

**ÖZET**

*Kadın erkek eşitliği ve kadının toplumdaki statüsü, ülkemizde tartışılan önemli bir sorundur. Tartışılmasının nedenleri arasında kadınların erkeklerle eşit hak ve sorumluluklarla toplumdaki yerlerini alamaması bulunmaktadır. Özellikle Avrupa Birliği sürecinde bazı hukuki ilerlemeler sağlansa da, uygulamada kadınlara yönelik ayrımcılık ve istismar durumlarına sıklıkla rastlanmaktadır. Kadınların ayrımcılığa uğradığı önemli alanlardan birisi de istihdamdır. Kadınlar istihdam yaşamına arzu edilen ölçüde dâhil olamamaktadır. Bu makale, kadın istihdamı sorununu toplumsal cinsiyet kavramı temelinde sosyal hizmet mesleğinin bakışıyla tartışmayı ve Türkiye'deki durumu özetlemeyi amaçlamaktadır.*

**Anahtar sözcükler:** *kadın, toplumsal cinsiyet, istihdam, kadının statüsü, sosyal hizmet*

## **SOSYAL HİZMET BAKIŞIYLA KADIN İSTİHDAMI**

### **Women Employment in the View of Social Work**

**Ercüment ERBAY\***  
**Tarık TUNCAY\***

\* Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal Hizmet Bölümü araştırma görevlisi

**ABSTRACT**

*Gender equality and the status of woman in the society are important problems discussed in our country. The cause of this discussion is that the rights and responsibilities of women are not equal to those of men. Although there is some progress in legislation, especially during the European Union process; discrimination and abuse of women is going on in practice. One of the important areas in gender discrimination is employment. Women can not find employment as sufficiently as expected. This article aims to discuss the woman employment problem and to review the situation in Turkey in the view of social work profession and at the base of gender concept.*

**Key words:** *woman, gender, employment, status of woman, social work*

## GİRİŞ

Türkiye’de kadının toplumsal statüsünde önemli gelişmeler kaydedilmekle birlikte hala ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Çalışma piyasasındaki birçok değişime ve çıkarılan tüm yasalara rağmen, aile içi ilişkilerde ve toplumsal yaşamda kadın erkek eşitsizliği devam etmekte; kadın siyasal yaşama istenilen düzeyde katılamamakta ve analık rolü içerisine sokularak istihdam yaşamından uzak kalmaktadır.

Değişen dünya koşullarına paralel olarak kadınlar, hem mesleki becerilere hem de çalışma arzusuna sahip bir konuma gelmiştir. Bu temelde birçok kadın çalışma yaşamına adım atmıştır ancak çalışma yaşamına girmede yine de bazı sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlara daha sonra değinileceği için şu anda ayrıntılı olarak üzerinde durulmayacaktır. Ancak kadının çalışma yaşamına girmemesinin temel nedeninin toplumdaki kalıplaşmış kadın rolünün ve erkekten daha düşük görülen kadın statüsünün olduğunu vurgulamak gerekir. Öte yandan çalışma yaşamına girmiş kadınların da kendilerine özgü sorunları bulunmaktadır. Annelik ve “*ev hanımlığıyla*” birlikte yürütülen çalışan kadın rolü, kadına daha ağır sorumluluklar yüklemiş ve kadın hem aile hem de iş yaşamında çeşitli sorunlar yaşar hale gelmiştir.

Bu temelde çalışmada önce Türkiye’de kadının durumu ve statüsü hakkında bilgi sunulacak, daha sonra kadın istihdamı konusu anlatılacaktır. İstihdam yaşamındaki kadınların sorunları ve sosyal hizmet mesleğinin konuya ilişkin bakışı bu çalışmada yer alacak diğer konular arasındadır.

## Türkiye’de Kadının Durumu ve Statüsü

Kadın, yüzyıllar boyu ataerkil aile yapısı içinde, ailedeki rolü için hazırlanmış, evin idaresi için yetiştirilmiş ve ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılmıştır. Ayrıca kadın toplumdaki aile içine çekilerek statüsünü kaybetmiş, erkek ise aile dışına itilerek statüsü yükseltilmiştir (Saruhan ve Demirel, 2001: 274).

Kadının aile ve toplum içindeki rolü ve konumu en başta eşlik ve annelik görevleriyle bağlantılı olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla kadın açısından toplumsal değişimin önemi, toplumun sosyo-ekonomik ve kültürel koşullarının kadına eşlik ve annelikten doğan geleneksel rol ve görevlerinin ötesindeki rolleri ne ölçüde yerine getirme olanağı tanıdığı konusunda ortaya çıkmaktadır. Kadının statüsünde görülen yetersizlik büyük ölçüde kadının varlığının ve etkinliğinin aile ortamına dayalı olmasına ve sınırlı tutulmasına bağlıdır. Bu yüzden kadının, ev içi alandan çıkabilme derecesi bir bakıma onun bağımsız-

lık ve statü kazanışının göstergesidir (Koray ve diğeri, 1999: 9-10).

Kadının durumu ve statüsünü **toplumsal cinsiyet** kavramı çerçevesinde ele almak gerekir çünkü ülkemizde varolan eşitsizliklerin kökeninde toplumsal cinsiyet sorunu yatmaktadır. Türmen'e göre toplumsal cinsiyet "kadın ve erkeklığı sosyal olarak yapılandıran özelliklerdir" (2007). Bu bağlamda dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi Türk toplumunun cinsiyeti de erkektir ve sosyal, siyasi ve ekonomik haklara erkek bakışıyla yaklaşmaktadır. Kadınlar, erkeklerden her zaman geriplanda görülmüş ve sahip olmaları gereken çağdaş haklar kendilerine verilmemiştir.

