

İKTİSAT

Dergisi

Sayı: 377 Mart 1998 Fiyatı: 500.000.- TL

Kadınlar ve Çalışma Yaşamı

- İktisat ve Toplumsal Cinsiyet ■ Kadın Araştırmalarında Yöntem
- Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ■ Konfeksiyon Sanayiinde Kadınlar
- Göç ve Kadının Konumu ■ GAP'ta Kadın
- Kadınların Gözünden Sendikalar





Sümerbank

Kişiye Özel Krediler



Kişiye Özel Ödemelerle

Burada!

Mola zamanı!

Sümerbank'ın **Kişiye Özel Krediler**'i konuttan otomobile, bilgisayardan mobilyaya, eğitimdten tatile her gereksininizi en hızlı, en ekonomik şekilde karşılar. Üstelik gelir akışınıza uygun vadelerle, kişiye özel taksitlerle ödersiniz. Bütün bunlar için Sümerbank'a 5 dakika uğramanız yeter.



SÜMERBANK

K u ş a k t a n k u ş a ğ a

İŞE İNANARAK BAŞLADIK...

VE BUGÜN

BEKO OLARAK 38 AYRI ÜLKEDEYİZ...

HER ZAMAN İNSANA DEĞER VERDİK...

VE ŞİMDİ

BEKO MARKASI İLE

MİLYONLARCA İNSANIN HİZMETİNDEYİZ...

DÜNYA EKONOMİSİNE

TÜRKİYE'DEN "BİR DÜNYA MARKASI"

KAZANDIRMANIN GURURUNU

HEP BİRLİKTE YAŞIYORUZ.

Isıtmayı düşünmediğimiz bir yer!

Isıtma sistemlerimiz şimdilik
Türkiye'yi ve Avrupa'yı ısıtıyor.
40 yılı aşkın tecrübemiz, yüksek
teknolojimiz, üstün performansımız,
1500 personelimiz, ülke çapında
yaygın satış ve servis hizmetleri
ağımızla milyonlarca ailenin ve
yuvanın sıcaklığı için varız.

 **Demirdöküm®**

"KESİN ÇÖZÜM"

Türk Demir Döküm Fabrikaları A.Ş. Pazarlama ve Satış Grubu
Çamlıca İş Mrk., B2 Blok Ünalın Mah., Ayazma Cad., Küçük Çamlıca
81190 Üsküdar-İstanbul Tel: (0216) 317 64 14 Faks: (0216) 317 65 75



 Koç

D

ergimizin yayın kurulu Mart 1998 sayımızı Kadın Dosyasına ayırmaya karar verdiğinde Eylül ayında idik. Bu konunun taşıdığı özel önem, ilave olarak kadın çalışmalarını bilen ve izleyen bir editöre gereksinimimiz vardı. Sonuç olarak yaptığımız seçimin hem editörümüz açısından hem de bizler açısından isabetli olduğunu düşünüyoruz. Bizlerin bu türden yargılarını dergiye göz atınca, katılacağınızdan eminiz. "Kadınlar ve Çalışma Yaşamı"na yönelik bu dosya sayımız **Dünya Kadınlar Günü** nedeni ile ve editörümüzün çabaları sayesinde zamanında elinize geçti. Mart 1997 sayımız da sadece kadınlara ilişkin bir yazı yayımlayabilmişken, bu sayımızı bir istisna yazar dışında tamamen kadın yazarlara ayırdık. Lütfen tersine cinsiyet ayrımı yaptığımızı veya bazı gazeteler gibi sadece Ramazan ayı boyunca müslüman olduğumuzu düşünmeyin. Sayfalarımızın bizlere yazı gönderen her iki cinse de sürekli açık olduğunu söyle-

İktisat'tan

mek bile yersiz olacak. Ancak ne var ki toplumun geneli için aynı şeyleri her alanda ifade etmek bir hayli güç. Bizler, yani erkeklerin bulundukları yerleri ve konumları gönüllü olarak kadınlara terk etmedikleri hatta mevcut durumu kadınların aleyhine sürdürmek için ciddi çabalar sarfedildiği bir çok alan bulunmaktadır. Bu türden baskılar yaratılmasının karşısında olmamıza rağmen, bir ölçüde de doğal olduğunu düşünmekteyiz. Ancak anlaşılmasının asıl güç olduğu nokta kadınların bizzat kendilerinin bu baskı ve şiddeti sürdürücü öge olarak erkeklerle aynı mevzilerin ateşli savunucuları olmalarıdır. Dayak yiyen kadınlar TV programında rahatlıkla bunun hakettiklerini söylerse feminist hareketin kat-edeceği yolun hayli meşakkatli ve dikenli olduğunu düşünüyorum. Ne diyelim "Kadın kadının kurdu"....

Bunun ötesinde katılırsınız veya katılmazsınız, ancak erkeklerin -hiç olmaz ise- bir grup erkeğin lojistik desteğini sırf erkek oldukları için dışlamak kadın hareketini anlamaya ya da algılamaya istekli bir kesimin hatırı sayılır gücünü, elinin tersi ile itmek gibi geliyor. Kuşkusuz erkeklerinde anlamakta zorlanacağı bir hayli konu da olacaktır. Fakat denenirse bir grup kadından daha iyi ittifak kurulması neden mümkün olmasın...

Bu sayımızdaki Sunuş yazısı ile dergimizin içeriği o kadar iyi tanıtılıyor ki ikinci bir tekrara hiç gerek yok diye düşündüm..

Mart ayı dışında da kadın çalışmalarına sayfalarımızın açık olduğunu hatırlatarak Nisan ayında buluşmak üzere.

Dostlukla...

Kuvvet LORDOĞLU

e-mail: lordoglu@marun.edu.tr



İ.Ü. İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti yayın organıdır.
İktisat Dergisi, aylık olarak yayınlanır
Kurucuları:
Nibat Batur, Oktay Emed, Reşad Umur.
Sabibi: İ.Ü. İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti adına Yönetim Kurulu Başkanı Alpay Biber
Genel Yayın Yönetmeni:
Kuvvet Lordoğlu
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:
Hikmet Akçiçek
Yayın Kurulu:
İlker Aktürkün, Fuat Ercan, Gündüz Fındıkçıoğlu, Kuvvet Lordoğlu, Tahir Mutlu, Yasemin Öztürk, Aylin Soydan
Danışma Kurulu:
Doç. Dr. Kaya Ardiç, Prof. Dr. Nihat Falay, Prof. Dr. Merih İpek, Prof. Dr. Eser Karakaş, Prof. Dr. Murat Özyüksel
Yayın Kurulu Sekreteri:
Deniz Diblen.
Reklam Sorumlusu:
A. Güliz Çöllüoğlu
Kapak Fotoğrafı: Atilla Cangır
Karikatürler: Halil Ustaoglu
Yönetim Yeri:
Cumhuriyet Cad. Ceylan Apt. No: 27/6
80090 Taksim / İSTANBUL
Tel: (0212) 250 50 34 - 250 16 42
Fax: (0212) 235 73 43
Dizgi - Baskı:
Yenilik Basımevi - 243 55 72
Dağıtım:
Dünya Süper Dağıtım
Abone Koşulları: Yıllık: 5 milyon TL.
Altı aylık: 2.5 milyon TL.
Üye, Öğrenci, Arş.-Gör. ve Öğretim Üyesi: (Yıllık) 4 milyon TL.
Yurtdışı: 45\$
Abone Hesap No:
Akbank Taksim 7097-DHU
Dergide yayınlanan yazılar Cemiyeti bağlamaz; görüşler yazarlarına aittir. Yayınlamak amacıyla gönderilen yazıların iki nüsha olarak mümkünse bilgisayar disketiyle birlikte ulaştırılmasını rica ederiz.

İÇİNDEKİLER

5

Sunuş

Şemsa ÖZAR

8

İktisat ve Toplumsal Cinsiyet

Ufuk SERDAROĞLU - Nurcan ÖZKAPLAN

16

Kadın Araştırmalarında Yöntem

Sorunu ve Kadın İstihdamının

Geliştirilmesi (KİG) Projesi Örneği

Akın ATAÜZ - Filiz KARDAM - Gülay TOKSÖZ

26

Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın

Düzeyi Nasıl Ölçülebilir?

Gülay GÜNLÜK - ŞENESEN

37

Kentli Kadınların Çalışma Koşulları

ve Çalışma Yaşamını Terk

Nedenleri

Ayşe EYÜBOĞLU - Şemsa ÖZAR

Hülya TUFAN - TANRIÖVER

44

Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon

Sanayiinde Yeni Üretim Süreçleri

ve Bu Sektörde Çalışan Kadınlar

Ayda ERAYDIN

54

Çalışma Yaşamında Cinsiyete

Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık

İşyerlerinden Örnekler

Dilek ŞENEL

62

Göç, Kadının Ekonomik Konumu,

Hareket Özgürlüğü ve Aile İçi Güç

Dinamikleri

İpek İLKKARACAN

68

GAP'ta Kadın

Melek ÇAKMAK

75

Kadınların Gözünden Sendikalar ve

Sendikacılık

Gülay TOKSÖZ

Sunuş

Bu sayıya kuramsal bir yazıyla başlıyoruz. Ufuk Serdaroğlu ve Nurcan Özkaplan'ın "İktisat ve Toplumsal Cinsiyet" başlıklı metni ana akım iktisat kuramının, kadını ve kadın deneyimlerini gözardı etmesinin cinsiyetçi bir yaklaşım olduğu noktasından hareketle, neoklasik iktisadın karşısına feminist iktisadi çıkarıyor. Feminist iktisadın amacı, "ekonomide kadın"ı incelemek değil, ekonomiyi incelemek. Bunu kadını merkeze koyan cinsiyetçi bir yaklaşımla değil, iktisadın ufkunu genişleterek yapıyor, yani "kadın bakış açısı"nı da kapsamını sağlayarak. Hedef, iktisadın ilgilendiği her konuya yaklaşımda, eril tek boyutluluğu ortadan kaldırmak ve böylece anaakım iktisadın, başta kadınlar olmak üzere, marjlara ittiği kesimleri "görünür kılmak".

Akın Atauz, Filiz Kardam ve Gülay Toksöz'ün "Kadın Araştırmalarında Yöntem Sorunu ve Kadın İstihdamının Geliştirilmesi (KİG) Projesi Örneği" başlıklı çalışmalarıyla genelde iktisadın konusu, kapsamı ve yöntemi tartışmasından, özelde kadın araştırmalarında yöntem tartışmasına geçiyoruz. Kadın bakış açısının kadın araştırmalarında taşıdığı önemi vurgulayan yazarlar "esasinda görünmeyen görünür kılma çabasının/isteğinin bizi olaya kadın bakış açısından yaklaştırmaya taşıdığını da söylemek mümkün" diyorlar. Yazıda KİG projesinden örnekler verilerek incelenen yöntem sorunu, kadın bakış açısı ile gerçekleştirilen kadın araştırmalarının belki de en can alıcı özelliğini sergiliyor: araştırmaların, "bir akademik merakın giderilmesi ve sonuçlarını dileyenin dilediği zaman kullanması" yaklaşımıyla yetinmeden (ancak, bunu da sağlayarak), sonuçların kullanılacağı yerleri baştan belirleyerek ..., bir anlamda uygulamaya yönelik araştırmalar olarak" tasarlanmaları. Niceliksel ve niteliksel tekniklerin rolünün de tartışıldığı yazıda "her iki tekniğin birbirini geliştirir ve zenginleştirir biçimde kullanılması" öneriliyor.

Buradan kadın araştırmalarında niceliksel tekniklerin önemini vurgulayan bir çalışmaya geçiyoruz. Gülay Günlük-Şenesen'in "Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Düzeyi Nasıl Ölçülebilir?" başlıklı çalışmada, toplumsal yaşamda ve istihdamda cinsiyetçi işbölümünün düzeyini hesaplamaya yönelik ölçütler sergile-

niyor. Yazar, kadın araştırmalarıyla niteliksel araştırma tekniklerinin özdeşleştirilmesi yaklaşımını eleştirerek "nicel yaklaşımların nitel yaklaşımlara alması olmadığının", feminist yazında genel kabul gören, "Belirli bir feminist yöntem yoktur, ancak yöntemlerin feminist uygulamaları vardır. Dolayısıyla araştırmayı yönlendiren yöntem değil sorular olmalıdır" görüşünü benimsiyor. Amacın kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması olduğu durumda da, ayrımcılığın düzeyini ölçmenin önemi vurgulanıyor ve bunun ancak nicel yöntemlerle mümkün olabileceği dile getiriliyor.

Ayşe Eyüboğlu, Şemsa Özar ve Hülya Tufan-Tanrıöver'in "Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri" başlıklı çalışmasıyla saha araştırmalarına geçiyoruz. İstanbul, Ankara, İzmir ve Adana kentlerinde gerçekleştirilen bir saha araştırmasının bulguları, kadınların genç yaşta çalışma yaşamına girdikleri ancak yaşamlarının belli duraklarında, işlerini süreli ya da süresiz olarak terk ettikleri olgusundan hareketle, iş yaşamlarını erkekler gibi süreklilik içinde yaşayamamalarının nedenlerini sorguluyor. Niteliksel ve niceliksel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı bu çalışma, kadınların kendi ağızlarından, onları çalışma yaşamı dışında tutan nedenleri sergiliyor. Kadınların aile içi iş bölümünden paylarına düşen sorumluluklar ile ev dışındaki çalışma koşullarının ağırlığının bağdaşmasının zorluğuna dikkat çekiliyor.

Büyük kentlerde yaşayan kadınlar ve çalışma yaşamlarından, kadınların yoğun olarak istihdam edildiği bir sektör çalışmasına geçiyoruz. Türkiye'nin dünya piyasalarına entegrasyon sürecinde en önemli rolü oynayan sektörlerden biri, konfeksiyon sektörü. Konfeksiyon üreticisi diğer ülkelerde olduğu gibi, Türkiye'de de bu sektörde çalışan kadın oranı bir hayli yüksek. Bu nedenle bu sektörde çalışan kadınların konumlarını, çalışma koşullarını ve sektörün geleceğiyle bağlantılı olarak geleceklerini araştırmak, Türkiye'de kadınların çalışma yaşamında karşılaştıklarını anlamak açısından can alıcı bir önem taşıyor. Ayda Eraydın "Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Sanayiinde Yeni Üretim Süreçleri ve Bu Sektörde Çalışan Kadınlar" baş-

lıklı çalışmasında bu sektörde çalışan kadınların genel nitelikleri, istihdam piyasası içindeki konumları ve üretim sürecine katılma koşulları, çalışma koşulları, işgücü piyasasında yer almalarının kadınların çalışma dışı yaşamlarında yarattığı farklılıklar ve yaşamlarında değişmeyenler başlıkları altında inceliyor. Bu yazının dikkat çekici yanlarının başında, incelediği konularda değişimi yakalamaya özel bir önem vermesi geliyor. Kadınların bu sektörde yer alma biçimlerinde gözlenen değişiklikler ve çalışma dışı yaşamlarında değişenler ve değişmeyenler bize gelecek için ipuçları veriyor. Değişmeyenlerin başında, özellikle evli ve çocukların eviçi yüklerinin ağırlığı geliyor.

Bir önceki yazıda kadınların çalışmayı terk nedenleri arasında evlilik ve çocuk doğurmanın önemi vurgulanırken bu araştırmanın bulguları arasında "kadınların evlilik ve çocuk nedeniyle artık eskiden olduğu gibi çalışmaya ara vermedikleri ve çalışmanın bir yaşam biçimi haline geldiği görülmektedir" denmesi iki araştırmanın çelişkili sonuçlara vardığı izlenimini veriyorsa da araştırmaların hedef kitlelerinin çalışma yaşamı karşısında farklı konumda olan kadınlar olması bulguların birbirini tamamlayıcı nitelikte olduğuna işaret ediyor. Bir önceki çalışmada yaşamının bir döneminde çalışmış ve araştırmanın yapıldığı tarihte iş arayan ya da "ev kadın" olan kadınların durumları yansıtılırken, bu çalışmada araştırmanın yapıldığı tarihte konfeksiyon sektöründe halen çalışmakta olan kadınların tutumları aktarılıyor.

Yine bir sektör çalışması, ancak bu kez konumuz cinsiyete dayalı ayrımcılık. Dilek Şenel'in "Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerlerinden Örnekler" başlıklı yazısı farklı örgütsel yapıdaki üç bankada niteliksel araştırma teknikleri kullanılarak gerçekleştirilmiş bir çalışmanın bulgularına dayanıyor. Bankacılık sektörü de, konfeksiyon sektörü gibi, kadınların yoğun olarak yer aldıkları bir sektör. Daha da ötesi, bu sektörde çalışan kadın sayısının gerek mutlak anlamda gerek çalışan erkek sayısı ile kıyaslandığında oransal olarak artış göstermesi. Ayrıca, diğer birçok sektörde işler önemli ölçüde "kadın işi" ve "erkek işi" olarak ayrılmış olmasına karşılık, bu sektörün kadın çalışanlar açısından önemli bir özelliği de, "çalışan kadınların, büyük ölçüde, erkeklerle aynı iş yapıyor olmalarından dolayı", iki cinsin birbirine rakip durumda olması. Böylelikle, "...bankacılık sektörü, kaba ayrımcılığın yanı sıra daha inceltilmiş ayrımcılık uygulamalarının da yaşandığı bir alan" durumunda.

"Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri" yazısında, kentli kadınlar için dile getirilen, gerek özel gerek kamusal alanda kemikleşmiş cinsiyetçi rol dağılımının kadınların büyük bir çoğunluğu tarafından desteklendiği ve yeniden üretildiği olgusu, bankacılık sektöründe çalışan kadınların tutumlarıyla da doğrulanıyor. Bu noktada ilginç olan, bankacılık kesiminde çalışan kadınların kentli kadınlar içinde görece olarak iyi eğitilmiş ve genç bir kesimi temsil etmeleri. Yani söz konusu zihniyetin, lise ve yüksek öğrenimli ve 20'li, 30'lu yaşlarında olan kadınlar için de geçerli olması. Birçok etkenin yanı sıra bankaların örgüt kültürü, yani geleneksel yapıyla çağdaş yapı arasında durdukları yer de, bankacılık sektöründe kadınlara karşı ayrımcılığın farklılaşmasına neden oluyor.

Kadınların çalışma yaşamındaki konumları, karşılaştıkları sorunlar, karşı karşıya kaldıkları ayrımcılık ve bunların aile içi ve toplumsal rolleriyle çatışmasını yakından inceleyen konfeksiyon ve bankacılık sektörü üzerine iki araştırmayı takiben, iç göçün en önemli "son durak"larından biri olan İstanbul'un bir ilçesine, Ümraniye'ye geçiyoruz. İpek İlkaracan'ın "Göç, Kadının Ekonomik Konumu, Hareket, Özgürlüğü ve Aile İçi Güç Dinamikleri" başlıklı yazısı Kadının İnsan Hakları Projesi ile Ümraniye Kadın Merkezi çalışanlarından oluşan bir ekibin Ümraniye'de yürüttüğü bir eylem-araştırma çalışmasının bulgularını aktarıyor. "İnsanların kendi yaşamlarını etkileyecek bilgilerin üretim sürecine katılımlarının temel bir hak olduğu prensibine dayanan "eylem-araştırma", "akademik" araştırmalardan gerek amaçları gerekse yöntemleri açısından farklılıklar gösteriyor" prensibiyle yürütülen bu çalışma "...kadınların kendi yaşamları üzerinde daha etkin olmaları yolundaki çabalarına katkıda bulunmayı, sivil toplum kuruluşlarının tabanda ve politik düzeyde yaptıkları çalışmalarını desteklemeyi, ve kadın konusundaki politikaları yönlendirmeyi" hedefliyor. Yazının özellikle araştırmacılar için önemli bir özelliği saha çalışmasının kotarılsının da aktarılıyor olması. Araştırma, hiç çalışma deneyimi olmayan kadınların çalışmama nedenleri, çalışma konusunda ailelerin erken üyeleri tarafından engellenmenin boyutu ve nedenleri, kadınların çalışmak ya da çalışmamak karşısındaki tutumları, çalışmanın aile içinde kadını daha farklı bir konuma taşıyıp taşımadığı ve kadınların çalışma yaşamına katılımının göç öncesi çalışma durumlarıyla ilişkisi gibi konuları irdeliyor.

İstanbul'un Ümraniye ilçesinden Güneydoğu'ya geçiyoruz. Melek Çakmak'ın "GAP'ta Kadın" başlıklı

yazısı Güneydoğu'da kadınların, yazarın deyimiyle "çaresiz ve seçeneksiz"liğini sergiliyor. Önceki yazılarda kadınların konumu ve çalışma yaşamı ile cinsiyetçi aile içi rol dağılımı arasında kurulan ilişkiye, bu yörede, önemli ölçüde varlığını sürdüren aşiret boyutu ekleniyor. Aşiret koşulları ve kuralları kadının kimliğini, üretime ve toplumsal yaşama katılımını belirliyor. Kurallara karşı gelmenin bedeli ise çok ağır. Resmî dili bilmeme, ev içi ve ev dışı işlerin ağırlığı, sağlık hizmetlerinin yetersizliği, eğitimsizlik, kumalık kadınların yaşadıkları sorunlardan başlıcaları. Ayrıca yazıda GAP bölgesinde kadınlar ile ilgili faaliyet gösteren gönüllü kuruluşlar ve kamu kuruluşlarının çalışmaları, karşılaştıkları zorluklar aktarılıyor.

Çalışma yaşamına katılan kadınların sayısının düşüklüğü, çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını savunma amacıyla kurulmuş örgütlerde, sendikalarda, temsil edilme durumlarına bakıldığında daha da vahimleşiyor. Bu sayının son yazısı Gülay Toksöz'ün "Kadınların Gözünden Sendikalar ve Sendikacılık" başlıklı çalışması. Yazar sendikacılığı "toplumda kadınlar açısından sıradışı bir uğraş" olarak nitelendiriliyor. İşçi olarak çalışan kadınların %10-15'inin sendika üyesi olduğu tahmin ediliyor. "Tüm sendika üyeleri arasında kadınların oranı %9 olarak hesaplanıyor." Sendikaların karar organlarında ise kadınlar yok denecek kadar az. Türk-İş üyesi, temsilcisi ve yöneticisi kadınlarla yapılan görüşmelerin aktarıldığı araştırma "kadınların iş yaşamında ve sendikal yaşamda karşılaştıkları zorlukları ve sendikacılığa nasıl baktıklarını gözler önüne seriyor." "Kadınların büyük çoğunluğu geleneksel aile içi sorumlulukları yürütürken, sendikal faaliyetlere de ayrıca zaman ayırmaya çalışmakta." Kadınlar zoru başarmaya çalışırken, daha önceki yazılarda ortaya çıkan bir tutum sendikalarda çalışan kadınlar için de gözleniyor: "...geleneksel cinsiyetçi rollerin sendikada aktif kadınlar arasında da küçümsenmeyecek bir oranda benimsendiği görülmekte."

Bu "kadın" konulu özel sayı için yazıları biraraya getirirken bir iki noktaya dikkat-etmeye çalıştım. Birincisi bu derginin bir "iktisat" dergisi olması, ikincisi, yazıların mümkün olduğu kadar farklı alanlara ışık tutmaları. Bu çaba karşısında kısıtlayıcı unsurlar da vardı tabii. Derginin yer sorunu ve görelilik olarak kısa bir süre içinde yazıların hazırlanması. Varolan güncel araştırmalar arasından, benim bildiğim ve ulaşabildiğim çalışmalar böyle bir küme oluşturdu.

Bu özel sayıyı yayına hazırlamamla ilgili bir olayı sizlere anlatmadan edemeyeceğim. Derginin yayın

kurulu bana bu görevi verdikten sonra arkadaşlarıma heyecanlı heyecanlı biraraya getirmek istediğim yazıları ve konularını anlatırken, ilk gelen tepkiler (hemen hepsi erkeklerden) "yandın, bu iş inanılmaz zordur. İnsanlar yazılarını zamanında göndermez. Söz verirler hiç göndermezler. Uzun istersin kısa, kısa istersin uzun yazarlar" gibi moral bozucu uyarılardan oluşuyordu. Ve ben, hayatımda ilk kez böyle bir iş yüklenmiş için, başıma neler geleceğini biraz merakla, biraz da endişeyle bekliyordum. Hiç de denildiği gibi olmadı. Bazıları şahsen hiç tanımadığım yazarlardan, beni heyecanlandıran içerikte, tam istediğim formatta, karşılıklı anlaştığımız zamanlarda geldi yazılar. Üstelik, belki böyle bir birlikteliği yaşamamış olsaydık hiç tanışmayacağım çok hoş arkadaşlar edindim. Bana yazdıkları bu harikulade deneyim için tüm yazarlara yürekten teşekkür ediyorum.

Yazılarımızla ortaya çıkarmaya çalıştığımız kadınlık durumlarını Atila Cangır fotoğraflarıyla, Halil Ustaoglu karikatürleriyle "görünür" kıldılar. Beril Eyüboğlu büyük bir sabır ve titizlikle tüm yazıları okuyarak düzeltti. Yayın Kurulu Sekreteri Deniz Dİbilen'in koordinasyon becerisi ve titizliği bu sayıyı zamanında ve hoşunuza gideceğini umduğum bir görünümde çıkarabilmemizi sağladı. Herkese sonsuz teşekkürler.

Bu "kadın" konulu özel sayının Mart ayında çıkması tesadüf değil tabii. 8 Mart tarihi kadın hareketi için önemli bir gün. Bu sayıda yer alan yazılar, bakış açıları ve nitelikleriyle, 8 Mart'ı yaratan kadın hareketini bugünlere taşıyan inişli çıkışlı yolun, çok sınırlı bir alanda da olsa, ulaştığı noktayı simgeliyor.

Şemsa Özar



İktisat ve Toplumsal Cinsiyet¹

(İktisatta Kadın Kimliği)

Ufuk Serdaroğlu - Nurcan Özkaplan*

İktisadın toplumsal cinsiyetinden bahsedildiği zaman, kaçınılmaz olarak akla gelen bir sözcük var: feminizm; "eyvah, iktisadın da feministi çıktı!" çığlıklarını şimdiden duyuyoruz. İktisadın rasyonellik, evrensellik ve genellik iddialarının hegemonyasına karşı, feminist iktisat söyleminin ortaya çıkışı, kadın meslekdaşlarımızın bile tepkisine maruz kalmıştır. Çünkü, iktisatta kadın bakış açısını da içerecek bir yaklaşım arayışı sürecinden söz edilmesi, aynı zamanda "iktisat yazınındaki mevcut yaklaşımların böyle bir içerime olanak vermediği" şeklindeki iddiayı da platforma getirmektedir. Bu iddia, pek çok iktisatçı tarafından "anlamsız" ve "gerçek dışı" bulunabilir. Hatta feminist iktisat, "iktisadı kadınlaştırmak", "kadın iktisadı" ya da "kadın bilimi" şeklinde bir ayrımcılığı ve egemenlik ilişkisini yeniden üretme tehdidinde bulunan, "kendini ispat" çabası olarak da algılanabilecektir. Gerçekten de bu iki sözcüğü birarada telafuz ettiğimizde, karşılaştığımız tepkilerin yukarıda sözü edilenlerden hiç de farklı olmaması bizi şaşırtmamıştır. Aynı zamanda bu tepkileri dile getirenlerin erkekler olması da tesadüf değildir.

Aslında, gerek iktisadi, gerekse sosyal alanlarda geçerli olan bütünleyici yaklaşımlarda ya da günlük yaşantılara sızan en ayrıntılı mikro bazlı politika ve devinimlerde, kısaca hem özel hem de kamusal alanda erkeklerin bildiği tek ilişki biçimi egemenlik ilişkisi-dur. Dolayısıyla, kadınlar tarafından ve kadınlar için, kadın bakış açısını yansıtacak her türlü arayış, itiraz, eleştiri ve sorgulama, erkekler tarafından "kadın ege-

menliğinin" ya da "öteki" tarafın iktidar talebinin bir yansıması olarak kabul edilir.

Oysa, feminist iktisadın hedefi ne sadece daha fazla kadın iktisatçının yer bulması, ne kadın sorunlarına yoğunlaşmak, ne kadınların sınıfsal bir tahlil temelinde ayrı bir değerlendirmeye tabi tutulması, ne de ayrımcı, erkekleri dışlayan (Amazonvari) bir kadın iktisadının oluşturulmasıdır. Feminist iktisadın hedefi bunlardan hiç birisi değildir.

Feminist iktisadın hedefi, iktisadı toplumsal cinsiyetçi bakışından kurtarıp, hem kadın hem de erkek deneyimlerini-farklı toplumsal, kültürel, etnik, ırksal ve sınıfsal konumları da gözeterek - içerebilecek bir biçimde genişletmektir.

Feminist iktisadın hedefi, iktisadı toplumsal cinsiyetçi bakışından kurtarıp, hem kadın hem de erkek deneyimlerini-farklı toplumsal, kültürel, etnik, ırksal ve sınıfsal konumları da gözeterek - içerebilecek bir biçimde genişletmektir. Öncelikle amaç, "ekonomide kadın"ı değil; "kadın bakış açısını da kapsayacak bir şekilde ekono-

mi"yi incelemektir. Bu bağlamda, feminist iktisat eleştiri oklarını, özellikle "ana akım"ı tanımladığı ileri sürülen Neoklasik iktisada yöneltir. Zira, ana akım sözcüğünün bizatihi kendisi bir hegemonyanın ifadesidir. Şöyleki, bu nitelemeyle özellikle Neoklasik iktisat, iktisadın merkezine oturtulurken, diğer yaklaşımlar "ötekiler" olarak marj dışına itilmektedir. Bu egemenlik ilişkisi, Neoklasik iktisadın toplumsal cinsiyetçi bakışını perçinleyerek, marj dışına itilen diğer yaklaşımların yanı sıra, kadının ve kadın deneyimlerinin gözardı edilmesinin de zeminini hazırlar.

İşte feminist iktisadın, iktisada katkısı da bu noktada ortaya çıkmaktadır: hegemonyacı sınırlandırmalar ile marj içindekiler/marj dışındakiler ayrımına baş kaldıran feminist iktisat, bu bağlamda iktisadın ufku- nu genişletecektir.

* Gazi Üniversitesi İktisat Bölümü

Marj içindekiler/marj dışındakiler şeklindeki ikicilik anlayışı (dualizm), sadece iktisada özgü değildir. Bu anlayış, iktisada hakim olan bilim yaklaşımı ile, toplumu şekillendiren toplumsal cinsiyetçi bakışın (ideolojinin) iktisat özelinde tezahürüdür. Bu bağlamda feminist iktisat, "bilim-toplumsal cinsiyet-iktisat"ın kesişim noktalarının keşfi çabalarının ürünüdür. Çünkü bilimin, toplumsal cinsiyetin ve iktisadın toplumsal yapılaştırılmasının temelinde aynı ideoloji yatmaktadır. Söz konusu ideoloji iktisat özelinde irdelenmedikçe, iktisadın cinsiyetçi yaklaşımdan arındırılması mümkün olmayacaktır. Şöyle ki, egemen bilim anlayışı "bilimsel bilgi" ve toplumsal cinsiyet bağlamındaki "kadına özgümlükler" tanımlamalarıyla, kadınları "bilen özne" olarak kabul etmemektedir.² Bu bilim anlayışının biçimlendirdiği bir disiplin olarak iktisat, "kendinden menkul" nesnellik, evrensellik ve genellik iddiaları temelinde konusunu, modelini, yöntemini ve hatta eğitimini şekillendirmektedir. Oysa, çeşitli değer yüklü, kısmi-durum odaklı, eril bir toplumsal cinsiyeti temel alan konuları, yöntemi, modelleri ve eğitimiyle genel kabul gören iktisat anlayışı hiç de değer yargılarından arındırılmış, geneli açıklayıcı ve evrensel değildir.

Neoklasik iktisat anlayışının epistemolojisini bilimsel pozitivizm, yöntembilimini kantitatif istatistiki analiz, ve yöntemini de katı istatistiki veri toplama teknikleri ile ekonometrik modeller oluşturmaktadır. Konuyu biraz daha açmak gerekirse, iktisatta soyut ve üst düzeyde formalize edilmiş analizler, ispatlarındaki mantıksal saflık ve içerikten bağımsız genelleştirmeleriyle; genellikle somut ve ayrıntılı ampirik çalışmalardan ve hikâye anlatılarına dayanan söylem biçimlerinden daha değerli kabul edilmektedir (Serdaroğlu, 1997b: 97). Söz konusu modellerinde sofistike matematik, mantık ve ekonometri teknikleri kullanılması- nın ardında bu anlayış yatmaktadır. Bu yolla, iktisadi analiz sonuçlarının yansızlık ve nesnelliğinin garanti edildiği varsayılmaktadır. Dolayısıyla, bu tür yöntem/söylem kullanmayan çalışmalar da, doğal olarak "bilimsel" kabul edilmediği için pek fazla önemsenmemektedir. Çünkü kanıt temelli bir akıl yürütme süreci benimsenmemiştir.

Olası, belirsiz, kişisel deneyimlere dayanan, algısal, rasyonel olmayan, öznel, sezgisel, duygusal, ve niteliksel araştırma yöntemleri (sondaj, mülakat, etnografi), ve bu yöntemleri (de) benimseyen hikâye anlatımına dayalı çalışmalar yukarıdaki iddialardan hareketle yeterince bilimsel bulunmayarak, marj dışına itilmektedir. Bu biçimiyle iktisat kadın bakış açısının içerilmesine olanak tanımamaktadır (MacDonald,

1995: 177). Şöyle ki, sözkonusu akıl yürütme süreçleri, yöntemler ve söylem biçimleri toplumsal cinsiyetçi kategoriler bağlamında, kadına yakıştırılan niteliklerle tam bir örtüşme içindedir. Bu nedenle, iktisatta kadın deneyimlerinin ve kadın bakış açısının marj dışına itildiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Yöntemsel sınırlandırmaların yanı sıra, iktisadın kapsamı, konusu ve hatta tanımı bile kadın bakış açısını dışlamaktadır. Öncelikle, toplumsal cinsiyete bağlı olarak kadın ve erkeğin rolleri tanımlanmakta ve bunun doğal sonucu olarak kadın özel alana hapsedilmektedir. Kadının eviçi iktisadi faaliyetleri, piyasa-dışı faaliyetler olarak önemsiz ve ikincil addedilmektedir. Böylelikle, iktisatta kadın görünmez kılınmaktadır. Neoklasik iktisadın kadına (patriarkal) bakışı deşifre edildiğinde, kadını nasıl ve hangi rasyonalite ile eve (özel alana) hapsedtiğini serimlemek mümkün olacaktır. Bu aşamada, Neoklasik iktisadın patriarkal yanlılığını ortaya çıkarmak için, mevcut statü ve anlayışların dışına taşmak bir mecburiyet olarak ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki, iktisadın akademik bir disiplin olarak yapılandırılışındaki "açık" argümanları irdelemek, bu bağlamda yeterli olmayacaktır. Bunun içinde öncelikle, "iktisat kuramını kim, hangi amaçlarla oluşturuyor?" sorusuna odaklanmak gerekir. Bir kez bu soruyla yola çıkıldığında, özellikle Neoklasik iktisadın varsayımlarında "örtük" olarak içerilen toplumsal cinsiyetçi bakış da kolaylıkla deşifre edilebilecektir.

Pujol, kadınların iktisadın kamusal alanının (piyasanının) dışına itilmesinin rasyonalitesinin kadın ve erkekleri farklı bir biçimde kavramsallaştıran bir takım örtük (dillendirilmemiş) varsayımlarda yattığını ifade etmektedir. Nadiren dillendirilen bu varsayımlar Neoklasik paradigmanın toplumsal cinsiyetçi bakışını -defolarını- da açığa çıkartmaktadır (Pujol, 1995: 18-26). Toplumsal cinsiyetçi bakışla temellendirilen sözkonusu örtük varsayımları, iktisadın "babaları" olarak nitelenen Pigou, Marshall, Edgeworth, Jevons vb. gibi iktisatçıların çalışmalarında örneklemeye çalışalım. Bir başka deyişle, her ne kadar açık bir biçimde dillendirilmeseler de, iktisatta nasıl bir kadın kimliğinin biçimlendirildiğini deşifre edelim:

Yöntemsel sınırlandırmaların yanı sıra, iktisadın kapsamı, konusu ve hatta tanımı bile kadın bakış açısını dışlamaktadır.



Atilla Cangır

1. Tüm kadınlar evlidir. Henüz evlenmemişlerse de mutlaka evleneceklerdir; aynı şekilde tüm kadınlar çocuk sahibidir ya da olacaktır.

2. Tüm kadınlar erkek yakınlarına (baba ya da kocalarına ya da erkek kardeşlerine) iktisadi olarak bağımlıdır ve bağımlı olmak zorundadır.

3. Kadınlar "evkadını" statüsündedir (öyle olmak zorundadır); üretici kapasiteleri onların bu statüde uzmanlaşmalarını sağlar.

4. Kadın işgücü sanayi sektöründe üretken değildir (bu konuda erkeklere göre mi daha az üretken oldukları yoksa hiç mi üretken olmadıkları belli değildir).

5. Kadınlar irrasyoneldir. İktisadi birim olmaya uygun değildir. Bu yüzden, doğru iktisadi kararlar alma açısından güvenilmezdir" (Pujol, 1995: 18-26).

Evli ve bağımlı kadın: Tüm kadınların evli ya da birgün mutlaka evlenecek olmalarının doğal sonucu, onların erkek yakınlarına iktisadi olarak bağımlı olmalarıdır. Böylece kadınların işgücü piyasasındaki mevcudiyetinin pek ciddiye alınmamasına zemin yaratılmaktadır. Kadınların ihtiyaçları başkalarınca (erkekler) karşılandığına göre, işgücü piyasasında yer almaları için bir neden kalmamaktadır. Bu özellik, iktisatta kadınların özerk olmayan birimler (non autonomous agents) şeklinde tanımlanmalarına yol açmaktadır. Böylece ilk varsayım ikincinin önkoşulu haline gelmektedir.

"Kadın işgücü arzını belirleyen en temel unsur, kocalarının işgücü geliri (ücret) dir" (Pigou, 1960: 565-6).

"Kadınlar "hane halkı kararına" bağlı olarak iş aramak durumundadır" (Bec-ker, 1981: 46). (Dolayısıyla, iş arama kadınlar için bireysel bir karar olmaktan çıkmaktadır).

"İşgücü içinde kadınların sayısının artması, sanayide depresyona ve aile yaşamında bozukluklara yol açabilecektir" (Edgeworth, 1923: 493). (Kadınların işgücü içerisinde yer almaları, ekonomik refaha bir katkı olarak görülmemektedir. Tam tersine "ulusal refah" ve "hane halkının faydası" üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabileceği kabul edilmektedir.).

Anne-kadın: Evli kadınların diğer bir rolü de anneliktir. Annelerin temel görevi ise çocuklarını yetiştirmek ve bu amaçla ev işlerini yürütmektir.

