 olmuştur.

Çalışma hayatındaki kadınlarımız yasal olarak hemen her meslekte yer alabilmelerine karşılık, (kaymakamlık, valilik, %10 kontenjanla sınırlı savcılık gibi meslekler dışında) günümüz Türkiye'sinde genel sosyo-ekonomik yapının gereği olarak henüz tam anlamıyla istihdam politikalarında hak ettikleri yeri alamamışlardır. Bilhassa siyaset alanında yer almak isteyen kadın sayısı oldukça azdır. Bunda kadınların çekingenliğinin yanında, erkeklerin olayı benimsememelerinin de rolü büyüktür. Bütün bunlardan çıkarılacak sonuç ile ülkemizdeki demokrasinin henüz yeterince gerçekleştiremediğini söylememiz mümkündür.

Kadınlarımız neden serbest meslek dalları, kamu sektörü ve belirli birkaç işkolunda daha fazla istihdam imkanı bulabilmektedirler.

Bunun nedenleri çeşitlidir. Öncelikle Türkiye'de bilinen bir gerçek, ailede otoriteye sahip olan erkek veya aile çevresinin, kadının ev dışında çalışmasını hoş görmemesi, karşı olmasıdır. Aile yapısından gelen bu nedenin kökeninde geleneksel, sosyal ve kültürel yapının ağırlığı da önem kazanmaktadır.

Toplum, kadınlarından ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili işlerin düzenlenmesini öncelikle beklemektedir. Zira yapılan araştırmalar sonucu ekonomik faaliyetlere katılan kadın işçilerin büyük bir kısmının aile reisi veya evli olarak sorumluluk taşıyan kadınlar olduğunun anlaşılması, kadının kendini öncelikle eş ve ana olarak görmekte olduğu, sonra, çalışarak aile bütçesine katkıda bulunan ve aile gelirinin yükselmesini sağlayan biri olarak kendini kabul ettiğini ortaya çıkarmaktadır. Bilhassa eğitim düzeyi düşük, vasıfsız olarak çalışan kadınların, kocanın gelir düzeyinin yükselmesi halinde ek gelire ihtiyaç olmayacağından, kadının görevinden her an çekilebileceği nedeni ile işverenler, kadın eleman istihdamından da kaçınmaktadırlar.

Ayrıca kadının duygusallığı nedeniyle, evdeki sorunlarını işyerine taşıyacağı endişesi, işverenin kadın yerine erkek eleman tercihini yapmasına yol açmaktadır.

Kadınların doğadan gelen fiziksel yapıları gereği, doğum nedeni ile uzun süre işinden ayrı kalması, ayrıca getirilen yeni bir hükümlerle 6 aylık ücretsiz izin süresi-

nin bu süreye eklenmesi ile çalışan kadının aleyhine bir faktör olarak, işverenlerin böyle bir sorunu olmayan erkek elemanları tercih ettikleri açıktır.

Kadının annelik, eşlik görevlerini de yüklenmiş olması sebebi ile çocuğunun rahatsızlığında çocuğuna, işyerinden izin, hatta rapor alarak evde bakmasının en doğal hak olarak görülmesi, yine işverenlerin erkek eleman tercih etmesine yol açabilmektedir. Ayrıca Türkiye'de çocuk bakımı ile ilgili kuruluşların yeterli düzeyde organize olmaması, kadının çalışma süresi içinde düşüncesinin çoğunun bu konularda olması sebebiyle işverenler, verimliliğin düşeceğinden çekinmektedirler.

Yine henüz evli olmayan kadın elemanların her an evlenerek işyerinden ayrılacağı endişesi ile belli bir süre içinde işinin en teknik özelliklerini kavrayan eleman yerine, yeni bir elemanı istihdam etme düşüncesi erkek yöneticilerin tercihlerini erkek eleman lehinde kullanmasına yol açmaktadır.

Ülkemizde yüksek öğrenim görmüş kadın sayısının, yüksek öğrenim görmüş erkek sayısına nazaran az olması, kadınların yönetici kadrolardan uzak kalmasına da neden olmaktadır. Ayrıca kadın elemanın yönetimi altında çalışmak istemeyen erkek elemanların sayısının yüksekliği de işverenlerin kadınları yönetim kademelerinden ister istemez uzaklaştırmalarına yol açmıştır.

Bütün bunlar kadının nitelikli işlere girme olanağını ve faaliyet alanlarını hayli sınırlamıştır.