Bugün dünyada ve Türkiye'de gelişen çağdaşlaşma akımı ile birlikte kadınların statülerinin yükseltilmeleri amacıyla bakış değişikliği ve buna paralel olarak politikadaki yenilikler göze çarpmaktadır. Türkiye cephesinden bu değişimlere baktığımızda, Atatürk döneminden itibaren ciddi adımların atılmaya başlandığı görülmektedir. 1926 yılında çıkarılan Türk Medeni Kanunu'nun ve 1934 yılında Kadınlara seçme ve seçilme hakkının verilmesi bu yönde atılan en önemli adımlardır. Bu değişimlerin devamı olarak "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" 1985 tarihinde onaylanmış ve son olarak 2002 tarihinde Türk Medeni Kanunu günün çağdaş

gereklerine uygun olarak yenilenmiştir. Tüm bu adımlar ve gelişmeler kadının lehinedir ve gerçekten umut vericidir. Ancak yasaların çıkarılması ve sözleşmelerin kabul edilmesi yeterli değildir. Önemli olan bunların uygulanması ve daha da önemlisi toplum tarafından içselleştirilmesidir. Türk kadını tüm değişikliklere rağmen, ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu kişi olarak görülmekte; onun hakları, ihtiyaçları ve istekleri önemsiz sayılmakta, göz ardı edilmektedir.

Kadınların ülkemizde yaşadığı statü sorunu, kendini belki de en yoğun olarak istihdam yaşamında göstermektedir. İstihdam, kadınların sorunlar yaşadığı önemli bir sosyal sorundur.

### **Kadın İstihdamı**

Kadın istihdamı özellikle 1970 ve 1980'lerde feminist söylemin en geniş tartışma alanlarından birisi olmuştur: Feminist bakış, kadın istihdamını özel bir yere oturtmuştur çünkü kadının ekonomik gücünü elde etmesiyle özgürleşeceği varsayılmıştır (Eser, 1997: 11).

Hızla gelişen dünyamızda kadınların sosyal, ekonomik hayatın ve toplumsal gelişme sürecinin önemli bir parçası olduğu kabul edilmektedir. İkel toplumlardan çağdaş toplumlara kadar, her dönemde ve dünyanın her yerinde kadın ekonomik hayatın içe-

risinde yer almıştır. Önceleri tarım sektöründe ve küçük ev zanaatlarında çalışan kadın ancak sanayi devriminden sonra ücretli işçi olarak çalışma hayatına girmiştir (Çelebioğlu, 1997: 56).

Kadının işgücüne katılımının önemli bir özelliği, katılımın dünyanın hemen her bölgesinde artış göstermesidir. Dünya'daki kadın işgücünde bu artış, daha çok endüstrileşmiş ülke veya bölgelerde gerçekleşmektedir. Sanayi devrimiyle birlikte, kadının aileden işletmeye, ev içinden ev dışına bir geçiş yaşadığı söylenebilir. Endüstrileşme süreci, kentleşme süreci arttıkça da hızlanmakta ve erkek iş gücünün yanı sıra iş arayan bir kadın işgücü de ortaya çıkmaktadır (Koray ve diğerleri, 1999: 24).

Türkiye'de kadınların tarım ve ev dışında çalışma yaşamına katılması, Balkan Savaşı sırasında erkeklerin büyük bir çoğunluğunun savaşa katılması ile başlamıştır. Bunu 1. Dünya ve 2. Dünya savaşları izlemiştir ve kadın istihdamı artmıştır. Savaş sonrası erkeklerin geri dönmesiyle kadın istihdamı sahip olduğu ivmeyi kaybetmiştir (Mardin ve diğ., 2000:14).

Sanayileşme çağına gelindiğinde Türkiye'de kadının işgücüne katılımında bazı gelişmeler yaşanmıştır. Çelebioğlu'na göre; endüstrileşme ile birlikte kırsal kesimden kentsel kesime olan göç neticesinde şehir hayatının getirdiği artan ihtiyaçları kar-

şılama da ailede sadece erkeğin çalışması yetersiz kalmış, kadınlar da ücretli olarak çalışmaya başlamıştır (1997: 59). Kısacası, endüstrileşme ve kentleşme süreçleri ilerledikçe hem işgücü hem de kadının ve ailenin ihtiyaçları açısından kadınların çalışma yaşamına daha çok katıldığı görülmektedir. Kadın önce endüstri sonra hizmet sektörünün gelişmesi ile birlikte ev dışında çalışma yaşamına katılmış, kadın erkek rollerinde toplumsal işbölümüne gidilmeye başlanmıştır (Koray ve diğerleri, 1999: 2-3). Diğer taraftan yeni teknolojilere yapılan yatırımlar ihracat oranlarının artmasına sebep olmakta ancak toplumsal istihdam düzeyini ve özellikle kadın istihdamını etkilememektedir. Çünkü artan teknolojik gelişmeler eğitilmiş işgücünü gündeme getirmiştir. Yüksek eğitim düzeyine sahip olmayan kadınlar bu nedenle istihdam sektöründe yeterince yer alamamaktadır (Cam, 2003: 33).

Türkiye'de kadın işgücünün görünümüne baktığımızda, kadınların ya ev kadını yani ücretsiz aile işçisi olduğu ya da ücretli olarak istihdam piyasasında çalıştığı söylenebilir. Türkiye, toplam işgücüne katılan kadınlar içinde en yüksek oranda ücretsiz aile işçisinin bulunduğu ülkedir (Eyüboğlu ve diğerleri, 2000: 5). Türkiye'de kadınların istihdama katılımlarını engelleyen en önemli unsurlardan birisi ise yetersiz eğitim ve mesleksizliktir. Her beş kadından biri okuma yazma

bilmemektedir ve meslek edinmeye olanak sağlayan ileri derecede öğretime kadınlar dâhil olamamaktadır (Kadın İstihdamı Zirvesi Sonuç Bildirgesi, 2006:267).