"Kadınların ev dışında çalışmaları, evislerini tam anlamıyla yapmalarını, çocuklarını doğru dürist yetiştirmelerini engeller" (Marshall, 1930: 721).

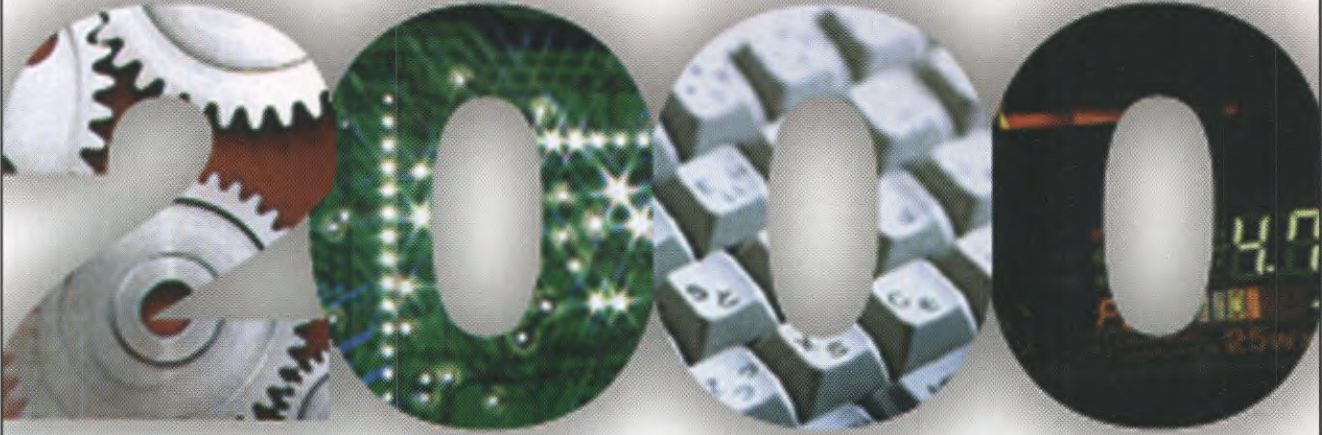
- "Kadınların sanayide istihdamı ile bebek ölümleri arasında ciddi bir korelasyon söz konusudur." (Jevons, 1904: 167-8; Marshall, 1930: 721; Pigou, 1960: 188). (İşçilerin düşük ücretlerinden kaynaklanan yoksunluklar ile bebek ölüm oranları arasındaki ilişkiyi araştırmayı akıllarına bile getirmemişlerdir).

"3 yaşın altında çocukları olan anneler fabrikalardan çıkartılmalıdır. Annelerin çalışmasının yasaklanması ve kadın işçi ücretlerinin düşürülmesi gerekir." (Jevons, 1904, 167-172; Pigou, 1960: 188). (Bu durumdan hane halkı gelirleri nasıl etkilenecektir ve kadınlar çocuklarını nasıl doyuracaktır gibi sorular söz konusu "baba"ları pek ilgilendirmemektedir).

Verimlilik: Kadınların sanayideki verimliliklerinin düşük olduğuna ilişkin varsayım, hem eski hem de çağdaş Neoklasik iktisatçıların yazılarında yer almaktadır. Tam rekabet koşullarına sahip bir işgücü piyasasında, kadınlar bu nedenle düşük ücret almaktadır.

"Sanayideki kadın işgücü niteliksiz ve ikincildir. Bu yüzden tam rekabet piyasasında erkeklerle eşit ücret almaları beklenemez" (Pigou, 1960: 566-70). (Kadınların düşük verimliliğe sahip olduğu şeklindeki bu iddia, bir tesbit düzeyinde kalmakta; sorunun aşılması için hiçbir öneri -öğretim ve eğitim gibi- getirilmemektedir.)

Türkiye'yi



'li yıllara
taşıyan
bütün
yatırımcılarımıza
teşekkürler!...

Halk Leasing;

T.C. Halk Bankası ve OYAK'ın
ortaklığıyla kurulmuştur.



HALK LEASING
FİNANSAL KİRALAMA A.Ş.

İSTANBUL

19 Mayıs Cad. No:1
Golden Plaza Kat:2
80220 Şişli-İstanbul
Tel: (0212) 230 92 48 - 234 48 79
Fax: (0212) 230 46 69

ANKARA

Kuveyt Caddesi No:1/5
Kavaklıdere-Ankara
Tel: (0312) 428 05 26
Fax: (0312) 428 05 27

İZMİR

Hürriyet Bulvarı 4/1 Kavala
Plaza No:208 Konak-İzmir
Tel: (0232) 484 11 20
Fax: (0232) 484 12 49

ADANA

Turan Cemal Beriker
Bul. Güzeller İş Merkezi
No:76 Kat:7 D:19 Adana
Tel: (0322) 458 65 01-459 19 02
Fax: (0322) 459 19 03

Görüntülü telefona taşındık!

Akbank'tan teknolojik devrim:

AKtel



•Aktel, evinizde ya da işyerinizde bankacılık işlemlerini "görerek" yapabileceğiniz ekranlı telefondur. •Her Akhesap sahibi, sadece 2 milyon lira aylık hizmet kirası ödeyerek Aktel'e sahip olabilir. •Depozito yok! Akbank yaptığınız işlemlerden hiçbir komisyon ve masraf almaz. •Dilediğiniz Akbank şubesine başvurduğunuzda Aktel'iniz adresinize gönderilir. •Aktel'in ekranı, AkMatik ekranına benzer. •Aktel cihazını telefon olarak da kullanabilirsiniz.

•Aktel'in bankacılık hizmetlerinden, sadece sahibi değil, Akkart Extra'sı olan herkes yararlanabilir. •Aktel'i dilediğiniz zaman Akbank'a iade edebilirsiniz.

Siz de, Akbank'a gelin; Görüntülü Ev & Ofis Bankacılığı'yla mutlaka tanışın.

Geleceği içeri alın!

AKBANK
G ü v e n i n i z i n E s e r i



Akhesap ve Akkart Extra'sı olan herkesin Aktel ile yapabileceği başlıca işlemler:

- Repo yapabilirsiniz.
- Yatırım fonu alıp satabilirsiniz.
- Hisse senedi alım-satım talimatı verebilirsiniz.
- Lot altı hisse senedi alıp satabilirsiniz.
- Alım-satım emirlerinizi ekrandan takip edebilirsiniz.
- Hazine bonusu alabilirsiniz.
- Devlet tahvili alabilirsiniz.
- Halka arzda talep toplama işlemlerine erişebilirsiniz.
- Yatırım hesabınızın hareketlerini izleyebilirsiniz.
- EFT sistemine dahil tüm bankalardaki hesaplara havale (EFT) gönderebilirsiniz.
- Döviz alıp satabilirsiniz.
- VDMK alabilirsiniz.
- Senetlerinizi ödeyebilirsiniz.
- Virman yapabilirsiniz.
- Vadeli, vadesiz TL ve döviz hesaplarınızın bakiyesini görebilirsiniz.
- Vadesiz hesap hareketlerinizi görüntüleyebilirsiniz.
- Kredi kartı borcunuzu ve limitinizi takip edebilirsiniz.
- Kredi kartı borcunuzu ödeyebilirsiniz.
- Yatırım portföyünüzü takip edebilirsiniz.
- Talimatlı ödemelerinizin tutarlarını ve ödeme tarihlerini görebilirsiniz.
- Akbank döviz kurlarını öğrenebilirsiniz.
- Kredi hesaplarınızı

- "Kadınların "eşit işe eşit ücret", ayrımcılığın engellenmesi ve "olumlu ayrımcılık" gibi yasal düzenlemelerle teşvik ve korunması piyasa yapısını bozacak ve aksaklıklara yol açacaktır" (Killingsworth, 1983: 67).

- "Bu tür piyasa aksaklıkları da, işverenleri ve toplumsal refahı olumsuz yönde etkileyecektir" (Edgeworth, 1922: 1923).

Rasyonalite: Kadınlar rasyonel değildir; bu durum onların sadece iktisadi rasyonalite kurallarına aykırı davranmalarından kaynaklanmaz; aynı zamanda onların geleneksel rolleri-anne, eş- gereği rasyonel hareket etmeleri de söz konusu değildir. Yukarıda tartışılan 4 varsayım (kadın kimliklendirilmesi) birbirlerini gerektirir biçimde karşılıklı ilişki içindedir. Kadınların irrasyonel olmalarının sebebi, sadece iktisadi rasyonalite kurallarına aykırı davranmaları değil, fakat rasyonel hareket etmelerine izin verilmemesidir, ya da onlar için doğal kabul edilen eş, anne vb. roller gereğidir.

Kapitalist ekonomide kadın ve erkeğin gerek teorî, gerekse politika bazında alanları rasyonel iktisadi insan (erkek) tanımıyla farklılaştırılmıştır. Neoklasik iktisatta erkekler özerk, bağımsız bireyler olarak belirlenirken, kadınlar kendi ayakları üzerinde duramayan, başkalarına bağımlı, ailenin bir ferdi, eş, anne, kız çocuk şeklinde kimliklendirilmektedir. Erkekler kendi ihtiyaçları, yetenek ve seçenekleri doğrultusunda piyasada serbestçe varlıklarını sürdürürken; kadınlar sadece piyasa dışına itilmekle kalmayıp, kendi çıkarlarını gözeterek kararlar almaktan dahi aciz yaratıklar olarak düşünülmektedir.

- "Kadınlar hanehalkı bütçesine ilişkin kaynak dağılımını maksimizasyon koşullarına uygun bir biçimde yapabilecek yetkinlikte değildirler" (Marshall, 1930: 195-6). (Bu yargıyla kadınlara, kendilerine ait kılınan alana ilişkin (eviçi) kararlarda dahi, varolma hakkı tanınamamanın rasyonalitesi oluşturulmaktadır).

Neoklasik iktisadın yukarıda sözü edilen beş cinsiyetçi varsayımı, sadece klasik iktisat yazınında değil, çağdaş iktisat literatüründe de içermektedir. Neoklasik işgücü arzı modelinin bir uzantısı olan erkek şovenizmi modeli, çağdaş iktisat yazınında bu anlayışın devam ettiğine ilişkin iyi bir örneği oluşturur. modelde (Brown, 1983: Böl. 8; Killingsworth, 1983: 29-37), kadının kararları koca tarafından belirlenirken bunun tersi bile söz konusu olmamaktadır; zira kadının işgücü arzı kocanın kazancına bağlı varsayılmakta ve

bu kazanç, kadın için "hak edilmemiş gelir" (unearned income) olarak nitelenmektedir. Üstelik, kadının kazancının kocanın işgücü arzı üzerinde hiçbir etkisi yoktur.

İktisadın bu şekilde piyasa ile özdeşleştirilerek, toplumsal cinsiyetçi bir perspektifle erkek faaliyetleri olarak evrenselleştirilmesi, günümüz hegemonik iktisat yaklaşımlarında da genel kabul gören bir anlayıştır. Benzer bir şekilde, eviçi üretimin temel faktörü olan eviçi (kadın) emeğinin üretken kabul edilmemesi de yaygın bir görüştür. Bu nedenle günümüzdeki istatistikî analizlerde evkadınları işgücüne (istihdam edilenlerle işsizlerin toplamı) dahil edilmemekte ve eviçi üretimi milli gelir hesaplarında gözönüne alınmamaktadır.

Feminist iktisadın, iktisadi eril-toplumsal cinsiyetçi yanlılığından arındırmak için getirdiği öneri, iktisadın konusunun genişletilmesidir. "İktisadın konusunu, sadece piyasa temelli iktisadi faaliyetlerle sınırlandırmak yerine, iktisat çeşitli alanlardaki iktisadi faaliyetlerin tümünü (kurumlar, devlet, aile-eviçi) birlikte, karşılıklı ilişkilerini kapsıyacak biçimde yeniden tanımlamalıdır" (MacDonald, 1995: 180). Sadece piyasa değişimlerine konu olan üretim ve tüketim faaliyetleri ile tanımlanan bir iktisat anlayışı yerine, insanların yaşamlarını sürdürmeleri ve geliştirmeleri için gerekli ihtiyaçların teminine ilişkin faaliyet ve politikaların tümünü (piyasa faaliyetleri ile eşdeğerde) içerecek bir anlayış önerilmektedir.

Böylelikle, kamusal alana ilişkin piyasa temelli faaliyetler ile, özel alana ve toplumsal yaşama ilişkin faaliyetler ve politikalar arasındaki ayrımının ortadan kalkması mümkün olacaktır. Bunun sonucu olarak da, iktisatta kadını ve kadın deneyimlerini de içerebilecek, insanları gerçek dünya ile ilişkilendirecek bir iktisat anlayışı ile, iktisadın sınırları zorlanacaktır (Strassmann, 1995: 1).

Bu içerimde, feminist iktisatçıların iktisadın konusuna ilişkin yaklaşımları, bir bakına feminist ikti-

**Neoklasik iktisatta
erkekler özerk, bağımsız
bireyler olarak
belirlenirken, kadınlar
kendi ayakları üzerinde
duramayan, başkalarına
bağımlı, ailenin bir ferdi,
eş, anne, kız çocuk
şeklinde
kimliklendirilmektedir.**



Atila Cangir

sadı da tanımlayan aşağıdaki sloganda özetlenmektedir.

"Özel olan politiktir ve politik olan da iktisadidir; böyleyse kişisel olan sadece politik değil, aynı zamanda da iktisadidir" (Pujol, 1995: 19).

Anaakım iktisat, yöntemini ve konusunu (kapsamını) tanımlayan eril-toplumsal cinsiyetçi yanlılığını (ikinci anlayışını) modelleştirmesinde ve iktisat eğitiminde de sürdürmektedir. Anaakım iktisadın davranış modeli, iktisadi bireylere dayanır. Bu bireyler, rasyonel, özerk, kendi çıkarını gözetken, dışsal kısıtlar altında kâr ya da fayda optimizasyonunu, kıt kaynakları en etkin biçimde kullanarak gerçekleştiren, tercih ve seçimlerinde birbirinden ve kendi tarihlerinden bağımsız erkeklerdir. İktisadın karar birimi olarak ele alınan bu bireyin özellikleri, üç temel kavram tarafından karakterize edilmektedir: kıtlık, bencillik ve rekabet. Söz konusu bu kavramlar, gerçek hayattaki iktisadi ilişkilerin sadece bir yanını temsil edebilir. Diğer yanda ise bolluk, diğerkâmlık ve işbirliği gibi özellikler iktisadın davranış kalıplarının dışında bırakılmaktadır. Feminist iktisat, bu farklı tarafların, eril ve dişi özellikler olarak toplumsal cinsiyetçi rol dağılımı temelinde, kadın ve erkek davranışları ile özdeşleştirdiğini vurgularken; anaakım iktisadın dişi gördüğü özellikleri (bolluk, diğerkâmlık ve işbirliği) gözardı ederek, eril gördüğü kavramlar (kıtlık, bencillik ve rekabet) üzerine kurulduğunu açığa çıkarmaktadır. Böylelikle, feminist iktisatçılar, yerleşik iktisatta kadın davranışlarının ve kadınlar tarafından yürütülen faaliyetlerin iktisat dışına itildiğini iddia ederlerken: "bu özelliklerin kadın ve erkek stereotiplerini tanımlamadığı, toplumsal

cinsiyetçi bir anlayışa dayanan kimliklendirmenin sonucu olduğu" şeklindeki görüşlerini de saklı tutarlar (Strober, 1994: 145; Wooley, 1993: 487, Demir, 1996-69).

Feminist iktisatçılar, yukarıda tanımlanan zıt kavramların birlikte-birbirlerini dışlamadan-içerilebileceği ve hatta yenilerinin eklenebileceği dinamik ve açık bir modelleştirme anlayışını önerirler. Bir başka deyişle, "kıtlık, bencillik ve rekabet" şeklinde belirlenen kavram ve ilişkileri reddeden, erkekleri dışlayan; yerine sadece "bolluk, diğerkâmlık ve işbirliği" gibi kadınsı (dişi) davranışları getiren bir yaklaşım içerisinde değildir.

"İktisadın sözü edilen ilgi alanları, modelleştirilmesi ve yöntemi, oluşturulmuş bilginin aktarımı şeklindeki bir eğitimi zorunlu kılmaktadır. Eğer iktisat, feminist iktisatçıların önerdikleri feminist iktisat anlayışlarından hareketle, daha geniş bir biçimde (farklı konu, kavram ve yaklaşımları modelleştirme ve yöntemleri hiyerarşik bir sıralamaya tabi tutmadan içerebilecek bir anlayışla) tanımlanırsa, sadece bilgi aktarımı şeklindeki eğitim biçiminin de sınırlarını kaldıracaktır. Zira bu anlayış, eleştirel, analitik ve yaratıcı düşüncenin gelişimine yardımcı olacak farklı bir eğitim sürecini de başlatacaktır. Nitekim, feminist iktisatçılar, öğrencilerin mülakat yöntemini de kullanarak kendi topladıkları verileri analiz edebilecekleri, birlikte tartışabilecekleri deneysel öğrenim ve laboratuvar oturumları şeklindeki uygulamaların, dikte edilen 'iktisadi öğrenme' yerine 'iktisadi oluşturma' çabalarına yönelik bir iktisat eğitiminin daha yararlı olacağını savunmaktadır" (Nelson, 1995: 145; Serdaroğlu, 1997a: 10).

Feminist iktisatçılar, iktisadın toplumsal yapılandırılışı, bilimin toplumsal yapılandırılışı ve toplumsal cinsiyetin toplumsal yapılandırılışı temelinde aynı felsefi anlayışın (modernist) belirleyici rol oynadığını iddia etmektedir. Bu iddiaları kanıtlamak için, genel kabul gören iktisat anlayışına yapı-bozum tekniği uygulanarak, tanım, yöntem ve modelleştirmesinin ardındaki -ikinci-karşıtlıklar listesi açığa çıkartılabilmektedir. Aşağıdaki tablo da aslında modernist bilim anlayışının toplumsal cinsiyetçi bakışının iktisattaki uzanımlarını resmetmektedir (Serdaroğlu, 1997b: 106-7).

İktisadın "Çağdaş" Tanımı *

Merkez (marj içindekiler)	Marjdakiler (marj dışında kalanlar)
İlgi alanı - Kamusal alan (piyasa) - birey ajanlar - etkinlik - kıtlık	- özel alan (aile) - toplum, kurumlar - eşitlik - bolluk
Yöntemi - nicel - kesinlikli (rigorous) - belirli (precise) - nesnel - bilimsel - tarafsız - matematiksel - genel - resmi - akılcı	- nitel - sezgisel (intuitive) - belirsiz (vague) - öznel - bilim-dışı - taraflı - sözel - özgül - gayriresmi - duygusal ve algısal
Temel Varsayımları - birey (ajan): - kendi çıkarını düşünen (bencil) - özerk - rasyonel - seçimlerine göre davranan - rekabetçi	- toplum (insan) : - başkalarını da düşünen (diğerkâm) - bağımlı - duygusal - doğal edimlere sahip - paylaşımcı, işbirliğine açık
Toplumsal Cinsiyet/Cinsiyet ilişkileri - eril - erkek	- dişi - kadın

* Bkz., Nelson, 1996a: 22; Serdaroğlu 1997b: 10 7

Kaynakça

- Becker, G.S. (1981). *Treatise on the Family*, Cambridge, MA: Harvard Univ. Press.
- Bergman, B. (1996), "What is Feminist Economics All About?", *Challenge*, 39 (1), January, s. 4-10.
- Brown, C. V. (1983), *Taxation and the Intensive to Work Oxford*: Oxford University Press, Second edition.
- Demir, Ö. (1996), *İktisatta Yöntem Tartışmaları*, Vadi yay., Ankara.
- Edgeworth, F.Y., (1923). "Womens' Wages in Relation to Economic Welfare", *Economic Journal*, XXXII, December, s. 487-95.
- Jevons, S. (1904), "Married Women in Factories", *Methods of Social Reform and Other Papers* içinde, Macmillan,
- Killingsworth, M.R., (1983), *Labor Supply*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Longino, H.E. (1993), "Economics for Whom?", M.A. Faber, ve J.A. Nelson (der). *Beyond Economic Man* içinde, Chicago University Press, Chicago.
- MacDonald, M. (1995), "The Empirical Challenges of Feminist Economics", E. Kuiper and J. Sap (eds), *Out of Margin: Feminist Perspectives on Economics* içinde, New York, Routledge, s. 175-197.
- Marshall, A. (1930), *Principles of Economics*, 8th ed. Reprinted, London: Macmillan; (1961) Guillebaud edit., London: Macmillan.

- Nelson, J. (1995), "Feminism and Economics", *Journal of Economic Perspective*, Spring, 19 (2), s. 131-148.
- Pigou, A.C. (1960), *The Economics of Welfare*, London: Macmillan.
- Pujol, M. (1995), "Into the Margin", E. Kuiper and J. Sap (eds), *Out of Margin: Feminist Perspectives on Economics* içinde, New York Routledge, s. 17-34.
- Serdaroğlu, U. (1997a) "Kişisel Olan Sadece Politik Değil, Aynı Zamanda İktisadidir! (Feminist İktisat) "Mülkiyeliler Birliği Dergisi, XXI, S. 197, Mart, s. 3-10.
- Serdaroğlu, U. (1997b), *Feminist İktisat'ın Bakışı (Postmodernist mi?)*, Sarmal yay., İstanbul.
- Strassmann, D.L. (1995), "Creating a Forum for Feminist Inquiry", *Feminist Economics*, Spring, 1 (1), s. 1.
- Strober, M. (1994), "Can Feminist Thought Improve Economics? Rethinking Economics Through a Feminist Lens", *American Economic Review*, May, 84 (2), s. 143-147.

Notlar

¹ Bu yazının ilk versiyonu, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün (TODAİE) 19-21 Kasım 1997 tarihleri arasında düzenlediği "20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı"nda sunulmuştur.

² Egemen bilim anlayışının daha ayrıntılı bir incelemesi için bkz. Serdaroğlu (1997b: 30-37; 86-90).

Kadın Araştırmalarında Yöntem Sorunu ve Kadın İstihdamının Geliştirilmesi (KİG) Projesi Örneği

Akın Atauz - Filiz Kardam -
Gülay Toksöz *

Giriş

1990'lı yıllarda, kadını konu alan araştırmalarda artış olmuş ve yöntem, feminist yöntem konuları da sıkça tartışılmaya başlanmıştır. Bununla birlikte, Türkiye'de yapılan araştırmalar ve yöntem tartışmaları, adeta, iki ayrı kanalda yürümüştür. Sonuçta araştırmalara yönelik, onlardan örnekler vererek yapılan yöntem tartışmaları pek görülmediği için, bu makalede, "bir proje" kapsamında yapılan çalışmalarından yararlanarak, kadın araştırmalarında yöntem sorununun tartışılması amaçlanmıştır. Bu makalede üzerinde durulacak olan araştırmalar, Kadın İstihdamının Geliştirilmesi (KİG) Projesi kapsamında yapılan araştırmalardır. Ancak araştırmalar ve kullandıkları yöntem konusundaki tartışmaya geçmeden önce, Proje'nin bütününe tanıtılması yararlı olacaktır.

(KİG), 1993 yılında, TC hükümeti ile Dünya Bankası (WB) arasında imzalanan bir anlaşmaya dayanıyor. Bu anlaşma, "Eğitim ve İstihdam" adını taşıyan geniş bir proje için kredi sağlıyor. Eğitim ve İstihdam Projesinin asıl amacı özelleştirmeler sonucu işsiz

kalabilecek kitlenin yeniden eğitilerek istihdama kazandırılmasıdır. Özel olarak KİG'in amacı ise,

- kadın istihdamının, geleneksel olmayanlar da dahil, bütün iş kollarında geliştirilmesi,
- işgücüne katılan kadın sayısının artması ve kadının çalışma yaşamına geçişinin önündeki engellerin kaldırılması,
- kadınlara daha iyi meslek alanlarının sunulması,

- çalışan kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi,

için mevcut durumu doğru olarak anlamak ve yeni politika önerileri geliştirmek olarak belirlenmiştir.

Projenin yürütücüsü olan kurum, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'dür. Bu nedenle, proje, hem WB'nin ve hem de, KSSGM'nin bürokratik kurallarına uygun olarak yürütülmektedir.

İstihdam gibi bir alanda, yani iktisadi olarak, uluslararası ve ulusal ölçekteki gelişmelerin etkisine doğrudan açık olan ve sosyolojik olarak, erkek egemenliğinin sorgusuz kabul gördüğü bu alanda, kadın konusunun ele alınması ve katılımının artırılması sorunu karşındaydık.

KİG Projesinin Temel Özellikleri

Proje, bugüne kadar ülkemizde yürütülen sosyal araştırmalar ve kadın araştırmaları arasında, kanımızca, bazı bakımlardan kendisine özgü bir konuma sahiptir. Bu kendine özgülüğün kaynaklarını, kısaca, şu başlıklar altında toplayabiliriz:

* Akın Atauz, kent ve bölge plancısı, KİG Projesi grup koordinatörü; Filiz Kardam, sosyolog, VERİ Araştırma A.Ş. Araştırma uzmanı ve KİG Projesi araştırma danışmanı; Gülay Toksöz, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fak. ÇEEİ Bölümü Öğretim üyesi, KİG projesi araştırma danışmanı.

Projenin yönetimi bakımından: Proje, başlangıçtan itibaren (bu makalenin yazarları olan) bir **proje grubu** tarafından tasarlandı, uygulandı, izlendi ve sonuçları derleniyor. Proje grubu teknik danışma kısmının, politik ve bürokratik değişimlerden (çok sık görülen yönetici değişimleri) hemen etkilenmeyen bir konumda tanımlanmış olması, projenin parçalara ayrılma ve sonuçları bütünleme biçimindeki tasarımının işlenmesini mümkün kıldı ve projede bir iç tutarlılık sağladı.

Ancak bu korunaklı konum, statikliğe veya farklı görüş ve düşüncelere kapalı olmayı da getirebilirdi. Oysa, proje işleyişinde, sürekli kadrolar dışında geniş bir danışma mekanizması¹ düşünülmüş ve kararların, aşamalı olarak tartışmaya açılması, bir anlamda bir **proje demokrasisinin** gerçekleştirilmesi öngörülmüştü.

Projeye "yeni bilgi üretmek ve tekrara düşmemek için, **mevcut bilginin** sınırlarını kavramak ve bunu göz önünde tutarak araştırma alanının tasarımını yapmak gerekir" düşüncesiyle başlandı; bilinmeyen alanların bilinebilir hale getirilmesi için uygulanan stratejiye göre, araştırma konuları saptandı.

İstihdam gibi bir alanda, yani iktisadi olarak, uluslararası ve ulusal ölçekteki gelişmelerin etkisine doğrudan açık olan ve sosyolojik olarak, erkek egemenliğinin sorgusuz kabul gördüğü bu alanda, kadın konusunun ele alınması ve katılımının artırılması sorunu karşındaydık. Yukarıdaki faktörleri göz ardı etmeksizin, araştırmalara, temelde sosyolojik olarak yaklaşmak yolu seçildi.

Yapılacak araştırmalar, kadınların çalıştığı veya işsiz olduğu yerden, yani **sahadan taze veriler** toplayacak, elde edilecek sonuçlar, alan çalışmalarına dayanacaktı. Alana giden araştırmacı, çalışmaya ve işsizliğe kadınların bulunduğu yerden bakacaktı. Yani araştırmacıların, araştırmalarını **kadın bakış açısı** perspektifiyle gerçekleştirmeleri gerekiyordu. Yani, bilginin kaynağı olarak kadınlara ve onların deneyimlerine dayanılacak, sonuçları itibarıyla, kadınlara yararlı olmayı, onların yaşam ve çalışmalarını iyileştirmeyi hedefleyen araştırmalar yapılacaktı.

İstihdam ve kadın gibi, ikisi de çok geniş olan iki ilgi alanının kesiştiği bölüm, büyük bir araştırma alanı oluşturmaktaydı. Bu alanda yapılacak çalışmaların,



Atilla Cangir

kapsamlı ve kendi içinde çeşitlenmiş bir tek araştırma projesi olarak tasarlanması gerekiyordu. Böylece, **kadın istihdamı** konusu, çeşitli açılardan ele alınabilecek ve bir sistem içinde incelenebilecekti.

Mevcut bilginin boşluklarına göre yeni bilgi ihtiyacı saptanır ve araştırma konuları belirlenirken, son-
suz sayıda araştırma yaptırılmayacağı için, araştırma konularının önem sırasına dizilmesi ve **stratejik** olanların belirlenmesi gerekiyordu. Böylece, araştırmalar için bir eylem programı oluşturuldu.

Bir bilgi alanında, bir çok sosyolojik saha araştırmasının eş zamanlı olarak yaptırılması, kadın istihdamı konusunun bir **sistem** içinde **alt başlıklara bölünmesi**, ancak alt başlıklardaki araştırmaların, belirli bir **bütünün parçası olarak tasarlanması**, yani sistem içinde yer alan her bir çalışmanın benzer bir sistematığe göre kurulması ve sonuçlarının da, birbiriyle ilişkilendirilebilir (**tekrar birleştirilebilir**) olması imkânını veriyordu. Bu ele alış biçimi, kuşkusuz yeni bir yaklaşım, yeni bir buluş değil. Ancak, sistemli bir biçimde önceden ilişkilendirilmiş araştırma sayısının azlığı bakımından, Türkiye'deki araştırma çalışmaları içinde, kendisine özgü bir konuma sahiptir.

Araştırma alanından derlenen yeni bilgilerin, mevcut bilgilerle birlikte, **somut bir amaca** doğru yönlendirilmesi yani, kullanılabilen ve gerçek yaşama müdahale etmeyi mümkün kılabilen somut mekanizmanın tanımlanabilmesi için araştırmaların yaptırılması olması da, yapılan araştırma tasarımının önemli bir ögesidir. Yani araştırmalar, "bir akademik merakın giderilmesi ve sonuçlarını dileyenin dilediği zaman kullanılması" yaklaşımıyla yetinmeden (ancak, bunu da

sağlayarak), sonuçların kullanılacağı yerleri baştan belirleyerek (kadın istihdamı politikalarının formülasyonu veya, istihdam politikalarının kadın boyutlu olması), bir anlamda, **uygulamaya yönelik** araştırmalar olarak tasarlandı.

KİG Projesi, böylesine kapsamlı bir proje olduğu için, araştırmaları ve araştırmalardan elde edilecek sonuçların kullanılabilir olmasını destekleyecek iki temel çalışma desteğine daha ihtiyaç vardı: Bunlardan biri, bütün araştırmacıların yararlanması ve araştırma sonuçlarının kamusal kullanıma açılabilmesi için, bir kadın **dokümantasyonunun** kurulması, diğeri de araştırma sonuçlarının **yaygınlaştırılması**, yani elde edilen bilgilerin kamu oyuna sunulması ve kamuoyunda tartışılmasının sağlanmasıydı. Böylece bilgi, bu bilgiye ihtiyaç duyanlar tarafından bir araç, potansiyel bir güç kaynağı olarak kullanılacak, bir önceki paragrafta belirtilen "kadın istihdamı politikalarının" arkasındaki kamuoyunun (belki daha çok kadın kamuoyu) oluşumunu ve politik baskı yaratmasını sağlayacaktır.

Araştırma Konuları

KİG araştırmaları tasarımının temel özellikleri özetlendikten sonra, bu programa göre gerçekleştirilen araştırmalara kısaca değinmek yararlı olacaktır.

Araştırmaların gerçekleşmesi açılan ihaleyi kazanan firma, kişi ya da kuruluşlara yapılan anlaşmalara göre olmuştur. Araştırma ihaleleri, (iki ayrı zamanda, herkese açık iki ihale yapılmıştır) üç temel kategoride ele alınmıştır:

İlk kategori, kadın istihdamının az bilinen yönlerini aydınlatan araştırmalardır. Bu bölümde:

- Kentli kadın işsizliği ve çalışma yaşamına geçiş sorunları,
- Kadın istihdamının gelecek **perspektifleri**,
- Kadının çalışmasına yönelik **zihniyet** yapıları ve kurumsal engeller,
- Cinsiyetçiliğin **kültürel** pratikler aracılığıyla yeniden üretilmesi,

İkinci kategori, eğitim-istihdam ilişkilerini inceleyen araştırmalardan oluşmaktadır.

- İİBK'nin düzenlemiş olduğu **meslek** kurslarının kadınlar açısından etkinliği,
- MEB'in kız çocuklar ve kadınlar için düzenlediği **örgün ve yaygın** eğitimin etkinliği.

Üçüncü kategoride, sektör araştırmaları ve işveren tutumları yer almaktadır:

Tarım sektöründe;

- Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı'nın İzmir'de kadınlara yönelik **yayım programlarının** etkinliği.
- **Tarımsal Yayım ve Uygulamalı Araştırmalar Programı'nın** (TYUAP) etkinliği,

Sanayi sektöründe;

- **Konfeksiyon** sanayiinde çalışan kadınların durumu,
- **Gıda** sanayiinde çalışan kadınların durumu,

Hizmet sektöründe;

- **Ev hizmetlerinde** çalışan kadınlar,
- Cinsiyete dayalı ayrımcılıklar ve işveren tutumları bakımından;
- **Eğitim** sektöründeki ayrımcılıklar,
- **Sağlık** sektöründeki ayrımcılıklar,
- **Bankacılık** sektöründeki ayrımcılıklar,
- **Büro ve satış** elemanlarının karşılaştıkları ayrımcılıklar araştırmaları yapılmıştır.

Yukarıdaki listede eksik olduğu hemen göze çarpan

- "kadın küçük girişimciliği" KSSGM'nin başka bir araştırma programında yer almıştır.

Bunun dışında, yapılması planlanan, ancak gerçekleşmeyen araştırmaların başlıcaları:

- Özellikle enformel sektör çalışmaları bakımından, **eve iş verme/eve iş alma** biçiminde çalışan kadının durumu,
- Hizmet sektörü bakımından, **kamu** kesiminde ve **turizm** sektöründe çalışan kadınların durumu ve
- **Mevsimlik tarım işçisi** olarak çalışan kadının durumu araştırmalarıdır.

Araştırmaların gerçekleştirilemeyişi, bazen gelen tekliflerin yeterli olmayışından, bazen de, bütçelerinin araştırma fonunda bu bölüm için ayrılan miktara göre çok büyük olmasından kaynaklanmıştır.

Dört yıllık bir proje olarak başlayan ve sonuçlandırma aşamasına geldiğimiz projenin niteliklerini böylece özetledikten sonra, "kadın araştırmalarında yöntem" konusu, ikinci bölümde ele alınacaktır.

Yöntem Sorunları / Yaklaşım

KİG araştırmalarını yönlendirirken ve yürütürken temelde iki sorununuz olduğunu söyleyebiliriz:

1. Politika üretebilecek, söz konusu problemi istatistiksel olarak ifade etmeye uygun, genellenebilir/kabullenilebilir bilgiyi nasıl elde edeceğiz?

2. Kadın istihdamı sorunsalına ilişkin olarak, konunun daha az bilinen, kenarda kalmış, gözden kaçmış/kaçırılmış özelliklerinin ortaya çıkarılması ve kavranmasına yarayacak bilgileri nasıl toplayacağız?

Bu "nasıl"lara yanıt ararken de temel perspektifimiz problem alanına kadın bakış açısıyla yaklaşmak ve "görünmeyi görünür kılmak" çerçevesinde geliştirildi. Esasında görünmeyi görünür kılma çabasının/isteğinin bizi olaya kadın bakış açısıyla yaklaşmaya taşıdığını da söylemek mümkün...

"Görünmeyi görünür kılma" noktasından başlarsak, bununla, ilk elde ve genellikle de kısa, kapalı uçlu, yapılandırılmış anketler aracılığıyla elde edilmiş verilerin ötesine geçecek bilgilerin toplanacağı yolların bulunması, ortamların yaratılmasını anlıyoruz. Ancak bu tür bilgilerle, kenarda olan merkeze getirilebilir, önemsiz görünen önemli hale gelebilir.

Bu yaklaşımın kadın istihdamıyla ilgili araştırmalardaki gerekliliği, kadının çalışmasının hem toplum hem de kadının kendisi tarafından "çalışma/iş" olarak değerlendirilmemesinden kaynaklanır. Bu durum, kadınların özellikle de tarımda veya tarım-dışı sektörde ücretsiz aile işçiliği yaptıkları koşullarda, hatta bazı durumlarda ücret alsalar bile düzensiz ve güvencesiz çalıştıkları zaman ortaya çıkmaktadır. Araştırmacının bilgiyi doğrudan kadından ve yeterince irdeleyerek almadığı koşullarda sayıların (oranların) yansıttığı, gerçekte çalışanlar değil, toplumun çalışan kategorisinde ka-

bul ettikleri olacaktır. Ferhunde Özbay'ın 1988'de Ereğli'de yaptığı çalışma, bu açıdan çok öğreticidir.

"Kadın bakış açısıyla yaklaşma" konusundaki vurgu noktamız ise, bilginin doğrudan araştırma konusu olan kadınların kendisinden ve onların bu bilgileri en iyi aktarabilecekleri samimi ortamlarda alınması, dolayısıyla da niteliksel araştırma tekniklerinin güçlü yanlarından olabildiğince yararlanılması olmuştur. Araştırılan kişiye ve onun sorunlarına onun cephesinden bakabilme, onunla bir bağ kurarak, kenarda kalmış bazı problem alanlarının ortaya çıkmasını sağlama, bazı araştırmacılarımız arasında "Acaba bilimselliği yitiriyor muyuz?", "Soruna belli bir açıdan yaklaşmak bizi objektiflikten uzaklaştırmaz mı?" gibi kaygılara yol açmıştır.

Bu noktada bir parantez açarak, geleneksel araştırma teknikleriyle gerçekleştirilen bilimsel araştırmalarda teoride ve uygulamada kadının görünmezliğini, 1960'lardan beri sorgulayan ve eleştiren feminist araştırmacıların, yukarıdaki soruların tam tersini vurgulayan yaklaşımlarını hatırlamak gerekiyor. "Objektif olma gerekçekten mümkün müdür ve objektivizmi idealiğe ettiğimizde, sübjektivizme dayalı bazı bilgileri dışarda mı bırakırız?" "Objektif olma adına empoze edilen, araştırmacı ile araştırılan arasında hiyerarşik bir kontrol ilişkisinin kurulması mıdır?"

"Feminist araştırmacılara göre, kadınların toplumsal bilginin sadece nesneleri değil, aynı zamanda öznesi olduğu yerlerde özne ve nesne, bilen ve bilinen arasındaki ayırım son bulur. Böylece, kadın olmanın ortak koşullarını paylaşan iki insanın, yani araştırmacının kendisi ile "öteki kadının" karmaşık bazı deneyimleri açığa çıkarma olanakları artar" (Westkott, 1990).