Kadınların, sosyal haklardan yararlanmada da erkeklerle eşit olmadığı görülmekte. Kadını erkekten geride gören toplumsal değer yargıları ve kadının eğitim düzeyinin erkekten daha düşük olması sonucu, kadınların sosyal haklarına yeterince sahip çıkamadıklarını söyleyebiliriz. Mesela, anayasal bir hak olarak sosyal güvenlik hakkı açısından sigortalıma durumlarına baktığımızda, 1988 yılında toplam 3.140.071 sigortalıdan %9.6'sının kadın, %90.4'ünün erkek olduğu görülmektedir. Tüm çalışanlar gözönünde tutulursa erkek sigortalı sayısının da çok düşük olduğu bir gerçektir. Ancak kadınların durumu daha da gerilerdedir. SSK verilerine göre SSK'lı kadınların toplam SSK'lılara oranında bir düşme görülmektedir. Bu oran 1965 yılında %12 iken 1977'de %9'a düşmüş, 1988'de %9'larda olduğu görülmüştür.

1985 nüfus sayımına göre ücretli gözüken sosyal güvenlik kapsamında 1.072.481 kadın olmasına rağmen emekli sandığına tabi kadınlar %46'yı, bağ-kur'lu kadınlar %33'ü oluşturmuş, SSK'lı kadın sayısı ise 299.291 gibi bir rakamla tüm ücretli kadınlar içinde %21 gibi düşük bir oranda sosyal güvenlik kapsamına alınan kesimi meydana getirmiştir.

Sigortalı olmayan çok sayıda çalışan kadın kitlesi

ise, tamamen işverenin insafına terkedilmiş durumdadır. Hele tarım kesiminde çalışanların ve ev hizmetlerine giden kadınların durumu ise, hiçbir sosyal güvencelerinin bulunmaması nedeniyle, başlı başına bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde, özellikle son yıllarda kadınların hızlı bir politikalaşma eğilimi gösterdikleri bilinmekte, ancak yine de geniş kadın kitlelerinin toplumsal-politik yaşamdan uzak olduğu anlaşılmaktadır. Sendikalarda yer alan kadın sayısı da yetersizdir. Kaldı ki sendikalaşma oranının zaten yetersiz olduğu ülkemizde, sendikalaşan kadınların da yetersiz olacağı açıktır. Ülkemizde işçi statüsü ile çalışma imkanına sahip kadınların sadece %12'si sendikalıdır.

#### 4.2. Yasal Önlemler

Günümüzde, ülkenin çalışanların haklarının gelişmişlik düzeyi, o ülkenin rejimi ve ülkelerdeki demokrasinin varlığının başlıca ölçütü olmuştur. Bu nedenle herhangi bir ülkedeki demokrasinin varlığının ne düzende gelişmiş ve yerleşmiş olduğunu anlayabilmek için işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen yasaları değerlendirmek yerinde olmaktadır.

Ülkemizde de işçilerle ilgili sosyal mevzuatın gelişmesi, sosyal, ekonomik ve insancıl düşüncelerle Cumhuriyet dönemi ile başlamış, kadın işçileri korumak üzere devletin ilk müdahalesi, 1930 yılında umumi hıfzısıhha kanunu ile olmuştur. Bu, kadınları ve çocukları özel olarak koruyan ilk yasadır.

Geniş hatlarıyla sosyal güvenlik sistemimizde kadın işçilerin yeri ve önemi günümüzde büyük anlam kazanmıştır. Anayasal düzenlemelere bağlı olarak çıkarılan yasa ve tüzüklerde, kadının korunması, çalıştırılma koşulları ve çocuk yetiştirilmesinde gereken kolaylıklar temin edilmiştir.

1982 anayasasının 50. maddesi, annenin ve çocuğun korunmasını hükme bağlamış, 1475 sayılı iş kanununun 68., 69. ve 78. maddeleri ise, sanayiye ait işyerlerinde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklar ile her yaşta ki kadınların gece çalıştırılmalarını yasaklamış, kadın ve çocukların çalışamayacağı işleri belirterek ağır ve tehlikeli işlerde kadınların ve çocukların çalıştırılmasını engellemiştir.

İşin özelliği gereği kadın işçinin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması halinde, Çalışma ve Sağlık Bakanlığı ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın ortak hazırlayacakları tüzükte gösterilecek koşullar çerçevesinde izin verilebileceği belirtilmiştir.

1475 sayılı iş kanununun 81. maddesine göre SSYB ve Çalışma Bakanlığının birlikte hazırladıkları gebe ve emzikli kadınların çalıştırılma koşullarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair tüzük, 10 Nisan 1987 tarihli 19427 sayılı resmi gazetede yayınlanmıştır.