Kadın istihdamı sorununu daha iyi kavrayabilmek için konuya ilişkin kuramsal çerçeveye değinmek gerekir.

### **Kadın İstihdamı Kuramları**

Özsoy'a göre; kadın istihdamı kuramları 5 başlık altında toplanabilir. Bunlar: ikili rol yaklaşımı, insan sermayesi yaklaşımı, bölümlenmiş işgücü piyasaları yaklaşımı, marksist yaklaşım ve feminist yaklaşımdır (1993: 6-30; akt. Eyüboğlu ve diğerleri, 2000: 11-12):

*İkili Rol Yaklaşımı'nda*; kadının ev dışında çalışmaya başlamasıyla ailedeki geleneksel rollerinin yanında bir de iş yaşamındaki rolleri üstlenmesi söz konusu olmuştur. Bu yaklaşım, bu iki rolün aileye zarar vermeden nasıl bütünleştirileceği sorusuna yanıt aramaktadır. Yaklaşımına göre; kadının çalışması aile bütçesine yardım olarak görülürse ve kadının çalışmasına ev hayatından daha az öncelik verilirse sorun çözülebilir (1993: 6-30; akt. Eyüboğlu ve diğerleri, 2000: 11-12).

Bu kuram, oldukça önemli bir noktaya vurgu yapmaktadır. Kadınlar en temelde istihdam yaşamına girememektedir. Bununla birlikte istihdam

yaşamına girseler bile hem evde kadın rolü (yemek yapma, temizlik, çocuk bakımı vb. işler) hem de işte çalışan rolünü aynı anda üstlenmek zorunda kalmaktadırlar. Erkek eş, çalışan kadına yardım etmediği ve evde eşit bir iş paylaşımı olmadığı sürece, kadının istihdama katılması çok önemli bir gelişme olarak nitelendirilemez.

*İnsan Sermayesi Yaklaşımı'na* göre, kadın işgücünün niteliği, genel ve mesleki eğitim bakımından erkeğinkinden daha düşük olduğu için kadın daha düşük ücretle çalışmak zorunda kalır. İşverenler açısından kadının düşük ücretle çalışmasının diğer bir nedeni bulunmaktadır. Kadın, doğum ve çocuk bakımı gibi nedenlerle iş yaşamını kesintiye uğratmaktadır. Bu da kadının elde ettiği iş deneyimlerinin unutulması anlamına gelmektedir (1993: 6-30; akt. Eyüboğlu ve diğerleri, 2000: 11-12). Bu kuramda kadının eğitim almada geri planda kalmışlığı ve bunun sonucu olarak eşit işe eşit ücret alamaması vurgusu yapılmaktadır. Günümüzün çağdaş mesleklerinde eğitim alamayan ve kendini geliştiremeyen kadınlar, daha düşük nitelikli işlerde çalışmakta ve düşük ücretler almaktadır.

*Bölümlenmiş İşgücü Piyasaları Yaklaşımı'nda*, piyasalar, birincil ve ikincil piyasalar olmak üzere ikiye ayrılır. Birincil piyasada; ücretler yüksektir, işte yükselme söz konusudur ancak beceriye sahip olmak gereklidir. İkinci

cil piyasada; ücretler düşüktür, işte yükselme olanağı yoktur ve bir beceriye sahip olmak da gerekmez. Kadınlar genellikle ikincil piyasada yer alırlar. Çünkü işverenler tarafından kadınlar, açıkça görünen toplumsal konumları, eğitime olan ilgilerinin düşüklüğü, tutumlu olmamaları ve dayanışma noksanlıkları gibi gerekçelerle ikincil işgücü olarak tanımlanırlar (1993: 6–30; akt. Eyüboğlu ve diğerleri, 2000: 11–12). Bu kuram, yukarıda açıklanan insan sermayesi yaklaşımı ile benzerlik taşımaktadır. Özellikle nitelikli eğitim almada sıkıntıları olan kadınlar, daha düşük nitelikli işlerde çalışmaktadır. Bu kuramda bu işler ikincil piyasa olarak kavramlaştırılmıştır.

*Marksist Yaklaşım* ise, kapitalist sistemin, yedek işgücü ordusu oluşturma yoluyla işgücü piyasasını kontrol ettiğini savunur. Ekonomik dalgalanmalara göre bu yedek işgücü kullanılır. Kadınlar da bu işgücü grubu içerisinde. Çünkü kadınların işten çıkarılmaları ataerkil aile yapısındaki koruyuculuk nedeniyle fazla tepkiye neden olmaz (1993: 6–30; akt. Eyüboğlu ve diğerleri, 2000: 11–12). Bu yaklaşım, konunun başka bir yönünü ortaya koymaktadır. Gerçekten de kadınlar ve çocuklar kolayca istismar edilebilir olmaları nedeniyle istihdam piyasasında kullanılmaktadır ancak bu yaklaşım kadın işgücünün ucuz ve denetlenebilir olmasına rağmen sistemin neden öncelikle kadın işgü-

cünü kullanmadığını açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bunun nedeni aile kurumunu koruma isteği olabilir.

Son olarak, *Feminist Yaklaşım* diğer bütün kuramların kadını hem ailede hem de toplumda ikincil konumda ele almalarına karşı çıkmaktadır. Kurama göre; cinsiyetler toplum tarafından oluşturulmakta ve bilinçli olarak ayırım yapılmaktadır (1993: 6–30; akt. Eyüboğlu ve diğerleri, 2000: 11–12). Bu yaklaşımdaki cinsiyetçi geleneklerin toplum tarafından oluşturulduğu durumu, yadsınamaz bir gerçektir.