Kuşkusuz araştırmacının araştırılanla aynı düzlemde yer alması, araştırmacının sınıf, kültür ve toplumsal cinsiyet varsayımlarının, inançlarının ve davranışlarının analize katılması anlamına gelir. Bu durumda araştırmacı, görünmeyen otoritenin anonim sesi değil, somut istek ve arzuları olan gerçek bir bireydir. İnanç ve davranışların açıkça ifade edildiği koşullarda, üstü örtük inanç ve davranışların yol açtığı bozulmalardan korunmak da mümkün olabilir. Böylesi bir yaklaşım, araştırmacının davranışlarını ve bakış açısını da ampirik kanıtların bir parçası haline getirir; ancak, bu tür "sübjektif" unsurun anali-



Atilla Cangir

ze katılması, düşünülenin tam tersine "objektifliği" arttırmaktadır (Harding, 1987).

Kadın araştırmaları alanında feministlerin tartışmaları ve kadınların özgül deneyimlerine ilişkin bilgileri daha insancıl, daha az mekanik insan ilişkileri içinde ortaya çıkarma çabaları bağlamında kadın bakış açısı KİG araştırmalarının her aşamasında yol gösterici olmuştur. Özellikle niceliksel tekniklere dayanan araştırmaların, kadınların deneyimlerini aktarmada daha dolaysız olan niteliksel tekniklerle de desteklenmesi yönündeki çabamız, bu bakış açısının bir sonucudur.

Yöntem / Teknik Üzerinde Tartışmalar

Yöntem tartışmaları sırasında, yöntem veri toplama yöntemleri/teknikleri ve epistemolojik yaklaşımların birbirinin içine girmesi sonucunda bazı kavram karşılıkları ve buna bağlı tartışmaları da yaşadık. Bu süreçte, esas olarak iki farklı eğilim ortaya çıktı:

1) Araştırmacılarımızın bazılarının, yukarıda da belirttiğimiz, "bilimin nesnelliğinin ortadan kalkacağı" ve "sistematiğin olunamayacağı" gibi kaygılarla, niteliksel araştırma tekniklerinden uzak durma isteği, ya da kullanmaya yatkın ve istekli olmamaları,

2) "Kadın araştırmalarının özü gereği" sadece niteliksel tekniklerin kullanılmasına yönelim.

Bizim yaklaşımımız ise, araştırma sorunsalına en uygun tekniğin seçilmesi yönünde oldu.

Biliyorduk ki, niteliksel tekniklerin kullanıldığı her araştırmada kadın perspektifi garanti altına alınmış olmayacağı gibi, bilginin niceliksel araştırma teknikleriyle toplanmış olması da, o araştırmada kadın bakış açısının olmadığı bir göstergesi olarak kabul edilemez. Önemli olan, hangi tekniğin kullanıldığı değil, araştırma sorunsalına en uygun tekniğin bulunması, ama bunun daha geniş boyutlu düşünüldüğünde kadın perspektifinin amaçlarıyla çelişmesidir. Bu da, araştırmacının kadını özne olarak kabul edip, araştırmada elde ettiği bulguların kadınların yaşamını nasıl değiştireceğini, ne gibi olumlu etkiler yapabileceğini düşünüp, planlamasıyla mümkündür.

"Sistematiğin olup olmama", "sistematiğin ve nesnel bilgi toplayıp toplamama" soruna gelince, sadece araştırma kapsamının genişliği ve önemli sayısal büyüklüklere erişilmiş olması, kendi başına "sistematiğin ve "bilimselliğin" garantisi değildir. Bu noktada, örneklerin nereden ve nasıl seçildiği, soru kâğıtlarının nasıl oluşturulduğu ve uygulandığı kritik önem taşır. Öte yandan, tam tersi bir biçimde zaten az sayıda kişiyle görüşüleceği ve temsil etme gibi bir amaç olmadığından çıkarak, niteliksel tekniğin kullanıldığı araştırmalar da

volontarizm, iradi bir gerçeklik bilgisine yönelmeye yatkınlık, verilerin gelişigüzel derlenmesi ve her konuda esneklik olarak düşünülemez. Bunlardan da, araştırılan kişiler/olaylar vb. gelişigüzel değil, yine araştırma sorunsalına uygun bir biçimde seçilir ve gerekçelendirilir. Ne tür niteliksel araştırma tekniklerinin daha uygun olacağı belirlenir ve yine o tekniğin kabul görmüş normları ve etiği çerçevesinde uygulanır. Araştırmacı, yaptığı tercihleri ve çalışma biçimini her noktada açıklayabilir/gerekçelendirebilir durumda olmalıdır. Araştırmanın geçerliliği sorunu ise, nicelikselde olduğu gibi niteliksel araştırmalarda da söz konusudur.

KİG Projesinde Hangi Araştırma Teknikleriyle Çalışıldı?

Böylece, hangi yöntemler araçları seçeceğimize ve araştırma modelinin nasıl kurgulanacağına, en başta araştırma problemimizi tanımlayıp, çerçevesini somutlaştırıp, sınırlarını çizip, yakın ve uzak hedeflerini belirleyerek karar verdik. Araştırma problemini nasıl tanımladığımızın yanı sıra kuşkusuz, araştırma ekibimizin niteliği, deneyimleri, proje zamanımız ve finansman miktarımız da hangi tekniklerle bilgiye ulaşacağımızın belirlenmesinde rol oynadı.

Araştırma konularımıza göre bazı durumlarda daha çok, istatistiksel olarak genellenebilecek sayısal bilgiyi, diğer durumlarda da sorunları enine boyuna "anlayabilecek/aktarabilecek" derinlemesine bilgiyi hedefliyorduk. Bu nedenle hem niceliksel, hem de niteliksel teknikleri kullanan araştırmalara yönelindi. Daha çok da bir çok araştırmamızda, özellikle de verilerin niceliksel tekniklerle derlendiği koşullarda bunların mutlaka niteliksel tekniklerle (odak grup, yaşam

İnternet'te şube açan banka!

Garanti'nin İnternet şubelerinde; repo, EFT-Elektro-
nik Fon Transferi (başka bir bankadaki hesaba hava-
le), hesaplar arası ve üçüncü şahıslara havale, döviz
alım satım, fon alım satım, fatura ödemeleri, otoma-
tik ödemeler, hesaptan kredi kartı borcunun ödenme-
si, şifre değişikliği işlemlerini yapabilirsiniz. Ayrıca;
hesap bakiyenizi, hesap hareketleri ile karton bilgile-
rinizi, çek ve senet deponuzu, son dönem kre-
di kartı ekstrenizi, dönem içi kredi
kartı işlemlerini, kredi kartı
limitinizi ve kullanılabilir
kısını, yatırım portfö-
yünüzü görüntüleyebi-
rirsiniz.

Ücretsiz İnternet şifreniz
için, başvurunuzu İnternet ara-
cılığıyla ya da herhangi bir Garanti şubesine gelerek
yapabilirsiniz. Ayrıntılı bilgi için, (0-212) 656 94 00
numaralı telefonu arayın.



GARANTİ

Başka bir arzunuz?

Dökme LPG'de bir dünya standartı



iPRAGAZ Dökme LPG... Otel mutfağınız, imalathane ya da fabrikanız, tavuk çiftliğiniz, seranız, apartman, villa ya da siteniz için mükemmel bir çözüm... Her kapasitede enerji ihtiyacınız için proje-tesisat aşamasından satış sonrasına, uzman servis anlayışıyla çevre dostu **iPRAGAZ**, Dökme LPG ile her an yanınızda...

 **iPRAGAZ**
PRIMAGAZ ENERJİ

Genel Müdürlük: 19 Mayıs Caddesi No: 4 Nova Baran Plaza Kat: 13/16 80220 Şişli - İSTANBUL
Tel: (0212) 232 04 00 (10 Hat) Fax: (0212) 231 01 18 Ücretsiz Tüketici Danışma Merkezi: 0 800 211 60 11
internet: <http://www.ipragaz.com.tr> e-mail: ipranet@ipragaz.com.tr

öyküslü, derinlemesine görüşme vb.) desteklenmesini önerdik. İki araştırma tekniğini karşı karşıya getirmek yerine, birlikte kullanmak, karşılıklı olarak zayıf ve güçlü yanlarını dengelemek yoluna gittik. Her iki tekniği de bütçelerinin elverdiği koşullarda, bir araştırma yapmanın değişik yolları değil, değişik amaçlara ve sonuçlara yönelik araçlar olarak düşündük.

Bu söylediklerimizin somutta nasıl gerçekleştiğini araştırmalardan bazı örnekler vererek aktarmakta yarar görüyoruz.

Somut Örnekler

İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun düzenlediği işgücü yerleştirme kurslarının kadın istihdamına katkı açısından değerlendirilmesine yönelik bir araştırmamız, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi incelemek ve kursların kadınlar açısından daha etkin hale gelmesini sağlamak amacını güdüyordu. Araştırmanın evreni 1993 ve 1994 yıllarında düzenlenmiş olan kurslara katılan ve mezuniyet sonrası çalışma yaşamına katılan ve katılmayan kadınlar, onları istihdam eden işverenler ve onları eğiten öğretmenler ve dersane yöneticileriydi. Seçilen araştırma projesi teklifi², örnekleme tesadüfiliği ilkesi çerçevesinde oluşturmayı ve örneklem içindeki kursiyerlere yüz yüze anket uygulanmasını öngörüyordu. Araştırmacılar, uygulamayı soru kâğıdının, dersanelerde toplu olarak biraraya getirilen kursiyerlere dağıtılıp, anketör tarafından okunarak ve anlaşılmayan sorularda açıklamalar yapılarak kursiyerlerin kendileri tarafından doldurulması biçiminde gerçekleştirebildiler.

İşgücü yetiştirme kursunu bitirenlerin kursun gösterdiği işyerinde çalışma yükümlülüğü var, aksi takdirde mali sorumluluk üstlenmeleri gerekiyor. Araştırmacıların gözlemlerine göre bu durum mezunlar üzerinde baskı oluşturuyor ve durumlarına ilişkin verdikleri bilgi gerçeği tam olarak yansıtmayabiliyor. Örneğin, çalışmayan kendini çalışıyormuş gibi gösteriyor, işinden memnun olmayan, yeni iş bulunur umidiyle çalışmıyormuş gibi davranıyor vb. Araştırılan kitlenin bu tavrının ve dersanelerde toplu olarak yapılmış olmasının, anket sonuçlarını da etkileyebileceğini düşünerek, araştırmacılara, anket uygulamasının yanı sıra benzer tür kursları bitirmiş kadınlarla, odak grup toplantıları yapmalarının yararlı olacağı söylendi ve Ankara'da bu şekilde dört odak grup toplantısı yapıldı.

Odak gruplarda yürütülen tartışma sonucu katılımcıların kursları çok daha eleştirel bir gözle değerlendirdikleri, düşüncelerini çekinmeden açıkladıkları gözlemlendi. Kuşkusuz anket sonuçlarıyla odak grup so-

nuçlarının birbiriyle benzeştiği bir çok husus da vardı. Ancak ortaya çıkan farklılıklar, salt anket sonuçlarıyla sınırlı kalarak varolan durumu değerlendirmenin gerçeği yansıtmakta yetersiz kalacağına işaret etmekteydi. Örneğin anketlerde kursların kazandırdığı bilgi, beceri, olumlu tutumlar konusu ile öğretmenlerin düzeyi ve mezunların yöneticilerle ilişkileri konusunda genelde olumlu düşünceler dile getirilmiş ve memnuniyet derecesinin yüksek olduğu saptanmıştır. Oysa odak gruplarda, bu konuları daha sıcak, yüzyüze ilişkiler içinde ve araştırmacıya da daha çok güven duydukları koşullarda konuşmak, sözkonusu olumlu tabloyu çizmekte çok da acele edilmemesi gerektiğini göstermiştir. Ayrıca, kursiyerlerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve ayrımcılıkları yaşama biçimleri konusunda da daha fazla ipucu elde etmek mümkün olmuştur. Kuşkusuz, niteliksel çalışmada elde edilen bilgilerle ayrımcılık uygulamaları, ya da kurslardan memnun olmamanın boyutları konusunda kesin birşeyler söyleyemeyiz, ama en azından anket yoluyla elde edilen bilgileri kullanırken hangi noktalarda daha sorgulayıcı olmamız ve yorumlarımızı daha ihtiyatlı yapmamız gerektiği ortaya çıkmıştır.

Niteliksel ve niceliksel tekniklerin bir arada kullanılmasının yararına ilişkin bir başka örnek kadın işsizliği konusundaki araştırmalardan verilebilir. İşsizliğin kadınlar açısından salt ekonomik değil, sosyo-kültürel boyutları olduğu saptamasından yola çıkılan araştırma ihalesi açıklama notlarında, bu araştırmayı yürütecek olanlardan niceliksel tekniklerin yanı sıra derinlemesine mülakat, odak grup, örnek olay gibi niteliksel teknikleri kullanmalarını da önermiştik. Amaç genellenebilir istatistikî bilgiler elde etmenin yanı sıra kadınların yaşadığı çalışmaya niyetlenme, engellenme, engelleri aşıp iş arama ve işsizlik tecrübelerini kadınların kendi ağzlarından aktaracak ve işsizlik sorununu tüm yönleriyle ortaya koyacak bir araştırmanın yapılmasının sağlamaktı. "Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-ekonomik ve Kültürel Boyutları" başlıklı proje teklifi³ 1. aşamada dört büyük kentte tesadüfî örnekleme ana kitleyi seçmeyi, bunun içinden hedef kitleyi oluşturan işsiz kadınlara ulaşmayı ve 2.aşama anketi uygulamayı öngörüyordu. 1. aşamada 15-49 yaş arası 5.646 kadına ulaşıldı ve dört büyük kentteki kadınlar açısından genellenebilir istatistikler elde edildi. Buna göre kadınların %18.3'ü çalışıyor, %71.6'sı çalışmıyordu. İş arayanların oranı %10.1'di. Çalışmayanların %12'si öğrenci ve %1'i emekli idi. Kadınların %59'u ise iş aramıyordu. İşgücüne katılım oranı %28, işsizlik oranı ise %35'di. Ana kitle içinden iş arayanlar ve düzensiz çalışanlar hedef kitle olarak seçildi. Bunlara kontrol grubu ola-

rak belirli sayıda iş aramayan kadın katıldı. 1.125 kadına işsizliğin nedenlerini ortaya çıkaracak nihai anket uygulandı.

Anket uygulamasının yanısıra 25 derinlemesine görüşme, 5 odak grubu ve 2 yaşam öyküsü çalışması yapıldı. Odak gruplarda konuyla ilgili benzer konum ve niteliklere sahip kadınlar bir araya gelerek görüş, beklenti ve taleplerini dile getirdiler. Yaşam öyküleri ise, bu konuda örnek oluşturabilecek kişilerin bireysel tarihi, belli bir zaman dilimindeki yaşamını, deneyimlerini, davranışlarını aktarma üzerine kuruldu. Niteliksel araştırma bulgularının niceliksel araştırma tekniklerine ışık tutması istendiğinden derinlemesine görüşmelerin 15'i, odak grupların 3'ü, niceliksel çalışmanın temelini oluşturan soru formunun hazırlanmasına yardımcı olmak için anket öncesinde yapıldı. Geri kalan görüşmeler ve grup tartışmaları elde edilen niceliksel bulguların yorumlanmasına katkıda bulunmak için anketler tamamlandıktan sonra yapıldı.

Her iki tekniğin birbirini geliştirir ve zenginleştirir biçimde kullanılmasıyla elde edilen veriler, kadınların çalışması önündeki engelleri çarpıcı biçimde gözler önüne sermektedir. Hiç çalışmamış kadınların çalışmaması büyük ölçüde ailenin erkek bireylerinin engellemesine ve ağırlıkla hemşehrilerden oluşan toplumsal çevrenin yarattığı baskıya dayanmaktadır. Kadınlara göre erkeklerin çalışmaya izin vermeme gerekçeleri arasında "sokakta, işyerinde başka erkeklerle bir arada olmalarını kötü yorumlamaları" gelmektedir. Bu bulgu işsizlikle ilgili hiç bir iktisat kitabında yer almayan bir ataerkil kültürel engeli açığa çıkarmaktadır. Yine iktisat kitaplarına yansımayan ama her eğitim düzeyi ve her meslekten kadın tarafından dile getirilen, "temiz işyeri" özlemidir. Yani insan ilişkilerinde saygıya önem verilen, cinsel taciz, sömürülme, aldatılma olmayan işyerlerinin özlemi. Bu nedenle, genellikle kadınlar devlet sektöründe ve büyük, örgütlü işyerlerinde çalışmayı istiyorlar. Daha düşük eğitimli kadınlar ise, atölyeler yerine fabrikaları tercih ediyor.

Birinci ihale kapsamındaki, işyerlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık ve işverenlerin kadın çalışanlara karşı tutumları konusunda yapılması istenen araştırmalar sadece niteliksel yöntemlerin kullanılmasının yeterli olabileceği türden araştırmalardı. Bunlar, ayrımcılık ve işveren tutumu konusunda, daha sonraki çalışmalara ışık tutacak bir ön çalışma olarak tasarlanmıştı. Yani, bundan sonraki çalışmaların hangi alanlara, hangi kritik konulara, hangi tür işkollarına yönelmesi gerektiğini aydınlatarak keşfedici nitelikte araştırmalar olması düşünülmüştü. Araştırma notlarında, tek bir araş-

tırmanın bir kaç değişik sektördeki durumu ele alması istenirken, başvurular sonucu dört farklı sektörü ayrı ayrı ele almayı planlayan dört araştırma projesinin desteklenmesi kararlaştırılmıştı. Bunlardan örnek olarak verilebilecek "Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık-Bankacılık Sektöründe Örnek Olay İncelemesi"⁴ derinlemesine görüşme tekniğini kendisine temel alıyordu. Ancak görüşme yapılacak kişilerin seçimi için araştırmaya konu olan üç bankanın belirli birimlerinde çalışan 256 kişiye önce anket uygulandı. Anket sorularının oluşturulmasına katkıda bulunmak için ise başlangıçta erkek ve kadın çalışanlarla iki ayrı odak grup tartışması yapıldı. Anketlerin uygulanacağı üç bankanın seçiminde bankaların kendi aralarında farklılıkları yansıtacak kriterler gözönünde tutuldu. Daha sonra anket yönetici ve çalışanlara uygulandı ve ayrımcılıkla ilgili soruları yanıtlayan 18 yönetici ve 49 çalışan derinlemesine görüşme için seçildi. Görüşmelerin değerlendirilmesi sonucu kamu ve özel, büyük ve küçük, geleneksel ve modern bankalarda kadınların uğradığı ayrımcılık biçimleri, bunun, kendi içinde farklılaşan incelen yönleriyle ve kadınların zihnine yansıma biçimleriyle açığa çıkarılması mümkün oldu.

Değerlendirme

Araştırmamızın önemli ve tekrar tekrar dönüp üzerinde çalıştığımız bir aşaması da sonuçların değerlendirilmesi bölümü olmuştur. Bu konudaki beklentilerimiz ve aynı zamanda gerçekleştirilmesi daha güç olan boyut, sonuçların yalnızca ve akademik çalışmalarda her zaman beklenen biçimlerde sunulmakla kalmayıp, bunlardan politika önerileri, yani kadınların yaşamını dönüştürmeye yarayacak eylem programları ve uygulama örneklerinin çıkartılmasıdır. KİG projesi zaten eyleme dönük bir araştırma (action oriented research) olarak tasarlandığından, bu beklenti, baştan itibaren araştırmacılarımıza aktarılmış ve baştan itibaren araştırmacılarımızın bu hedefi bilerek araştırma kitlelerine yönelmeleri, bilgi toplarken bunu akıllarından çıkarmamaları istenmiştir. Kaldı ki bulgulardan politik analizler çıkarmak için çaba gösterme, araştırma sonuçlarının kadınların yaşamlarını olumlu yönde nasıl etkileyeceği düşüncesiyle bilgiyi toplama ve değerlendirme, hatta sonuçların bu yönde kullanılması ve yaygınlaştırılması için de aktif katkılarda bulunma, araştırmaya kadın bakış açısıyla yaklaşmanın öncülleri arasındadır. Yani, kadın perspektifi ile yaklaşma bütün bunları içermektedir.

Ancak, ülkemizde araştırmaların "dönüştürücü", "eyleme yönelik" sonuçlarından çok akademik yanıyla

ilgilendiğinden, ya da şimdiye dek böyle bir eğilim egemen olduğundan, araştırmacılarımız da politika önerileri geliştirme konusunu çoğu kez, verileri kullanacak kendi dışında birilerinin, örneğin hizmeti alan kamu kuruluşunun ele alması gereken bir görev alanı olarak görmüşlerdir. Bu yaklaşım, politika önerileri, aşamasının, sonuçlar çıktıktan sonra onlara bakarak oluşturulmuş, araştırmacının tüm aşamalarında adım adım örülmemiş, soyut ve genel ifadeler olarak kalmasına yol açmıştır. Ya da masa başında geliştirilmiş, çok özgün bir görüş, somut bir öneri olarak sunulmuş, ancak bunun yasal çerçevesinin nasıl olabileceği, maddi olanaklarının nasıl sağlanacağı, daha önce bu konuda ne gibi çalışmalar yapıldığı hiç irdelenmemiştir. Dolayısıyla, araştırmaların bu bölümünden istenilen verimin alınabilmesi için, çeşitli kritik alanlarda politika üretmeyi düşünecek ve programlayacak ayrı çalışma gruplarının oluşturulması gerekmektedir.

Önerilerin uygulama şansının olabilmesi için araştırmacının ele aldığı kadın kitlesinin özgül gereksinimlerini gözönünde tutarak, örneğin söz konusu olan kırsal kesimdeki kadınlarsa, nasıl bir tarımsal eğitim aracılığıyla verimliliklerinin yükseltilebileceği, ne tür bir örgütlenmeyle, ürettikleri ürünleri değeri karşılığı satabilecekleri ve çıkarlarını koruyabilecekleri, hangi resmi kurumların ve sivil toplum örgütlerinin bu süreçte etkili olabileceği gibi sorulara yanıt getirilmesi gerekmektedir. Uygulamaları gerçekleştirecek kurumların yapılarının tanınması, örneğin söz konusu olan Tarım ve Köyişleri Bakanlığı ise, mevcut kurum yapısındaki gelişme, etkinleşme yönünde ne tür bir yenden organizasyonla kadınlar yararına bazı girişimlerde bulunabileceği, politika önerileri içinde yer almalıdır.

Sonuçlandırırken

KİG Araştırmalarının raporlarının her biri, yakında ayrı bir kitap olarak yayınlanacaktır. Uzun dönemde kalıcı olan katkının bu kitaplar olacağını düşünmekle birlikte, Proje'nin daha kısa dönemli katkısının, araştırmalardan yararlanarak çalışma dünyasında düzenlenecek toplumsal cinsiyet eğitimi (gender training) olacağı söylenebilir. Kamu kurumlarında sivil toplum örgütlerinde (özellikle işçi sendikalarında ve işverin örgütlerinde) ve bazı özel sektör iş yerlerinde toplumsal cinsiyet ve ayrımcılıklar konularında eğitimlerin yapılması ve giderek kadın birimlerinin oluşması kurumlaşmaya doğru adım atılması, proje uygulamalarının somut kazanımları olacaktır. Eğitim, kuşkusuz bir sihirli değnek etkisi yaratmayacaktır. Ayrıca, ulaşılabilirlik çapı da oldukça küçük kalacaktır. Bununla birlikte, toplumsal cinsiyet eğitimi, giderek ya-

saların ve ilgili mevzuatın kadın yararına geliştirilmesi konusunu da gündeme getirecektir. Bütün bu çalışmaların önceden düşünülmesi, zamanlanması ve eşgüdümünün sağlanması, Projenin doğal devamı niteliğindedir.

Yukarıda bahsi geçen eğitimin ve arkasında gelecek yasa/yönetmelik çalışmaları ve geliştirmelerinin etkileri şöyle özetlenebilir: çalışma yaşamında, kadının yararına geliştirilecek politikaların daha kolay kabul edilebilir olmasını, kabul edilen politikaların daha kolay uygulanabilir olmasını, uygulamaların da daha iyi izlenmesiyle, daha kolay düzeltililebilir ve iyileştirilebilir olmasını sağlamak.

Kaynakça

Harding, Sandra: "Introduction: Is There a Feminist Method" S. Harding (der.) Feminism and Methodology: Social Issues içinde, Bloomington, 1987.

Özbay, Ferhunde: "Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme" Şirin Tekeli (der.) Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadın içinde, İstanbul, 1990.

Westkort, Marcia: "Feminist Criticisms of the Social Science" J. Mc Carl Nielsen (der.) Feminist Research Methods içinde, Londra, 1990.

Notlar

¹ Bu amaçla kurulan Danışma Kurulu'nda Türkiye'de kadın eğitimi ve istihdamı ile ilgili kamu kurumlarında bulunan ve akademik çalışmalar yapan, sivil toplum örgütlerinde çalışan (işçi ve işveren örgütleri dahil) kişiler yer almaktadır.

² Bu araştırma Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. İlhan Akhun, Doç. Dr. Yüksel Kavak ve Doç. Dr. Nuray Sanemoğlu tarafından yürütüldü.

³ Bu araştırma Trio Araştırma Şirketi adına Doç. Dr. Şemsa Özar, Hülya Tufan Tanrıöver, Ayşe Eyüboğlu, Gülnur Özerman ve Engin Pulhan tarafından yürütüldü.

⁴ Bu araştırma Milli Produktivite Merkezi adına Dilek Şenel, Gülten İncir, Nurdan Ilgaz, Erdemir Fidan, Yücel İnçe, Zühal Kuteş ve Serpil Özdamar'dan oluşan bir ekip tarafından yürütüldü.



Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Düzeyi Nasıl Ölçülebilir?

Gülay Günlük - Şenesen *

I. Giriş

Kadınların toplumsal yaşam içindeki konumlarını inceleyen çalışmaların önemli bir bölümü bir ya da daha çok örnek olaya ilişkin gözlemlerden hareketle genelleştirme yapma yolunu seçmektedir. Bu yaklaşımın sorunlara derinlemesine inilmesini sağlamak, daha da önemlisi sorunları tanımlamak açısından önemi çok büyüktür. Ancak bu çalışmaların sonuçlarının karşılaştırılabilirliğini sınırlandıran iki temel nedenden söz edilebilir. Bunlardan birincisi, kimi kez ortak bir standart çerçevenin, ortak bir sistematik yaklaşımın eksikliğidir. Bilimsel yönetime yöneltilen feminist eleştirinin bunda payı olduğu düşünülebilir (Burnell, 1993). Birincisiyle ilişkili sayılabilecek ikinci neden ise bu çalışmalarda sayısal verilerden pek az yararlanılması, sayısal yöntemlerin daha da az kullanılmasıdır. Buna gerekçe olarak, "kadınlık durumu"nun öznel koşullarının sayılara vurulamayacağı söylenebilir. Ayrıca, veri derleyen kurumların kadın bakış açısı ağırlıklı verilere -belki de kasten- önem vermemesi nedeniyle varolan verilerin yetersiz olduğu görülmektedir (ülkemizdeki 1997 nüfus sayımı bu noktaya çok iyi bir dayanak oluşturmaktadır.) Kimi çalışmaların da kendi verilerini (anket vb. yoluyla) yaratmasının mali olanaklara bağlı olduğu öne sürülebilir. Bunlar çok haklı olmakla birlikte, en temel koşul olan rassal seçime dayanmayan tekil gözlemlerden hareketle yapılan genellemeler yanıltıcı

olabilir. Öte yandan, makro düzeyde önerilecek toplumsal ve iktisadi politikaların dayanaklarını kapsamlı veri tabanlarının ve çoğu erkekler tarafından geliştirilmiş olsa da, genel kabul görmüş sistematik yöntemlerin oluşturduğu açıktır (Burnell, 1993; Olson, 1990; Rowbotham, 1995). Berik (1997)'de feminist yazındaki bir genel kabul aktarılmaktadır: "Belirli bir feminist yöntem yoktur, ancak yöntemlerin feminist uygulamaları vardır. Dolayısıyla araştırmayı yönlendiren yöntem değil sorular olmalıdır."

Derinlemesine ya da nitel çalışmaların yanı sıra belirtilen noktalara önem verilmemesi durumunda kadınların özellikle iktisadi alandaki konumlarına ilişkin çalışmaların "kadınlara mahsus" sayılıp kanımızca ciddiye alınma olasılığı artmaktadır. Bu da kadınların olumsuz konumlarını iyileştirmeye katkı yapmak yolunda sarfedilen emeklerin yeterince değerlendirilmemesine yol açabilir.

Derinlemesine ya da nitel çalışmaların yanı sıra belirtilen noktalara önem verilmemesi durumunda kadınların özellikle iktisadi alandaki konumlarına ilişkin çalışmaların "kadınlara mahsus" sayılıp kanımızca ciddiye alınma olasılığı artmaktadır. Bu da kadınların olumsuz konumlarını iyileştirmeye katkı yapmak yolunda sarfedilen emeklerin yeterince değerlendirilmemesine yol açabilir.

Bu yazıda kapsam çok daraltılarak, istihdam ya-

pısının cinsiyete dayalı ayrımcılık göstergeleri tartışılmaktadır. Böylelikle, "iktisadi faaliyetler"deki cinsiyetçi işbölümünün derecesini nicel olarak hem tanımlamaya hem de karşılaştırmalar için ortak kavramları oluşturmaya örnekler sunmak amaçlanmaktadır. Önce kadınların toplumsal yaşam içindeki eşitsiz konumlarının uluslararası düzeyde karşılaştırılmasında kullanılan Cinsiyete Dayalı Gelişme İndeksi (CDGI) ve Cinsiyete Dayalı Katılım Ölçütü'ne (CDKÖ) değinilecek, ardından da sektör ve/veya işletme bazında istihdam ayrımcılığının dere-

* İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi



Atilla Cangir

cesini ölçmekte kullanılan ölçütler basit bir sayısal örnek yardımıyla tartışılacaktır.

II. BM 1995 Kalkınma Raporu'ndaki Genel Ölçütler

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın 1995 Beşeri Kalkınma Raporu (UNDP, 1995) yeryüzünde kadınların yaşamın her alanında eşitsiz konumda bulunduklarını saptayan ve kalkınma ile eşitlik arasındaki ilişkileri tartışan güncel bir belge niteliği taşımaktadır. Bu raporda konunun farklı yönleriyle ele alınmasının yanında cinsiyete dayalı eşitsizliğin boyutunu sayısallaştırmak amacıyla iki ölçüt kullanılmaktadır. Cinsiyete Dayalı Gelişme İndeksi (CDGİ) ve Cinsiyete Dayalı Katılım Ölçütü (CDKÖ).

Cinsiyete Dayalı Gelişme İndeksi (CDGİ)

Bilindiği gibi, BM 1990'dan bu yana Beşeri Gelişme İndeksi (BGİ) temelinde ülkeleri sıralamaktadır.

İnsani bir yaşam düzeyi sürdürmenin koşullarını, kısaca temel beşeri gereksinimleri (sağlık, eğitim, gelir) ülke düzeyinde kapsayan BGİ'nin cinsiyet temelinde ayrıştırılmasıyla CDGİ tanımlanmaktadır. Bu indeks kadınların ve erkeklerin ortalama ömürleri, yetişkin okur-yazar ve okullaşma oranları ile istihdama katılma ve gelir düzeylerine ilişkin verilere dayanmaktadır.

Bir bileşik ya da tartılı indeks olan ve 130 ülke için hesaplanan CDGİ'nin alabileceği en düşük değer 0, en yüksek değer ise 1'dir. İdeal bir ölçüt olmamasına karşın 1992 yılı verilerinden hareketle genel bulgular değerlendirildiğinde kadınların bütün ülkelerde "mağdur" konumunda oldukları saptaması yapılabilmektedir, zira 130 ülkenin ortalama CDGİ değeri 0.60 bulunmuştur. İsveç 0.92 değeri ile kadınların en iyi durumunda olduğu ülke olarak tanımlanmaktadır. Türkiye ise bu sıralamada 0.74 değeri ile 45. sıradadır.

Cinsiyete Dayalı Katılım Ölçütü (CDKÖ)

1995 Beşeri Kalkınma Raporu'nda tanımlanan ikinci ölçüt iktisadi, siyasi ve mesleki katılım yapısının cinsiyetçi niteliği üzerinde yoğunlaşmaktadır. Kadınların siyasi kararlara katılım düzeyleri mesclisteki sandalye oranları ile, mesleki katılım düzeyleri ise hem teknik elemanlar hem de yöneticiler içindeki payları ile ölçülmektedir. Veri eksikliği nedeniyle kadınların yerel yönetim birimleri içindeki konumları kapsanmamıştır. Teknik elemanlar içindeki görece konum kadınlarla mesleki uzmanlaşmada ne derece olarak tanındığını, yöneticiler içindeki görece konum ise kadınların çalışma hayatındaki karar alma mekanizmasının ne derece içinde olduğunu göstermektedir.

CDKÖ belirtilen üç bileşenin herbirine ilişkin indekslerinin toplamının üçe bölünmesiyle bulunduğu yine 0 ile 1 arasında değerler alması beklenmektedir. Ancak, yukarıdaki ölçütün tersine katılım açısından birer ideal değer ve ortalama değer belirtmekten kaçınılmakta, gerekçe olarak da kadınların mesleki ve siyasi katılım içindeki konumlarını cinsiyet temelinde ayrımcılığın yanı sıra, ülkelerinin kültürel dokularının da belirleyebileceği öne sürülmektedir. Bununla birlikte kadınların katılım olanakları açısından belirgin bir şekilde azınlık konumunda oldukları vurgulanmaktadır.

1992-1994 verileri ile 116 ülke için hesaplanan CDKÖ'ne göre, İsveç 0.76 değeri ile kadınların en iyi durumda olduğu ülke olarak tanımlanmaktadır, CDKÖ değeri 0.60'ın üzerinde olan sadece 9 ülke vardır. Türkiye ise bu sıralamada 0.24 değeri ile 98. sıradadır.

1995 Beşeri Kalkınma Raporu'nda önerilen her iki ölçütün de uluslararası karşılaştırma kaygısından

Nicel yöntemlerin tümünde olduğu gibi, burada da düşülebilecek bir tuzaktan söz etmek gerekiyor: sayılara sonsuz derecede güvenmek de yanıltabilir. Örneğin MAİ ve/veya Gini değerleri hem erkeklerle karşı ayrımcılığın, hem de kadınlara karşı ayrımcılığın olduğu durumlarda yüksek çıkar, yani değer yargısı içermez.

ötürü yalnızca ölçülebilen ve verisi bulunabilen az sayıda ki değişkene dayanması nedeniyle, kadınlara tanınan ya da kadınların kazandığı olanakları tam yansıtmadığı söylenebilir. Ayrıca bu ölçütlerin çeşitli mekanizmaların işleyiş biçimini de ölçmediği eleştirisi getirilebilir. Buna karşın, genel hatlarıyla da olsa, durum saptamasına yarayacak sayısallaştırma çabalarının veri ve değişken çeşitlenmesini yönlendireceğini, artıracığını söyleyebiliriz.

Buna, sonuçların

doğru ölçülmesinin nedenler üzerinde düşünme çerçvemizi belirlemeye, nitel çalışmaların ise ölçülecek değişkenleri tanımlamaya katkıda bulunacağını ekleyebiliriz.

Yukarıdaki ölçütler kadınların konumlarını "ülke" kimliğine bağlı olarak yansıtan göstergelerdir. Kadınların ülkenin üretim yapısı içindeki konumlarının, kısaca işbölümünün, cinsiyet temelinde irdelenmesinde yaygınlıkla kullanılan ölçütleri aşağıda ele alıyoruz.

III. İktisadi Faaliyetler İçindeki Ayrımcılığa İlişkin Ölçütler

Gelişmiş ülkelerdeki kadınların çalışma yaşamındaki konumlarının özellikle zaman içindeki seyrini değerlendiren ve bu süre içindeki (varsa) ilgili politika uygulamalarının sonuçlarını tartışan araştırmalarda

kullanılan belli başlı ölçütler şunlardır: Meslekiçi Ayrımcılık İndeksi, Strober-Arnold Ölçütü, Erkek Başına Kadın Oranı ve Gini oranı¹. Aşamalı χ^2 sinama istatistiğinin de benzer amaçla kullanılabileceğini düşünüyoruz. Aşağıda görüleceği gibi bu ölçütlerin hemen hepsi için hiyerarşik iş kademelerine ilişkin ayrıntılı verilerin varlığı önkoşuldur. Bu nedenle, tarayabildiğimiz kadarıyla, anılan çalışmalarda tarım dışındaki üretim faaliyetleri ve kayıtlı istihdam kapsamıştır.

Bir üretim sektöründe yani işkolunda ya da bir işletmede kadınların konumlarını iş kategorileri temelinde değerlendirmekte kullanılan bu ölçütlere örnek olmak üzere çok basit bir veri kümesi kullanacağız. 100'ü erkek, 100'ü de kadın olmak üzere, toplam 200 çalışanı olan bir işletmede çalışanların üç iş kategorisinde sınıflandırıldığını düşünelim: Yöneticiler, vasıflı çalışanlar ve vasıfsız çalışanlar. Burada toplam kadın ve erkek sayılarının eşit olmasının basitliğe yaradığını, uygulamalarda böyle bir koşul olamayacağını belirtelim. Çalışanların kademe ve cinsiyete göre dağılımları şöyle olsun:

Çizelge 1. İş kademelerine göre dağılıma örnek

İş kademeleri	Kadın Sayısı	Kadın Oranı	Erkek Sayısı	Erkek Oranı	Toplam (kişi)
Yönetici	10	0.1	30	0.3	40
Vasıflı	20	0.2	50	0.5	70
Vasıfsız	70	0.7	20	0.2	90
Toplam	100	1.0	100	1.0	200

Bu örnekte kadın çalışanların vasıfsız işlerde yoğunlaştığını, üst kademelerde erkeklerin bulunduğunu, dolayısıyla en alt kademelerin "kadın işi" sayılabileceğini ve hiyerarşik temelde ayrımcılığın olduğunu söyleyebiliriz. Kuşkusuz en çok bilgi, en az toplulaşmanın yapıldığı bilgidir. Yukarıdaki ayrıntıda birkaç işletmeyi karşılaştırmak da olanaklıdır. Ancak, örneğin Burnell (1993)'deki gibi 52 işkolunu 132 iş kademesi temelinde ya da Watts ve Rich (1993)'deki gibi 4 iş kademesini 3 yıl itibarıyla karşılaştırmak gerektiğinde özet ölçütlerden, yani toplulaştırmaya dayanan göstergelerden yararlanmak kaçınılmaz olmaktadır.

Meslekiçi Ayrımcılık İndeksi (MAİ)

Meslekiçi ayrımcılıktan kastımız hiyerarşik iş kademelerinin cinsiyetler arası dağılımındaki eşitsizliktir. Meslekiçi Ayrımcılık İndeksi (MAİ), ya da Duncan ve Duncan İndeksi şöyle tanımlanmaktadır:

$$MAI=0.5\sum_i | KO_i-EO_i | *100 \quad (1)$$

Burada

i: iş kademesi, meslek grubunu gösterir, Topluma, $\sum$, işlemi bütün iş kademelerini kapsar, örneğimizde tademe sayısı 3'tür.