Gerek 1475 sayılı iş kanunu ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar kanunu, gerek 657 sayılı devlet memurları kanunu, gerek basın iş kanunu ve 1479 sayılı Bağ-Kur yasası ve gerekse anayasamızda, annenin ve çocuğun yasalarca korunması söz konusu olup, ruh sağlıklarını ve iyi beslenmelerinin temini için gerekli düzenlemeler sağlanmıştır.

Yakın tarihler içinde Türk milleti, gelişmiş devletlerin gittiği yola paralel bir yol tutmak için büyük mücadeleler yapmıştır. Ancak nüfusun çoğunluğu sözde ve kanunlarda tanınan bu haklardan tamamiyle yararlanamamaktadır.

Sağlıklı endüstri ilişkileri sisteminde amaç öncelikle işçinin korunmasıdır. Ancak 1960'dan beri yasal düzenlemelerdeki açıklıklara rağmen sosyal barışın yine de tam anlamıyla sağlanamadığı gözlenmiştir. Çünkü yürütme ve yargı organlarının aldıkları kararların bir çoğu sosyal barışı zedeler nitelikte olmuştur [Demircioğlu, 1984].

## 5. SONUÇ

Tarihin hemen her döneminde ve dünyanın hemen her yöresinde aile ve toplumun ekonomik yaşamı içinde yer alan kadın, değişik statülerde ya "kendine veya başkasına ait topraklarda, el ve ev sanatlarında ücretli, ücretsiz özgür ya da köle olarak istihdam edilmiş, sürekli bir gelir kazanmak amacı ile ekonomik faaliyetlerde bulunmuştur [Onay,...]. Yevmiyeli olarak işçi statüsü içinde çalışma yaşamına katılmaları ise 19. yüzyıl başlarında gerçekleşmiştir.

Ülkemizde de etkinliğini hissettiren bu olgu, Cumhuriyet dönemi ile birlikte kadınların çalışma yaşamı içerisinde daha yaygın ve yoğun biçimde yer almasına imkan veren ekonomik, fiziki ve kültürel ortamın da yaratılmasına yol açmıştır. 1950'li yıllarda hızlanan ve alanları genişleyen endüstrileşme, aileleri birden çok üyesi ile çalışmak zorunda bırakan ekonomik politikalar, kentleşme olgusu vb durumlar çalışan kadınların çoğalmasına neden olmuştur.

Kadınların çalışma yaşamında yer almaları düşüncesinin yanında ya da karşısında olunabilir. Nitekim bu konu güncel bir tartışma ortamı bile oluşturmaktadır. Bu durum sadece ülkemize özgü bir tartışma konusu da değildir. Kadının aile ve toplum içerisindeki yüzyıllardır süre gelen rollerine, haklarına, görevlerine ilişkin gelenek, görenek ve önyargılar ülkemizde yeni sayılabilecek bu önemli sosyo-ekonomik olgunun yarar ve zararlarının neler olduğu konusunu ortaya çıkarmaktadır.

Çağımız demokrasi insan hak ve özgürlükleri çağıdır. Ön yargılardan, geleneksel görev anlayışından sıyrılan, ailesel görevleri paylaşan, eşitlikçi, demokratik, çağdaş toplumlarda, kadının değeri daha çok bilinerek

sorunları daha asgariye indirilmeye çalışılmaktadır.

İşinde cinsiyet faktörüne bağlı olarak ortaya çıkan sorunları yanında, annelik durumuna bağlı olarak ortaya çıkan sorunları ile birlikte ev kadınlığı rolünün de mevcut olması, kadının çalışma şartlarının zorluğunu gözler önüne sermektedir. Özellikle vardiyalı çalışan kadınların gece başlayan mesaisinin sabaha kadar süren gerginlik ve stres ortamında bünye üzerinde olumsuz etkiler bırakacağı açıktır.

kadının fırsat eşitliğinin korunması ve geliştirilmesi için sosyal güvenlik ve ücret eşitliği konularında çalışmaların hızlandırılması, istihdamlarının korunması, ailevi, sosyal ve politik hayatta sorumluluklarının erkeklerle eşitlenmesi gerekmektedir. Ücret eşitliğinin sağlanması amacıyla işçi ve işverenler arasında iş tanımı ve eşit değerlerde iş konularında görüşmelerinde gerçekleştirilmesi lazımdır.

Bu noktaların tespiti, çözüm önerilerini de beraberinde getirmektedir. Şöyle ki, kadının çalışma hayatında kadın olması dolayısıyla karşı karşıya kaldığı eşitsizliği giderme yolunda atılacak ilk adım, annelik durumuna bağlı olarak ortaya çıkan sorunlarını çözümlemeye çalışmaktır.