Yukarıda özetlenen tüm bu kuramlar, sorunu oldukça doğru olarak ele alan kuramlardır ancak kuramların doğası gereği sınırlı bir bakışla konuya yaklaşmaktadırlar. Hepsinin görüşlerini ele alan kapsayıcı bir kuram, konunun tam anlamıyla kavranmasında yararlı olacaktır. Sorunla ilgilenen tarafların tüm kuramların doğru tarafları olduğunu bilmesi ve konuya daha bütüncül bakması hayati önem taşımaktadır.

### **Türkiye’de Kadın İstihdamının Görünümü**

Türkiye’de kadın istihdamının görünümü, en son istatistikler verilerek tartışılmaya çalışılacaktır. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu Hane Halkı İşgücü Araştırması 2006 Aralık Dönemi sonuçlarına göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı % 71 iken,

kadınlarda işgücüne katılma oranı % 24,5'tir. Kadınların işgücüne katılımının en yüksek olduğu yaş grubu ise 20-24'tür (% 32,8). Kadınlar açısından eğitim durumlarına göre istihdam yaşamının görünümü şu şekildedir:

- Lise altı eğitimlilerde erkeklerin işgücüne katılma oranı % 70,1 iken, kadınlarda % 21,1'dir.
- Lise ve dengi okul mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 74 iken, kadınlarda % 32,4'tür.
- Yükseköğretim mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 83,2 iken, kadınlarda % 70,5'tir.

Görüldüğü gibi kadın istihdamı her zaman erkek istihdamının gerisinde kalmış ve arzu edilen seviyeye ulaşmamıştır. Özellikle lise ve daha altı eğitim düzeyindeki kadınların hem çalışma yaşamına katılımı önemli oranda düşük hem de erkeklere oranı daha azdır. Öte yandan aynı anketin verilerine göre (2006) istihdam yaşamında kadınların % 36,6'sı ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır ve emeklerinin karşılığını alamamaktadır.

İstatistikler açısından istihdam yaşamında kadınların durumu, istenilen bir noktada değildir. Bu bilgilerin ardından sonraki başlık altında, kadınların istihdam yaşamında ne gibi so-

runlar yaşadığı daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

### **İstihdam Yaşamındaki Kadınların Sorunları**

İstihdam yaşamı açısından kadınların yaşadıkları sorunlar, bu başlık altında özetlenmeye çalışılmıştır. Bu sorunların bir kısmı istihdam yaşamına girememe ile ilgiliyken, diğerleri istihdam yaşamına girilmesinin ardından yaşanan sorunlardır. Bu sorunlar bölümde kırsal ve kentsel kesimde yaşanan sorunlar olarak sınıflanmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte kırsal ve kentsel sorunlar arasında kesin bir çizginin olmadığı akılda tutulmalıdır.

*Kırsal kesimde genel olarak karşılaşılan sorunlar şu şekilde ifade edilebilir:*

*Ataerkil aile ilişkileri içinde cinsiyet ayrımcılığının kadının çalışması üzerindeki etkileri:* Ataerkil yapı, kadının çalışmasını bir emek, değer ve yarar olarak görmez. Kadının ücretsiz aile işçisi olarak çalışması onun zaten görevidir. Bu nedenle kadının çalışması değersiz olarak görülür.

*Kadının Eğitim Düzeyinin Geri Kalması:* Kırsal kesimde kadının küçük yaşlardan itibaren tarla ve çiftlik işlerinde çalışması ve küçük yaşlarda evlendirilmesi, onun eğitim olanaklarından erkekler kadar yararlanmasına neden olmaktadır. Bu eği-

timsizlik hem nitelikli iş bulunmasına engel olmakta hem de çalışma yaşamında kadının sömürülmesine, istismar edilmesine yol açmaktadır.

*Köydeki Ağır Çalışma Şartları:* Kadınlar köylerde genellikle toprakta çalışan kişilerdir. Kadın tarlada çalışmanın yanı sıra evde tüm yükü üstlenmekte, ayrıca hayvancılıkla da ilgilenmektedir. Bu durum, köyde yaşayan kadının çok ağır şartlar altında çalıştığına göstergesidir (Cam, 2003: 30-33).

*Kentsel kesimde genel olarak karşılaşılan sorunlar ise şu şekilde özetlenebilir:*

*Cinsiyet Ayrımcılığı:* Kadınlar, cinsiyet faktörüne bağlı olarak hayatın diğer alanlarında olduğu gibi çalışma hayatında da pek çok sorunla karşı karşıya kalmakta, erkeklere göre farklı muamele görmekte ve dezavantajlı duruma düşmektedir (Sargın, 1992: 99).

*Ücretlerde Eşitsizlik:* Genellikle özel sektörde çalışan kadınlar için birçok çalışma sahasında "eşit işe, eşit ücret" ilkesi geçerli olmamakla birlikte, erkeklere kıyasla kadınlar daha düşük ücretlerle istihdam edilmektedir (Cam, 2003: 32-33). Ayrıca kadının kazandığı ücret, aile bütçesine ek destek olarak görüldüğü için daha düşük tutulmaktadır.

Kadınların işyerlerinde yaşadıkları sorunları genel olarak özetlemek gerekirse; kadınların büyük bir çoğunluğu hala cinsiyet ayrımının belirgin olarak yaşandığı düşük ücretli işlerde çalışmaktadır. Ayrıca çalıştıkları konular üzerinde düşük kontrol ve güce sahiplerdir; evde ve işyerindeki üst düzey psikolojik talepler, kadınları stres yaratıcı durumlar içerisine sokmaktadır. Kadınların işyerinde yaşadıkları diğer sorunlar ise ücret ayrımcılığı, iş ayrımcılığı ve cinsel taciz olarak görülmektedir. Kadınların bu sorunlarla yüz yüze gelmeleri strese neden olmaktadır (Carter ve McGoldrick, 1999: 110-111). Öte yandan hem kadın hem de çalışan kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar nedeniyle çalışan kadınlar özellikle korunmalıdır (Yücel, 1991: 33). Kadın bir yandan ev işleri ve çocuk bakımı ile meşgul olurken diğer yandan çalışma yaşamının getirdiği zorluklarla mücadele etmektedir. Bu nedenle kadının istihdam yaşama girmesinin yanında aile içi sorumluluklar ile rollerde paylaşımın ve eşitliğin sağlanması gereklidir.