KO_i: İşletmede (ya da işkolunda) i. meslek grubunda çalışan kadınların işletmede (ya da sektörde) çalışan kadın toplamı içindeki payı,

EO_i: İşletmede (ya da işkolunda) i. meslek grubunda çalışan erkeklerin işletmede (ya da sektörde) çalışan erkek toplamı içindeki payıdır.

Her meslek grubu içinde KO ve EO birbirine eşit olduğunda MAI=0 değeri alacaktır ki bu MAI'nin değerlerinin alt sınırıdır. Meslek kademeleri itibariyle ayrımcılık sözkonusu olmadığından, bu durum aynı zamanda **ideal durum** olarak da tanımlanabilir. Bu ideal durum MAI değerlerinin yorumlanması için aynı zamanda bir atuf (referans) durum olarak da düşünülebilir.

MAI, sıfırdan farklı olduğunda, bir işletmenin (ya da sektörün) her meslek kademesinde, kadın ve erkeklerin aynı oranlarda bulunması için yer değiştirmesi gereken kadın ya da erkek yüzdesini verir. (Deutsch, Flückiger, Silber (1994 a), Orazem, Mattila, Yu (1990), Watts (1992)). Cinsiyet açısından simetriklik özelliği bulunan MAI, bir işletmede ideal durumun sağlanması için çalışanların ne kadarının yer değiştirmesi gerektiğini gösterir. Bu yer değiştirme aynı cinsiyet içinde meslek kademeleri itibariyle yatay kayma anlamına gelebileceği gibi, aynı meslek kademesinde cinsiyetler arasında dikey kaymayı ya da ikisini birden içerebilir. Bu noktada işletmede (ya da işkolunda) toplam çalışan sayısının da, bu toplamın kadın-erkek arasındaki dağılımının da sabit varsayıldığını belirtmemiz gerekir.

Bir işletmede (ya da sektörde), kadınların tümü bir meslek kademesinde, erkeklerin tümü ise diğer bir meslek kademesinde bulunduklarında, yani meslek kademeleri cinsiyetler arasında paylaşıldığında MAI=100 olacaktır ki bu da MAI'nin alabileceği en üst değerdir. Özetle, meslek kademeleri itibariyle tam ayrımcılık olduğunda MAI=100, hiç ayrımcılık olmadığında MAI=0 olacaktır.

Çizelge 1'deki örneğimizde MAI=50 çıkmaktadır. Demek ki kadınların ya da erkeklerin yarısının yer değiştirmesiyle kademelerin cinsiyetler arasındaki dağılımındaki ayrımcılık ortadan kalkacaktır. Bu ideal durum şöyle belirtilebilir:

Çizelge 2. İş kademelerine göre ideal dağılıma örnek, MAI

İş kademeleri	Kadın Sayısı	Kadın Oranı	Erkek Sayısı	Erkek Oranı	Toplam (kişi)
Yönetici	20	0.20	20	0.20	40
Vasıflı	35	0.35	35	0.35	70
Vasıfsız	45	0.45	45	0.45	90
Toplam	100	1.00	100	1.00	200

Görüldüğü gibi, her kademedeki kadın ve erkek oranları birbirlerine eşitlenmiştir. Çizelge 1'deki durumun Çizelge 2'deki ideal duruma dönüşmesi için kadınların yoğunlaştığı 3. kademedan 25 kişi eksilmeli, 1.kademe 10 kadın, 2. kademe 15 kadın eklenmelidir. 100 kadından 50'si yer değiştirecektir. Genel toplamlar değişmediğine göre bu aynı zamanda 50 erkeğin yer değiştirmesi demektir: 1.kademedan 10 erkek, 2. kademedan ise 15 erkek azaltılarak 3. kademe 25 erkek eklenmelidir. Böylece Çizelge 1'deki yönetici ve vasıflı kademelerin erkek yoğun, vasıfsız kademenin ise kadın yoğun niteliği ortadan kalkmış olacaktır.

MAI'nin bir başka türü ise kadınların ve erkeklerin her kademedeki paylarının eşitlenmesi değil de, her kademedeki paylarının toplam istihdam içindeki paylarına eşitlenmesini temel alır (Watts ve Rich (1993)). Bu durumda Toplumsal MAI yani TMAI şöyle tanımlanabilir:

$$TMAI=1/(GT) \sum_i | K_i-a* GT_i | \quad (2)$$

Burada

GT: Toplam çalışan sayısı

Ki: i. kademedeki kadın sayısı

a: Toplam istihdam içinde kadınların oranı

GTi: i. kademedeki toplam çalışan sayısı

Meslek kademeleri temelinde ayrımcılığın olmaması, yani TMAI=0 olabilmesi için her kademedeki kadın sayısının toplam istihdam içindeki payın gerektirdiği sayıya eşit olması gerekir. Bu ölçütte hem toplam istihdamın hem cinsiyetler hem de kademeler arasındaki dağılımları sabit kabul edilmektedir. Çizelge 1'deki örneğimizde kadınların toplam istihdam içindeki payı %50'dir. Demek ki ideal durum her kademedeki çalışanların yarısının kadın olmasını gerektirmektedir:

Çizelge 3. İş kademelerine göre ideal dağılıma örnek, TMAİ

İş kademeleri	Kadın Sayısı	Kadın Oranı	Erkek Sayısı	Erkek Oranı	Toplam (kişi)
Yönetici	20	0.5	20	0.5	40
Vasıflı	35	0.5	35	0.5	70
Vasıfsız	45	0.5	45	0.5	90
Toplam	100		100		200

Çizelge 2 ve Çizelge 3'deki ideal durumlar sayılar açısından değil de oranlar açısından farklılaşmaktadır. Ama bu sonuç her örnek açısından aynı olmayabilir. Burada TMAİ=0.25 değeri bulunmaktadır, yani toplam 200 çalışanın 50'sinin yer değiştirmesiyle ideal durum sağlanacaktır.

Strober-Arnold Ölçütü (SAÖ)

Kadınların toplam istihdam içindeki konumlarını temel alan bir başka ölçüt ise Strober-Arnold Ölçütü'dür (SAÖ) (Burnell, 1993). Meslek kademelerine ilişkin ayrıntılı bilginin hepsini bir arada kullanmayan bu ölçütle genel değerlendirmeler yapılabilir. SAÖ çeşitlemelere açıktır: örneğin, kadınların herhangi bir işkolundaki konumları toplam istihdam içindeki konumlarıyla karşılaştırılabilir. Ya da herhangi bir işletme içindeki konumların kadınların ilgili sektör içindeki konumlarıyla karşılaştırılabilir.

$$SAÖ = KO_{\text{genel}} - KO_{\text{işkolu}} \quad \text{ya da}$$

$$SAÖ = KO_{\text{işkolu}} - KO_{\text{işletme}} \quad (3) \quad \text{ya da}$$

$$SAÖ_i = KO_{i,\text{işkolu}} - KO_{i,\text{işletme}}$$

KO_{genel} : Toplam istihdam içindeki kadın çalışan payı

$KO_{\text{sektör}}$: İlgili işkolundaki kadın çalışan payı

$KO_{\text{işletme}}$: İşletmedeki kadın çalışan oranı

KO_i : i iş kademesindeki kadın çalışan oranı

Bir işletmede KO, o işkolunun KO değerinden düşük ya da fazla ya da o değere eşit olabileceğinden, SAÖ sıfır olabileceği gibi pozitif ve negatif değerler de alabilir. Pozitif değerler o işletmede kadınların sektöre göre daha düşük oranda istihdam edildiğini, negatif değerler ise tersini gösterir. SAÖ ile, diyelim KO'nun zaten çok düşük olduğu bir sektördeki her-

hangi bir işletmede de KO'nun düşük olması beklenen bir durumdur. SAÖ'nün belirli birer alt ve üst sınır değerlerinden söz etmek mümkün olmasa da, alttan -1'i, üstten ise +1'i aşmayacağı, ama 1 ve -1'e de eşit olmayacağı söylenebilir.

Çizelge 1'deki örnek işletmemizde kadın çalışan oranı 0.50 idi. İlgili işkolunda kadınların payının 0.40 (ya da 0.60) olduğunu varsayalım. O zaman SAÖ = -0.10 (ya da 0.10) değeri bu işletmenin genel duruma göre daha fazla (az) kadın istihdam ettiğini gösterecektir. Ya da ilgili işkolunda 1. kademedeki çalışanlar içinde kadınların payının 0.20 olduğunu varsayalım. Örnek işletmemizde bu oran 0.25'dir (=10/40).

SAÖ=-0.05 olduğuna göre kadınların bu işletmenin bu kademesindeki konumlarının genel konumdan daha iyi olduğu söylenebilir.

Erkek Çalışan Başına Kadın Çalışan Oranı (EBKO)

Bir işkolu, işletme ya da meslek kademesinde KO'nun aldığı değerler ayrımcılığın bir göstergesi olmakla birlikte, eşik değerlerin net olmaması önemli bir sakınca oluşturmaktadır. (örneğin bir sektör, meslek ya da işletmeyi, $KO < 0.20$ olduğunda erkeksi, $KO > 0.50$ olduğunda kadınsı olarak tanımlayan araştırmacılar vardır. (Deutsch, Flückiger, Silber (1994b)). Bu belirsizlikten kurtulmak için kadın çalışanların erkekler karşısındaki göreceli konumunu yansıtan "erkek çalışan başına kadın çalışan oranı" (EBKO) kullanılabilir.

$$EBKO = KT/ET \quad \text{yada} \quad EBKO = K_i/E_i \quad (4)$$

KT: Kadın çalışan toplamı

ET: Erkek çalışan toplamı

E_i : i. kademedeki erkek sayısı

Tam eşitlik (ideal) durumunda EBKO=1 olacaktır. Kadınlar aleyhine tam eşitsizlik olduğunda EBKO=0, erkekler aleyhine tam eşitsizlik durumunda EBKO=∞ olacaktır. Dolayısıyla EBKO'nun 1'den küçük değerleri kadınların aleyhine, EBKO'nun 1'den büyük değerleri ise kadınların "lehine" ayrımcılık bulunduğu şeklinde yorumlanabilir. Çizelge 1'deki örneğimizde toplam çalışanlar açısından

ESİTTİR ESBANK

Genç Türkiye Cumhuriyeti'nin ekonomik atılım yıllarında, Anadolu'dan bir grup girişimci güçlerini birleştirerek Eskişehir Bankası'nı kurdu. Bundan tam 70 yıl önce... 1927 yılından bugüne, müşterilerinin çıkarlarına en az kendi varlığı kadar önem veren Esbank, her zaman *başarının sessiz ortağı* oldu. 70. yılında Esbank, geleceğe daha hızlı adımlarla ilerliyor. İnsanı ön plana çıkaran yaklaşımıyla, dürüstlük ve açıklık ilkelini hizmet anlayışı: Bu temel üzerinde şimdi yeni atılımlar, tümüyle yenilenen bir teknolojik altyapı, yeni şubelerle desteklenen bir hizmet ağı yükseliyor. Tümü de, bireylerin ve kurumların bir bankada özledikleri her şeyi Esbank'ta bulmaları, inançla, güvenle ve gönül rahatlığıyla, "Türkiye'de banka eşittir Esbank" demeleri için.

İnsan, deneyim, gelecek, hizmet... Banka eşittir Esbank.

Banka  **ESBANK**



BÜTÜN NAKLİYE PROBLEMLERİNİZİN ÇÖZÜMÜNDE YANINIZDAYIZ



DAKO - ALBATRANS
NAKLİYAT ANONİM ŞİRKETİ



As agent of DACOTRANS
Abide-i Hürriyet Caddesi
Polat Celilağa İşhanı 7/30
80310 Mecidiyeköy-İSTANBUL
Tel. : 267 47 48 - 267 45 91
Telex : 26 375 iun tr

EBKO=100/100=1 çıkması bu işletmede toplam istihdam dağılımı açısından bir eşitsizlik olmadığını gösterir. Ama 1. meslek kademesinde EBKO=10/30=0.33. 2. meslek kademesinde EBKO=20/50=0.40. 3. meslek kademesinde ise EBKO=70/20=3.50. değerleri bize ilk iki kademe kadınlara aleyhine bir ayrımcılık olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda 3. kademenin "kadını" niteliğinin öne çıktığını da görüyoruz, bunun ne denli "lehte" sayılabileceği konusunda dikkatli olmamız gerekebilir.

Gini Katsayısı (G)

Hanehalkının nüfus payları ile gelir paylarının karşılaştırılmasına dayanan ve gelir dağılımındaki eşitsizliği özetleyen Yöğunlaşma oranı ya da Gini katsayısı KO ile EO karşılaştırılması için uyarlanarak sıklıkla kullanılan bir başka ölçüttür (Boisso vd. (1994), Deutsch, Flückiger, Silber (1994 a,b), Silber (1989)). Bilindiği gibi, tam eşitlik durumunda Gini katsayısı 0, tam eşitsizlik durumunda ise 1 değerini alır. Yeterli sayıda kademe olduğunda Gini değerlerinin özetlediği Lorenz eğrileri karşılaştırmalara görsel dayanak sağlar. Gini katsayısı istatistik kitaplarındaki tanımları kullanılarak hesaplanabilir. Biz burada kanımızca daha pratik olan ve belirtilen çalışmalarda izlenen yolu özetleyeceğiz.

Çizelge 1'deki örneğimizi bu hesaplamaların gerektiği bilgilere göre yeniden düzenleyelim:

Çizelge 4. Gini katsayısının hesaplanması için gerekli bilgiler

İş kademeleri	Kv/TK (KOi)	Ei/TE (EOi)	EBKOi	EBKOi sırası
Yönetici	0.1	0.3	0.33	3
Vasıflı	0.2	0.5	0.40	2
Vasıfsız	0.7	0.2	3.50	1
Toplam	1.0	1.0		

Gini katsayısı (G) hesaplanırken EBKOi değerleri hesaplanmaya doğrudan girmemekte, hesaplarda KOi ve EOi değerleri EBKOi'lerin büyükten küçüğe sıra değerlerine göre işleme girmektedirler. Gini katsayısının genel tanımı şöyledir:

$$G = e' B k \quad (5)$$



Atilla Cangir

Burada

e': EOi değerlerinin EBKOi'lerin büyükten küçüğe sıralarına göre yerleştirildiği satır vektörü

k: KOi değerlerinin EBKOi'lerin büyükten küçüğe sıralarına göre yerleştirildiği sütun vektörü

B: Köşegenlerinde 0, köşegen altındaki gözlerde 1, köşegen üstündeki gözlerde -1 değerlerinin olduğu kare (n*n) matris

Gini katsayısı da MAJ gibi bütün kademe bilgilerini kapsamakta, ve kadın ile erkek oranları arasındaki farklara dayanmaktadır. Örnek işletmemizde

$$G = [0.2 \ 0.5 \ 0.3] \begin{bmatrix} 0 & -1 & -1 \\ 1 & 0 & -1 \\ 1 & 1 & 0 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} 0.7 \\ 0.2 \\ 0.1 \end{bmatrix} = 0.51 \text{ çıkmaktadır.}$$

Buna bakarak bu işletmede kadınların (ya da erkeklerin) meslek kademeleri itibarıyla dağılımının neredeyse Türkiye'deki gelir dağılımı yapısı kadar eşitlikten uzak olduğunu söyleyebiliriz.

Buraya kadar özetlediğimiz ölçütlerin ortak özelliği örneklem bilgilerine dayanmaları ve ana kütlelin ayrımcılığa ilişkin yapısını gösteren tek tahmin edici değeri gibi kullanılmalarıdır. Kısaca, bu ölçütlerin dağılımları yokmuş gibi davranılmaktadır. Oysa ana kütleliyi temsil eden farklı gözlem kümeleri, yani farklı örneklemeler, farklı ölçüt değerleri verebilirler. Bu nedenle de istatistik sınamaların yapılması gerekir. Gini katsayısı için Boisso vd. (1994)'nde önerilen sınamanın bu konuda tek olduğu söylenebilir. Eldeki bilgileri benzer ayrıntıda kullanarak yapılacak bağımsızlık ya

da Kikare (χ^2) sınaması ile bu aksaklığın giderilebileceği kanısındayız.

Aşamalı Ki-kare (χ^2) sınaması

Tarayabildiğimiz çalışmalarda yer almamakla birlikte, bu ölçütün hem konuya uygunluğu hem de istatistik açıdan yararlılığı nedeniyle cinsiyet ayrımcılığının düzeyinin sayısallaştırılmasından kullanılabileceğini düşünüyoruz. Meslek kademeleri ile cinsiyetin birbirinden bağımsızlığı şeklinde tanımlanan sıfır önsavının sınanmasında kontejans (çapraz) tablolarına uygulanan basit Ki-kare (χ^2) değerleri kullanılabilir. Ancak, bu iki özelliğin birbirinden bağımsız olmadığı sonucuna varılırsa, bunun hangi meslek kademesinden kaynaklandığı ise Aşamalı Ki-kare (χ^2) sınaması ile görülebilir.

Kadın çalışmalarındaki ölçme sorununun genelde sosyal bilimlerdeki ölçme sorunundan farklı olmadığı açıktır. Bununla birlikte, hangi düzeyde olursa olsun, kadın çalışmalarının, sosyal bilimlerde yaygınlaşmış yöntemlerin kullanılmasıyla daha da güçleneceği kanısındayız.

statistik açıdan yararlılığı nedeniyle cinsiyet ayrımcılığının düzeyinin sayısallaştırılmasından kullanılabileceğini düşünüyoruz. Meslek kademeleri ile cinsiyetin birbirinden bağımsızlığı şeklinde tanımlanan sıfır önsavının sınanmasında kontejans (çapraz) tablolarına uygulanan basit Ki-kare (χ^2) değerleri kullanılabilir. Ancak, bu iki özelliğin birbirinden bağımsız olmadığı sonucuna varılırsa, bunun hangi meslek kademesinden kaynaklandığı ise Aşamalı Ki-kare (χ^2) sınaması ile görülebilir.

Aşamaların her biri 2*2'lik boyutlara indirgenmiş tablolara dayanmaktadır. Cinsiyetler sütunlarda yer aldığından ve hep 2 şıklı kalacağından, meslek kademelerinin mantıklı bir sıra ile gruplanması bu sınamanın temelini oluşturur. 1. aşamada sınama sadece ilk iki yönetim kademesi arasında, 2. aşamada ise ilk iki yönetim kademesi birleştirilerek bu grupta 3. kademe arasında yapılacaktır. Aşamalı χ^2 sınaması kademe sayısının 1 eksiği (örneğinizde n-1=2 aşama) kadar sayıdaki aşamada tamamlanır ve her aşamaya ilişkin olarak hesaplanan χ^2 değerine göre bağımsızlığın (örneğinizde ayrımcılık anlamında) nereden kaynaklandığı görülebilir. (Genel tanımlar ve ayrıntılar için bkz. Siegel ve Castellan (1988), 118-123.) Bilindiği gibi,

$$\chi^2 = \sum_i (Gözlenen_i - Beklenen_i)^2 / Beklenen_i \quad (6)$$

Çizelge 1'deki örneğimizi 'Ho: meslek kademeleri ile cinsiyet birbirinden bağımsızdır' önsavını sınamak için kullanabiliriz. Karşı önsav, "H1: meslek kademeleri ile cinsiyet birbirinden bağımsız değildir"

şeklinde olacaktır. 2. serbestlik derecesi için $\alpha=0.01$ anlamlılık düzeyindeki eşik değeri 9.21'dir. Çizelge 1'deki verileri gözlenen, Çizelge 3'deki verileri ise beklenen değerler olarak kullanabiliriz.

Hesaplanan $\chi^2 = 50.63$ çıkmaktadır ki, eşik değerinin çok üstünde olması nedeniyle Ho önsavı reddedilmekte ve yine bu işletmede meslek kademeleri ile cinsiyetlerin birbirinden bağımsız olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Örneğimizde ilk iki kademe kadınların olması gerekenden daha az, 3. kademe ise daha fazla olduğunu daha önce de belirtmiştik. Ancak, bu sapmalar örnekleme hatasından kaynaklanıyorlarsa istatistik açıdan anlamlı kabul edilemezler. Oysa Ho'ı reddetmemiz örnekleme hatasının da ötesindeki farkların varlığına bağlıdır. Genel sınamada Ho reddedildiğine göre, bu kararın kaynağını χ^2 sınamasını aşamalı yürüterek saptayabiliriz. Bu aşamalara ilişkin Çizelge 6a ve 6b Çizelge 5'e dayanmaktadır.

1. Aşama: (3. Meslek kademesi bu aşamada kap-sanmamaktadır.)

Ho: İlk iki meslek kademesi ile cinsiyet birbirinden bağımsızdır.

Çizelge 5a. χ^2 sınamasının 1. aşaması için örnek

	Kadın	Erkek	Toplam
İş kademeleri	Sayısı	Sayısı	(kişi)
Yönetici	10 (n_{11})	30 (n_{12})	40 (R_1)
Vasıflı	20 (n_{21})	50 (n_{22})	70 (R_2)
Toplam	100 (C_1)	100 (C_2)	200 (N)

Sınama istatistiği

$$\chi^2_1 = N^2 (n_{22} n_{11} - n_{21} n_{12})^2 / C_1 C_2 R_2 R_1 (R_1 + R_2) \quad (7)$$

Örneğimizde 0.13 çıkmaktadır, 1 serbestlik derecesinde, $\alpha=0.01$ için eşik değeri 6.63 olduğundan Ho önsavı reddedilememektedir, yani gözlenen değerlerle beklenen değerler arasındaki farklar yeterince büyük değildir. Yöneticilik ve vasıflık kademeleri arasında cinsiyete dayalı bir ayrışmanın olduğu söylenemez. Yani, gözlemler H1 ile tanımladığımız durumu desteklemeye yeterli değildir. Buna dayanarak, bu iki kademe bir araya getirip Çizelge 5'deki 3. kademe ile karşılaştırabiliriz.

2. Aşama:

Ho: İlk iki meslek kademesi ile üçüncü meslek kademesi cinsiyet açısından birbirinden farklılaşmaz

(meslek kademeleri ile cinsiyet birbirinden bağımsızdır).

Çizelge 5b. χ^2 sınavmasının 2. aşaması için örnek

İş kademeleri	Kadın Sayısı	Erkek Sayısı	Toplam (kişi)
Yönetici ya da Vasıflı	30 ($n_{11} + n_{21}$)	80 ($n_{12} + n_{22}$)	110 ($R_1 + R_2$)
Vasıfsız	70 (n_{31})	20 (n_{32})	90 (R_3)
Toplam	100 (C_1)	100 (C_2)	200 (N)

Sınama istatistiği

$$\chi^2 = N \frac{[n_{32} (n_{11} + n_{21}) - n_{31} (n_{12} + n_{22})]^2}{C_1 C_2 R_3 (R_1 + R_2)} \quad (8)$$

örneğimizde 50.50 çıkmaktadır, bu kez H_0 önsavı reddedilmektedir, yani gözlenen değerlerle beklenen değerler arasındaki farklar yeterince büyüktür. Yöneticilik ve vasıflık kademeleri bir arada vasıfsızlık ile karşılaştırıldığında cinsiyete dayalı bir ayrışmanın olduğu söylenebilir. Böylece vasıfsız kademenin "kadını" niteliği istatistik açıdan desteklenmiş olmaktadır.

(7) ve (8) ile hesaplanan χ_1^2 ve χ_2^2 değerlerinin toplamının (6) ile hesaplanan χ^2 değerine eşit olması genel farklılığın nereden ne ölçüde kaynaklandığını görmemize olanak sağlayan bir özelliktir. Örneğimizde bu farkın esas olarak 3. kademe ile diğerleri arasında olduğunu söyleyebiliriz.

IV. Genel Değerlendirme

Kuşkusuz bu yazıda ele aldığımız ölçütlerin hesaplanması ayrımcılığa ilişkin çözümlemelerin başlangıç aşamasını oluşturmaktadır. Bu ya da başka biçimdeki nicel yaklaşımların nitel yaklaşımlara alması da açıktır. Ne var ki asıl amaç kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması olduğuna göre önce bu ayrımcılığın düzeyinin bilinmesi de gerekmektedir. Birbirleriyle açık bir matematiksel ilişkisi olmayan ölçütlerin birbirleriyle aynı sonucu vermeyebileceği de göz önünde tutulmalıdır. Nicel yöntemlerin tümünde olduğu gibi, burada da düşülebilecek bir tuzaktan söz etmek gerekiyor: sayılara sonsuz derecede güvenmek de yanıltabilir. Örneğin MAİ ve/veya Gini değerleri hem erkeklere karşı ayrımcılığın, hem de kadınlara karşı ayrımcılığın olduğu durumlarda yüksek çıkar, yani değer yargısı içermez. İstihdam yapısına ilişkin nicel ve nitel bilgilerle hangi durumun geçerli olduğunu saptayabiliriz.

Nicel yöntemlerin dayandığı verilerin ayrıntı düzeyine bağlı olarak sonuçların değişeceği de açıktır. Herhangi bir işletme ya da işkolunda çalışanların yalnızca 3 ya da 4 meslek kademesinde gruplandırılmasının da bilgi kaybına yol açacağı söylenebilir. Bunun yanı sıra genellemelerin örneklemeye çok duyarlı olduğu unutulmamalıdır.

Ayrımcılığa etki eden (ve tabii sayısallaştırılabilen) faktörlerin ayrımcılık düzeyi üzerindeki etki derecelerinin bilinmesiyle politika önerileri geliştirebilir. Bu amaçla yukarıdaki ayrımcılık ölçütlerinden herhangi birinin açıklanan, faktörlerin ise açıklayıcı değişkenler olarak tanımlandığı ekonometrik denklemlerden yararlanılmaktadır. Bu türden bir modelin verileri alan araştırmasıyla derlenebilir, ancak yatay kesit verilere dayanan ekonometrik çalışmalar ise yüksek gözlem sayısı gerektirir. Örneğin, Burnell (1993)'deki bir model için ayrımcılık ölçütleri 132 iş kademesi temelinde hesaplanmakta ve 52 işkolu temelinde denklem tahmin edilmektedir. Zaman boyutunu da kapsayan bir başka model için ise ayrımcılık ölçütleri 9 iş kademesi temelinde hesaplanmakta, 3 yıl içi 58 işkolu temelinde, yani 174 gözlemle, denklem tahmin edilmektedir.

Kadın çalışmalarındaki ölçme sorununun genelde sosyal bilimlerdeki ölçme sorunundan farklı olmadığı açıktır. Bununla birlikte, hangi düzeyde olursa olsun, kadın çalışmalarının, sosyal bilimlerde yaygınlaşmış yöntemlerin kullanılmasıyla daha da güçleneceği kanısındayız.

Kaynakça

- Berik, G. (1997) "The Need for Crossing the Method Boundaries in Economics Research", *Feminist Economics*, 3(2), s.121-125.
- Boisso, D., Hayes, K., Hirschberg, J., Silber, J. (1994) "Occupational Segregation in the Multidimensional case-decomposition and tests of significance", *Journal of Econometrics*, 61, s.161-171.
- Burnell, B.S. (1993) "New Evidence on the Relationship Between Technology and Occupational Sex Segregation", *Technological Change and Women's Work Experience-Alternative Methodological Perspectives*, s.137-166. (Westport: Bergin and Garvey).
- Deutsch, J., Flückiger, Y., Silber, J. (1994a) "Measuring Occupational Segregation-Summary Statistics and the Impact of Classification Errors and Aggregation", *Journal of Econometrics*, 61, s.133-146.
- Deutsch, J., Flückiger, Y., Silber, J. (1994b) "On Industrial versus Occupational Segregation by Gender: Measurement and Illustration", *Research on Economic Inequality*, 5, s.27-54.

Olson, P. (1990) "The Persistence of Occupational Segregation: A Critique of its Theoretical Underpinnings", *Journal of Economic Issues*, c.24, no.1.

Orazem, P.F., Mattila, J.P., Yu, R.C. (1990) "An Index Number Approach to the Measurement of Wage Differentials by Sex", *The Journal of Human Resources*, XXV,1, s.125-136.

Rowbotham, S. (1995) "Feminist approaches to technology: Women's values or a gender lens?", Mitter, S. ve Rowbotham, S. (derl.) (1995) *Women Encounter Technology-Changing Patterns of Employment in the Third World*. (UNU-INTECH: Routledge) içinde.

Siegel, S., Castellan, N.J. (1988) *Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences*, 2nd ed., McGraw-Hill.

Silber, J.G. (1989) "On the Measurement of Employment Segregation", *Economics Letters*, 30, s.237-243.

UNDP (1995) *Human Development Report 1995*, OUP.

Watts, M (1992) "How Should Occupational Sex Segregation Be Measured?", *Work, Employment and Society*, 6,3, s.547-487.

Watts, M., Rich, J. (1993) "Occupational Sex Segregation in Britain, 1979-1989: the Persistence of Sexual Stereotyping", *Cambridge Journal of Economics*, 17, s.159-177.

Notlar

¹ Kimi kaynaklara ulaşmamdaki yardımlarından ötürü Ş .Özar'a ve R. Selim'e teşekkür ederim.



23. İKTİSATÇILAR HAFTASI TÜRKİYE'NİN DİNAMİKLERİ

23. İKTİSATÇILAR HAFTASI'nın tarihi 13-16 Mayıs 1998 olarak kesinleştirildi.

Bu yıl dört gün olarak yapılması hedeflenen hafta, 13 Mayıs 1998 Çarşamba günü İ.Ü. Merkez Bina'da başlayacak, sonraki üç gün ise THE MARMARA OTEL'inde gerçekleştirilecektir.

Programın oluşturulması amacıyla Araştırma Organizasyon Komisyonu tarafından üyelerimiz, hocalarımız ve ilgili kurum ve kişilerle yapılan toplantılar sonucu aşağıdaki program taslağı benimsenmiştir.

TARİH	SAAT	YER	OTURUM KONUSU
13 Mayıs 1998 Çarşamba	10-17	İ.Ü. Merkez Bina	İKTİSAT ÖĞRETİSİNDE DEĞİŞİM Bildiriler: -Üniversitelerin Bilgi Üretme İşlevi ve Piyasa -İktisat Öğretisinde Değişim Tartışma
14 Mayıs 1998 Perşembe	10-17	The Marmara Otel	EKONOMİK DİNAMİKLER Bildiriler: -Sanayi, Tarım ve Hizmetler -Emek/Sermaye Tartışma
15 Mayıs 1998 Cuma	10-13	The Marmara Otel	TÜRKİYE DÜNYA'NIN NERESİNDE? Panel
	14-17		SERMAYENİN SERBEST DOLAŞIMI VE SONUÇLARI Panel
16 Mayıs 1998 Cumartesi	10-17	The Marmara Otel	TÜRKİYE'DE İNSAN Bildiriler: -Antropolojik boyut -Sosyolojik, Tarihî boyut -Ekonomik boyut Tartışma

Not : Katılımcılardan kesin yanıtlar alınmadığı için katılımcı isimleri belirtilmemiştir.

Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri¹

Ayşe Eyüboğlu - Şemsa Özar
Hülya Tufan - Tanrıöver *

I. Giriş

Resmi istatistiklere göre, Türkiye'de kentsel alanlarda yaşayan kadınların sadece %14.6'sı (Nisan 1996) işgücüne katılmaktadır.² Daha da çarpıcı olan, bu rakamın önceki yıllara göre artış değil düşüş göstermesidir.³ Halbuki, 1970'lerde ve 1980'lerde ihracata dönük sanayileşme stratejisini benimseyen az gelişmiş ülkelerin çoğunda, özellikle düşük ücretli emeğin kullanıldığı ihracat sektörlerinde, kadın çalışan sayısı hızla artmış ve bu süreç bazı araştırmacılar tarafından "işgücünün kadınlaşması" olarak yorumlanmıştır (Standing, 1989).

Türkiye'nin ise 1980 yılından başlayarak uygulamaya koyduğu uluslararası piyasalara entegrasyon politikaları sonucunda, ekonomisini çeşitli yönleriyle dışa açmasına ve ihracatını önemli ölçüde artırmasına rağmen, kadın istihdamı konusunda, benzer politikalar uygulayan ülkelerde izlenen bir dönüşüm geçirmediği görülmektedir. Çalışmamızın hareket noktası, bu dönüşümün gerçekleşmemesinin nedenlerini yani, kadın istihdamının süregelen düşüklüğünü yaratan ortamı anlayabilme çabasıdır. Bu olgunun, ekonominin istihdam yaratma kapasitesinin düşüklüğü, işverenin cinsiyetçi tutumu gibi çok değişik nedenleri olabileceği açıktır. Kadın istihdamının düşük olmasının önemli nedenlerinden biri de, kadınların iş yaşamlarını erkekler gibi süreklilik içinde yaşayamamaları ve yaşamlarının

bir döneminde süreli ya da süresiz olarak terk etmeleridir. Ampirik bulgular, genç yaşta çalışma yaşamına giren kadınların önemli bir bölümünün işlerini emeklilik dönemine gelmeden çok önce terk ettiklerini sergilemektedir. Bu noktadan hareketle, bu çalışma, dört büyük kentte yaşayan iş arayan (işsiz), hiç çalışmamış olan ve daha önce çalışıp, çalışma yaşamını bir süre için veya tamamen terk etmiş/etmek zorunda kalmış kadınların kendi ağzlarından onları çalışma yaşamı dışında tutan nedenleri sorgulamaktadır.

İstihdamının düşük olmasının önemli nedenlerinden biri de, kadınların iş yaşamlarını erkekler gibi süreklilik içinde yaşayamamaları ve bir aşamada süreli ya da süresiz olarak terk etmeleridir.

II. Yöntem

Araştırmada kalitatif ve kantitatif yöntemler bir arada kullanılmıştır. Böylelikle her iki yöntemle elde edilerek birbirlerini tamamlayan ya da doğrulayan bulguların yanı sıra, her bir yöntemin kendi özellikleri ile bağlantılı özgün verilere de ulaşılmıştır.

Kalitatif çalışmada toplam 5 odak grup tartışması ve 23 derinlemesine görüşme yapılmış, ayrıca araştırma açısından özel öneme sahip nitelikler sergileyen iki birey nezdinden yaşam öyküsü çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Odak grup tartışmaları ve derinlemesine görüşmeler, çalışma yaşamına katılımları açısından farklı kategorilere sahip kadınları nitel açıdan temsil edecek biçimde yapılandırılmıştır. Kalitatif çalışmaların tümü İstanbul'da ve bizzat araştırma yöneticileri tarafından yapılmış, dışarıdan moderatör ya da anketör kullanılmamıştır.

Kantitatif çalışma iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Tarama çalışması olarak adlandırılan ilk aşamada ana kitlenin dağılımını belirlemek için gerekli veriler

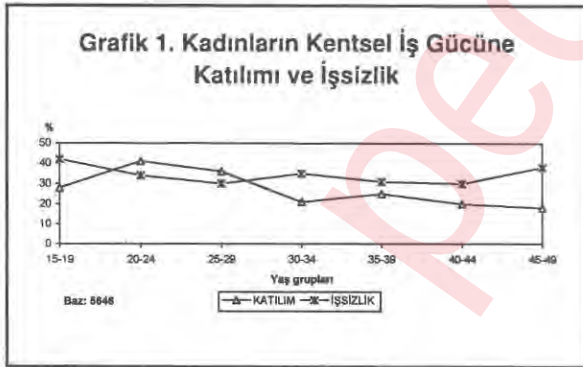
* Ayşe Eyüboğlu, TRİO Araştırma Ltd. Şti.; Şemsa Özar, Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü; Hülya Tufan-Tanrıöver, Galatasaray Üniversitesi İletişim Fakültesi

toplantıdır. Bu bağlamda İstanbul, Ankara, İzmir ve Adana'da büyük şehir belediyesi sınırları içinde, tesa- düfi örnekleme yöntemiyle seçilen 3 617 hanede yaşa- yan 15-49 yaş arası bütün kadınlarla (5 646 kadın) il- gili bilgi toplanmıştır. İkinci aşamada ise, kadınların çalışma yaşamına katılım sorunlarını irdelemek ama- cıyla, a birinci aşama verilerinden hareketle oluşturu- lan kotalar doğrultusunda 1 022 kadınla, hanelerde yüzyüze görüşme yapılmıştır.⁴

III. Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımı

Araştırma bulgularına göre İstanbul, Ankara, İz- mir ve Adana kentlerinde yaşayan 15-49 yaş arası- ndaki kadınların yarısından fazlası (%59) "ev kadını"dır, yani öğrenci veya emekli olmadıkları halde çalışma yaşamının dışında kalmaktadırlar. Buna karşılık ka- dınların sadece %18'i çalışmakta ve %10'u iş ara- mak- tadır. Bu bulgulardan kadın işsizlik oranını hesapladığımızda⁵ %35.7 gibi çok yüksek bir oranla karşılaşmaktayız. Dolayısıyla, Türkiye'de büyük kent- lere çalışan kadın oranının düşüklüğünün yanı sıra, çalışmak için kararlı olan ve iş arayan kadınların da çeşitli nedenlerden dolayı çalışma yaşamına gireme- dikleri görülmektedir.

Araştırma sonuçları büyük kentlerde çalışan kadınların işgücü piyasasına erken yaşta girdiğini, ka- tılımın 20-24 yaş grubunda zirveye ulaştığını ve ar- dından düşüş eğilimine geçtiğini göstermektedir.⁶



Bu bulgu, yani kadınların işgücüne katılımının 25 yaşından itibaren, özellikle de 25-34 yaş grubu arası, ciddi bir düşüş eğilimi göstermesi, henüz araştırmanın başlangıç safhasında yapılan bibliyografik ve gözlem- sel çalışmalar sonucu belirlediğimiz bir olguyu doğru- layıcı niteliktedir. Kadınların çalışma yaşamına ka- tımları toplumdaki kadın-erkek rolleri ve cinsiyetçi iş bölümüyle bağlantılıdır.

Cinsiyetçi işbölümü dendiğinde, doğal olarak toplumsal yapılanmanın başat birimleri üzerine eğil-

mek gerekecektir. Bugüne kadarki tüm çalışmaların işaret ettiği üzere, Türkiye'de bu yapılanmanın başat değil, neredeyse tek birimi vardır: aile. Büyük kentler açısından aile modeli, ana, baba ve çocuklardan olu- şan çekirdek ailedir ve araştırma bulgularımıza göre ortalama hanehalkı büyüklüğü 4-5 kişi arasındadır. Tablo 1'de görüldüğü üzere, 30 yaşın üzerinde bekâr kadın oranının sadece %3 olması, evlilik ve aileye ve- rilen önemi yansıtmakta, bir başka deyişle, yetişkin kadınlar açısından evli ve çocuklu olma dışında bir konum neredeyse söz konusu olmamaktadır.