Bu durumu oluşturabilmek için aşağıdaki koşullar gerekli görülmektedir:

\*Kreş ve çocuk yuvaları, çalışan annelerin ihtiyaçlarını karşılayacak kadar bol, nitelikli ve ucuz olmalıdır. Ayrıca bu kreşlerin gece, hatta hafta sonları bakımının da gerçekleşmesi halinde, kadının sosyal hayata katılımı daha da artacaktır.

\*Eşler arasındaki rol farklılaşması bir ölçüde ortadan kaldırılarak, erkeğin ev işlerinde, dışarıda çalışan eşine yardımcı olması gerekmektedir.

\*Ev işlerini kolaylaştıracak olan ev aletleri ve konserve üretimi de ucuz ve bol olmalıdır.

\*Zaten yetersiz olan doğum sonrası izinleri, tıbbi gerekler gözönünde tutularak yeniden düzenlenmeli, isteyen annelere 6 aylık ücretsiz izin yerine ücretli izin verilmeli, bununda ötesinde bu süreden sonra yine isteyen annelere 1-3 yıl ücretsiz izin verilmelidir.

\*ILO'nun 123 sayılı 1965 tarihli aile sorumluluğu olan kadınların istihdamına ilişkin tasviye kararında da belirtildiği gibi çalışan annelerin çocuklarının hastalanması halinde bakımı için iyileşinceye kadar anneye izin verilmelidir.

\*Çalışma koşulları ile anneliğin bağdaştırıldığı bir ortam yaratılarak, kadına kendisini yetiştirme ve verimli olma fırsatı sağlanmalıdır.

Kadının toplumdaki eşitsiz konumu, annelik durumunda somutlanan fiziksel özelliğinin kadına karşı kullanılması, kadın işgücünün toplumsal koşullar sonucu eğitimin de fırsat eşitliğinin gerçekleştirilememesi neti-



cesi niteliksiz oluşu, kadınların gerek eğitim eksikliğinden, gerek istihdam edildikleri işlerin güvencesiz işler olmasından, gerekse ev sorumluluklarından dolayı sosyal haklarına henüz yeterince sahip çıkamamaları; çalışma hayatında kadının önünde engel olmasında etken olan unsurlardır.

Çalışma hayatında kadının cinsiyet faktörüne bağlı olarak ortaya çıkan sorunlarının ortadan kaldırılması eşitlik, barış, sevgi ve sağduyunun egemen olduğu bir toplumun oluşturulması açısından önemlidir.

Kadının çalışma hayatında kadın olması dolayısıyla karşı karşıya kaldığı eşitsizliği giderme yolunda atılacak ilk adım olarak,

1-Kadının toplumsal üretime katılmasını önleyen her türlü yasal engel kaldırılarak, gerekli teşvikler yapılmalıdır.

2-Kadının işgücüne nitelik kazandırılarak, genel eğitim ve mesleki eğitim imkanları sağlanmalıdır.

3-Kadının işlerinde yükselme ve gelişme konularında erkeklerle fırsat eşitliğine sahip olmaları sağlanmalıdır.

4-Aynı nitelikleri taşıyan işlerde çalışan kadın ve erkek çalışanlara, yalnızca cinsiyet ayrılığı nedeniyle farklı ücret verilmesi engellenmelidir.

5-Çalışma hayatında, kadını erkekten geri planda gören değer yargıları değiştirilmelidir.

6-Çalışan annelerin çalışma saatleri esnek tutularak evdeki görevlerine uygun düşecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.

Kadının çalışma yaşamında karşı karşıya buldukları sorunlarının temelinde, toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısındaki bazı özellikler ya da aksaklıklar yatmaktadır. Kadının, kadın olması dolayısıyla karşılaştığı sorunların çözümü doğrultusunda somut adımlar atmak, herşeyden önce içinde bulunduğumuz bilimsel ve teknik ilerleme çağında, çağdaşlaşmanın ve demokratikleşmenin bir gereğidir.

Ülkemizde yasalarda yapılacak bazı değişikliklerle bazı, bakanlık çatısı altında kurulacak yeri dairelerle kadınların eşitliğinin sağlanabileceğini düşünmek, sorunu basitleştirmek olur. Şüphesiz, yasalarda yapılacak değişikliklerin de yararlı olacağı aşıkardır.

Aile yaşamında, çalışma koşullarında, eğitim olanaklarında, cinsel yargılarda, toplumsal yaşamı ilgilendiren tüm konularda eşitlik istemek, ülkemizde olsun, dünyada olsun, kadınların hakkıdır.