Son olarak kadınların yaşadığı sorunlardan bahsederken sağlık boyutunu özellikle gündeme getirmek gerekir. Aslan'a göre kadınlar, birçok hizmette olduğu gibi sağlık hizmetlerinden erkeklere göre daha az yararlanmaktadırlar. Bunun en önemli nedenleri arasında kadının sağlık sorunlarının hane içinde önemsenme-



mesi gösterilebilir (2007). Ayrıca kadın sağlığına yönelik politikaların ne derece başarılı oluşturulduğu ve uygulandığının da sorgulanması gerekir.

Akın ve diğerleri'ne göre ise, kadın emeğinin doğası, kadınların sağlıklarına zarar verici ortamlarda çalışmalarına neden olabilmektedir. Kadınlar yaygın olarak tarımda, kimya endüstrisinde, yiyecek endüstrisinde ve tekstil endüstrisinde çalışmaktadır (2007). Kadınların çalıştıkları bu ortamlar, bedenlerinin aşırı yorulmasına ve sağlıklarının yıpranmasına yol açmaktadır. Bununla birlikte eve döndüğünde çalışmaya devam etmek, sorunun şiddetini artırmakta ve beraberinde psiko-sosyal sorunları da getirmektedir.

Kadının istihdam piyasasındaki statü ve rolünün iyileştirilmesi ve kadının güçlendirilmesi sürecinde yasal düzenlemeler son derece etkilidir. Dolayısıyla bu noktada Türkiye'de kadını doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilendiren mevzuata değinmekte yarar vardır.

### **İstihdam Yaşamındaki Kadınlarla İlgili Yasal Düzenlemeler**

Yasal düzenlemeler açısından kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olmaları ilkesi, iş ilişkilerinde de erkek ve kadınların eşit haklara sahip olmasını gerektirir (Özdamar, 2002: 79).

Çalışma hayatında işçiyi korumaya yönelik düzenlemeler, kural olarak kadın işçiler için de aynen geçerlidir. Ayrıca hamilelik ve analık dönemlerinde kadın işçinin ve çocuğunun sağlığını korumak amacıyla geliştirilmiş özel düzenlemeler de bulunmaktadır. Bu düzenlemeler uluslararası sözleşmeler ve iş hukuku alanında erkek ve kadınların zorla eşit duruma getirilmesi anlamına gelmez. Farklı cinsiyetlerin biyolojik ve fiziki özelliklerine göre ayrımı mevcuttur. Anayasadan kaynaklanan kadın işçilerin korunmasına ilişkin hükümler bu esas dayanır (Kaplan, 2000: 98).

İstihdam yaşamındaki kadınların hakları iki başlık altında incelenebilir:

1. **Eşit Ücret Hakkı:** İlke olarak eşit iş veya eşdeğer iş için erkek ve kadınlara farklı ücret ödenmesi hukuken doğru değildir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesine göre; asgari ücretin altında ücret belirlenemez. Bir iş yerinde aynı nitelikteki işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet farklılığı nedeniyle farklı ücret ödenemez (Kaplan, 2000: 99-108).

2. **Gebelik (hamilelik) ve Analık Durumlarında İşçi Kadının Hakları:** Kadın işçinin hamilelik ve analık nedeniyle mali açıdan ücret kaybına uğraması ve işini kaybetme tehlikesinin önlenmesi açısından kanunen bazı hakları vardır. İş hukuku ile ilgili uluslararası sözleşmeler ile ulusal ka-

nunlarda kadın işçinin gebelik ve annelik dönemlerinde, hem annenin hem de doğacak çocuğun sağlığı açısından ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı korumak için, bir yandan çalışan kadın işçiye sadece bu dönemlere mahsus olmak üzere ücretli izin hakkı tanınmış, diğer yandan da koruyucu hükümler öngörülmüştür (Kaplan, 2000: 99-108).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesine göre; kadın işçiler doğumdan önce ve sonra olmak üzere toplam 16 haftalık süre çalıştırılmaz. Ayrıca analık yardımları, 506 Sayılı SSK Kanunu'nun 43-51 maddelerinde analık sigortası kapsamında "sigortalı kadın" ve "sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısına" yapılacak sağlık yardımları ile parasal nitelikteki yardımları öngörmüştür. Buna göre; 43. maddede sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının analığı halinde, aşağıda yazılı yardımlar sağlanır:

- Gebelik muayenesinin yaptırılması ve gerekli sağlık yardımlarının sağlanması,
- Doğumda gerekli sağlık yardımlarının sağlanması,
- Emzirme yardım parası verilmesi,
- Sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden kaldığı günler için ödenek verilmesi,

- Analık hali sebebiyle gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesi.

Bunun yanı sıra, gebe kadınların tıbbi muayene için izin hakkı, emzikli kadınların çocuk emzirme izni talep hakkı, hafif işlerde çalıştırılmayı talep hakkı vardır. Ayrıca 150'den fazla kadının çalıştırıldığı işyerlerinde 6 yaşına kadar çocuğu olanlar için kreş hizmeti sağlanması gereklidir. Kadın işçiler yararına Kanun'da tedbirler ve kadınlarla ilgili olarak iş sözleşmesinin yapılmasının yasaklandığı bazı haller mevcuttur. Bu yasaklar; kadın işçileri gece çalıştırma yasağı, kadın işçileri yer ve su altında çalıştırma yasağı ve kadın işçileri ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağıdır.