Tablo 1. Yaş Gruplarına Göre Medeni Durum ve Çocuğun Varlığı

	Yaş grupları						
	Genel	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49
Medeni durum/Çocuk	%	%	%	%	%	%	%
Bekâr	17	92	20	14	3	3	1
Evli, çocuksuz	6	3	28	7	1	-	2
Evli, çocuklu	74	4	2	79	96	89	90
Boşanmış/dul, çocuksuz	1	-	-	-	-	3	3
Boşanmış/dul, çocuklu	2	-	-	1	1	6	4
TOPLAM %	100	100	100	100	100	100	100
BAZ	1028	117	153	161	167	163	267

Grafik 1 ve Tablo 1 bir arada değerlendirildikle- rinde, kadınların evlenme ve çocuk sahibi olma oranı- nın, yaşa bağlı olarak, artmasıyla birlikte, çalışma ya-şamına katılmalarının azaldığı gözlenmektedir. Bunun nedeni de, kadına biçilen öncelikli bireysel ve toplum- sal rolün ev ve ailenin bakımı, buna karşılık erkeğe bi- çilen rolün de evin geçiminin (yani günümüz koşulla- rında bu geçim için gerekli paranın) sağlanması ile be- lirlenmiş olmasıdır.

Kadınların çalışma yaşamına katılımını, birey olarak donanımlarına (eğitim, iş tecrübesi) ve güdüle- nimlerine (başarma arzusu, çalışma azmi) ya da iş gü- cü piyasasında aldıkları ücrete bakarak değerlendiri- mek kadının, özellikle de evli kadının, toplumda birey olarak aileden bağımsız bir statüsü olduğu takdirde geçerli olabilir. Ancak bulgular kadının, özellikle de evli kadının toplumsal konumunun kocasının konu- mundan türetildiğini, bu nedenle çalışma yaşamına katılım kalıplarının değerlendirilmesinde kocanın top- lumsal statüsünün belirleyici etkenlerden biri olarak ele alınmasının gerektiğini göstermektedir.

Ayrıca, Türkiye'yi, bazı benzer gelişmişlik düze- yindeki ülkelerden ayıran ve kadınların hem aile için-



Atıla Cangir

deki, hem de toplumdaki konumlarını belirleyen bir özellik de hanehalkı reisi kadın sayısının son derece az olmasıdır.⁷ Bu durum, bir yandan, toplumumuzda aile birliğinin önemine, diğer yandan da erkeğin "reis" statüsünün sarsılmazlığına işaret etmektedir. Sosyo-ekonomik düzlemdeki hanehalkı reisliği bir yana, hukuksal, özellikle de kültürel bir kavram olan aile reisliği de erkeklere atfedilmekte ve açık ya da örtülü bir biçimde kadınların ezici çoğunluğu tarafından kabul görmektedir. Böylelikle geleneksel rol kalıpları aile içinde, kadınların da katkısıyla yeniden üretilmektedir.⁸

Eğitimin kadınların işgücüne katılma kararını yönlendiren önemli bir etken olduğu gözlenmektedir. İşgücüne katılan kadınların, eğitimsizlerde⁹ %17 olan oranı, yüksekokul ve üniversite eğitimi almış kadınlar arasında % 74'e ulaşmaktadır.¹⁰ Bir başka deyişle, kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe, çalışma yaşamına katılımları da artmaktadır. Bunda, eğitimsiz kesimin bulabildiği işlerdeki olumsuz çalışma koşullarının caydırıcı etkisinin de belirleyici olduğu saptanmıştır.

Ancak işgücüne katılımda belirleyici bir etken olan eğitimin bile, aile ve çocuk söz konusu olduğunda, cinsiyetçi işbölümü karşısında önemini kısmen yitirdiği görülmektedir. Bu nokta, kadınların çalışma yaşamını terk nedenleriyle birlikte, ilgili bölümde ele alınacaktır.

IV. Çalışma Koşulları

Genel bulgulara baktığımızda, halen iş arasin ya da aramasın, yaşamının bir döneminde çalışmış olan kentli kadınların oldukça ağır çalışma koşullarına tabi oldukları görülmektedir.

Kabaca, iki kadından biri haftada 45 saatten ve 5 günden fazla çalışmıştır. Yarı-zamanlı çalışmanın önemli bir çalışma biçimi oluşturmadığı gözlenmektedir (Tablo 2).

Öte yandan kadınların çalışma koşulları açısından çok önemli bir başka öğe de sosyal güvenceden yoksunluktur. Kadınların %54'ü son işyerinde sigortasız olarak çalıştığını belirtmiştir. Bu oran, eğitimsizlerde %69'a, gençlerde ise (15-19 yaş) %73'e yükselmektedir.

Tüm bu olumsuz çalışma koşullarına karşın, kadınlar arasında mesleki ve sendikal örgütlenme düzeyinin olağanüstü düşük olması dikkat çekicidir. Kadınların yalnızca %6'sı çalışma yaşamının herhangi bir döneminde sendika üyesi olmuştur.

Kadınların çalışma koşulları açısından belirleyici birtakım parametrelerin ön plana çıktıkları görülmektedir. Bunların bir bölümü, henüz başlangıçta çalışma kararını yönlendirmekte, daha sonra da çalışma yaşamını terk konusunda etkili olmaktadır. Ayrıca, çoğunlukla birbirleriyle bağlantılı olan bu parametrelerin bir tür "kısır döngü" oluşturdukları görülmektedir. Eğitim

Tablo 2. Çalışma Süresi

Haftada kaç saat ?	%
45 saatten fazla	46
41-45 saat	16
31-40 saat	28
30 saatten az	10
TOPLAM %	100
BAZ	689

Haftada kaç gün ?	%
Haftada 7 gün	6
Haftada 6 gün	50
Haftada 5 gün	36
Haftada 3-4 gün/düzensiz	8
TOPLAM %	100
BAZ	689

ve yaş, yukarıda sosyal güvence konusunda da saptadığımız gibi çalışma koşullarını belirleyen en belirgin parametrelerdir.

Özellikle de muhafazakâr ve eğitim düzeyi düşük kesimlerde, eğitilmiş olmak kadının çalışması açısından en belirleyici nedenlerden biri olarak görülmektedir. Özetle "okumuş kadın elbette çalışacaktır ama okumamış kadın ancak maddi zorunluluğu varsa çalışabilir" eğilimi yüksektir.

Bunun da en önemli nedeni, eğitimsiz kadınların fiili çalışma koşullarının, hele de aile içindeki ek mesai düşünüldüğünde, caydırıcı olmasıdır: vasıfsız işler, uzun mesai saatleri, işyeri ortamının ayrımcılık ve taciz olasılığına daha açık olması, vb.

"İlkokul mezunuyum ne iş bulabilirim ki?"

(20-24 yaş grubu, 2 çocuklu, ilkokul mezunu)

"Çalışmamam sadece eğitimle ilgili"

(30-34 yaş grubu, 1 çocuklu, ilkokul mezunu)

İkinci önemli parametre yaştır. Yaş özellikle iki uç noktada belirleyici olmaktadır: Gençlik, eğitimsizlikle birleştiğinde kötü koşullara boyun eğmeye (alternatif iş, bulunamadığı arz açısından rekabet olmadığı için) ya da enformel koşulları kabullenmeye itmektedir. Eğitilmiş kesimde ise, en azından deneyim edinmek için gerekli süre boyunca, meslek ve niteliklerle ilgili olmayan, daha niteliksiz koşullara katlanma zorunluluğunu doğurmaktadır. Yaşın çalışma koşulları açısından belirleyici olduğu ikinci nokta, tersine "ileri yaş"tır. Özellikle, ilk işini arama ya da çalışmaya ara verdikten sonra tekrar iş arama söz konusu olduğunda kadınlar yaş engeliyle karşılaşmaktadır.

"Şu anda çalışabileceğim bir iş bulamam zaten, çünkü 30 yaşını aşmamış kişi arıyorlar."

(44-49 yaş grubu, 2 çocuklu, üniversite mezunu)

Kadınların büyük bir çoğunluğunda mesleki tatminin söz konusu olmadığı gözlenmiştir: Özellikle eğitimsiz ve düşük eğitimli kadınları çalışmaya sevk eden, yukarıda söz konusu edildiği gibi maddi olanaklıktır.

V. Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri

Kadınların önemli bir bölümü bekârken ve çocuk denecek bir yaşta iş yaşamına katılmakta, ancak yaşam ileriki dönemlerinde kendi rızasıyla çalışmayı bırakmaktadır. Kadınların büyük çoğunluğu (%86)

son çalıştığı işyerinden "kendi isteğiyle" ayrılmıştır. Yani, sadece %14 oranında bir kesim işveren tarafından işten çıkarılmıştır.

Kadınların son çalıştıkları işyerinden ayrılma nedenleri arasında evlenme ve nişanlanma başta gelen nedenlerden birini oluşturmaktadır. Evlenme kadınların yaşamına bir statü ve rol değişimi getirmektedir. Kadının evi ve kocasıyla ilgilenmesi kültürel bir olgu olarak ortaya çıkmakta ve evlenme aşaması çalışmaya ara verme kararında önemli bir etken olmaktadır (Tablo 3).

Ağır koşullarda çalışan eğitim düzeyi düşük kesim açısından evlilik bekârken çalışan genç kızlara bir "kurtuluş" olarak sunulmaktadır. O kadar ki görüldüğü bir kadının kullandığı terim, bir tür dil sürçmesi, çalışmayla evliliği adeta birbirinin karşıtı durumlar olarak sunmuştur:

"Ben de kızken çalıştım sonra evlendim"

(40-44 yaş grubu, 2 çocuklu, lise mezunu)

Aynı durum, kötü çalışma koşullarının bezdirdiği diğer yalnız kadınlarda da görülmektedir:

"Çok zor müşterilerle uğraşmak (...) çok sıkıldım çünkü gece gündüz çalışıyordum. (...) İşte evleneyim diyorum bazen de, kurtulayım."

(40-44 yaş grubu, boşanmış, 1 çocuklu ortaokul mezunu)

Evliliğin çalışma yaşamını terk nedenlerinin ilk sıralarında yer almasının örtülü nedeni ise ev içi iş bölümü açısından tüm yükün kadınlarda olması; erkeklerin tersine, değil birtakım sorumlulukları yüklenmek, her çocuk gibi bakım ve hizmet beklemeleridir.

Evlendiği için çalışma yaşamını terk eden kadınların sadece %27'si bu kararı kendileri tek başlarına aldıklarını ifade etmişlerdir. %35'i çalışmayı kocasının isteğiyle bıraktığını, %38'i de kocasıyla birlikte karar verdiklerini söylemişlerdir. Evli, çocuklu bir kadının eşini çalıştırmak istemeyen erkekler konusunda bu durumu şöyle dile getirmiştir:

"Benim fikrimce, erkekler eşim çalışınca ben ikinci plana itileceğim diye korkuyorlar, o yüzden istemiyorlar. Evine, bana vakit ayıramayacak diye korkuyorlar. Evin işlerinde aksama oluyor haliyle işten geç gelince."

(34-44 yaş grubu, 2 çocuklu, ortaokul mezunu)

Çalışma yaşamına son ya da ara veren (ki bu bağlamda ara vermek çoğunlukla son vermek anlamına gelmektedir) kadınların önemli bir kesimi de bu



Atıla Cangır

kararın çocuk sahibi olma sonrasında alındığını aktarmaktadır. Kentlerde, kadın başına **çocuk** sayısında zaman içinde azalma görülmesine rağmen **çocuksuz** aile modeli söz konusu değildir. Ayrıca, gerek sosyal örgütlenme biçimlerinin, gerekse **toplumsal** değerler ve zihniyetlerin etkisiyle Türkiye'de **çocuklarla** annelerinin göbek bağının çok geç, çoğunlukla **çocuk** 11-12 yaşlarına geldiğinde kesildiği görülmektedir. Dolayısıyla, kadınların çalışma yaşamını terk kararında **çocuk** sayısından çok, **çocuğun** varlığı önem taşımaktadır.

"(Meslek kursuna katılım konusunda) Ben giderim ama şu anda çocuklarım biraz küçük olduğu için sonuçta onları bırakamam (...) Beyimi dinlemeyip işe de girebilirim. Ama şu anda çocuklarım olduğu için bir yandan bir şey olsun istemiyorum. En azından 12-13 yaşına girseler. Kendi başlarının çaresine bakabilseler."

(25-29 yaş grubu, 2 çocuklu, ilkökul mezunu)

"Çocuk ne kadar büyüse, annenin gözüne küçük gözükür. Bırakmak kolay değil ama adamlar bırakıyorlar mesela dışarı gidiyorlar. Benim yurt dışında ben çocuklarla buradayım. İş için orada."

(35-39 yaş grubu, 4 çocuklu, ilkökul mezunu)

Kreş ve yuvaların, özellikle de bunların ücretsiz olanlarının nerdeyse yokluğu ve devletin temel eğitim kurumlarının bile, en azından büyük kentlerde mesai saatleriyle hiçbir uyum sağlamayacak biçimde yarı-zamanlı olarak tasarlanmış olması, kadınların çalışma yaşamını terk etmelerinin bir nedenidir; ama bu olgu, aynı zamanda da çocuk eğitimi ve bunda annenin rolü konusundaki zihniyetin bir sonucudur. Yaşı, eğitim düzeyi, sosyo-ekonomik statüsü ne olursa olsun, Türkiye'de çocuğa en iyi annenin bakacağı yargısı yaygındır.

Bu konuda, hem bireysel kararını, hem de toplumsal değerlendirmeyi dile getiren meslek sahibi bir kadın, aynı zamanda da eğitilmiş kadınların çelişkisini sergilemiştir:

"İlk ayrıldığımda tepki geldi (...) İşte o kadar okudun, ev kadını mı olacaksın? (...) Diplomanı duvara mı astın? (...) Bir bakıma da çocuğuna bakıp kendin yetiştirdiğin için iyi yapıyorsun diyorlar. Kendim de bazen üzülüyorum niye oturuyorum diye ama çocuğumu büyüttüğüm için de seviniyorum."

(35-39 yaş grubu, 1 çocuklu, üniversite mezunu)

Çalışma konusunda kararlı ya da buna "ekonomik" açıdan zorunlu olan kadınların çocuklarının bakımı-eğitimi çoğunlukla geniş aile içi dayanışma sayesinde üstlenilmektedir.

"Çocuğum küçüktü, onu yetiştirmeye başladım. Baktım çocuğu yetiştirmek uzun sürecek, onu Erzurum'a bıraktım (aile yanına)."

(30-34 yaş grubu, 3 çocuklu, ilkökul mezunu)

Böylelikle anneanne ve babaanneler çoğunlukla torunlarıyla ilgilenmekte, ancak bu durum da kimi zaman sorunlar yaratmaktadır.

"(Çocuklara) daha önceden dört sene kayıncıdem ve görüncem baktı, idareten ama şimdi bu saatte sonra onlar da bıktı, bakmak istemiyorlar. Çalışacaksan diyorlar, kreşe ver ya da kadın tut."

(25-29 yaş grubu, 2 çocuklu, ortaokul mezunu)

Tablo 3. Eğitim Düzeyine Göre Son Çalıştığı İşten Ayrılma Nedenleri (Kendi rızasıyla ayrılanlar)

İşten ayrılma nedenleri	Genel %	Eğitimsiz %	İlkokul mezunu %	Orta eğitim %	Lise mezunu %	Lise üstü %
Allevi nedenler	52	50	59	53	48	41
Evlendim, nişanlandım	24	11	23	28	25	20
Çocuğum oldu	14	11	14	13	13	14
Hamile kaldım	7	2	6	8	7	8
Aileden birinin sağlık sorunu	5	11	7	2	3	1
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
Kişisel nedenler	22	27	16	21	21	39
Sağlık sorunlarım oldu	7	20	8	6	4	4
Daha uygun bir iş aramak	7	7	3	6	7	21
Eğitimime devam ettim	4	-	2	2	7	9
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
İşyeri ile ilgili nedenler	28	25	28	28	31	29
Ücret/kazanç yetersiz	13	7	14	12	14	17
İş çok yorucuydu	4	5	4	2	4	4
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
TOPLAM CEVAP	664	50	204	140	179	91
BAZ	602	44	187	131	170	70

VI. Sonuç Yerine

Çizilen tablonun karamsarlığı açıktır. Ancak, değişim yönünde çok küçük de olsa umut veren göstergeler mevcuttur. Araştırma kapsamında, kuşaklararası değişimi, bir ölçüde de olsa, yakalayabilmek için yaşamının bir döneminde çalışmış kadınların kendilerinin, annelerinin ve kızlarının ne tür işlerde çalıştıkları sorulmuştur. Annelerin yarısından çoğu çiftçilik yaparken, bu kadınların vasıfsız işçi ve vasıflı ücretli olarak çalıştıkları, kızların ise daha çok hizmet ve ticaret sektöründe vasıflı ve vasıfsız ücretli olarak çalıştığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, kızların annelerine göre daha yoğunlukla yöneldikleri meslekler arasında doktorluk, avukatlık gibi serbest mesleklerin ya da ücretli konumda profesyonel mesleklerin artmış olduğu saptanmıştır. Kadınlar arasında eğitim düzeyinde görülen artışın sayısal katılıma olmasa bile katılımın niteliğine tedrici olarak yansımakta olduğu söylenebilir.

Gerek kendi yaşam deneyimlerinden hareketle, gerekse çeşitli enformasyon kanallarıyla edindikleri bilgi-



ler ve gördükleri modellerin etkisiyle (kadın hakları için verilen mücadeleler, kitle iletişim araçlarında sunulan modeller, vb.) bugünün kadınları çalışma yaşamına katılımda annelerinden daha ileridedir, özellikle de bugünün toplumsal koşullarında, anneler kızları için farklı bir yaşam tarzı düşlemektedirler:

"Kızım olsa tabii ki çalışırdı, zaten durmazdı. Şimdiki çocukları görüyorsunuz, bir şeyler yapma çabasındalar. Daha bir açık daha bir ileri görüşlüler. (...) kızımın çalışmasını isterim tabii, Yoksa zaten geçinemezler. Çünkü şimdi herkes çalışıyor. (...) Bağımlı olmasını, yani ekonomik özgürlüğü olsun."

(40-44 yaş grubu, 1 çocuklu, ortaokul mezunu)

"(Kızım) ben isterdim benim gibi evde oturmasını, erkeğin eline bakmasını. (...) İsterdim ki kızım çalışsın, dört duvar arasında kalmasın. Hep bunalım, hep sıkıntı zaten hayat, yaşam ortada. İşçi olmasını isterdim."

(35-39 yaş grubu, 4 çocuklu, ilkokul mezunu)

"Ben de kesinlikle ev hanımı

olmasını istemezdim. İş olsun da tabii her şey olsun istersin, her meslek güzel. Kızlara söylüyorum kesinlikle ev hanımı olmayın diyorum. Siz okuyun, bizim çektiklerimizi çekmeyin en azından."

(25-29 yaş grubu, 2 çocuklu, ilkokul mezunu)

"Okuyunca insanlar daha iyi, daha atak, daha cesur oluyor. Bir lise mezununa o eş zaten baskı uyguluyor."

(35-39 yaş grubu, 2 çocuklu, ilkokul mezunu)

"Ben bu yüzden kızımı hiç eve yönlendirmedim. İstedim ki dışa dönük olsun, evi düşünmesin."

(45-49 yaş grubu, 2 çocuklu, üniversite mezunu)

Kaynakça

Çitçi, O. (1982). "Türk Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler", *Türk Toplumunda Kadın*, N. Abadan-Unat (der.) içinde, Araştırma, Eğitim, Ekin Yayınları, İstanbul, 2. Basım.

DPT. (1993). *Türk Aile Yapısı Araştırması*, Yayın No. 2313, Ankara.

Esmer, Y. (1992). "İstanbul'da Kadın", *İstanbul*, Sayı. 3.

Moser, C. (1993). *Gender Planning and Development Theory, Practice and Training*. Routledge, New York.

Standing, G. (1989). "Global Feminization through Flexible Labor", *World Development*, Sayı. 17.

Notlar

¹ Bu yazının ilk versiyonu, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün (TODAİE) 19-21 Kasım 1997 tarihleri arasında düzenlediği "20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı"nda sunulmuştur.

Bu yazıda yararlandığımız veriler, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen Kadın İstihdamını Geliştirme (KİG) projesi kapsamında 1996 yılında gerçekleştirdiğimiz "Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları" başlıklı araştırmanın bulgularına dayanmaktadır. Bu araştırma 1998 yılında KSSGM tarafından yayınlanacaktır.

² 20 001 ve daha fazla nüfuslu yerleşim yerlerinde yaşayan 12 ve daha yukarı yaştaki kadın nüfus için hesaplanan orandır. İşgücü, anketin yapıldığı tarihte işi olup çalışan ve işsiz olup iş arayan kadınların toplamından oluşmaktadır. İşgücüne katılım oranı ise kadın işgücünün 12 ve daha yukarı yaştaki kadın nüfusa bölünmesiyle bulunmuştur. Bkz. DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Nisan 1996.

³ Kadınların kentsel alanda işgücüne katılımı Nisan 1989'da % 16.4 olarak gerçekleşmiştir.

⁴ Araştırma bulgularını sergilediğimiz tablolarda, toplam kadın sayısının değişim göstermesinin nedenlerine dikkat çekmek isteriz. Sunduğumuz bazı bulgular, 15-49 yaşları arasında dört kentte yaşayan tüm kadınları temsilen, 5 646 kadınla yapılan tarama anketine dayanmaktadır. Diğer bazı bulgular ise, kotalı olarak yürütülmüş olan ve 795 iş arayan (işsiz), 227 iş aramayan (ev kadını), toplam 1 022 kadınla, yapılan görüşmelerin anakitlenin dağılımına göre ağırlıklandırılmış sonuçları olup 1 028 kadın bazındadır. Araştırma kapsamında 103 düzensiz çalışan kadın da olmak üzere toplam 1 125 kadınla yüz yüze görüşme yapılmış, ancak bu yazıda düzensiz çalışan kadınlar değerlendirmeye alınmamıştır. Görüşme yapılan 1 022 kadından 689'u yaşamlarının belirli bir döneminde çalışmış olan kadınlardır. Halen ya iş aramaktadırlar, ya da çalışma yaşamını geçici bir süre için ya da tamamen terk etmişlerdir. 689 bazlı olan tablolarda, bu kadınların çalışma deneyimleri sergilenmektedir.

⁵ İşsizlik oranı, resmi istatistiklerde hesaplandığı gibi işsiz sayısının işsiz artı çalışan, yani işgücüne bölünmesiyle bulunmuştur.

⁶ Örneğimizdeki yaşamının bir döneminde çalışmış kadınların % 24'ü 15 ve daha küçük yaşta %43'ü 18 yaşın altında çalışmaya başlamıştır.

⁷ Yeryüzündeki tüm hanelerin üçte birinin reisinin kadınlar olduğu tahmin edilmekte ve bu oran, özellikle, Latin Amerika ve Afrika'nın bazı bölgelerinde %50'ye varmakta ve hatta üstüne çıkmaktadır (Moser, 1993: 17).

⁸ İstanbul'da yaşayan kadınların eğilimleri, kadın-erkek ilişkilerine bakışları, aile yaşamları, toplumsal konuları ve dayakla ilgili tepkileri üzerine yapılmış bir saha çalışması için bkz. Esmer (1992). Kamu kesiminde çalışan kadınlar ve davranış biçimleri için bkz. Çitçi (1982). Ailede rol ve statü dağılımını ayrıntılı bir biçimde sergileyen bir saha çalışması için bkz. DPT (1993).

⁹ Okuryazar olmayan ya da okuryazar olup ilkokul diploması olmayan kadınlar "eğitimsiz" olarak tanımlanmıştır.

¹⁰ İşgücüne katılım oranı ilkokul mezunları arasında %21, ortaokul mezunları arasında %22 ve lise mezunları arasında %40'tır.



Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Sanayiinde Yeni Üretim Süreçleri ve Bu Sektörde Çalışan Kadınlar

Ayda Eraydın *

Giriş

1980'li yıllarda hızlanan dışa açılma sürecinde öne çıkan sektörlerin başında ağırlıklı olarak konfeksiyon sektörü gelmektedir. Türkiye'nin toplam dışsatımı içinde ilk sırayı alan konfeksiyon sanayiinin bu başarıyı yakalamasında dış dünya koşullarına kolay uyum yapmasını sağlayan üretim örgütlenmesi önem taşımaktadır. Esnek üretim kapsamında değerlendirilen ve birbirlerinden çok farklı nitelikteki üretim birimlerinin fason ilişkilerle birbirleri ile bağlandığı ve çoğu kez kayıt dışı birimlerinin de önemli ölçüde üretime katıldığı bu üretim örgütlenmesinde kadınlar ağırlıklı olarak yer almakta (Fernandez-Kelly, 1983a ve 1983b; Benton, 1990; Peck, 1992; Leach, 1993; Leach, 1993; Beneria, 1989), ancak kadınların emek piyasası içindeki payları, sektördeki firmaların çoğunluğunun kayıt dışı niteliği nedeniyle tam olarak algılanamamaktadır (Castells ve Portes, 1989; Benton 1989a ve 1989b; Kümbetoğlu, 1996).

1970 sonrası değişen ekonomik koşullarda, dış dünyaya karşı rekabet gücü kazanma dürtüsü ile önemli gelişme gösteren ve dünya piyasalarına açılan Türk konfeksiyon sanayiinde yerel koşulları görece avantajlara çevirme çabası, mevcut emek piyasasının özelliklerinden yararlanarak kadın emeğine dayalı olarak ortaya çıkmıştır. Bu makale kapsamında yeni üre-

tim örgütlenmesi ile ortaya çıkan istihdam yapısının özellikleri, bu sektörde kadınlar, çalışma koşulları ve kadınların çalışma dışı yaşamlarına ilişkin değişenler ve değişmeyenler şu üç soru çerçevesinde tanımlanmaya çalışılmaktadır.

1- Dışa açılma sürecini sırtlayan kadınların genel niteliği değişiyor mu? Konfeksiyon sanayiindeki yeni arayışlar istihdam edilen kadın tipine nasıl yansıyor?

2- Bu kadınların istihdam piyasası içinde konumları ve üretim sürecine katılma koşulları geçmişten daha farklı bir özellikler gösteriyor mu?

3- Kadınların işgücü piyasasında yoğun olarak yer almaları onların çalışma dışı yaşamlarında bir farklılık yaratıyor mu?

İstanbul konfeksiyon sektöründe çalışan kadınların yüzde 31.3'ü çalışmaya 10-14 yaşları arasında başlamış olup, 15-19 yaşlarında başlayanlar ise 36.9'a ulaşmaktadır.

Dışa Açılma Sürecini Sırtlayan Kadınların Genel Niteliği

İstanbul konfeksiyon sanayii araştırmasına göre¹ bu sektörde istihdam edilen kadınlar, çoğunlukla genç (yüzde 53.5'u 25 yaşın altında), yarıdan fazlası bekâr (yüzde 51.3), çoğu ilköğretim mezunu (yüzde 63.5), yüzde 28.8'i İstanbul doğumlu ve yüzde 40.8'i de on yıldan uzun süredir İstanbul'da yaşamakta olup, genelde düşük gelir gruplarındaki ailelerin bireyleridir. Diğer bir deyişle, metropoliten alandaki ikinci nesil gecekondu kadınların konfeksiyon sanayiinin ana işgücünü oluşturduğu izlenmektedir.

Türkiye'de konfeksiyon sanayiinde çalışan gelişmekte olan ülkelerde bu sektörde çalışan kadın tipi ile

* ODTÜ Mimarlık Fakültesi, Şehir ve Bölge Planlama Bölümü



Aiila Cangir

benzerlikler gösterdiği, bazı özel konularda farklılıklar ortaya çıktığı görülmektedir. Fernandez Kelly'nin (1983a) Meksika, Safa'nın (1983) Brezilya, Sao Paulo ve Puerto Rico, Enloe'nin (1983) Filipinler, Ong'un (1983) Malezya, Buecher'in (1985) Bolivya, Beneria ve Roldan'ın (1987) Meksika, Porpora, Lim ve Frommas'ın (1992) Tayland, Peck'in (1992) Avusturalya ve Chant ve McIwaine'in (1995) Filipinler'de dokuma ve konfeksiyon sanayii özelinde yaptıkları çalışmalarda tanımlanan kadın tipi İstanbul konfeksiyon sanayiinde çalışan kadınlarla benzer niteliktedir. Ancak, *İstanbul sanayiinde çalışan kadınların diğer ülke örneklerinden bazı farkları da bulunmaktadır. Bu farklılıkların bazıları ne yazık ki olumsuz yöndedir.*

İşe başlama yaşı dünya örneklerinden daha düşüktür. Konfeksiyon sektöründe işe başlama yaşı, ülkeden ülkeye değişse de, genellikle çok düşüktür. İstanbul konfeksiyon sektöründe çalışan kadınların ise dünya örnekleriyle karşılaştırıldığında çok daha küçük yaşta işe başladıkları görülmektedir (Nash ve Safa, 1985; Fernandez-Kelly, 1983b). Daha önce belirtilen araştırmalarda kızların orta okuldan sonra işe başladıkları ve oldukça eğitilmiş oldukları görülürken, İstanbul konfeksiyon sektöründe çalışan kadınların yüzde 31.3'ü çalışmaya 10-14 yaşları arasında başlamış olup, 15-19 yaşlarında başlayanlar ise 36.9'a ulaşmaktadır.

Evli oranı görece olarak daha yüksektir. Araştırma bulgularına göre İstanbul konfeksiyon sanayiinde çalışan kadınların yüzde 43.3'ü evli, yüzde 51.3'ü bekâr ve yüzde 5.4'ü dul (boşanmış, ayrı yaşıyor, ko-

cası ölmüş) olarak saptanmış olup, çalışan evli kadınların oranı farklı ülkelere ilişkin verilerden (Yun, 1988; Eviota, 1992) daha yüksektir. Özellikle 1970'li yıllarda gerçekleştirilen çalışmaların bir bölümünde çalışanların daha çok genç kızlar olduğu vurgusu ve Filipinler ve Malezya örneklerinde kırsal kesimden ailelerin yanından alınarak fabrikalardaki yurtlara yerleştirilen genç kızlar öne çıkmakta ve evli kadının işveren tarafından kullanılmak istenmediği görüşü öne sürülmekte idi. İstanbul örneğinde bu görüş doğrulanmamaktadır. Özellikle sendikası ve sigortasız işçi çalıştıran işyerleri sahipleri için kadının evli olup olmaması hiç önemli değildir. Kendilerinde bu konuda hiçbir sorumluluk göremediklerinden, tek kıstasla-

rı kadınların belirli saatlerde çalışmaları ve işi aksatmamalarıdır.

Eğitim durumların daha düşüktür. Erken işe başlama kadınların eğitim durumlarında da belirleyici olmaktadır. Bu nedenle diğer ülke deneyimleriyle karşılaştırıldığında çarpıcı bir durum ortaya çıkmaktadır. Türkiye'nin en büyük metropolünde yaşayan bu kadınların eğitim düzeyleri çok düşüktür. Bu kadınlar büyük bir metropolde sunulan olanaklardan yararlanamamakta ve çok küçük yaşta maddi koşullar nedeniyle çalışmaya başlamaktadırlar. Bu sektörde çalışan kadınların yüzde 63.5'i ilkökul mezunudur. İstanbul'da bu yaşta olup daha yüksek eğitime devam etmeyen kızların çalışabilecekleri neredeyse tek alan konfeksiyon atölyeleridir. Ortaokul ve sonrası eğitim alanlar ise çalışanların ancak yüzde 31.8'ini oluşturmaktadır.

Yukarıda sözü edilen kadınların çoğunluğu diğer ülke deneyimlerinde olduğu gibi kırsal alanlardan göç etmiş kadınlar olup, küçük yaşlarda kente gelmişler veya kentte doğmuşlardır. Yapılan araştırma konfeksiyonda çalışan kadınların ailelerinin İstanbul'a yeni göç eden kesimden olmadığını göstermektedir. Son yıl İstanbul'a gelenlerin oranı yüzde 4.7, son beş yıl içinde gelenlerin tümünün oranı yüzde 14.2'dir. Buna karşılık on yıldan daha uzun süre önce gelenler veya İstanbul doğumlu olanların payı yüzde 69.6'ya varmaktadır. Bu oranlar, konfeksiyon sanayiinde çalışan kadınların uzun süredir İstanbul'da yaşadıklarını ve İstanbul'a uyum sağlamaya çalışan ikinci nesil göçmenlerden oluştuğunu göstermektedir.

Dışa Açılan Konfeksiyon Sanayiinde Kadınların Değişen Nitelikleri

Yukarıda tanımlanan kadın işgücü profili az gelişmiş ülkelere aktarılan emek yoğun sanayiilerin istihdam ettiği emek tipinden büyük farklılık göstermektedir. Kaba bir değerlendirme sonucu tanımlanan bu emek tipinin 1960'lar yazınında tanımlanan sömürülen emek içinde en alttakileri oluşturan kadın emeği ile çakıştığı söylenebilir.

Ancak yeni pazarlara açılmaya ve dünya piyasalarına eklenmeye çalışan konfeksiyon sanayiinde ayrılaşmış emek piyasaları ve kullanımı söz konusudur. Çoğunluğu içeren bu tanımın dışında kalan kadınlar çok farklı niteliklere sahiptir ve bu kesimin ağırlığı giderek artmaktadır. Modelist-stilist grubunda eğitilmiş, yüksek öğrenim görmüş ve küçük hatta kimi kez büyük burjuva kadınları gözlemlenirken, yine bu grupta orta alt gruplarından kısa süreli eğitimle bu işi yapan kadınlar da bulunmaktadır. Giderek sayıları artan bir kadın girişimci grubu olup, yine bunlar arasında büyük farklılıklar görülmektedir. İşçi kökenli kadınların yanı sıra, büyük sermaye sahibi ailelerin eş ve kızlarının da bu sektöre girdikleri izlenmektedir. İstanbul konfeksiyon sanayii araştırması sırasında yurtdışı firmalarla olan bağlantılarda aracılık yapan çok nitelikli ve eğitilmiş kadınlara veya yüksek gelir gruplarından geniş çevresi olan kadınlara da rastlanmaktadır. Dış pazarlara satılan ürünlerin standart mallardan, tasarım ağırlıklı ve kaliteli mallara dönüşümü bu sektörde istihdam edilecek kadın tipinde değişim ortaya çıkarmaktadır. Türkiye'nin standart olmayan konfeksiyon ürünleri ile dış pazarlardaki payını artırmasının zor olduğu düşünüldüğünde, sektördeki gelişme ile emek talebinin farklılaşacağını söylemek mümkündür.

Konfeksiyon Sektöründe Çalışan Kadınların İstihdam Piyasası İçinde Konumları ve Üretim Sürecine Katılma Koşullarının Geçmişten Farklı Özellikleri

İstanbul'da ağırlaşan yaşam koşullarına ayak uydurmak için çoğunlukla kadın ailenin diğer bireyleri ile birlikte çalışmakta olup, birden fazla çalışanın olduğu aile sayısı yüzde 87,4'e ulaşmaktadır. Gerçekten bu ailelerde çalışma yaşına gelen çocukların veya kardeşlerin işgücü piyasasına katıldıkları ve özellikle de konfeksiyon sanayiinde 1980'lerin son yarısında başlayan genişleme nedeniyle bu sektörde istihdam şansı yakalayabildikleri izlenmektedir. Araştırma bulguları diğer aile bireylerinin de yüksek oranda konfeksiyonda çalıştığını ortaya çıkarmaktadır. Bu

durum sektörün yalnızca kadının çalıştığı bir sektör olmaktan çıkıp kentte yaşamı sürdürmenin bir aracı haline geldiğini açıkça göstermektedir². Kentte yaşam mücadelesi ve bunun sonunda kadının işgücüne zor koşullarda da olsa artan katılımı yalnız gelişmekte olan ülkelere özgü bir gelişme değildir. Mingione (1994) gelişmiş ülkelerde de bir yandan aile yapısındaki değişimler, öte yandan sosyal refah devletinin giderek ortadan kalkmasının ailelerin yeni yaşam stratejileri oluşturmalarına neden olduğunu ileri sürmektedir. Yaşamı sürdürmek için yeni yollar aranması ve bu çerçevede kadının giderek işgücü piyasasının bir parçası haline gelmesi tüm dünyada gözlemlenen yeni bir olgudur.

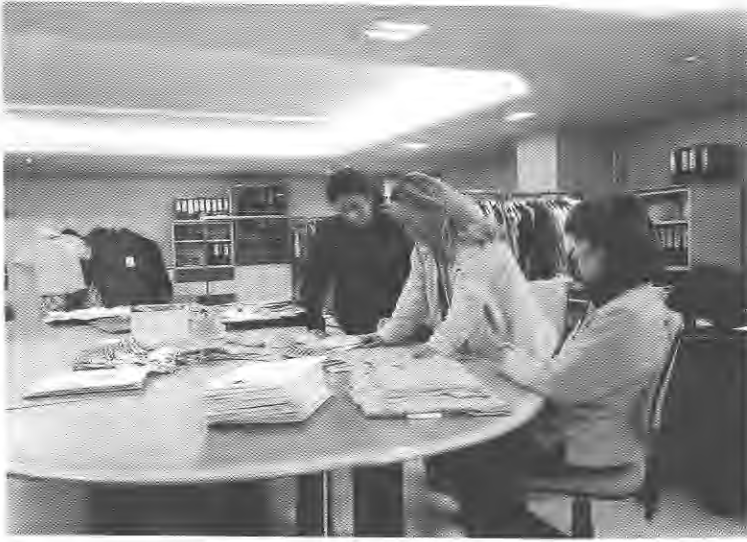
Kadınlar artan oranda işgücü piyasasına katılırken, bu piyasa içinde yeralma biçimlerinde önemli değişiklikler söz konusudur.

Sektörün hızlı büyümesi ile kadınların pazarlık gücü artmaktadır. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlar irdelendiğinde, kadınların yüzde 16'sının zaten çok düşük olan asgari ücretin de altında çalıştığı görülmektedir. Ancak, üretim sürecine farklı katılım biçimine göre kadınların kazancı farklılaşmaktadır.³

Büyük firmalarda belirli iş tanımlarına göre ücretler belirlenmiş olup, ancak çok deneyimli olanlar görece olarak daha yüksek ücret alabilmektedir. Küçük firmalarda ise ücretin genelde beceriye dayandığı, daha iyi iş çıkaran kadının erkekten daha fazla ücret alabildiği görülmektedir. Yapılan görüşmelerde konfeksiyon sektöründe aynı işi yapan kadın ve erkek arasında bir ücret farkının olmadığı izlenmektedir. Bu durum yazında çok sözü edilen kadın işgücünün daha ucuz olduğu görüşüne (Fuentes ve Ehrenreich, 1984) ters düşmektedir.