Sorun sadece kadın hakları değil, insan haklarıdır. Sorun sadece kadınların değil, tüm toplumun sorunudur.

#### KAYNAKÇA

- AKAN, V.; Çalışan kadının Ailedeki Gücü, Yayınlanmamış doktora tezi, H.Ü. Siy.Bil.Fak.Yayımları, 475, Ankara, 1981
- ALKAN, T.; Kadın-Erkek Eşitsizliği Sorunu, A.Ü. Siy.Bil.Fak. Yayımları, 475, Ankara, 1981

- ALTAN, Ö.Z.; Kadın İşçiler ve Türkiye'deki Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile korunması, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No:224/147, Eskişehir, 1980
- DEMİRCİOĞLU, M.; İşçi Hakları, YAZKO, İstanbul, 1984
- EKİN, N.; İşgücü ve Ekonomik Gelişme, İ.Ü.İkt.Fak.Yayımları, İstanbul, 1968
- İNAN, A.; Atatürk ve Türk Kadın Haklarının Kazanılması, Ankara, 1962
- KAZGAN, G.; "Kadınların İşgücüne Katılması ve Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo-ek Statüsü", Türk Toplumunda Kadın, Ankara, 1979
- ONAY, P.; Türkiye'nin Sosyal Kalkınmasında Kadının Rolü, İş Bankası Yayınları, Ankara
- OZANKAYA, Ö.; Toplum Bilime Giriş, Ankara, 1984
- ROYAN, N.; Çalışan Kadınların Sorunları, Aile ve Çocuk, İstanbul, 1983
- STROMBERGAND, A.H.; Women Workers Theorien and Factsin Perspective, USA, 1978
- ŞAHİNKAYA, R.; Cumhuriyet, Köye, Köylü Kadına ve Türk Ailesine Neler Getirdi, Türk Tarih Kurumu Yayını, Ankara, 1984
- TAŞKIRAN, T.; Cumhuriyetin 50. yılında Türk Kadın Hakları, Ankara, 1973
- TEZGİDER, G.; Çalışan Kadınların Sorunları Üzerine Bir İnceleme, Çalışma Dergisi, Ankara, 1978
- TUNÇOMAĞ, K.; İş Kanunu ve Buna Dayanılarak Çıkarılmış Tüzüklerin Kadın İşçileri İlgilendiren Hükümleri, Batıder, Aralık 1970
- TÜTENGİL, C.O.; Az gelişmenin Sosyolojisi, İstanbul, 1980
- UNAT, N.A.; Social Change and Turkish Women, Ankara Üni. Siy.Bil.Fak., Ankara, 1963
- UNAT, N.A.; Anayasa Huku ve Siyasal Bilgiler Açısından 1965 Seçimlerinin Tahlili Ankara, 1970
- UNAT, N.A.; Toplumsal Değişme ve Türk Toplumunda Kadın, Ankara, 1979
- YAZGAN, T.; Şehirleşme Açısından Türkiye'de İşgücünün Demografik ve Sosyo-Ekonomik bünyesi, İ.Ü.İkt.Fak.Yayımları, 1968
- 1989 Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti, TİSK
- İşveren Dergisi Cilt:28, Sayı:7, Nisan 1990
- 88 Petrol-İş, Yayın No:24
- 89 Petrol-İş, Yayın No:25
- DİE, 1988 Hane Halkı İşgücü Anketleri
- DİE İstatistik Yıllığı, 1985
- SSK İstatistik Yıllıkları, 1988
- Türkiye Ekonomi Atlası, 1991
- Güneş Gazetesi, 8 Mart 1991
- Cumhuriyet Gazetesi, 8 Mart 1991
- ILO, Year Book of Labour Statistics, Cenevre, 1987
- Türk-İş/ICFTU, Kadın İşçilerin Sorunları seminer Notları, Yayın No:126, Ankara, 1979
- İşçi ve İşveren Münasebetleri, İSAV, İstanbul 1990



#### Y.Doç.Dr.Serpil AYTAÇ

1954, Sarıkamış-Kars doğumludur. 1976 yılında Ankara Sosyal Hizmetler Akademisi'nde yüksek öğrenimini tamamlayarak, 1985 yılında Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında doktora derecesini almıştır. 1990 yılında yardımcı doçent olmuş, halen U.Ü. İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. 1980 yılından beri üniversitenin Kreş ve Anaokulu Müdürlüğü görevini de yürütmektedir. Evli ve iki çocuk annesidir.