Görüldüğü üzere istihdam yaşamındaki kadınlar açısından yasal düzenlemeler, yeterli sayılabilecek bir düzeyde olmakla birlikte çok daha iyi bir konumda da olabilir. Örneğin ücretli doğum izni süresi uzatılabilir ve verilen ödenekler daha uygun hale getirilebilir. Kaldı ki; var olan düzenlemelerin ne derece uygulandığı tartışma konusudur.

Düzenlemelerin uygulamasındaki işlevsizlik, "Kadın 2000: 21. yy için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış (Pekin +5)" adlı kitapta da vurgulanmıştır. Buna göre;

Son zamanlarda özellikle bazı ülkelerde kadın istihdamında önemli artışlar kaydedilmiş, kadınlara aile ve iş yaşamını uyumlaştırabilmeleri için çeşitli olanaklar sunulmuş, çocuk bakımı olanakları artırılmış olmasına rağmen, makro ekonomik politikalarda toplumsal cinsiyetçi bakış açısı eksikliği giderilememiş, eşit değerdeki işe eşit ücret hedefine ulaşılamamış, işe alma ve yükselmeye kadının hamileliği vb. faktörler ayrımcı uygulamalara dayanak teşkil etmeye devam etmiş, kadınların işyerinde cinsel taciz nesnesi olarak görülmesi sıklıkla karşılaşılan bir durum olmaktadır çıkarılamamıştır. Kadınların makro ekonomik politikaların belirlenmesinde söz sahibi olamamaları bir sorun alanı olarak kalmış, sosyal güvenden yoksun kadınların sosyal güvenlik kapsamına alınması ve aile sorumluluklarının devlet ve erkeklerle paylaşımında önemli bir gelişme kaydedilememiştir (2000: 9).

Buraya kadar ifade edilen sorunların çözümünü için mücadele eden ve etmesi gereken başlıca mesleklerden birisi de kuşkusuz sosyal hizmettir.

### **Sosyal Hizmetin Rolü ve İşlevleri**

Türk toplumunun sahip olduğu ataerki aile yapısı, ilerlemeyi ve gelişmeyi engelleyen bazı geleneksel düşünce kalıplarının kırılmaması kadınların toplum içindeki statülerinin erkeklerinkinden düşük olmasına neden olmaktadır. Kadınların içinde

bulunduğu bu durum, sosyal hizmet mesleği ile doğrudan ilişkilidir.

Sosyal hizmet; ilke ve amaçları, var olma olanağı bulunduğu sosyal devlet anlayışı ve onayladığı insanlık değerleriyle kadınları ve kadın sorunlarını her zaman ilgi alanı içerisinde tutmuştur (Yıldırım, 1995: 97). Diğer taraftan, sosyal hizmetin nihai hedefi, her zaman sosyal adaletin sağlanmasıdır. Sosyal adalet ideali çerçevesinde kadınların erkeklerle her alanda eşit hale gelmesi hedeflenmektedir. Yalnız bu her alandaki eşitlik ilkesi, kadınların çalışırken kendilerine özgü bazı sosyal koruma mekanizmalarına dâhil edilmeyeceği anlamına gelmemelidir. Bir yandan toplumda cinsiyetler arası adalet sağlanırken; bir yandan kadınlar, özellikle doğum ve annelikle ilgili özel dönemlerine yönelik korunmalı; ihtiyaçlarına göre işyerlerinde ve toplum içerisinde özel düzenlemelere gidilmelidir.

Kadın istihdamı bağlamında sosyal hizmetin diğer önemli bir hedefi, kadınların hem istihdam yaşamına girişinde hem de istihdam yaşamına girdikten sonra özel olarak korunması ve toplumsal bir bilincin yaratılmasıdır. Sosyal hizmet mesleği, öncelikle kadınların istihdam yaşamına girmesi yönünde hem birey hem de toplum düzeyinde çalışmalar yürütür. Kadınların nitelikli mesleki eğitim almaları yönünde çalışmalar yapar ve toplumda kadın istihdamının artırıl-

ması yönünde bilinçlendirme kampanyaları, istihdam projeleri, bilimsel toplantılar, lobicilik ve savunuculuk faaliyetleri yürütür. Daha önce de ifade edildiği gibi istihdam yaşamına kadınların girmesiyle hedefe ulaşılmış olmaz. Kadınların eşit işe eşit ücret almasında, çalışma saatlerinin düzenlenmesinde ve sosyal güvenlik haklarının sağlanmasında sosyal hizmet uzmanları, baskı grubu olurlar, lobicilik yaparlar ve kadınların haklarını savunmak için gerek kamuda gerek sivil toplumda savunuculuk rollerini üstlenirler. Kısacası sosyal hizmetin kadın istihdamı konusundaki nosyonu, ilk önce kadınların istihdam yaşamına girmesini desteklemek, daha sonra ise istihdam ve aile yaşamında sosyal ve ekonomik haklar çerçevesinde bir eşitliğin sağlanmasına aracılık etmektir.

Sosyal hizmet mesleğinin, genelde bütün sosyal sorunlara özeldir ise kadın istihdamına yönelik uygulamalarını yürütürken temel aldığı dayanak, self-determinasyondur. Sorunu yaşayan müracaatçıyı, "özne" olarak görebilmek, diğer ifadeyle, değişimin baş aktörü olmasına katkı vermek önemlidir. Kadın, değişim sürecinin edilgen üyesi olmamalı, kendi sorununun bilincinde olması için güçlendirilmeli ve aktif konuma geçmelidir. Kendi sorununun farkında olmayan biri için onun adına bir şeyler yapmak, kuşkusuz soruna kalıcı çözümler getirmeyecektir. Sosyal hizmetin