Yukarıda tanımlanan şekilde piyasada oluşan ücretler işverenler tarafından yüksek bulunmakta, ancak yeni açılan işyerleri nedeniyle işgücü talebi devam ettiği için ücretleri aşağıya çekememektedir. İstanbul Metropolitan Alanı gibi nüfusu 10 milyona yaklaşan bir kentte artan talep nedeni ile işgücü sağlamakta zorluk çekilmesi, bir sektörün kentteki yığılmasının göstermesi açısından dikkat çekicidir. Nitekim, işverenlerin bir bölümü ücretleri neden olarak göstererek İstanbul dışında üretimlerini genişletmeyi düşünmekte ve İstanbul'da yaşamın pahalı olması nedeniyle artık ucuz işgücü bulmanın mümkün olmadığı şeklinde görüşler sıklıkla yer almaktadır.

Kadın emeğinin üretime katılımı ile dış pazar şansını yakalayabilen konfeksiyon sanayiinin özellikle büyüme dönemlerinde deneyimli ve becerili işgücü-



Atilla Cangır

nün pazarlık gücü kazandığı görülmektedir. İşçiler sürekli iş değiştirerek pazarlık güçlerini artırmaya çalışmaktadır. Sigortasız ve sendikasıız işgücü için tek ölçüt aldığı ücret olup, artan talep koşullarında özellikle yeni açılan işyerlerinde ortaya çıkan deneyimli emek talebi nedeniyle kısa süreli de olsa belirli bir deneyim kazanmış işçi daha yüksek ücretle iş bulabilmektedir. Ücretlerle ilgili en önemli bulgu, bu ikili emek piyasasında girişimcilerin ödediği toplam ücretlerin birbirine eşitlenmesi ve bu nedenle işçinin eline geçen paranın kayıt dışı sektörde veya salt fason çalışan birimlerde aynı işi güvenceli koşullarda yapanlardan daha fazla olmasıdır. Diğer bir deyişle işçiler sigortaya ödenen parayı ücret olarak almaktadırlar. Bu nedenle, diğer kuramsal tartışmaların tersine, işgücüne katılan grupların büyük bir bölümü kayıt dışı emek piyasasında yer almayı yeğlemektedir. Kısa sürede hızla büyüyen ve kayıt dışı çalışma koşullarının yaygın olduğu bir sektörde, emek piyasasındaki devingenlik nedeniyle, kadın işgücünün bir ölçüde pazarlık kazandığı görülmektedir.

Kadınların üretim süreci içindeki statüleri yükselmekte ve beklentileri artmaktadır. Kadının işe bağlılığının az olduğu ve kadının ev içinde yüklendiği sorumluluklar ağır bastığı için ev dışında yaptığı işleri ikinci iş olarak değerlendirdikleri (Massey, 1984) ve kadının beceri gerektirmeyen işlerde çalışırken ailenin kadının emeğine gereksinmesi olması, evlenmesi ve çocuğunun olması durumunda işi bıraktığı görüşü yaygındır (Özbay, 1979). İstanbul'da yürütülen araştırmada kadınların işle ilgili tutumlarında önemli değişiklikler olduğu görülmektedir.

Öncelikle, kadınların evlilik ve çocuk nedeniyle artık eskiden olduğu gibi çalışmaya ara vermedikleri ve çalışmanın bir yaşam biçimi haline geldiği görülmektedir. Kadınların ancak yüzde 12.7'si evlenme ve çocuk nedeniyle işten ayrılmıştır, bunun dışında kadınlar ücret, çalışma koşulları, anlaşmazlık gibi tamamıyla işyerine ilişkin sorunlar nedeniyle işten ayrılmaktadırlar. Çocuk olduğunda işten ayrılma durumuna baktığında ise yine şaşırtıcı bir durumla karşılaşmaktadır. Kadınların yüzde 24.1'i hiç ara vermemiş, yüzde 45.7'si 1-6 ay arasında işe ara vermiştir. Kadınlar evlendikleri ve çocuk sahibi olduklarında çeşitli çözümler bularak çalışmaya devam etmekte⁴ ve daha da önemlisi çocuk sayısında önemli bir düşme eğilimi ortaya çıkmaktadır.

En önemlisi, bu kadınlar çalıştıkları işyerinde yükselmek, daha iyi konumda olmak ve daha fazla para kazanmak istemektedir. El işçileri, overlokçu ve reşmeci gibi kadınların ilk hedefi "Singerci" olarak çalışmaktır. İyi bir Singercinin her zaman iyi koşullarda iş bulabileceğine inanılmaktadır. Singerci olanların ise ustabaşı veya bölüm sorumlusu olmak istediği görülmektedir. Kadınların hiç biri firma yöneticisi olmayı düşünmemekle birlikte, daha üst konumlara gelmek için çaba harcadıklarını da belirtmektedirler.

Çalışma nedenleri para kazanmakla sınırlı değildir. İstanbul konfeksiyon sektöründe çalışan kadınlara ilişkin gerçekleştirilen araştırma, değişen koşulların da zorlanmasıyla kadınların çalışmaya ilişkin düşüncelerinde bir dönüşüm olduğunu göstermektedir. Kadınların yalnızca yüzde 13.9'u salt geçim güdüsüyle çalışmaya başladıklarını belirtmişlerdir. Kadınların büyük bir kısmı ise (yüzde 46.9) çalışma nedeni olarak "becerilerini değerlendirme"yi göstermişlerdir. Bu yanıt, gelir elde etme amacını dışlamamakla birlikte, kadınlarda kendi emeklerine bir talep olduğu ve bu koşulu değerlendirerek gelir elde edebilecekleri şeklinde bir algılama biçiminin oluştuğunu göstermektedir. Sektörün son on yıldaki büyüme performansı göz önüne alındığında bunun doğru bir saptama olduğunu da söylemek mümkündür.

Bazı Konularda Değişimlere Karşılık Bu Sektörde Süren Zor Çalışma Koşulları

Esnek üretim örgütlenmesinin emek süreçleri üzerindeki etkisi son dönemde çok yoğun tartışıldığı

halde, konfeksiyon sanayiinde çalışanların bu yeni üretim örgütlenmesi ve üretimde teknoloji kullanımı gibi konulardan fazlaca etkilenmedikleri görülmektedir. Konfeksiyon üretiminde tasarım patron çıkarımı ve biçki konusunda teknolojik ilerlemeler olup, bilgisayar kontrollü makinelerin kullanımı yaygınlaşırken, üretimin en önemli bölümünü oluşturan dikiş hâlâ geleneksel niteliğini korumaktadır. Bu aşamadaki işle-

rin çoğu genellikle monoton, sürekli dikkat gerektiren işlerdir.

Üretim bant sisteminde yürütüldüğü için çalışanların birbirlerinin hızlarına ayak uydurması gerekmektedir ve iş temposu çok hızlıdır. Banttaki bir kişinin işini aksatması veya gecikmesi bütün banttaki işin aksamasına neden olmaktadır. Özellikle yurtdışına ihracata yönelik üretim yapan firmalarda bu zaman sınırı, kalitenin yanı sıra en dikkat edilen konulardan biri olmaktadır. Bu nedenle, bu tür firmalarda çalışan

manlarda tüm gece çalışılması pek alışılmadık bir durum değildir.

İşyerlerinde patriarkal denetim hâlâ sürmektedir. Genelde, ataerkil yapı ve toplumun kadına bakış açısı kadınları işyerinde de denetlemenin bir aracı haline gelmektedir. Kadınların işverenlerinde gerek yönetici, gerekse diğer işçilerle olan ilişkilerinde ataerkil bir düzen gözlenmektedir (White, 1994). Yöneticiler firmadaki ilişkilerin "aile gibi" olduğunu sürekli olarak yinelemektedir. Aslında bu durum, yöneticilerin aynı zamanda orada çalışanların "namusunu koruma" görevini de üstlendiklerini bir ifadesi olmaktadır. Çoğu küçük işyeri sahibi çalışan kadınların "bacılar", "kendi kızları" olarak gördüklerini belirttiktiler. Böylelikle, çalışma mekânında iki cinsiyetin bir araya gelmesindeki toplumun öngördüğü sakıncaların olmayacağı güvenceye bağlanmaktadır. Ancak kadını toplum içinde güvenceye alan bu ilişki, kadını edilgen ve denetlenen konuma sokmaktadır. Büyük ölçüde evdeki ataerkil ilişkiler işyerine de taşınmaktadır.

Güvencesiz çalışma çok yaygındır. Konfeksiyon sektörü farklı birimlerin yer aldığı bir yapıya sahiptir. Büyük ölçekli, işgücünün sigortalı olarak çalıştırıldığı ve küçük olmakla birlikte kayıtlı sistem içinde yer alan firmalar ile özellikle küçük, fason iş yapan ve işgücünün herhangi bir güvence olmadan istihdam edildiği firmalar birarada yer almaktadır. Kayıtsız firmaların sayılarının çokluğu, sektörde herhangi bir sosyal güvencesi olmadan çalışanların oranını da yükseltmektedir. Toplam çalışanların oranını da yükseltmektedir. Toplam çalışanların yüzde 48.4'ünün herhangi bir sosyal güvencesi yoktur. Sigortalı olduğunda işçinin eline geçen para azalmaktadır ve işçilerde sigortalı olmaksızın kısa vadede daha fazla kazanmayı tercih edebilmektedir. Kısa vadede daha çok kazanma isteği sigortanın önüne geçmektedir. Özellikle birden çok kişinin çok kişinin çalıştığı ailelerde sigortalı birisi varsa, ailede diğer çalışanlar sigortalı olmadan da hastane, ilaç gibi bazı hizmetlerden parasız yararlanabildikleri için sigorta istemeden daha yüksek maaşla çalışmayı tercih etmektedirler. Ayrıca pek çok kişinin kafasında geleceği kurmaktan çok bugünü kurtarmak vardır. Bu durum işveren açısından da avantajlı görünmekte ve işverenler bu nedenle böyle bir emeği kullanmayı kârlı bulmaktadırlar.

Kayıt dışı birimlerde sendikalaşma söz konusu olmadığından, İstanbul konfeksiyon sanayii üzerine gerçekleştirilen bu çalışmada sendikalı işçi oranının çok düşük olduğu ve yalnızca çalışan kadınların

Esnek üretim örgütlenmesinin emek süreçleri üzerindeki etkisi son dönemde çok yoğun tartışılmasına karşılık, konfeksiyon sanayiindeki çalışanların bu yeni üretim örgütlenmesi ve üretimde teknoloji kullanımı gibi konulardan fazlaca etkilenmedikleri görülmektedir.

kişiler işverenler veya ustabaşılar tarafından çok daha sıkı bir denetime tabidirler. İş çok yorucudur ve daha fazla dikkat ve tecrübe gerektirmektedir. İstanbul'da görüşülen firmalardan alınan yanıtlardan bu tür firmaların işçi bulmakta daha fazla zorlandığı anlaşılmaktadır. Çünkü işçiler, ya ücretleri daha yüksek, ya da daha hafif iş yapan firmalara geçmeyi tercih etmektedirler. Tercih edilen firmalar da genellikle Rusya veya Doğu Avrupa ülkelerinde satış yapan firmalar olmaktadır.

Öte yandan konfeksiyon sektöründe çalışma saatleri çok uzundur. Henüz çocuk yaşta çok uzun çalışma saatleri ile işe başlayan kızlar zor yaşama uyum sağlamaya çalışmaktadır. Kadınlar ise çoğunlukla haftada beş gün ve günde 9-10 saat çalışmaktadır. Haftanın altı günü çalışanların oranı ise yüzde 24.8 olup, haftada yedi gün çalışanların oranı da azımsanmayacak düzeydedir (yüzde 6.9). Bu verilen süreler normal çalışma saatleri olup, önemli siparişlerin olduğu za-

yüzde 10'unun sendikali olarak çalıştıkları görülmektedir.

Çalışma kötü fiziksel koşullarda gerçekleşmektedir. İstanbul'daki konfeksiyon atölyelerinin pek çoğu kötü çalışma koşulları sergilemektedir. Gözlemlendiği kadarıyla pek çoğunda temizlik ve havalandırma sorunları vardır. Tuvaletler genellikle kullanışsız ve kirlidir ve içerde tuvalet kosusu yoğun olarak duyulmaktadır. Havalandırma özellikle çok sıkışık ortamlarda ve yaz aylarında büyük sorun yaratmaktadır. Pek çok atölyenin ısınma sorunu halledilmemiştir. Ayrıca gürültü son derece rahatsız edicidir. Özellikle atölye olarak tasarlanmamış ve sonradan dönüştürülmüş yerlerde bu sorunlar çok daha fazla yaşanmaktadır.

Kadınların İşgücü Piyasasında Yoğun Olarak Yer Almalarının Onların Çalışma Dışı Yaşamlarında Yaratdığı Farklılıklar

Ailenin geliri içinde yadsınamaz katkısı kadının aile içindeki söz hakkını artırmaktadır. Elde edilen değerlere göre ortalamada kadının aile bütçesine katkısının yüzde 40 olduğu görülmektedir. Bu aile geliri içinde azımsanmayacak bir orandır.⁵ Bu rakamlara bakıldığında kadının kazandığı paranın ailenin geçimi için çok önemli olduğu ortaya çıkmakta ve ailelerin ancak evli kadınların veya kızların çalışması ile kentte yaşamlarını sürdürebildikleri görülmektedir. İstanbul konfeksiyon sanayii bulguları Latin Amerika ve Amerika'daki azınlık gruplara ilişkin çalışmalarda öne sürülen kadınların çalışmasının evdeki güç ilişkilerinde büyük bir farklılık yaratmadığı şeklindeki görüşlerden (Buechler, 1985; Fernandez-Kelly, 1983b; Pes-

sar, 1994; Lawson, 1992) oldukça farklıdır. Öncelikle kadınların çalışmaya artık kendilerinin karar verdiği ortaya çıkmaktadır. Kadınların çalışmayı bir yaşam biçimi olarak benimsedikleri ve kısa vadede işten ayrılmak gibi bir düşünceleri olmadığı gözlenmektedir. Özellikle birkaç işe girip çıktıktan ve bir iş deneyimi elde ettikten sonra kadınlar iş değiştirmeye kendileri karar vermekte ve bu işi kendileri bulmaya başlamaktadır. İlk işe girerken bile kadınların çoğu çalışmaya kendilerinin karar verdiğini söylemektedir (yüzde 79,8).

İkinci olarak, kazanılan paranın çoğunun yine ailenin gelirine katılmasına karşılık, *paranın harcanmasına ilişkin kararlarda artık kadınların da etkin olduğu* görülmektedir. Kazanılan paranın nasıl harcadığı konusuna gelince, kadınların ancak yüzde 26,9'u bu konuda tamamiyle kendisi karar vermektedir. Kadınların yüzde 17,7'sinin hiç söz hakkı yoktur; yüzde 57,4'ü ise kocası veya ailesi ile birlikte harcamaya karar vermektedir. Kadınlar bu konuda konuşurken kendilerine oldukça güvenli görünmektedir ve artık çoğunun karar vermede etkin hale geldiği anlaşılmaktadır. Para kazanma durumuna gelmek ve bunun aile için çok önemli olduğunun bilincine varmak kadınları karar verme aşamasında etkin hale getirmektedir.

Öte yandan *ailenin kadının çalışmasına yaklaşımında değişim olmaktadır.* Artık İstanbul gibi ikinci ve üçüncü nesil göçmenleri barındıran bir metropolde kadınların çalışmasının doğallaştığı anlaşılmaktadır. Ailenin kadının çalışması konusundaki düşüncelerine bakıldığında, evli kadınların kocalarının yüzde 34,9'u karılarının çalışmasına olumlu bakmaktadır. Bunun yanı sıra, kadınların yüzde 76'sı kocalarının işyerinin belirlenmesinde bir etkisi olmadığını söylemektedirler. Bu ilginç bir saptamadır zira kadınların çalışma ve çalışacak yerin seçiminde özgürleştiklerini göstermektedir. Nitekim kocanın işyerinin özellikleri konusunda istediklerine bakıldığında en büyük talebin işyerinin yakın olması olduğu görülmektedir (yüzde 36,1.) Bu daha önce de sözettiğimiz gibi kadını denetleyebilme güdüsünden, ayrıca da kadının dışarıda daha az zaman geçirmesini ve evdeki işleri aksatmamasını istemekten kaynaklanmaktadır. Burada ilginç nokta daha önceki çalışmalarda ortaya çıkan evli ve bekâr kadınların çalışmalarına verilen tepkilerdeki farklılık (Şenyapılı, 1992; Ecevit, 1991) İstanbul örneğinde ve za-



Atilla Cangır

man içinde ortadan kalkmış gibi görünmektedir. Ancak çalışma zorunluluğu, kadın emeğine olan yoğun talep, ücretlerin görece yüksekliği "ayıp", "günah" gibi kavramları giderek yok etmektedir.

Kadınların Çalışmalarına Karşılık Çalışma Dışı Yaşamlarında Değişmeyenler

Çalışma ile kadınların artan yükleri hâlâ büyük ölçüde artmaktadır. Aile bütçesine daha fazla katkıda bulunan, söz hakkı artan ve yeni bir kimlik arayışında olan kadınların çalışma dışındaki yaşamlarının büyük ölçüde değişmediği görülmektedir. Özellikle evli ve çocuk sahibi olan kadınların çalışma ile birlikte yüklerinde büyük artış olmaktadır. Türkiye'de evlenme yaşı ortalamasının giderek yükselmesine karşılık, erken yaşta evlilikler hâlâ sürmektedir. İstanbul örneğinde, çalışan kadınların yüzde 43.4'ünün evli olduğu, bunlardan da yüzde 86'sının çocuğu olduğu görülmektedir.⁶ Kentte yaşam ve çalışma, çocuk sayısında azalmayı beraberinde getirmekle birlikte İstanbul konfeksiyon sanayiinde çalışan kadınlar arasında çocuk sayısı bir olanların oranı yüzde 33.7, iki olanların oranı yüzde 44.4 ve üç olanların oranı yüzde 11.2 olduğu görülmektedir.

Çocuk sahibi olabilmek için çalışmalarına ancak kısa süreli ara veren veya verebilen⁷ kadınların çocuklarının bakım sorununu geçmişte olduğu gibi akrabalık sistemleri içinde çözmeye çalıştıkları görülmektedir.⁸ Ancak, kadın eve geldiğinde çocukların bakımı tümüyle annenin üzerine düşmektedir. Araştırma bulguları ev işlerinde paylaşımın henüz az olduğunu göstermektedir. Çeşitli dünya deneyimlerinde ve Türkiye'de yapılan çalışmalarda görüldüğü gibi (Kıray, 1985; Kağıtçıbaşı, 1979; Başaran, 1985) istisnalar dışında kadınların çalışmasının evde yüklenedikleri sorumluluklarda önemli bir farklılık yaratmadığı görülmektedir. Ancak yine de durumun artık eskisi gibi olmadığı ve yavaş da olsa, kadınların çalışması bir zorunluluk ve bir yaşam biçimi haline geldikçe, bir değişim ortaya çıkmaktadır. Ev işlerini kocası ile veya aile bireyleriyle paylaşanlar yüzde 13 gibi bir orandadır. Öte yandan, kadınların ev işlerinde kendilerine yardım edilmesi konusunda çok beklentili olmadığı da görülmektedir. Örneğin kadınların yüzde 36.1'i kendilerine yeterince yardımcı olunmadığından şikâyetçi iken, diğerleri böyle bir beklentinin içinde değildir.

Kadının yaşamı evle çalışma mekânı arasına sıkışmaktadır. Kadınlar, dar yaşam çevresi nedeniyle kentte oldukça uzun zamandır yaşamasına, yüzde 30'unun İstanbul doğumlu olmasına karşılık, kenti tanımamaktadır. Anket kapsamındaki kadınların yüzde 36.1'i İstanbul'un hiçbir yerini bilmediklerini belirtmişlerdir. Kente yeni gelen kadınlar için kabul edilebilecek bu durumun ikinci nesil göçmen kadınlarda da bu denli yüksek olması, kentte uzun süredir oturma sonucunda yaşam çevrelerinin fazlaca genişlemediğini ortaya koymaktadır. Kadınların bir kısmının ev ve iş dışında gittiği yerler arasında alışveriş amaçlı mekânlar öne çıkarken, diğer bir kısmı için, komşuya gitmek (yüzde 18.7) ya da başka semtlerdeki tanıdık ve arkadaşları ziyaret etmek (yüzde 12.0), kadının ev ve iş dışındaki ilişkilerinin tanımlamaktadır. Kent mekânlarını alışveriş ve ev ziyaretleri dışında kullananlar (sinema, tiyatro, piknik, gezme, diğer)

ise toplamın yüzde 14'ünü oluşturmaktadır. Sinema ve tiyatroya gittiklerini belirtenler çoğunlukla bekâr kadınlardır.

Ev ve işlerinin konumu konusunda düşünceleri, onların kent mekânını nasıl kullanmak istediği konusunda ipuçları sağlarken, aynı zamanda toplumsal ilişkileri ve yaşamlarını nasıl düzenlemek istediklerini de yansıtmaktadır. Anket kapsamındaki kadınlara, işyerinin eve yakın olmasını isteyip istemedikleri sorulduğunda kadınların yüzde 31.6'sı yakın olmasını istemediklerini belirtmişlerdir. Bu görüşü paylaşanlar çoğunlukla bekâr kadınlar olup, kendi yaşam çevrelerindeki aile, akraba ve kimi kez komşuların da katıldığı toplumsal denetimden kaçmak istemektedirler. Bu kadınlar için işyerinin öğle arası dolaşabilecek merkezi bir semtte yer alması çok önemli bir ölçüttür. Öğle arasında kız arkadaşları ile dolaşma veya erkek arkadaşları ile aile çevresinden biri olmadan buluşma mümkün olabilmekte ve kadın kısıtlı bir zaman diliminde de olsa kendini tüm denetimin dışında özgür hissetmek istemektedir. İşyeri sahipleri ile yapılan görüşmelerde bazı mahallelerde işgücü bulmakta zorlandıkları, daha yüksek ücret vermelerine karşılık işçi bulamadıkları, bunun nedeninin de işyerinin bulunduğu semtin genç kızlar tarafından sevilmediği ortaya çıkmıştır. Pek çok işyerinin servis aracı bulunması nedeniyle uzaklığın fazla olması herhangi bir sorun yaratmamakta, uzaklık bir anlamda evden daha fazla uzak kalma anlamına gelmektedir. Buna karşılık evli kadın-



Atila Cangır

ların işyerlerine yakın olmasını yeğledikleri ve işten çıktıktan sonra evdeki işlerini yapabilmek için, zamandan tasarruf etmenin onlar için önem kazandığı görülmektedir.

Sonsöz

Emek yoğun sektörlerde fason ilişkilerle ve küçük işletmelerin devreye girmesi ile sağlanan esneklikler ve oluşturulan üretim düzeni dünya piyasalarına ulaşmayı sağlamaktadır. Bu tür bir üretim örgütlenmesi teknolojiyi fazlaca geliştirmemiş, işgücü niteliği düşük, en önemli üstünlüğü emek fazlası olan ülkeler için dışa açılmanın ilk basamağını oluşturmaktadır. Basit ve ucuz konfeksiyon ürünleri ile dünya piyasasına eklenilmeye çalışmanın dikte ettirdiği bu koşulların, ürünün tipi ve niteliğinde dönüşme sağlanamadığı sürece büyük ölçüde değişmesi söz konusu değildir. Çünkü yapılacak düzenlemelerin çoğu maliyetin yükselmesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle de firmaların kayıtsız, işgücünün güvencesiz ve çalışma koşullarının zor ve kötü olmasına göz yumulmakta, yasal bir çerçeve olmasına karşılık aksaklıkları görmezlikten gelmek en kolay çözüm olarak ortaya çıkmaktadır. Konfeksiyon sanayii dışarıda önemli bir başlangıcı bu sektörde çalışan kadınların sayesinde gerçekleştirmiştir. Ancak sektördeki ürün yapısının değişmesi ve tasarım ve moda ağırlıklı artışı farklı tiplerinin ağırlık kazanmasına neden olmaktadır.

Bu atılımın bedeline de bu sektörde çalışan kadınlar sessizce ödemişlerdir ve ödemektedirler. Ancak

bu sektörde çalışan kadınların giderek kimliklerini kazandıkları ve toplumsal taleplerini kısıtlı da olsa belirttikleri görülmektedir. Kadınlar işgücü piyasasında önemli olmaların karşılığını almaya çalışmakta ve çalışma hayatında çeşitli stratejiler geliştirmektedir. Bu bir ölçüde çalışma hayatı dışına aile ve toplumsal ilişkilerine yansımaktadır. Buna karşılık toplumsal düzenleme mekanizmalarını belirlemekle sorumlu olanların, bu kadınları ve onların taleplerini yok saymaya devam ettikleri görülmektedir. Devlet ile tüm toplumsal kesimler arasında sessiz bir anlaşma sürmekte, bu sektörde çalışan kadınlar da elde ettiklerini kaybedecekleri düşüncesi ile bu uzlaşmaya ayak uydurmaktadır. Ancak bu sektörde çalışan kadınlar giderek kendilerine güvenleri ve talepleri artan kadınlardır. Gelecekteki toplumsal değişimin öncülüğünü de bu kadınların yüklediğini görmek şaşırtıcı olmayacaktır.

Bugün konfeksiyonda çalışan kadınların toplumdan iki temel talebi vardır. Bunlardan ilki *eğitimdir*. Bu genç işgücünün okumuş olma tutkusu üzerinde durmak gerekir. Mevcut duruma çok tepki vermeyen ve halinden şikâyet etmeyen kadınlar daha iyi bir eğitim almış ve özellikle üniversite eğitimi almış olmak istemektedirler. Onlara göre mevcut durumdan farklı koşullarda çalışmanın tek yolu eğitim almış olmaktan geçmektedir.

İkinci talepleri daha nitelikli işlerde çalışabilmelerinin sağlanmasıdır. Kadınların çalışmayı ve para kazanmayı bağımsızlıklarına kavuşmanın bir aracı olarak görmekten çok, iyileşen maddi koşulları huzurlu bir yaşamın önemli bir ögesi olarak algılamakta ve yüzde 80.5'i seçme şansları olsa yine çalışmak isteyeceğini belirtmektedir. Ama yapılan işin niteliğinin farklı olması koşuluyla.

Kaynakça

Beneria, L. 1989. "Subcontracting and Employment Dynamics in Mexico City" içinde Portes, A. Castells, M. ve Benton, L. (der.) *The Informal Economy Studies in Advanced and MLess Developed Countries* (The John Hopkins University Press: Baltimore).

Beneria, L. ve Roldan, M 1987. *The Crossroads of Class and Gender: Industrial Homework, Subcontracting and Household Dynamics in Mexico City* (University of Chicago Press, Chicago, IL).

Benton, L.A. 1990. *Invisible Factories: the Informal Economy and Industrial Development in Spain* (State University of New York Press: Albany).

Benton, L.A. 1989a. "Industrial Subcontracting and the Informal Sectors: The Politics of Restructuring in the Madrid Electronics Industry" içinde Portes, A., Castells, M. ve Benton, L. (der.) *The Informal Economy Studies in Advanced and Less Developed Countries* (The John Hopkins University Press: Baltimore).

Benton, L.A. 1989b. "Homework and industrial development: gender roles and restructuring in the Spanish shoe industry" *World Development*, 17,255-266.

Buechler, J.M. 1985 "Women in Petty Commodity Production in La Paz, Bolivia" içinde Nash, J ve Safa, H. (der.) *Women and Change in Latin America* (Bergin & Garvey: New York), 165-188.

Castells, M. ve Portes, A. 1989 "World underneath: The origins, dynamics and effects of the informal economy" Portes, A., Castells, M. ve Benton, L. (der.) *The Informal Economy* (John Hopkins University Press: Baltimore).

Chants S. McIlwaine C. 1995. Gender and export manufacturing in the Philippines: Continuity and change in female employment? The case of the Mactan Export Processing Zone *Gender, Place and Culture*, 2,2,147-176.

Ecevit, F.Y. 1991. "Shop floor control: The ideological construction of Turkish women factory workers" içinde Redclift, N. ve Sinclair, M.T. (der.) *Working Women: International Perspectives on Labour and Gender and Ideology* (Routledge: New York).

Enloe, C. H. 1983, "Women textile workers in the militarization of Southeast Asia" içinde Nash, J. ve Fernandez-Kelly, M. (der.) *Women, Men and the International Division of Labour* (N.Y. Suny Press: Albany).

Eviota, E 1992, *The Political Economy of Gender: Women and the Sexual Division of Labour in the Philippines* (Zed: London).

Fernandez-Kelly M. 1983a. *For we are sold, I and my people: women and industry in Mexico's frontier* (New York Press: Albany).

Fernandez-Kelly M. 1983b. "Mexican border industrialization, female labor force participation, and migration" içinde Nash, J. ve Fernandez-Kelly, M. (der.) *Women, Men and the International Division of Labour* (N.Y.Suny Press: Albany).

Fuentes, A. ve Ehrenreich, B. 1984. *Women in the Global Factory* (South End Press: Boston).

Kümbetoğlu, B. 1996 "Gizli İşçiler: Kadınlar ve Bir Alan Araştırması" içinde Çakır, S. ve Akgökçe, N. (der.) *Kadın Araştırmalarında Yöntem* (Sel Yayıncılık: Ankara), 230-238.

Lawson, V.A. 1992. "Industrial subcontracting and employment in Latin America: a framework for contextual analysis" *Progress in Human Geography*, 16,1,1-23.

Leach, B. 1993. Flexible work, precarious future: Some lessons from Canadian clothing industry, *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 30,64-82.

Massey, D. 1984. *Spatial Divisions of Labour: Social structures and the geography of production* (Macmillan: London).

Mingione, E. 1994 "Urban Survival Strategies, Family Structure and Informal Practices" *Transformation of Work*, 297-322.

Ong, A. 1983 "Global industries and Malay peasants in peninsular Malaysia" içinde Nash, J. ve Fernandez-Kelly, M. (der.) *Women, Men and International Division of Labour* (N.Y. Suny Press: Albany).

Özbay, F. 1979. "Türkiye'de kırsal kentsel kesimde eğitimin kadınlar üzerindeki etkisi" içinde Abadan-Unat, N. (der.) *Türk Toplumunda Kadın* (Sosyal bilimler Derneği: Ankara) 191-219.

Peck, J.A. 1992 "Invisible Threads: Homeworking Labor Market Relations and Industrial Restructuring in the Australian Clothing Trade", *Environment and Planning D*, 10,671-89.

Pessar, P.R. 1994. "Sweatshop workers and domestic ideologies: Dominican women in New York's apparel industry" *International Journal of Urban and Regional Research*, 18,127-142.

Porpora, D.V., Lim, M.H. ve Prommas, U. 1989. "The Role of Women in the International Division of Labour: The Case of Thailand" *Development and Change*, 20:2,269-94.

Safa, H. 1983. "Women, Production and Reproduction in Industrial Capitalism: A Comparison of Brazilian and U.S. Factor Workers" içinde Nash, J. ve Fernandez-Kelly, M.P. (der.) *Women, Men and the International Division of Labour* (Suny: Albany), 95,116.

Şenyapılı, T. 1992. "A New Stage of Gecekondu Housing in İstanbul" içinde Tekeli, İ. ve diğerleri (der.) *Development of İstanbul Metropolitan Area and Low Cost Housing* (Turkish Social Science Association: Municipality of Greater İstanbul)

Yun, H.A. 1988. "Wage labour in West Malaysia: A study of five factories" içinde Taylor, J.G. ve Turton, A. (der.) *Sociology of Developing Societies: South East Asia*, (Macmillan: Basingstroke), 97-106.

Notlar

¹ İstanbul Konfeksiyon Sanayii'ne yönelik alan araştırmasında 210 firmada çalışan 500 kadın ile yüz yüze anket çalışması yapılmıştır. Kadınlarla ilgili saha çalışması öncesinde 225 firmayı kapsayan bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket kapsamı içinde 24 girişimci kadın, 35 aile işletmesinde çalışan kadın ve 48 evde iş yapan kadın ve 389 ücretli çalışan kadın yer almış ve ortak soru anketi yanı sıra, farklı kadın tiplerine yönelik özel anketlerde uygulanmıştır.

² Ailede ortalama çalışan sayısı 2.5 olup, baba dışındaki aile bireylerini çoğunluğu konfeksiyon sektöründe çalışmaktadır.

³ Şubat 1996 rakamlarına göre çalışan kadınların yüzde 47'si 5-10 milyar arasında gelir elde etmektedir. Yüzde 27.8'i 10-20 milyon arasında kazanırken, yüzde 12.8'i 2-5 milyon arasında kazanmaktadır. 2 milyondan az kazananların oranı ise yüzde 3.2'dir ve bu gelir grubunun yarısını eve iş alanları oluşturmaktadır.

⁴ Annelerin çocuk bakma konusunda en büyük desteği yine kendi anneleri olmaktadır. Kadınların yüzde 21.3'ü annelerinden, yüzde 13'ü de kayınvalideden yardım almaktadır. Gerekli olduğunda ailenin diğer kadın bireylerinden de yardım istenmektedir.

⁵ Porto Riko'da yapılan araştırmada da benzer bulgular elde edilmiştir. Bu ülkede konfeksiyon sektöründe çalışan kadınların kazandığı paranın ailenin kazancını yüzde 40'ının altına düşmediği, evli kadınlarda ise bu oranın yüzde 50-60 düzeyinde olduğu ve kadının çalışmaması durumunda geçiminin mümkün olmadığı görülmektedir. (Safa, 1983).

⁶ Türkiye'deki metropoliten alanlarda yaşayan ve çalışan kadınların çocuk sayıları ile ilgili veriler ile Latin Amerika ülkelerindeki aile tip ve büyüklüğü önemli farklılıklar göstermektedir. Meksika'da bu tür işlerde çalışan kadınların ailelerin yüzde 53'ünde 14 yaşın altında 1-3 çocuğun olduğu, 4-7 çocuğa sahip ailelerin ise yüzde 20'ye ulaştığı belirtilmektedir (Fernandez Kelly, 1983).

⁷ İstanbul konfeksiyon sanayiinde çalışan kadınların yüzde 24.1 doğumdan sonra işe ara vermediklerini söylemektedir. Kadınların yüzde 10.8'i bir aydan daha az süre çalışmaya ara verdiğini belirtirken, kadınların yüzde 34.9'u ise çalışmaya 1-6 aya ara verdiklerini belirtmektedir.

⁸ Çalışan kadınlar çocukların büyütürken yine aile desteği ile bunu başarmaya çalışmakta, çocuklara ağırlıklı olarak kadının annesi (yüzde 21.6), kayınvalidesi (yüzde 13.0) bakmakta, ücretli kadın kullananların oranı ise yüzde 7.6'da kalmaktadır.



İKTİSAT RAPORU 3. SAYISINA GİDİYOR...

İktisatının temel görevlerinden biri de içinde yaşadığımız iktisadi ve siyasi ortamı temel veriler çerçevesinde değerlendirmek, yorumlamak ve önerilerde bulunmaktadır. Bu amaçla geçen Ağustos ayında yayınına başladığımız ve abone sistemiyle çalışan İktisat Raporu'nun üçüncü sayısının hazırlıkları sürüyor. İktisadi Değerlendirme Komisyonu'nun hazırladığı raporun ikinci sayısında Milli Gelir ve Büyüme, Sektörel Gelişmeler, Dış Ekonomik İlişkiler, İstihdamda Muhtemel Gelişmeler, 500 Büyük Firma Çerçevesinde Türkiye Sanayiine Bakış ile Para ve Kredi Piyasaları konularındaki gelişmelere yer verildi. Bu sayıya Prof. Dr. Zafer Tunca, Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu, Prof. Dr. Nihat Falay, Dr. Öztin Akgüç, Erhan Bilgin ve Emin Server Çatana yazı ve yorumları ile katkıda bulundular.

Piyasa dağıtımı yapılmayacak ve üç ayda bir yayınlanacak Raporun yıllık abone ücreti 4.000.000 TL'dir. Abone olmak istiyorsanız lütfen bizi arayın...

Tel.: 250 50 34 / 235 61 55

Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerlerinden Örnekler¹

Dilek Şenel *

Giriş

Konuya giriş yaparken, kadın hareketine ilişkin (düşünsel ve olgusal düzeyde) birkaç değini yararlı olacaktır. Bu değiniler, aynı zamanda, daha sonra aktarılacak bilgilerin anlaşılmasında bir çerçeve oluşturacaktır.

Kökleri bir hayli derinlere inen feminist hareket 1970'lerde yeniden canlanmıştır. "Yeni feminist hareket" adı verilen bu canlanmada, kadın mücadelesi (daha önceleri de olduğu gibi) sosyal mücadelelerin yükselmesine koşut olarak gelişmiştir. 1970'li yıllar, tüm dünyada büyük bir krizin (gelişmiş ülkelerden az gelişmişlere doğru dalga dalga yayılarak) yaşandığı bir dönemdir. Piyasalarda daralma yaşanmış, küreselleşme ve rekabet gücü kazanma gerekçeleri ile özellikle ücretli kesim üzerinde yoğun baskılar kurulmuştur. Günümüze kadar süren bu gelişmelerin işgücü piyasalarında neden olduğu daralmalar; işgücü piyasalarının "esneklik" adı altında düzenleme dışı bırakılması (deregülasyonu) çabaları öncelikle kadın çalışanları önemli ölçüde etkilemektedir.

Kadınlar gündemin ön sıralarında yer alırken; kadın sorunlarının gündemden politikaya, politikadan uygulamaya geçişi hem uzun zaman alabilmekte; hem de güçlü destek ve çabaları zorunlu kılmaktadır.

Kadın sorununu gündeme getirenler uzun yıllar kadının edilgen, bağımlı ve erkeğe göre ikincil ko-

numunu öne süren düşünceye karşı savaşımlar vermişlerdir. Bu savaşlarda, somut bilgi ve istatistiklerin yetersizliği veya istatistiksel veri ve değerlendirmelerde erkek egemen görüşlerin çok fazla yer alması nedeniyle yeterince etkili olunamamıştır. Kadınların yaşam koşulları; aileye, eve, işe, ekonomiye olan katkıları hemen hemen "görünmez" bir nitelikte yorumlanmış veya hiç yorumlanmamıştır. İstatistiksel çalışmaların büyük bir bölümü cinsiyete dayalı bilgi derleme ve değerlendirmeleri gözardı ederken, erkeğin yaşam koşulları ve katkılarını ön planda tutmuştur.

İstatistiksel çalışmaların büyük bir bölümü cinsiyete dayalı bilgi derleme ve değerlendirmeleri gözardı ederken, erkeğin yaşam koşulları ve katkılarını ön planda tutmuştur.

Kadın ve erkek yaşamında en önde gelen farklılık kadının çocuk doğurmasından, aile ve ev yönetimi sorumluluklarını hemen hemen tümüyle üstlenmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Yapılan araştırmalar, kadınların (sosyo-ekonomik konumları ne

olursa olsun) toplumsallaşma sürecinde, ataerkil aile yapısı içinde kadınlık rolüne uygun olarak yetiştirildiklerini, onların da kendi rol algılamalarının bu yönde geliştiğini gözler önüne sermektedir.

Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Ekonomik alandaki kadın araştırmalarında karşılaşılan önemli bir sorun, ekonominin tümünde ve "çalışma yaşamı" olarak tanımlanan alanlarda, konunun "örtülü bir biçimde" erkek cinsiyeti özne alınarak işlenmiş olmasıdır. Bu bakımdan, ekonomide, kadın çalışmasının büyük bölümü görmezden gelinmektedir. Bunun da kaynağı "ekonomik etkinlik" tanımıdır.

* Milli Prodüktivite Merkezi Uzmanı

Ekonomik etkinlik kavramı, çoğunlukla, evin dışında gerçekleştirilen ve gelir getiren çalışmaları kapsamaktadır. Böyle olunca kadınların evişlerinde harcadıkları gelir getiren veya getirmeyen üretimleri "görünmez" olmaktadır. "Çalışan kadın" tanımı ise, bir erkekte olağan sayılan işleri yapan kadınlar için kullanılmakta; yaşamı çalışma üzerine kurulu diğer kadınlar, sanki "çalışmayan bir kitle" durumuna düşmektedir. Öyle ki, bu "görünmezlik" içinde nüfusun yarısını oluşturan kadınlar "bir asalaklar ordusu" olarak değerlendirilebilir.

Kadınların ekonomik alanda karşılaştıkları "eşitsizlik" bununla da sınırlı kalmamakta; ücretli işgücü piyasalarında kadının konumu incelendiğinde, aynı mesleği yürüten kadın ve erkek çalışan, aynı toplumsal kategoride yer almaları nedeniyle eşitmiş gibi algılanırken; kadının daha aşağı bir konumda olduğu ortaya çıkmaktadır. "Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık" olarak isimlendirilen bu uygulamalar da, bu araştırmada olduğu gibi çeşitli boyutlarıyla ele alınıp incelenmektedir.

Kadınların ekonomik etkinliklere katılımlarında büyük ölçüde, yatay meslek ayrımcılığı (yani düşük statülü kesimlerde ve mesleklerde çalışmaları) ve dikey meslek ayrımcılığı (yani sahip oldukları mesleklerde, kadınların erkeklerle eşit olmayan konumlarda çalışmaları) ile yüzyüze geldikleri görülmektedir.

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarının nedenlerinin, kadının kendini algılaması başta olmak üzere kadının algılanmasından, örgüt kültüründen ve toplumun genel yapısından kaynaklandığı kurgulaması içinde; araştırmanın cinsiyetçi ayrımcılık alanındaki bilgi birikimine katkıları şu noktalarda toplanabilir:

İlk saptamalar kadının kendine bakışı ve toplumun kadına bakışı noktasında yapılacaktır. Kadınlar genelde olduğu gibi çalışma yaşamında da, farklı bir kategori olarak algılanmaktadır. Genel olarak, erkeklerin asıl bulunmaları gereken yer "işyeri", kadınların ki ise "ev ve aile" olarak kabul edilmektedir. Yani kadının çalışması "ikincil" sayılmaktadır. Dolayısıyla kadın çalışan da kendisini bu çerçeve içinde görmektedir.

Kadın çalışanların "ev kadınlığı" kimliğini üzerlerinden atamamış olmaları, çalışma yaşamında onların belli kalıplarla değerlendirilmelerini kolaylaştırmaktadır. Kadınların eve ve çocuğa ilişkin sorumluluklarında erkeğe göre aşırı yük yüklenmiş olmaları,

onları işyerlerinde somut olumsuz sonuçlarla karşı karşıya getirmektedir. Çalışma nedenleri, işe girip-çıkma, erken emeklilik, izin ve rapor kullanımı, evlenme ve çocuk sahibi olma gibi konular hemen hemen bütünüyle kadın çalışanlar söz konusu olduğunda gündeme gelmektedir.

Eğitim, düzeyi, toplumsallaşma süreçleri, içinden geldikleri ve şimdi sahip oldukları sosyo-ekonomik düzeyler, işyerindeki konumları; kadınların "meslek rolü" algılamalarını farklılaştırmaktadır. Ayrıca örgüt kültürü de, bu konuda önemli bir rol oynamaktadır. Ancak yine de, kadınların bu konuda ciddi bir ikilem içinde oldukları söylenebilir.

Bankacılık İşyerlerinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Uygulamaları

Bankacılık sektörü, ülkemizde, kadınların yoğun olarak yer aldıkları sektörlerin başında gelmekte; sektörde çalışan kadınların sayısı mutlak ve oransal olarak artış göstermektedir. Buna bağlı olarak, bankacılık işyerlerinde, yönetim kademelerindeki kadınların oranları da yükselmektedir. Bankacılık sektörü, başka nedenlerle de cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda

Bankacılık sektörü, ülkemizde, kadınların yoğun olarak yer aldıkları sektörlerin başında gelmekte; sektörde çalışan kadınların sayısı mutlak ve oransal olarak artış göstermektedir.

incelenmeye değer bulunmaktadır. Sektör, kamu-özel, büyük-küçük, geleneksel-çağdaş gibi belli başlı değişkenler açısından geniş olanaklar sunmaktadır. Bankacılık sektöründe çalışan kadınların büyük ölçüde, erkeklerle aynı işi yapıyor olmalarından dolayı, iki cins birbirine rakip durumundadır. Bankacılıkta, her eğitim düzeyinde kadının istihdam edilmesi nedeniyle, araştırma alanında genişliğe ve çeşitliliğe sahip olunmaktadır. Bu nedenle, bankacılık işyerlerinde erkek yöneticilerin yanı sıra kadın yöneticilerin de gözlemlenmesini mümkün kılmaktadır. Bütün bu nedenlerle, bankacılık sektörü, kaba ayrımcılığın yanı sıra daha incelenmiş ayrımcılık uygulamalarının da yaşandığı bir alan sunmaktadır. Dolayısıyla, bankacılık işyerlerinde elde edilecek bulgular, cinsiyetçi ayrımcılığın sadece bugünkü sorunlarına değil, gelecekte karşılaşılabilecek sorunlarına da ışık tutacak niteliktedir.

Kadınlar Rol Çatışması Yaşıyorlar

Aile odaklı cinsiyetçi rollerin, çalışma yaşamı içinde, özel alandan kamusal alana taşındığı görülmektedir. Genel sosyo-ekonomik yapı içinde oluşmuş ve kemikleşmiş cinsiyetçi önyargılar ve kalıplar, örgüt içinde yeniden üretilmektedir. Bu genel bakışın, büyük ölçüde, kadının kendine bakışı ve kendini algılayışıyla desteklendiği ve örgüt yapısı içinde türetilen yeni kalıplarla beslendiği gözlenmektedir.

Birkaç örnek verilecek olursa:

38 yaşında, lise mezunu, evli ve çocuklu, kamu bankasında memur olarak çalışan bir kadın işgören şöyle konuşmaktadır:

"Kadınların çalışması aslında pürüz. Evlendiğinde kayınpederim işten ayrılmamı istedi. Hem evde hem işte çok yorulduğumu gördüğünden, benim iyiliğimi düşünüyordu. (...) Kadının sorumlulukları çok fazla; kocası, alışveriş, evişleri..."

Aynı bankada çalışan ve aynı yaşta, lise mezunu, evli ve çocuklu kadın memur da benzer görüşleri dile getirmektedir:

"Erkeğin mesai saati sınırlı. Erkeklerin tek yaptıkları işleri olduğundan daha verimli, daha aktif, daha dikkatli oluyorlar. Ama çalışan kadın bölünüyor; çocuklar, eşi, işi ve evi arasında bölününce verimlilik açısından tabii ki fark oluyor. Sonuç olarak kadın yıpranıyor. Erkeğin aslı ve tek görevi bir işte çalışıp para kazanmak. Ama kadının görevi hiçbir zaman bu olmuyor, olması da çok zor. Kadına düşen yorgunluk, paylaşamama, yardımlaşamama. (...) Kadın az çalışıyor, kadın verimli olamıyor görüşüne ben asla katılmıyorum. Geçen gün bir erkek arkadaş "iyi, iyi iznini de almışsın erken çıkıyorsun" dedi. "Asıl mesai şimdi başlıyor, siz eve gidiyorsunuz mesai bitiyor" dedim. Elllerine gazetelerini alıyorlar, geçiyorlar televizyonun karşısına. Saat yedi buçukta kalkıyorum; on ikiden önce yatamıyorum. Bence kadın yatağa yattığında dinleniyor ancak; onun dışında sürekli koşturmaca. Eve giriyorum, inanın salonu görmüyorum. Üstümü değiştiriyorum, doğru mutfaka; yemek hazırla, sofrayı kur, yemeği ye, mutfağı temizle..."

Kamu bankasında çalışan, 37 yaşında, yükseköğrenimli, şef yardımcısı konumundaki, bekâr bir kadın çalışan ise şunları söylemektedir:

"Şube müdürlüğü sorumluluk istiyor. Şimdi evli değilim, ama evlenebilirim. Geç

çocuk sahibi olmuş olacağım. Hem çocuğun sorumluluğu, hem bankanın sorumluluğu. Belki kaldıramam. Yani kafamda onlar da var; o beni engelliyor bir yerde. Kadının hayatında hep şu var: Ben işimi eve göre, çocuğumun durumuna göre ayarlamalıyım. Kendine olağanüstü durumlar için hep bir pay bırakıyor. O da engelleyici oluyor tabii."

Çağdaş² yapıya sahip olduğu kabul edilen özel bankada çalışan 26 yaşında, yükseköğrenimli, birden fazla yabancı dil bilen, yönetici yetiştirme programı ile bankaya girmiş olan, uzman yardımcısı konumundaki, evli ve çocuksuz bir kadın işgören şöyle konuşmaktadır:

"Çok enteresan. Bizde öyle bir yetişme tarzı var ki, mesela benim kocam bulaşık makinesine bulaşıkları koyunca ben minnettar oluyorum. Bu aslında çok yanlış bir şey. Yani ben de dışarıda çalışıyorum: eve geliyorum, bazı işlerin yapılmasını ben düşünüyorum. Erkeklerde böyle birdüşünce yok. Benim eşim bana yardımcı oluyor ve ben ona minnettar oluyorum. Bu saçma bir şey. Tabii ki yapacak, daha fazlasını yapması lazım aslında. (...) Erkeklerin duymadığı bir ev sorumluluğa duyuyor kadınlar nedense. Mesela bir misafirimiz gelecek olsa; toplantı uzadığında aklınız evde kalıyor. Halbuki ne olacak, eşiniz önce gider, o karşılar; ama gidip eliniz her yere değsin istiyorsunuz, toparlamak istiyorsunuz."

27 yaşında, lise mezunu, çağdaş yapılı özel bankada çalışan evli ve bir çocuklu kadın işgören; çocuk sahibi olduğunda karşılaştığı sorunları şöyle aktarmaktadır:

"Benim çocuğum bebeklik dönemini annem de geçirdi; şu anda da görümcem bakıyor. Çocukla ilgili konularda aile desteği çok önemli. Çocuk olduğunda aile düzeni çok etkileniyor. Bankanın kreşi olsaydı, hem izin kullanma olayları daha az olurdu, hem de kişinin kendini işe vermesi daha başka olurdu. Örneğin benim çocuğum şu anda hasta; bugün bu nedenle işe gelmemeyi bile düşündüm. Kreş olsaydı, hem çocuğumu bankanın doktoruna kontrol ettirebilirdim, hem de ögle tatilinde gidip çocuğumu görüp içim rahat ederdi."

Yukarıdaki aktarmalar, kadınların toplumsallaşma süreçlerine, sosyo-ekonomik çevrelerine, aldıkları eğitime ve buna bağlı olarak sahip oldukları niteliklere ve işyerindeki konumlarına göre farklılık taşıdıklarını göstermektedir. Ama, hangi niteliklere sahip olurlarsa olsunlar;

kadınlar "çocuk bakımı" konusunda geleneksel rol dağılımını meşru görmektedirler. Bu kabul, daha eşitlikçi ve paylaşımcı bir yapıya ulaşmadaki en önemli engelin kadınların kendileri tarafından sürekli olarak beslenmesi sonucunu doğurmaktadır.

Eğitim düzeyi, kadın çalışanların "meslek rolleri"ni önemsemelerinde önemli bir etmen olarak ortaya çıkmaktadır. Eğitim düzeyi yükseldikçe, kadınların, geleneksel yapının etkilerinden kendilerini kurtarma fırsatını buldukları söylenebilir. Buna ek olarak, eğitim etmeni, işgücünün niteliğini yükseltmede ve çalışanı işine güdülemede önemli bir rol oynamaktadır. Eğitimli kadın, çalışmayı ve mesleki rolünü, eğitimsiz kadına göre çok farklı biçimde tanımlamaktadır.

Örgüt kültürü de, kadınların aile ve meslek rollerine ilişkin tutum ve davranışlarında etkili olmaktadır. Görüşme yapılan kadın çalışanlardan, kamu bankasındakilerin, eğitim düzeyleri orta öğrenimle sınırlı kalmış olanların hepsinin geleneksel yapıda oldukları; yüksek öğrenim görmüş kadınların yarı geleneksel yapıda oldukları görülmüştür. Yönetici konumundaki bir kadın ise "eşitlikçi" bir yapıya sahiptir. Özel bankalara gelince, buradaki kadınların (öğrenim düzeyleri ne olursa olsun) yarı geleneksel veya eşitlikçi yapıda oldukları bulunmuştur. Özel bankalarda kadınlardan profesyonel davranış beklenmekte; kadın çalışan eve ilişkin sorunların işe taşınmaması konusunda sürekli baskı hissetmektedir. Kadınların özel yaşama ilişkin sorunlarını kesinlikle iş yaşamının dışında tutmalarının gerekliliği; çalışanların örgütte başarılı olabilmelerinin önkoşulu durumuna gelmektedir. Bu durum, özel yaşamdaki sorumlulukları erkeklere göre daha fazla olan kadınlar için aşırı bir yüklem olmaktadır. Evlenme, çocuk sahibi olma gibi konularda, kadınlar sürekli olarak zanlı durumundadırlar ve bu türden olasılıklar nedeniyle ek bir denetime maruz kalmaktadırlar.

Kadın çalışanların, kadınlık rollerinden kurtulup, meslek rollerine yönelmelerinde temel dinamiklerin, kadınların denetiminde olduğu söylenebilir. Yukarıda sözü edilen etmenlerin yanı sıra, kadınların kimliklerini edindikleri, içinde yetiştikleri ailelerin ve ayrıca da, kadınların şimdi sahip oldukları ailelerin önemini vurgulamak gerekir. Genellikle bu iki etmen, birbirini destekleyici nitelikte işlemektedir. Gelir düzeylerinin yüksekliği, eve ve çocuğa ilişkin sorumlulukların başkalarına aktarılmasına olanak tanımaktadır. Düşük nitelikli kadın çalışanlarda, çocuk bakımı konusunda genelde ailelerin desteği alınmak-

tadır. Belki de bu kadınlar, kadınlık rollerinin altında ezildiklerinden, çağdaş örgüt kültürü içinde de yer alsalar, kadınların ev ve aile yükümlülükleri nedeniyle işyerinde doğabilecek aksaklıkları daha meşru görmektedirler.

Kadın çalışanların evi ile işi arasında sıkışıp kalmasında, kendilerinin olduğu kadar kocalarının da geleneksel veya eşitlikçi yapıda olmaları önem taşımaktadır. Alan çalışmasından elde edilen bulgular, erkek çalışanların, iş dışındaki sorumlulukları kadınlarla paylaşmaya yatkın olmadıklarını göstermektedir. Belki bunun da bir sonucu olarak, kadınlar ev ve çocukla ilgili yükümlülüklerini eşleriyle paylaşmaktan çok, gelir düzeyleri elverdiği ölçüde bir yardımcıya, gelir düzeyleri elvermediğinde ise ebeveynleri veya yakınları olan hemcinslerine devretmektedirler.

Kadınlar "Cam Tavan" ile Karşılaşıyor

Bankacılık işyerlerinde, kadınların en sıklıkla ve yoğunlukla karşılaştıkları ayrımcılık alanı, meslekte yükselme diğer bir deyişle "kariyer" dir. Bankada çalışan kadınlar daha alt kademelerde yığılmakta; yönetim kademelerinde erkekler yer almaktadırlar.

Görüşme yapılan kadın çalışanlar da bu olguyu çeşitli şekillerde dile getirmektedir. Birkaç örnek vermek gerekirse:

Kamu bankasında çalışan, 32 yaşında, yükseköğrenimli, memur olarak görevli, bekâr bir kadın çalışan şunları söylemektedir:

"Bence kadınlık erkek arasındaki avantaj-dezavantaj başlangıç noktasında belirleniyor. Ben sınıf arkadaşlarıma bakıyorum, memur olarak işe başlayan bayanların sayısı çok fazla; hiçbir erkek arkadaşım memur olarak işe başlamadı. Hesap uzmanı, müfettiş. Yani güzel yerdeler ya da şimdi hepsi müdür, müdür muavini. Statü olarak yüksek yerlerde hep erkekler var."

Yine aynı bankada çalışan, 29 yaşında, yüksek-

Müfettişlik sınavında çok iyi bir puan aldım; fakat memur olarak çağırıldım. "Kâğıdınız çok iyi ama bu yıl müfettiş yardımcılığına kadın almak istemiyoruz" dediler.

köğrenimli, uzman olarak görev yapan evli ve çocuklu bir kadın çalışanın aktardıkları ise şöyle:

"Müfettişlik sınavında çok iyi bir puan aldım; fakat memur olarak çağrıldım. "Kâğıdınız çok iyi ama bu yıl müfettiş yardımcılığına kadın almak istemiyoruz" dediler. Şu anda genel müdür yardımcısı olan jüri başkanı ile görüşmeye gittim. "Neden müfettişlik istiyorsun, uzman yapalım seni" dedi. "Ben sınavı kazanmışsam müfettiş olurum" dedim. "Bizim çeşitli yerlerde çok sayıda şubemiz var, nasıl gideceksin oralara" dedi. Olsun dedim. (O zaman evliydim ama, henüz çocuğum yoktu.) Adam bana söz dinletemeyeceğini anlattı, zaten senin tipin müfettişlik için fazla düzgün" dedi. Yani diyecek söz bulamadım bunun üstüne. Bakış öyle çünkü."

36 yaşında, yükseköğrenimli, evli ve çocuklu, şef yardımcısı olarak kamu bankasında çalışan bir kadın ise şöyle konuşmaktadır:

"Sınava girdik. Sınav sonuçları açıklandı, kazananlar genellikle bayanlar. Sonra bir terslik oldu; gene bir şeyler girdi araya. (...) Baktık şubedeki o beyler (süresi gelsin gelmesin, sınava çağrılmış olsun olmasın) mülakatı kazanmışlar. Biz asıl sınavı kazananlar, yetkiyi alamadık. Hâlâ böyle kuzu kuzu sonucu bekliyoruz. Müdürümüzle görüştük. Müdürümüzün görüşü şu: Bu iş siyasi. Müdürümüzün böyle demesi şu demek: "Arkadaşlar siz de yapabiliyorsanız gidin yapın. Ben bir bayan olarak nasıl ulaşacağım oralara. (...) Konuya daha yukarıdan bakmak lâzım. Yönetim Kurulumuzda, Genel Müdürlükte bir tane bile bayan yok. Bizim yöneticilerimiz bankanın da ilk bayan yöneticileri. Bu durumu müdürümüzle kadın değerlendirirken şu kaniya vardık: Şayet üst yönetimde, genel müdür yardımcılığında bir bayan yer alsaydı, bizim sorunlarımız daha çok gündeme gelebilirdi, sesimizi daha çok duyurabilirdik."

Çağdaş yapıdaki özel bankada çalışan 26 yaşında, yönetici yetiştirme programı ile işe girmiş, uzman yardımcısı konumunda, evli ve çocuksuz, nitelikli bir kadın çalışan şunları söylemektedir:

"Aslında kadınlar daha titiz, daha sorumlu çalışıyorlar. Erkekler bazı konularda sorumsuz davranı-

yorlar. (...) Ben başımı kaldırıp etrafla ilgilenemiyorum bile; çünkü o sırada ben (tıpkı evdeki gibi) ortalığı toplamakla meşgul oluyorum. Erkekler ise "ne oldu, ne bitti" merakı; "yapıp hemen bitireyim" yaklaşımı var. Kadınlar aslında çok daha etkili çalışıyor; ama gözönünde hep erkekler oluyor. Yöneticinin çok basiretli olması lazım; "kim gerçekten çalışıyor, kim çalışır gibi görünüyor" bunu bilmesi lazım. Bunlara

dikkat edilmiyor; genelde çalışır gibi görünen, gerçekten çalışanın hep önüne geçiyor. (...) Sorumluluk açısından, kadının da erkek kadar sorumluluk alabileceğini düşünüyorum. Ama kadınlar kadınlarla rahat çalışmıyorlar. Bu çok enteresan ve ben bunu gözlemledim.

Kadınlar bile, erkeklerin kendilerine yönetici olmasını, kadınların yönetici olmasından daha fazla tercih ediyorlar. Mesela şöyle bir düşünce var (çok enteresan ve bence çok yanlış) "o erkek, tabii ki yönetici olacak; ama neden o kadın oluyor da ben olmuyorum." Erkeklerin yönetici oluşunu rahat kabulleniyorlar; ama kadınlar arasında bir kıskançlık oluyor, bir dayanışma olacağına. Yani erkekler zaten baskın; kadınlar omuz omuza vereceğine birbirlerine çok fazla sorun yaratıyorlar."

Yine aynı bankada çalışan 27 yaşında, lise mezunu, memur olarak çalışan evli ve çocuklu bir kadın işgörenin görüşleri de şöyle :

"Yönetici kadrosuna yükselmek biraz kişinin kendisine bağlı; ama bunun yanı sıra ev yaşantısının etkileri oluyor. Ben kendimden örnek veririm, bu yıl için örneğin, şeflik sınavları için hiç hazırlanamadım. Erkeklerin daha rahat bir yaşantısı var. Çalışan bir bayan olarak, buradaki erkek arkadaşlarımla aynı işi yapıyorum. Ama eve gittiğim zaman durumlar tamamen farklılaşıyor. Bir bayan eve gittiği zaman çocuğu ile ilgilenmek zorunda, ev işlerini yapmak zorunda kalıyor. Erkekler ise gazeteleri, kitapları takip edebiliyor. Ev işlerine ilaveten ayrıca eşinize zaman ayırmanız gerekiyor (kıyafetlerini hazırlamanız, diyalog kurmanız). Birçok şey yapmanız gerekiyor eşiniz için de. Evde yardımcınız olsa bile bunları yapmak zorundasınız. Ben bunları bu yıl sınava hazırlanırken çok yaşadım. Mutlaka eşin yardımcı olduğu durumlar da vardır; ama bu ne kadar olabilir? Hepimiz bunu yaşıyoruz; eşlerden fazla destek görülmüyor."

Çağdaş yapılı özel bankada çalışan, 25 yaşında, yükseköğrenimli, uzman yardımcısı, evli ve çocuksuz bir kadın işgören şunları söylüyor:

"Çocuk yapmanın zamanlaması doğru yapılmalı. Kadın bir kariyer planlaması yaptıysa, onun bir yerinde olması gerekir. Örneğin müdür yardımcılığı ile müdürlük arasında çocuk planlanmaz."

Aynı bankadaki bir başka kadın işgören de benzer düşünceler taşımaktadır:

"Bu yıl şef yardımcılığı sınavına gireceğim için, çocuk düşünüyordum ama erteledim. Karnınız burnunuzda mülakata girdiğiniz zaman ünvan verilmeyebilir. Üç ay sonra izin kullanacak" denilebilir."

Araştırmaya alınan ve çağdaş yapıya geçmekte olduğu kabul edilen ikinci özel bankanın bir kadın çalışanı ise şunları aktarmaktadır:

"Müdürümüz çoktan hak etmiş olmasına rağmen sadece, bayan ve genç olduğu için "şube müdürü bayan ve genç olmaz" düşüncesiyle uzun süre müdür vekili olarak kaldı."

Gerek kadınların kendilerini algılamaları, gerekse genel toplumsal yapıya dayalı olarak yapılan açıklamalarda dile getirilen olumsuzluklar; kadın çalışanın meslekte yükselmesinin önündeki engelleri açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık bakımından, örgüt yapılarının ve bu yapı içinde oluşan örgüt kültürünün önemli bir etmen olduğu açıkça görülmektedir.

Bankalarda yapılan görüşmelerde, her ne kadar, görüşme yapılan kişiler cinsiyet farklılığının önemli olmadığını, önemli olanın kişilik yapıları olduğunu vurgulasalar da, çalışma yaşamında kadınların ve erkeklerin ayrı birer kategori olarak algılandığı görülmektedir. Bu algılama kadın olsun, erkek olsun bütün deneklerde gözlenmiştir. Belli ölçüde incelenen konunun da özelliği nedeniyle, kadınlarla yapılan görüşmelerde, konuşmalar kolaylıkla iş alanından iş dışı alana kaymakta ve orada yoğunlaşmaktadır. Bankacılık işyerlerinde, bir kategori olarak kadınlar, çalışma yaşamında erkeklere göre daha dezavantajlı görülmektedirler. Ama bu dezavantajın nedenlerini, genelde, iş dışındaki etmenlere bağlama eğilimi ağır basmaktadır.

Toplumsal rol algılamasından ve bunun çalışma

yaşamı içindeki ilişkilere yansımalarından kaynaklanan bazı olguların, kadınları banka içinde dezavantajlı duruma düşürdüğü görülmektedir. Bu noktada, örgüt içinde kadınların yüksek kademelere gelmelerini önleyen bir dirençten söz edilebilir. Batılı kaynaklarda bu direnç "cam tavan" olarak adlandırılmaktadır. Böyle bir görünmez engelin "cam tavan"ın varlığı nasıl açıklanabilir?

Kadınların örgüt içinde yükselememelerinin en önemli nedeninin, en üst kademelerde, karar odaklarında yalnızca erkeklerin yer almalarının olduğu söylenebilir. Bazı kadın çalışanların dile getirdikleri gibi, örgütlerin üst kademelerinde kadınlar da yer almış olsalar; belki de, kadın çalışanların bugün karşı

karşıya bulundukları sorunlar sorun olmaktan çıkacaktır. Denilebilir ki, kadınlar, kadın olmaktan dolayı karşılaştıkları sorunları karar kademelerinde dile getirebilecekleri hemcinsleri olmadığı için bu derecede dezavan-

tajlı konumda olmaktadır.

Bu saptama bir adım daha ileriye götürülürse, genel siyasal yapı içinde işleyiş gösteren torpil mekanizmasının da yine erkekler lehine sonuçlar doğurduğuna da işaret etmek gerekecektir. Özellikle kamu bankasında bunun önemi sıkça vurgulanmaktadır.

Yönetimde bir "erkek bakış açısı"nın egemen olduğu görülmektedir. Kadınların üst yönetim kademelerine gelmeleriyle bir "kadın bakış açısı"nın kendini ortaya koyacağından söz edilebilir mi? Görüşme yapılan kişilerin aktardıklarından elde edilen görüşlere göre henüz bu kademelerde kadınların bulunmaması nedeniyle, bu konuda bir "model"in oluşmadığı, dolayısıyla bundan söz etmek için erken olduğu söylenebilir. Ayrıca, araştırmanın bulguları içinde sözü edilmesi gereken bir saptama da, kadınların birbirlerini daha çok olumsuzlamaları ve bunu açıkça dile getirmeleridir. İş ilişkileri içinde kadınların birbirlerini rakip olarak gördükleri, kadın yöneticilerin otoritelerinin hemcinsleri tarafından kabul görmediği, bu anlamda, kadınlar tarafından erkeklerin yönetici olmalarının daha meşru bulunduğu doğrultusunda bir kanı edinilmiştir. Bu türden tavırlar, genelde, erkekler arasında sergilenmektedir. Bunun bir açıklaması, erkeklerin mesleğe yönelik (profesyonel) bakış açılarına sahip olmaları olabilir. Tersinden söylenirse, kadınların mesleğe iliş-

kin beklentilerini düşük tutmaları ve bu nedenle yorumlarında temkinli olma gereğini duymamaları veya sürekli haksızlığa uğradıklarını düşündükleri meslek yaşamlarında, artık gelecek beklentilerini yitirmeleridir. Bu görüşü desteklemek üzere şu söylenebilir: Meslekte ilerlemeyi planlayan kadın çalışanlarla yapılan görüşmelerde erkeklerde görülen profesyonellik sezilmektedir.

Araştırmanın bir başka bulgusu, yöneticileri kadın olan birimlerde, kadın çalışanların "yönetici kademelere gelme" konusunda diğerlerine göre farklı bir tavır sergilemeleridir.

Örneğin özel bankalardan birinde, işe alınmada kadınlarla yapılan görüşmelerde, onlardan en az bir yıl çocuk yapmamaları talep edilmektedir.

Kamu bankasında, yöneticileri kadın olan bir birimdeki kadın çalışanların (kadın yöneticilere yönelik eleştirilerinin dozu değişmekle birlikte; "kadın yöneticinin bir

örnek oluşturduğu", kadın çalışanlar üzerinde (kendilerinin de bir gün yönetici olabilecekleri yolunda) güdüleyici bir etki yarattığı yorumu yapılabilir.

Bankacılık işyerlerinde cinsiyetçi ayrımcılığın en göze battığı alan, kadınların üst kademelere kadar yükselememeleridir. Olumsuzluk içeren kalıp yargıların, kadın çalışanlar için kullanıldığı gibi, kadın yöneticiler için de sıkça kullanıldığı gözlenmiştir. Özellikle de eğitim düzeyi düşük kadın çalışanlar, kalıp yargıları dile getirmeye daha eğilimli görünmektedirler. Kadın yöneticilerle çalışmamış olan kişilerin bile bu olumsuz yargıları aktardıklarına tanık olunmaktadır. Kadın yöneticilerle ilgili olumsuzlukların bir ölçüde gerçekliği yansıttığı kabul edilirse, bunun nedenlerinin neler olabileceği konusunda şunlar söylenebilir: Kadın yöneticiler sayıca çok az oldukları için kendilerinin dikkatle izlendikleri izlenimine kapılmış olabilirler. Kadın yöneticinin kendisinden beklentisi ve çevrenin beklentisi, erkek yöneticininkinden farklı olduğundan, kadın yöneticiler kendilerini baskı altında duyuyor olabilirler. Bir başka nokta da, kadın çalışanlar için yerleşmiş olan genel olumsuz yargıların varlığı nedeniyle, kadın yöneticilerin hemcinsleri üzerinde daha baskıcı olmaya yönelmeleri olabilir.

Örgüt kültüründe, geleneksel yapıdan çağdaş yapıya doğru gittikçe ayrımcılık farklılaşmakta; ayrımcı-

lığın görünüş biçimleri, ayrımcılık açık seçik görünür olmaktan uzaklaşmaktadır. Geleneksellik ve çağdaşlık bir örgütün bütününde tanımlanmıştır. Bunun yanında aynı örgüt içinde bulunan birimlerin (yerine getirdikleri işlevlerin bankacılık sektörü için eski veya yeni tanımlanmış işlevler olması durumuna göre) geleneksellik ve çağdaşlık bakımından farklılaştığı söylenebilir. Örneğin kamu bankasında daha eski ve niteliksiz elemanların çalıştığı birimlerle, nitelikli elemanların çalıştığı ve çağdaş bankacılık hizmetlerinin verildiği birimlerdeki örgüt kültürlerinin de farklılaştığı görülmektedir. Kamu bankasında, kadınlar ve erkekler farklı algılanmakta ve bu durum açıkça dile getirilmektedir. Geleneksel yapı içinde, kadın çalışması "arızı" olarak görüldüğünden, kadınlar iş yaşamında kesintili olarak yer alabilen, ikincil sayılan işleri yapan, aileye ilişkin sorumlulukları ön planda tutulan ve genelde erkek çalışanlar açısından rakip olarak görülmeyen çalışanlar olarak algılanmaktadırlar. Geleneksel örgüt kültüründeki bu kabul, toplumda şimdiye kadar oluşmuş "kadın çalışan" modeline uygun düşmektedir. Bu bağlamda yukarıdaki belirleme, deneklerimiz arasındaki niteliksiz kadın işgücü sunumu ile örtüşmektedir. Geleneksel örgüt kültüründe, ayrımcılık (kadın çalışanın da belli ölçüde olumladığı) açık ve taraflarca kabul gören uygulamalarla kendini ortaya koymaktadır. Böylece kadının "kadınlık rolleri"ne öncelik ve ağırlık verilip; "meslek rolleri"nde zayıf durumda kalmasına yol açarak ayrımcılık uygulanmasına neden olmaktadır.

Çağdaş ve çağdaşlaşmakta olan örgüt kültürü yapılarına uygun oldukları için seçilmiş olan iki özel bankada, durum, geleneksel yapıdan oldukça farklı görünmektedir. Bu bankalarda örgüt yapısı içinde işler planlanırken, çalışanlardan da kesintisiz bir kariyer planlaması yapmaları beklenmekte, herhangi bir nedenle kariyerin kesintiye uğratılmasının hoş görülmeceği ima edilmektedir. Böyle bir örgüt yapısı içinde de, nitelikli kadın çalışanın kendisi için yaptığı tanımlama, örgüt kültürü ile örtüşür görünmektedir. Bu durumda, kadının üstlenmiş olduğu kadınlık rolleri tamamen gözardı edilerek, farklı türden bir ayrımcılık uygulaması gündeme gelmiş olmaktadır.

Çağdaş örgüt kültüründe, örgüt yapısı içinde yer alma ve meslekte ilerleme koşulları açıkça belirlenmiş olmakla; cinsiyetler arasında bir ayrımcılığa zemin bırakılmadığı düşünülebilir. Ancak, böyle bir bakış (yukarıda aktarılan görüşlerin de sergilediği gibi) kadın çalışanların özel yaşamlarında üstlendikleri aşırı

sorumlulukların hem örgüt, hem de kadın çalışan yönünden görmezden gelinmesi gibi bir sonuç doğurabilmektedir. Bu durum, her şeyden önce kadın çalışan açısından, rol çatışmasına ve kadının kendisini baskı altına almasına neden olmakta; dolayısıyla da uzun dönemde kadının yıpranmasına yol açmaktadır.

Çağdaş bankalarda meslekte ilerlemede temel teşkil eden, performansa dayalı işgücü değerlendirme-lerinin yapılması, ayrımcılığın uygulanmadığını vurgulamak için kullanılmaktadır. Kadın ve erkek ayrımı yapılmaksızın, tüm çalışanlardan aynı performansı bekleyen, her elemanı için aynı kariyer olanaklarını sunan banka politikası karşısında; kadınların toplumsal yaşamlarından ve toplumsal rol algılamaları ile beklentilerinden kaynaklanan dezavantajları söz konusudur. Nitekim, işyerlerinde kadın ve erkeğe aynı olanakları sunduğu için ayrımcılığın yapılmadığını iddia eden örgüt kültürü; kadının çalışma yaşamında başarılı olmasını yetiştirilme tarzı, çocuğunun olup-olmaması ve kocasının anlayışlı olması gibi, kadının özel koşullarına bağlamaktadır.

"Çocuk" kadın çalışmasında, üzerinde durulan en önemli konudur. Örgüt kültürünü çağdaş olarak tanımlayan bir bankada bile "çocuk" konusu, işe alınmada ve mesleki kariyerde sorun yaratmaktadır. Çünkü banka yönetimi kadınların eve ayıracakları zamanın kendisinden çalınmış olduğunu düşünmektedir. Örneğin özel bankalardan birinde, işe alınmada kadınlarla yapılan görüşmelerde, onlardan en az bir yıl çocuk yapmamaları talep edilmektedir. Yine, özellikle doğum sonrasında ücretsiz izin kullanmaya yeltenen kadınların, "işten atma"ya kadar varabilen oldukça sert önlemlerle karşı karşıya kalabileceklerini dile getirdikleri gözlenmiştir. Bu noktada ulaşılan bir gözlem, özel yaşamlarına yapılan bu doğrudan müdahalenin, kadınların tepkisini fazla çekmemesidir.

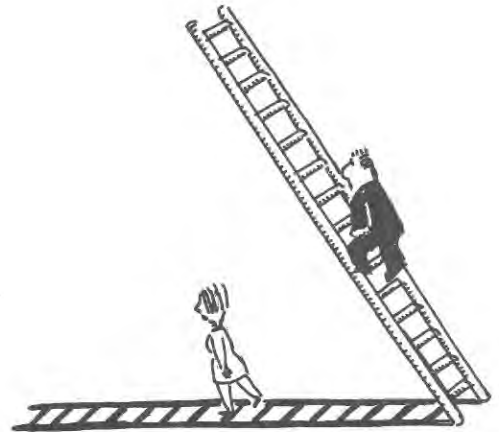
Ancak, en azından ele alınan kesimde çalışan kadınların doğurganlık düzeyinin oldukça düşük olduğu gözönüne alındığında, kadın çalışanın, olasılıkla bir veya iki kez yaşayacağı doğum olayının, çalışma yaşamındaki öneminin irdelenmesi gerekmektedir. Çocuk sahibi olmak, bir kadının meslek yaşamı bakımından gerçekten bu derecede belirleyici olabilir mi? Bu sorunun yanıtları, kadının gebelik, doğum ve doğum sonrasındaki belli bir dönem için zorunlu olan biyolojik bağımlılık dışında, çocukla anne arasındaki bağın, çocukla baba arasındaki bağdan ayrılıp ayrılmadığı noktasında aranmalıdır. Bu noktada da, çocuğa ilişkin

yükümlülüklerin, ebeveynler arasında olduğu gibi toplumla da paylaşılabileceği alanların var olduğu ortaya çıkacaktır.

Notlar

¹ Bu yazıda, 1995 yılında yapılan bir araştırmada elde edilen bulgular kısaca gözden geçirilecektir. Söz konusu araştırma "Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık - Bankacılık Sektöründe Örnek Olarak İncelemesi" adını taşımaktadır. Araştırma projesi, Dünya Bankası destekli olarak, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü adına, Milli Prodüktivite Merkezi uzmanları Dilek Şenel, Gülten İncir, Nurdan Ilgaz, Erdemir Fidan, Yücel İnce tarafından yapılmıştır. Araştırma, 1998 yılında Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü yayını olarak okurlara sunulacaktır.

² Araştırma kapsamında "çağdaş banka", yeni kurulmuş, en son bankacılık tekniklerini kullanan, sınırlı sayıda şubesi olan, küçük banka, "geleneksel banka" ise kuruluşu eski, büyük, hantallaşmış, tüm bankacılık hizmetlerini veren, çok sayıda şubesi olan banka olarak tanımlanmıştır.