temel felsefesi gereği, *kadın için değil kadın ile birlikte çalışmak* gereklidir. Özetle ifade edilecek olursa, kadının istihdam piyasasında etkili olması ve güçlendirilmesi sürecinin temel dayanakları arasında yer alan self-determinasyon ilkesi ile sosyal hizmetin temel hedefi olan sosyal adalet arasında oldukça hassas ve birinin diğerini tamamladığı bir denge bulunmaktadır. Yalnızca sosyal adalet ilkesi üzerine kurulu toplumsal bir yapıda birey, edilgenlik tehdidi ile yüz yüze kalır. Değişimin kendisi açısından doğurduğu sonuçlara razı olan bir konuma düşebilir. Tek başına self-determinasyonun egemen olduğu bir yapı ise açıkça sosyal adaletten uzaklaşılması ve toplumsal bilincin örselenmesi tehlikesini doğurur. Bu bakış açısı, sosyal hizmet disiplini açısından kadın istihdamı sorununun nasıl ele alınacağına ve sosyal adalet hedefinin nasıl karşılanacağına ilişkin teorik bakışı ortaya koymaktadır.

Sosyal hizmet mesleğinin kadın istihdamı bağlamında büyük önem verdiği bir kavram ise *güçlendirme*dir. Kadının güçlendirilmesi; kendi yaşamında daha fazla otoriteye sahip olmasını, yeni deneyimler yoluyla kendi kişisel potansiyelini keşfetmesini içerir. Kadınlar ancak güçlü olduklarında toplumdaki rol ve kalıplarla mücadele edebilirler. Kadın çalışma yaşamına girdiğinde ailedeki statüsü ve ona duyulan saygı artar. Aile

kararlarında onun da görüşü eşit değerdedir ve kendi ilgilerini ve tercihlerini daha gür bir sesle savunabilir (Nachtwey, 2001: 5).

Bu temel felsefe ve nihai hedef çerçevesinde, genel olarak kadın istihdamı sorununa yönelik olarak sosyal hizmet uzmanları şu rolleri üstlenebilir: istihdam yaşamına girme veya istihdam yaşamında bulunma ile ilgili sorunlara sahip kadınların toplumda var olan hizmetlerden yararlanması için arabuluculuk yapar. Kadın istihdamı ile ilgili var olan sorunların çözümüne ve kadınların haklarını elde etmesine yönelik olarak düzenlemelerin yapılması, politikaların oluşturulması ve programların oluşturulması için savunuculuk yapar. Bunlarla birlikte uzman, kadın istihdamına yönelik olarak toplumda var olan kaynakları, grupları ve organizasyonları harekete geçirir; toplumda var olmayan kaynakları oluşturur, var olan kaynakları ise geliştirir. Ayrıca uzman, istihdam konusunda çeşitli sorunlar yaşayan kadınlara danışmanlık yapar, bu alanda çalışan diğer uzmanlarla ve kurumlarla işbirliği yaparak onların bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik çalışmalar yürütür. Araştırma boyutunda ise sosyal hizmet uzmanı, kadın istihdamı konusunda veri toplar, bu verileri analiz eder ve sonuçlarını yayımlar.

Sosyal hizmet uzmanları kadın sorunları ve kadın istihdamına yönelik olarak mesleki çalışmalarını yoğun

olarak Toplum Merkezlerinde ve Kadın Sığınmaevlerinde yürütür. Bununla birlikte kadın müracaatçıların hizmet alabileceği her yerde kadınlara yönelik hizmetler yürütülür. Bu hizmetlerin yürütülmesinde kadınlara yönelik bir "pozitif ayrımcılık" yapmak ve kadın sorunlarını önemseyerek hizmetler planlamak son derece önemlidir. Daha özel olarak kadın istihdamını geliştirme yönünde sosyal hizmet uzmanları, kadınlara meslek edindirilmesi ve sonrasında ekonomik olarak destekleyerek iş sahibi olmalarına katkı verilmesi yönünde çalışmalar yürütür.

### Sonuç

Kadın geleneksel aile yapısı içerisinde yıllar boyu statüsü düşük ve ikincil planda görülmüştür. Tüm toplumlarda kadın haklarının giderek gelişmesine, eşitliğe yönelik yeni yasaların ve politikaların oluşturulmasına rağmen geleneksel kadın imajı ve rolleri kırılmamıştır.

Türkiye'de kadın haklarının korunmasına ve eşitliğin sağlanmasına yönelik kanuni düzenlemeler ve gelişmeler gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemeler, kadın istihdamı ile ilgili boyutları da içermektedir. Ancak görülmektedir ki; oluşturulan hukuki düzenlemeler işlevsellikten oldukça uzaktır. Önemli olan, yasaların oluşturulması değil uygulanması ve toplum tarafından içselleştirilmesidir.

Bu sorunlar temelinde, sosyal hizmet mesleğinin işlevlerini de vurgulamak gereklidir. Kadın ve kadın sorunları her zaman sosyal hizmet mesleğinin odağında olmuştur. Özelde kadın istihdamı ise sosyal hizmet mesleğinin ilgilenmesi gereken önemli sorun alanlarından birisidir. Kadın istihdamı; kadınların toplumsal statülerinin yükseltilmesi, ekonomik bağımsızlıklarını elde etmeleri ve aile içi ilişkilerde aktif olarak söz sahibi olabilmeleri için son derece önemlidir. Sosyal hizmet mesleğinin yürütücüleri olan sosyal hizmet uzmanları, toplumda kadınların güçlü olmaları, kendi haklarını savunabilecek şekilde örgütlü olmaları ve ailede kadının statüsünün erkeğin statüsüyle eşit olması için profesyonel faaliyetlerde bulunur. Bu faaliyetler, sadece bir kadın kuruluşunda çalışma yoluyla olmayabilir. Sosyal hizmet uzmanları özürsüzlük, suçluluk, yoksulluk gibi bütün alanlarda görev yaparken kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık içinde olmalıdır.

Sosyal hizmet mesleğinin kadın sorunları ve özelde kadın istihdamı sorununa karşı duruşu nettir. Bu bir insan hakları ve sosyal adalet sorunudur. Toplumda eşitliğin oluşması yönünde sosyal hizmet uzmanları, gerekli tüm profesyonel uygulamaları yürütmekle yükümlüdür.

Sonuç olarak; 21.Yüzyıl'da kadın erkek eşitsizliği hala ciddi bir sorun olarak karşımızdadır. Bu eşitsizliğin

kendini gösterdiği, önemli bir alan da kadınların istihdama girmesidir. Ekonomik bağımsızlığını elde edemeyen kadınlar, ailede eşlerine bağımlı olarak yaşamakta ve şiddet gibi bir sorun yaşadıklarında kendi başlarına ayakta duramamaktadırlar. İşte tam da bu noktada sosyal hizmet, kadınların güçlendirilmesi, bilinçlendirilmesi, baş etme kapasitelerinin artırılması ve toplumda haklarını elde etmiş güçlü bireyler olmalarının sağlanması yönünde hizmet yürüten bir meslektir. Etkin işleyen bir sosyal hizmet sistemi, kadın sorunlarının çözümünde ve toplumda kadın-erkek eşitliği kültürünün oluşturulmasında her zaman bir lokomotif olacaktır.

## KAYNAKLAR

Akın, A., Esin, Ç. ve Çelik, K. "Kadının Sağlık Hakkı ve Dünya Sağlık Örgütü'nün Avrupa'da Kadın Sağlığının İyileştirilmesine Yönelik Stratejik Eylem Planı" 15.06.2007

[http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/dosyalar/kadinin\\_saglik\\_hakki.pdf](http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/dosyalar/kadinin_saglik_hakki.pdf)

Aslan, D. "Bir Sağlık Sorun Alanı Olarak Kadın ve Beslenme" 15.06.2007  
[http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/dosyalar/bir\\_saglik\\_sorunu\\_olarak.pdf](http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/dosyalar/bir_saglik_sorunu_olarak.pdf)

Cam, E. (2003) "Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar". *Çelik -İş Sendikası Dergisi*, Eylül-Ekim Sayı 13.

Carter, B. ve Mcgoldrick, M. (1999) *The Expanded Family Life Cycle: Individual, Family and Social Perspectives*. Third Edition. United States: Allyn And Bacon.

Çelebioğlu, M. (1997) "Esnek Çalışma Şekillerinin Kadınların İşgücüne Katılımına Etkisi". Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Bölümü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Eser, Ş. (1997) Part-time Çalışmanın Türkiye'de Kadın İstihdamına Etkisi. Ankara: Aile Araştırma Kurumu Yayını no: 98.

Eyuboğlu, D., Incir, G., Ilgaz, N., Fidan, E. ve Ince, Y. (2000) *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*. Ankara: T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

Eyüboğlu, A., Özer, Ş. ve Tanrıöver, H. (2000) *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları*. Ankara: T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

İş Kanunu. Kanun Numarası: 4857. Kabul Tarihi: 22/5/2003. Resmi Gazetede Yayımlanma Tarihi: 10/6/2003. Resmi Gazetede Yayımlanma Sayısı: 25134

Kadın 2000: 21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış (Pekin+5). (2000) Ankara: T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

Kadın İstihdamı Zirvesi Sonuç Bildirgesi (2006) İstanbul: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını.

Kaplan, E. T. (2000) "Kadın İşçilerin İş İlişkilerinden Doğan Hakları ve Korunması". *Hukukta Kadın Sempozyumu*, 2. Baskı. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

Koray, M., Demirbilek, S. ve Demirbilek, T. (1999) *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*. Ankara: T. C.

Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

Mardin, N. B., Tulun, A. M. (2000) Sağlık Sektöründe Kadın. Ankara: T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

N. Jodi (2001) Women, Employment and Possibilities for Empowerment: A Comparative Analysis of Morocco, Algeria and Tunisia. A Dissertation of Doctor of Philosophy at tje University of Wisconsin Milwaukee

Özdamar, D. (2002) *Türk Hukukunda Özellikle Türk Medeni Kanunu Hükümleri Karşısında Kadının Hukuki Durumu*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Özsoy, Z. (1993) *Gender Differences In Career Development: A Case Study In Banking Sector*. Ankara: ODTÜ. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Sargın, D. (1992) "Türk Çalışma Hayatında Kadının Yeri". Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Bölümü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Saruhan, A. ve Demirel, Ö. (2001) "Kadının Toplumsal Statüsü", 1. *Ulusal Aile Hizmetleri Sempozyumu*, Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları.

Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu. Kanun Numarası: 506. Kabul Tarihi: 17.07.1964. Resmi Gazetede Yayımlanma Tarihi: 01.08.1964. Resmi Gazetede Yayımlanma Sayısı: 11779

Türkiye İstatistik Kurumu Resmi Web Sitesi.

[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?tb\\_id=25&tb\\_adi=İşgücü%20İstatistikleri&ust\\_id=8](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?tb_id=25&tb_adi=İşgücü%20İstatistikleri&ust_id=8), 15.03.2007

"Türkiye'de Kadının Durumu". (1994) 4. Dünya Kadınlar Konferansı Türkiye Ulusal Raporu. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

Türmen, T. "Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Sağlığı" - 25.06.2007

[http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/dosyalar/toplumsal\\_cinsiyet\\_ve\\_kadin.pdf](http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/dosyalar/toplumsal_cinsiyet_ve_kadin.pdf)

Yıldırım, A. (1997) "Sosyal Hizmet ve Kadın Politikası Üzerine Aykırı Sözler", 4. Ulusal Sosyal Hizmetler Konferansı Tebliği, Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yayını.

Yücel, A. (1991) "Türkiye İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatında Kadın İşçilerin Yeri ve Sorunları". Ankara: Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.