Göç, Kadının Ekonomik Konumu, Hareket Özgürlüğü ve Aile İçi Güç Dinamikleri¹

İpek İlkaracan *

Kadının İnsan Hakları Projesi (KİHP) olarak "Türkiye'de Kadının Durumu" başlıklı eylem-araştırma çalışmamızın kapsamında ele aldığımız konulardan biri de kadının ekonomik konumu ve bunun göç ve aile içi güç dinamikleri ile olan ilişkisi. Bilindiği gibi Türkiye genelinde kadınların iş gücüne katılımı 1950'li yıllarda %70'lerdeyken, 1990'larda bu oran %30'lara kadar varan devamlı bir düşüş göstermiştir. İç göç - genelde köyden kente göç - bu düşüşün en önemli nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir. Bu görüşe göre kente göç etmeden önce köylerinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, büyük şehirlere geldiklerinde buradaki iş piyasalarına katılmak yerine bir "evkadınlaşma" sürecine girmektedirler.

Araştırma, kadınların ücretli çalışmaya yönelik tutumları, çalışmama nedenleri, ev dışındaki hareket özgürlükleri, ailedeki karar verme mekanizmalarına katılımları, kendilerinin ve ailelerinin demografik özellikleri ve göç profilleri hakkında veri toplayarak, ekonomik konumlarındaki bu değişim sürecini daha iyi anlayabilmeyi amaçlamaktadır.

KİHP tarafından yapılan bu araştırma çalışması, bilimsel amaçların ötesinde "eylem"e yönelik hedefleri de içermektedir. Bunun için ilk önce yukarıda geçen "eylem-araştırma" sözüyle neyi kastettiğimizi açıklamak gerekiyor. İnsanların kendi yaşamlarını etkileye-

cek bilgilerin üretim sürecine katılımlarının temel bir hak olduğu prensibine dayanan "eylem-araştırma", "akademik" araştırmalardan gerek amaçları gerekse yöntemleri açısından farklılıklar gösteriyor. Eylem-araştırma, bilimsel yöntemlerle bazı verileri ortaya çıkarmanın ötesinde, araştırmanın içeriği ile ilgili kişilerin bilgilenmelerini, bilinçlenmelerini ve araştırma sonuçlarının hem sosyal değişimi hem de kişisel gelişimi destekleyecek şekilde kullanılmasını hedefler.

Eylem-araştırma, bilimsel yöntemlerle bazı verileri ortaya çıkarmanın ötesinde, araştırmanın içeriği ile ilgili kişilerin bilgilenmelerini, bilinçlenmelerini ve araştırma sonuçlarının hem sosyal değişimi hem de kişisel gelişimi destekleyecek şekilde kullanılmasını hedefler.

KİHP olarak kadın konularında yaptığımız eylem-araştırma çalışmalarında bir yandan bilimsel yöntemlerle veri tabanları oluştururken, bir yandan da toplanan bilgileri kadınlar, sivil toplum kuruluşları, devlet kurumları, akademisyenler, yasa yapıcılar ve uygulayıcılar gibi değişik hedef gruplarının kullanımlarına uygun biçimlerde paketleyerek yaygınlaştırmaya çalışıyoruz.

Araştırma sonuçları bazında oluşturulmuş bu görüşel ve yazılı malzemelerle kadınların kendi yaşamları üzerinde daha etkin olmaları yolundaki çabalarına katkıda bulunmayı, sivil toplum kuruluşlarının tabanda ve politik düzeyde yaptıkları çalışmaları desteklemeyi, ve kadın konusundaki politikaları yönlendirmeyi hedefliyoruz.

Elde edilen sonuçların bu şekilde yaygınlaştırılmasının ötesinde, araştırma sürecinin içerisinde de bir "eylem" boyutu bulunmakta. Araştırma çerçevesinin oluşturulması aşamasından başlayarak saha çalışması ve sonuçların değerlendirilmesine dek her aşamada

* İstanbul'da Kadının İnsan Hakları Projesi Koordinatörü olan araştırmacı aynı zamanda New School for Social Research (New York), Ekonomi Bölümü'nde doktora adayı olarak "İşsizlik ve Ücretler" üzerine bir tez çalışması yapmaktadır.



Atilla Cangir

yerel kadın gruplarıyla işbirliği içerisinde çalışıyoruz. Bu şekilde araştırma gündeminin yerel gündemler tarafından yönlendirilmesi, yerel grupların ortak bir proje çerçevesinde desteklenmesi, araştırma sürecine katılan kadınların yaşadıkları bölgedeki diğer pek çok kadınla iletişim olanağı bulması ve elde edilen bilgiler bazında oluşturulacak yerel girişimlerin yönlendirilmesi gibi sonuçlar doğuyor.

"Göç, Kadının Ekonomik Konumu ve Aile İç Güç Dinamikleri" konusundaki eylem-araştırmayı Ümraniye Kadın Merkezi (ÜKM) ile işbirliği içerisinde yürüttük. Konu ÜKM ile 1996'da uyguladığımız bir eğitim programı çerçevesinde ağırlık taşıdığı için seçilmişti. Giderek artan nüfusu ile İstanbul'da göçün en yoğun yaşandığı yerleşim merkezlerinden birisi olan Ümraniye'de uygulanan programa katılanların büyük çoğunluğunu son on yıl içerisinde Türkiye'nin değişik bölgelerinden İstanbul'a göç eden kadınlar oluşturmaktaydı. Programın ana etkilerinden biri katılımcıların eğitim sonunda ekonomik bağımsızlıklarını elde etme yönündeki girişimleri oldu. Nitekim, ÜKM'ye yapılan başvurular da ağırlıklı olarak kadınların ev dışında bir iş bularak çalışması ya da evde yaptıkları ürünleri pazarlaması yönündeki taleplerden oluşuyor.

Araştırma çerçevesinin oluşturulması aşamasında KİHP'nin bu bilgileri göz önünde bulundurarak ve mevcut literatürden de faydalananak hazırladığı soru kağıtlarının içeriği ÜKM ile yapılan atölye çalışmalarında tartışılarak geliştirildi ve pilot uygulamalar ile son haline getirildi. Saha çalışmasını yürütecek KİHP ve ÜKM'li kadınlarından oluşan 14 kişilik bir grupla anket uygulaması ve yüz yüze görüşme teknikleri ko-

nularında eğitimi çalışmaları tamamlandı.

Saha çalışmasında iki tür anket kullanıldı: *Hanehalkı Soru Kağıdı* ve *Kadın Soru Kağıdı*. *Hanehalkı Soru Kağıdı*'nın ilk kısmında tüm hanehalkı üyelerinin, hanehalkı reisine yakınlık derecesi, yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durumu, göç ettiyse bunun tarihi, çalışıp çalışmadığı, çalışıyorsa yaptığı iş, işyeri ve geliri hakkında temel bilgiler alınırken, ikinci kısmında konut özellikleri ve hanede kullanılan tüketim malları hakkında bilgi topladı.

Her hanede yaşayan 12-64 yaş arası kadınlara yönelik *Kadın Soru Kağıdı* ise katılımcıların demografik özellikleri, İstanbul'daki iş deneyimi, (çalışmıyorsa) çalışmama nedenleri, sosyal güvence durumu, mülkiyeti, ücret haricindeki gelir kaynakları, gelir yönetimi, ailedeki karar verme mekanizmalarına katılımı ve ev dışında hareket özgürlüğü hakkında bir seri soru içeriyordu. Göç etmiş olan kadınlara göçten önceki yaşamları ve göç süreci ile ilgili, evli kadınlara kocaları ile ilgili benzer sorular soruldu.

Kadın soru kağıdı ağırlıklı olarak niceliksel veriler toplamaya yönelik çok seçenekli, kapalı uçlu sorular içermesine rağmen, ankete katılan kadınların ücretli çalışmaya yönelik tutumları ve seçimleri, hareket özgürlükleri, çalışma ile aile içinde söz sahibi olma arasında bir ilişki görüp görmedikleri ve bir kadın olarak yaşamlarında yapmak istedikleri değişiklikler konusunda bir seri açık uçlu soruyu da içeriyordu.

Ümraniye genelindeki temsil örneklemin oluşturulmasında ağırlıklı, tabakalı, küme yöntemi kullanıldı. Mart 1997'de bir ay süren saha çalışma sırasında toplam 275 hanede, 12-64 yaşları arasındaki 455 kadınla görüşüldü. Bu süreç içerisinde tüm araştırma grubu ile düzenli olarak yapılan toplantılarda grup üyeleri girdikleri hanelerde yüz yüze yaptıkları görüşmelerle ilgili deneyimlerini ve izlenimlerini birbirleriyle paylaşma fırsatı buldular.

Toplam 199 sorudan oluşan anketlerle toplanan veriler bazında pek çok farklı sonuç ve değerlendirme yapmak mümkün. Ancak bu yazının yer sınırı nedeniyle aşağıda geçici sonuçların ancak küçük bir bölümünü sunuyoruz.

Araştırmaya katılan kadınların bazı temel özellikleriyle ilgili oranlar *Tablo 1*'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Kadınların Temel Özellikleri (%)

Doğum Yeri		Medeni Hali			Evli Olanlardan Çocuğu	
İstanbul	İstanbul Dışı	Bekâr	Evli	Dul/ ayrı	Var	Yok
30.1	69.9	30.0	65.5	4.5	94.9	5.1

Öğrenim Durumu

Okuryazar değil	Okuryazar	İlkokul	Ortaokul	Lise	Fakülte/ Lisanüstü-üstü
17.0	1.5	51.9	11.9	13.7	4.0

Mart 1997'nin ilk haftasını referans alarak yapılan saptamada, kadının işgücüne katılım oranı %23 olarak belirmiştir. Bu oran ev dışında ücretli olarak çalışan kadınların yanı sıra ev içinde gelir karşılığı çalışan kadınları da kapsamaktadır. Referans döneminde çalışmayan kadınlardan %82.5 gibi büyük bir çoğunluğu "şu andaki durumlarını" ev kadını/ev kızı olarak belirtirken, %14.7'si öğrenimlerine devam etmekte olduklarını söylemişlerdir.

Referans döneminde çalışmayanların %34'ü daha önce yaşamlarının bir döneminde ücretli olarak çalıştıklarını belirtiyorlar (İstanbul'da ya da İstanbul'a gelmeden önce yaşadıkları yerde). Buna referans döneminde ücret karşılığı çalışanları da eklersek, yaşamlarının boyunca çalışma deneyimine sahip kadınların toplam oranı %49'dur. Belirli bir zaman birimini referans alarak tespit edilen işgücüne katılım oranının kadınlar için çok düşük olmasına rağmen, kadınların yarısı gibi önemli bir bölümünün yaşamlarının bir döneminde çalışma deneyimine sahip olduğunu görüyoruz. Yaşamları boyunca hiç çalışmamış kadınların (toplam örneklemin %51'i), çalışmama nedenleri ise Tablo 2a'da gösterildiği gibidir:

Tablo 2a: Hiç Çalışma Deneyimi Olmayan Kadınların Çalışmama Nedenleri (%)

Çalışmama Nedeni	%
Eşim izin vermedi	27
Eve-çocuklara bakmam gerekiyordu	23
Öğrenimime devam ediyorum	21
Çalışmak istemedim	12
Babam, ağabeyim izin vermedi	8
Sağlık nedeniyle	3
Diğer aile fertleri izin vermedi	3
İş bulamadım	3
Toplam	100

Yukarıda tabloda görüldüğü gibi şimdiye kadar hiç ücret karşılığı çalışma deneyimi olmayan kadınlardan %38 (27+8+3) gibi önemli bir bölümü eşleri babaları/ağabeyleri ya da ailenin diğer fertleri tarafından engellendiklerini söylüyorlar. Bunu en önemli ikinci neden olarak %23 ile, aile içi iş dağılımından kaynaklanan sorumluluklar izliyor. Sadece %12'si çalışmamanın kendi tercihleri olduğunu bildiriyorlar.

Kadının ücret karşılığı çalışmasının engellenmesinin ne dereceye kadar aile içi iş dağılımı ile ilgili bir zorunluluktan, ne dereceye kadar tutucu bir yaklaşımdan kaynaklandığını anlayabilmek için, çalışma konusunda aileleri tarafından engellendiklerini söyleyenlere bunun nedenleri hakkındaki fikirlerini sorduk. Bu soruya yanıtlar ise Tablo 2b'de gösterilmektedir:

Tablo 2b: Aile Fertlerinin Kadınların Çalışmasını Engelleme Nedenleri (%)

Çalışmayı Engelleme Nedeni	%
Kadının çalışması uygun değil	68.6
Ailenin geliri yeterli	16.3
Eve-çocuklara bakacak başka kimse olmadığı için	15.1
Toplam	100.0

Yukarıda tabloda görüldüğü, gibi ücret karşılığı çalışmaları aileleri tarafından engellenen kadınlardan %70'e yakın büyük bir çoğunluğu, bunun arkasında "kadının çalışmasını uygun" bulmayan, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı tutucu bir yaklaşım bulunduğunu belirtiyorlar.

Kadınların çalışmaya karşı tutumları ve ücret karşılığı çalışmanın kadınların ev içinde söz sahibi olmalarıyla bağlantısı konusunda ankette iki tip soru soruldu. Referans döneminde çalışan kadınlara "Geliriniz yeterli olsaydı, çalışmamayı tercih eder miydiniz?", çalışmayan kadınlara ise "Koşullarınız uygun olsaydı ya da şu anda bir fırsat çıksaydı, çalışmak ister miydiniz?" soruları yönetildi. Ayrıca her iki grubun da "çalışmanın aile içinde daha çok söz sahibi olma" sonucunu getirip getirmediği konusundaki düşünceleri alındı. Sonuçlar Tablo 3'de gösterilmiştir:

Tablo 3'de görüldüğü gibi çalışan ve çalışmayan kadınlar arasında çalışma ya da çalışmama tercihi benzer bir dağılım gösteriyor. Referans döneminde çalışanların %40'ı aslında çalışmamayı tercih ettiklerini söylerken, aynı dönemde işgücü dışında kalan ka-

Tablo 3: Ücret Karşılığı Çalışmaya İlişkin Tutumlar (%)

	Evet	Hayır
Çalışmayanlar:		
Çalışmak ister miydi?	66.6	33.3
Çalışanlar:		
Çalışmamayı tercih eder miydi?	40.0	60.0

Çalışmak söz sahibi yapıyor mu?	Evet	Hayır	Zaten, söz sahibiyim
Çalışanlar	36.7	60.2	3.1
Çalışmayanlar	30.5	67.5	2.0

dınların %33.4'ü de zaten çalışmak istemediklerini söylüyorlar. "Çalışmanın aile içinde daha çok söz sahibi olmalarını sağlayıp sağlamadığı" sorusunu ise her iki gruptaki kadınların üçte ikisi gibi bir çoğunluğu olumsuz yanıtlıyorlar.

"Çalışmak" ile "aile içinde söz sahibi olmak" arasındaki olası bir bağlantıyı ortaya çıkarmak için an-

kette aile içi karar alma mekanizmaları ile ilgili bir seri soru da soruldu. Bu bölümdeki sonuçlar, çalışan kadınların çalışmayanlara oranla bir çok konuda daha çok söz sahibi olduğuna işaret ediyor. Kendi ya da aile yaşamlarını ilgilendiren değişik konularda kim(lerin) karar verdiği sorusuna çalışan ve çalışmayan evli kadınların verdikleri yanıtlar *Tablo 4*'de gösterilmektedir. Aynı durum hareket özgürlüğü konusundaki yanıtlar için de geçerli. "Gündüz veya gece kimseden izin almadan istediğimiz yere gidebilir misiniz?" sorusuna, çalışan kadınların, çalışmayan kadınlardan daha yüksek oranda olumlu yanıt verdiği görülmekte (*Tablo 5*).

Tablo 5. Hareket Özgürlüğü-Çalışan ve Çalışmayan Kadınlar (%)

Gündüz ya da gece kimseden izin almadan istediğimiz yere gidebilir misiniz?

	Gündüz		Gece	
	Evet	Hayır	Evet	Hayır
Tüm kadınlar	55.6	44.4	4.9	95.1
Çalışan	69.0	31.0	14.1	85.9
Çalışmayan	51.8	48.2	2.3	97.7

Tablo 4: Aile İçi Karar Alma Mekanizmaları - Çalışan ve Çalışmayan Kadınlar (%)

Kim Karar Verir?	Evli Çalışan Kadınlar			Evli Çalışmayan Kadınlar		
	Kendi	Eşi	Kendi ve eşi	Kendi	Eşi	Kendi ve eşi
Ailenin oturacağı yere	20.0	26.7	40.0	6.0	35.2	43.2
Seyahat etmeme	15.6	26.7	57.8	7.7	25.8	62.1
Dini ibadetlerime	86.7	6.7	6.7	90.0	3.6	5.2
Ev dışında çalışmama	33.3	46.7	20.0	18.8	48.8	21.6
Kendi işimi kurmama	24.4	20.0	48.9	12.0	21.3	40.2
Kendi gelirim yönetmeme	84.4	4.4	8.9	57.8	7.2	13.7
Hangi eğlencelere katılacağıma	35.6	24.4	40.0	22.0	20.8	49.6
Kimle ahbaplık edeceğime	71.1	11.1	17.8	70.0	12.8	13.6
Ailem ile görüşmeme	77.3	6.8	15.9	68.7	8.8	18.5
Doğum kontrolü kullanmaya	56.8	2.3	34.1	24.5	12.4	57.8
Oğlumuzun eğitimine	4.7	9.3	39.5	3.7	11.9	35.7
Kızımızın eğitimine	4.7	7.0	37.2	2.9	11.2	34.9
Giyimime	77.8	13.3	8.9	68.0	10.4	19.6
Hangi partiye oy vereceğime	71.1	15.6	8.9	72.0	12.4	12.0
Siyasi partiye üye olmama	57.8	22.2	8.9	42.4	20.8	20.4
Dernek/kuruluşa üye olmama	60.0	22.2	8.9	42.0	22.1	21.7
Kendi eğitimime	64.4	13.3	11.1	36.5	16.1	16.9

Tablo 4 ve 5'teki sonuçlar "ücret karşılığı çalışma" ile "söz sahibi olma" arasında bir bağlantı olduğuna işaret etmekte. Ancak Tablo 3'te verilen sonuçlar ankete katılan kadınların büyük bir çoğunluğunun böyle bir bağlantının olmadığını düşündüklerini gösteriyor. Bu çelişkiyi nasıl açıklayabiliriz? İki değişkenin arasındaki ilişkinin yönü bir açıklama olabilir. Ankette sorulan soru "ücret karşılığı çalışma"nın, "söz sahibi olma" sonucunu doğurabileceği varsayımına dayalı. İki değişken arasındaki etkileşimin ters yönde olduğu gibi bir tez de öne sürmek olası. Aile içinde daha fazla "söz sahibi olma"nın kadınların iş gücüne katılımı sonucunu doğurduğu gibi. İlk defa bu dergide yayımlanan araştırma sonuçları ilk analizleri içeriyor. Çalışma, hareket özgürlüğü ve aile içi güç dinamikleri arasındaki olası bağlantıların varlığı, gücü ve yönü ancak veri tabanındaki diğer etkenleri de kapsayan daha ayrıntılı analizler yaparak belirlenilebilecek.

Aile içi geleneksel iş dağılımının kadınların ev dışındaki yaşamına katılımlarına engel teşkil ettiği göz önünde bulundurularak, ankete katılan kadınlara ev içinde ya da dışında çalışma konusundaki tercihleri de soruldu. Sonuçlar evli ya da çocuk sahibi olma halinin kadınların ev içi ya da ev dışı çalışma tercihleri konusunda önemli bir etken olduğuna işaret ediyor. "Eğer seçme şansımız olsaydı, gelir karşılığı ev içinde mi yoksa ev dışında mı çalışmayı tercih ederdiniz?" şeklindeki soruya verilen yanıtların medeni duruma ve çocuk sahibi olma durumuna göre dağılımı *Tablo 6'da gösterilmiştir.*

Tablo 6. Nerede çalışmak isterdiniz? (%)

	Tüm Kadınlar	Çocuklu Kadınlar	Evli Kadınlar	Bekâr/Dul Boşanmış
Çalışmak istemezdim	15.0	16.1	15.9	13.5
Ev içinde	29.9	36.9	36.6	17.3
Ev dışında	55.1	47.0	47.5	69.2

Araştırmanın yoğunlaştığı konulardan biri de göç olgusuydu. Kadınların göç nedenleri, İstanbul'daki yaşam koşulları gibi konulardaki düşüncelerinden ziyade, göç öncesi ve sonrası kadınların iş gücüne katılımı konusunda bazı bulgulardan bahsetmek istiyorum.

Örnekleme oluşturan kadınların %70'i İstanbul



Atıla Cangir

doğumlu değiller. Göç öncesi çalışacak yaşta olan kadınların (239 kişi) iş gücüne katılım oranı %26, ve bunlardan %61 gibi büyük bir çoğunluğu kendi hesabına, yevmiyeli ya da ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe çalıştıklarını belirtiyorlar. Göç öncesi çalışan kadınlardan %42'si İstanbul'da çalışmaya devam ederken, %58'i göç sonrasında çalışma yaşamından ayrılmışlar. Başka bir deyişle, büyük kente göç nedeniyle kadının iş gücünden ayrılma oranı, Ümraniye genelinde yapılan bu araştırma çerçevesinde %58 olarak belirliyor.

Göç öncesi çalıştığı halde, İstanbul'a taşındığından beri hiç çalışmamış olanların, çalışmama nedenleri ise *Tablo 7'de* belirtilmiştir.

Göç öncesi çalışırken İstanbul'da çalışma yaşamından ayrılan kadınların %80.6 (50.0+30.6) gibi büyük bir kısmının çalışmama nedenlerini eşlerinin izin vermemesi ya da ev içi sorumlulukları olarak belirtmeleri göz önünde bulundurulursa, göçün kadınlar

Tablo 7. Göç öncesi çalışıp da İstanbul'da hiç çalışmamış kadınların çalışmama nedenleri (%)

Çalışmama Nedeni	%
Eşim izin vermedi	50.0
Eve-çocuklara bakmam gerekiyordu	30.6
Kendim çalışmak istemedim	8.3
Sağlık nedeniyle	5.6
Öğrenimime devam ediyordum	2.8
İş bulamayacağımı düşünüyordum	2.7
Toplam	100

için beraberinde getirdiği olgulardan birinin de "evkadinlaşma" süreci olduğu tezi belirginleşiyor.

Ancak bir de madalyonun öbür yüzü var. Araştırma sonuçlarına göre göç öncesi çalışmayan kadınların %30'u İstanbul'da bir dönem ücret karşılığı çalışmışlar. Yani göç öncesi çalışan kadınlardan bir kısmı şehirdeki yeni yaşamlarında çalışmayı bırakırken, göç öncesi çalışmayanlardan bir kısmı da çalışma yaşamına katılıyorlar. Örneklem dahilinde göç eden toplam 242 kadından sadece 62'si (%26) göç öncesi çalıştıklarını belirtirken, İstanbul'a taşındıktan sonra 79'u (%33) çalıştıklarını söylüyorlar. Araştırma bazındaki bu bulgular, literatürde sık sık rastladığımız "Türkiye genelinde kadınların iş gücüne katılımının devamlı bir düşüş göstermesinin arkasındaki en önemli nedenlerden birinin iç göç olgusu - köyden kente göç - olduğu" tezini desteklememekte. Tam tersine göçle birlikte kadının çalışma yaşamına katılımında bir artış bile söz konusu. Ancak bu noktada örneklem kapsamında göç eden kadınların yarısından çoğunun 1985 sonrasında İstanbul'a yerleştiklerine işaret etmek gerekiyor. Bir olasılıkla, 1980'li yıllarda Türkiye genelinde kırsal alanlarda ve kentlerde değişmekte olan sosyo-ekonomik şartlardan dolayı, göç ve kadının iş gücüne katılımı arasındaki ilişki de değişmeye yüz tutmuş olabilir. Bu durumun, daha kapsamlı çalışmaları da göz önünde bulundurarak ayrıntılı bir biçimde irdelenmesi gerekiyor.

Ümraniye'de bu araştırma bazında oluşturduğumuz veri tabanını kullanarak göç, aile içi güç dinamikleri, hareket özgürlüğü ve kadının ekonomik konumu arasındaki etkileşimi belirginleştirecek daha pek çok analiz yapmak mümkün. Örneğin, göç öncesi ve sonrası hareket özgürlüğü ve aile içi kararlarda söz sahibi olma arasındaki etkileşim, göç öncesi çalışıp da göç sonrası ev kadını olan kadınların aile içindeki ko-

numlarındaki değişim, hanehalkı özellikleri, anne/babanın eğitiminin kadının iş gücüne katılımı karşısındaki tutumları ile olan ilgisi gibi.

Bu tip analizleri içeren daha kapsamlı bir araştırma raporu hazırlarken, KİHP olarak aynı zamanda araştırma bulguların "eylem"e yönelik olarak görsel ve yazılı değişik formatlarda toplanarak yaygınlaştırılması, kadın grupları ve sivil toplum kuruluşlarının kullanımına sunulması için çalışmalarımızı sürdürmekteyiz.

Notlar

¹ Bu başlık altında yapılan araştırma Kadının İnsan Hakları Projesi ile Ümraniye Kadın Merkezi çalışanlarından oluşan bir ekip çalışması ile mümkün olmuştur. Saha çalışması sırasındaki değerli emekleri için Tacimah Abuk, Filiz Afacan, Ümraniye Aker, Hayrünisa Alper, Mine Çevir, Figen Güven, Birgül Karataş, Emriye Oktar, Güldane Öktem, Tülin Özcan, Sema Temel'e, araştırma asistanlığını yapan Gülşah Seral'a, tabloların hazırlanmasındaki yardımlarından dolayı Arzu Ağabeyoğlu'na ve araştırma süresince her konuda destek veren Pınar İlkcaracan ve Karin Ronge'ye teşekkürü bir borç bilirim.



GAP'ta Kadın¹

Melek Çakmak *

(Adana'ya), %26'sı da çevre köylere gitmektedirler. Ortalama kalış süresi 49 gündür.

1. Giriş

GAP kadınının sosyal ve ekonomik statüsü ve sorunlarının kuşkusuz ülke geneliyle benzerlikleri vardır. Ancak Güneydoğu kadınının kendine özgü, tarihsel ve kültürel nedenlere dayanan bazı sorunları da vardır. GAP kadınının anlamak için bölgedeki sosyal yapıların iyi anlaşılması gerekmektedir.

Son dönemlerde, özellikle 1995 yılında sulu tarıma geçiş süresinin başlaması ile birlikte feodal yapılar çözülme sürecine girmekle birlikte, aşiret örgütlenmesi varlığını halen önemli ölçüde sürdürmektedir. Bu nedenle Güneydoğu kadınına bireysel düzeyde ve hane içinde değil aynı zamanda topluluk yani aşiret düzeyinde bakılmalıdır.

Erkek kadını, erkeğe bakan, onu gelenek ve göreneklere ters düşürmeyen, üretime katkıda bulunan, çocuk doğuran bir insan olarak görür. Evlendikten kısa bir süre sonra da eşini cinsel bir partner olarak görmez.

Kadınların 2/3'ü kazancını bilirken 1/3'ü kazancını bilmemektedir (TKV, 1994). Çünkü ödemeler hane reislerine yapılmaktadır. Bu, kadının üretim sürecine katılımının ve kimliğinin direkt olarak tanınması ko-

nusunda bir yetersizliğe işaret etmektedir. Ancak bunun bir paylaşım sorunu olduğunu söylemek zordur. Mevsimlik göçten sağlanan gelirin önemli bir bölümü erzak alımında kullanılmaktadır.

Pamuk toplama ücretlerinde cinsiyet ayrımı yoktur. Günlük ücretler kilogram başına ödenir. Kadın ve erkekler günde 50-75 kg.

arasında ürün toplarlar. 1997 rakamlarına göre ücret 10-15 bin TL/kg. dir.

Bitkisel üretimin dışında, hayvan bakımı ve süt ürünlerinin yapımı da kadınların görevidir.

2. Güney Doğu Anadolu Kadınının Ekonomik ve Sosyal Statüsü

A. Üretim Sürecinde Kadın

Bölge ekonomisi Gaziantep dışında yoğun olarak tarıma dayalıdır. Muzafer İhsan Erdost'un dediği gibi "yaşam toprağa bağlı, ama topraksız"dır. Topraksız çiftçilerin oranı %40'tır. Çifçi ailelerin %7'si bölge topraklarının %51'ine sahiptir (TKV, 1994).

Kadınlar tarımsal üretime genellikle ücretsiz aile işçisi olarak katılmaktadır. Kadınların yer aldığı tarımsal faaliyet ürün toplama/hasat, tohum temizleme, çapalama ve taşıma-depolama olarak sıralanabilir. Bunun dışında ücretli işçilik yapan kadınlar mercimek yolmak ve pamuk toplamakta çalışırlar. Mevsimlik göçe katılan kadınların %56'sı GAP'a komşu illere

B. Sosyal Statüsü

GAP Kadınının Kimliği

Kadının kimliği erkek tarafından bastırılmıştır. Kadın kendi durumunu benimsemek durumunda bırakılmıştır. Kocasının yanında yemek yiyemez. Kayınpederinin yanında çocuğunu kucağına alamaz. Erkek kadını, erkeğe bakan, onu gelenek ve göreneklere ters düşürmeyen, üretime katkıda bulunan, çocuk doğuran bir insan olarak görür. Evlendikten kısa bir süre sonra da eşini cinsel bir partner olarak görmez.

Kadın bu durumunu içselleştirmiştir. Yılmaz Güney'in Yol filminden bir sahne kadının kendini nasıl gördüğünü çok iyi açıklar.

* Tarım Ekonomisti



Atilla Cangır

Kadının kocası eve gelir. Kadın erkeğin ayağını yıkamak için su getirir. Erkek bu arada tehditler savurmaktadır. Şunu yapacaksın, eğer yapmazsan... yaparım, babanın evine geri gönderirim. Kadın der ki "sen ne kadar güzel konuşuyorsun."

Eğitimli erkeğin de kadına bakış açısından çifte standart görülebilir. Örneğin bir memur baba, kızı ile oğlu arasında ayrım yapabilir. Kadın mücadelesini destekleyebilir, ancak kız kardeşine ve eşine kötü davranabilir.

Kırsal kesimde, aşiret düzeninde sevdiğine kaçan kızın cezası ölüm olabilir. Ancak kızların ve kadınların maruz kaldığı şiddetin boyutları bu örnekte tüm çıplaklığı ile ortaya serilmektedir:

Bir grup ortamında tanıştığı bir erkek arkadaşı tarafından ailesinin evde olmadığı bir anda küfür edilerek ve aşağılanarak tecavüze uğrayan kız, kadın konusunda çalışan bir gönüllü kuruluşa sığınır. Bura-

da psikolojik destek alan kız şunları sormaktadır: "Kızlığımın bozulup bozulmadığını bilmem lazım. Ben teyzemin oğluya söylüyüm. Kedimi öldürmezsem beni nasıl olsa öldürürler. Otopside kızlığımın bozulduğu anlaşılır mı?"

Tek güvencesi nikâh olan kadının eşinin "nikâhını ver" şeklinde dile gelen isteğine rıza göstermekten başka çaresi yoktur.

Kocası ikinci eş almak isteyen kadın bütün evraklara imza attıktan sonra mahkeme önünde nikâhını vermekten vazgeçer. Kocasının "bunca yıllık karımsın, nasıl istersen öyle olsun" şeklinde yaklaşımına kadın inanamaz. Sonrasında da erkeğin kendisine karşı olan iyi davranışlarını anlamakta güçlük çeker. Acaba beni gizlice boşadı mı? sorusunu sorarak şüphesini ifade eder.

Kentleşmeyle birlikte her yerde olduğu gibi geleneksel değerlerde çözülme başlıyor. Bu uyanış var. Kadın sorgulamaya başlamış. Eski den olduğu gibi, kocam bana iyi davranıyor deyip bırakmıyor.

Hizmetlere Ulaşma

Eğitim

1990 sayımına göre, kadınların %45'i okuma yazma bilmektedir. GAP'ta eğitim çağındaki kız çocuklarının sadece %71'i ilkökula gidenken, ortaokula gidenler %28, liseye gidenler %18 ve yüksek okulda okuyanlar ise %1 civarındadır.

Kız çocukların eğitime katılmalarının önündeki engeller sosyal, kültürel ve gelir darlığı olarak sıralanabilir. 4. sınıfa gelen bir kız çocuğu okul ahlâkını bozuyor diye okuldan alıkonulur. Ya da geçim zorluğu içindeki bir aile iki çocuktan birini okula gönderebilecekse, erkek çocuğunu okutmayı tercih eder.

Sağlık

Bölgede sağlık ile ilgili olarak en düzenli verilebilen hizmet bebeklerin aşılanmasıdır. Bu konuda ve genel olarak sağlık hizmetlerinin etkililiği açısından karşılaşılan sorunları: güvenlik, iletişim, araç-gereç ve personel yetersizliği, geleneksel yapıdan kaynaklanan engeller ve kurumlar arası iletişim kopukluğu olarak saymak mümkündür (TKV, 1994).

Yetersiz ve dengesiz beslenme, erken yaşta evlenme, çok sayıda ve sık aralıklarla hamile kalma ve

düşükler kadın sağlığını olumsuz etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Kadınların en çok şikâyet ettikleri sağlık sorunlarının başında romatizmal hastalıklar (%44), kadın hastalıkları (%15) ve böbrek hastalıkları (%10) gelmektedir (TKV, 1994).

Kadınların sağlık hizmetlerine ulaşımında ciddi sorunlar vardır. Bunların bazıları toplumun bütün kesimlerinin ortak sorunlarıdır. Hizmet sunumundaki yetersizlik ve gelir darlığı gibi. Ancak kadınların bunlara ek olarak bazı sosyal ve kültürel engelleri de vardır.

Kız çocukların eğitime katılmalarının önündeki engeller sosyal, kültürel ve gelir darlığı olarak sıralanabilir.

Kadınların sağlık hizmetlerine ulaşımında ciddi sorunlar vardır. Bunların bazıları toplumun bütün kesimlerinin ortak sorunlarıdır. Hizmet sunumundaki yetersizlik ve gelir darlığı gibi. Ancak kadınların bunlara ek olarak bazı sosyal ve kültürel engelleri de vardır. GAP Bölgesinde yaşayan kadınların %26'sı hiç hastaneye gitmemiştir. Kadınların %56'sı buna gerek duymadığını söylemiştir. Çok hasta ve çaresiz olmadıkça hizmet talep etme konusunda kültürel ve ekonomik faktörlerin etkisi büyüktür. Dil sorunu nedeniyle sağlık personeli ile iletişim kurma güçlüğü vardır. Kadınların verilen hizmetlere ulaşabilmesinin altında yatan engellerden biri de doktorların erkek olmasıdır. Bu konudaki çekince kadından çok erkeğin tercihidir. Kadınların %41'i doktorun cinsiyetinin önemli olmadığını söylemiştir (TKV, 1994).

Aile planlaması konusunda kadın ve erkekler için yönelik eğitim ve hizmetlerde yetersizlik vardır. Ancak olandan yararlanma ve hizmet talep etme konusundaki isteksizliğin arkasında: fazla çocuk ve erkek çocuk sahibi olma isteği ve bu konuda erkeklerin tutumu, geniş aile yapısının çiftlere getirdiği baskılar, dini inançlar ve bilgisizlik yatmaktadır.

Kararlara Katılım

Erkeklerin, ağaların arkasında kadın vardır. Geçmişte **kadın ağalar** olduğu bilinmekte. Aşiret reisinin ailesinden gelen kadın oldukça güçlüdür. Aynı şeyi aşiret içindeki diğer kadınlar için söylemek zor.

Kırsal ve kentsel kesimlerde kadınlar kararlarda etkili ancak ortak değil. Nihai kararda yine erkeğin damgası var. Evin radyosunun erkek veya erkek çocuk tarafından açılıp kapandığının görülmesi mümkün. Burada altı çizilmesi gereken konu kadının erkek hâkimiyetini içselleştirmiş olmasıdır. Bunu çocuklarına verdiği eğitimle beslemektedir.

Miras

Miras paylaşımında şeriat kuralları geçerlidir. Yani mallar erkeğe 7 kadına 1 şekilde paylaştırılır. Ancak pratikte kadın birşey almaz. Evlenirken kadına mal verilebilmektedir. Örneğin inek gibi. Kadın bunu sorgulamamaktadır. Çünkü ailenin reisi erkektir. Ocağı tütürecek olan yine erkektir. Dolayısıyla miras erkek kardeşe gitmelidir. Kendisinin başında nasıl olsa kocası vardır. Kendisi ve çocukları güvence altındadır.

Evlilik

Evlilikler kan bağına dayalı toplumsal ilişki örüntülerinde düzenlenmekte ve bu örüntülerin sürdürülmesinin güvencesi olarak görülmektedir. Kan davası, su ve toprak kullanımına ilişkin çatışmalar nedeniyle soyu güçlü kılmak için amcaızı, amcaoğlu evliliği geçerlidir.

Kırsal alanda da evlilik kararı aileler tarafından verilir. Kırsal genç kızların kendi eşlerini seçmeleri oldukça enderdir. Bir kızı istemek için öncelikle amcaoğluna sorulur. Eğer kızda amcaoğlunun gözü varsa, o kız istenmez Amcaoğlunun evlenme teklifini kız babasının reddetmesi çok zordur.

3. Kadının Sorunları

Dil

Kadının kamusal hayata katılımı konusunda çıkmazlar vardır. Bunda en önemli etkenlerden birini dil bilmeme oluşturmakla beraber, sosyal ve kültürel baskılar ve ev içi ve dışı iş yükünün ağırlığı kadını kamusal hayattan alıkoymaktadır. Kadın hizmetlere ulaşmıyor. Sosyal hayata giremiyor, çünkü konuşmıyor. Kadın içindeki cevheri çıkaramıyor ve kendini geliştirmiyor. Dil konusundaki yetersizlik nedeniyle sosyal hayata giremeyen ve eğitim alamayan kadında bunların getirdiği bir rahatlık ve kurlsızlık var. Bunu başkalarından birşey isteme durumunda, sesini duyurma anlamında zaman zaman kendi avantajına kullanabiliyor.

Çokeşlilik

Yörede çokeşlilik yaygın. Muzaffer İlhan Erdost "Şemdinli Röportajında" bu durumu "iş bölünür, kadın çoğalır" başlığı ile şöyle açıklar:

Kız, on-onbir yaşına kadar çocuktur, bu yaştan sonra gelin gider. Birkaç yıl kadın olur. Çocuk üretir. Genç yaşta yorulur ve geçim nesneleri üreten araca



Pazartesi arşivinden

Berdel

Başlık parasının verilmek istenmediği durumlarda seçilen bir evlilik biçimidir ve iki ailenin kız ve erkek çocuklarını çapraz olarak evlendirmeleriyle gerçekleşir. Berdel karşılıklılık ilkesine dayalı olarak yapılır. Bundan dolayı her iki evli çifti de bağlayıcı kurallar söz konusu olmakta ve kurallar evlilikler sürdükçe devam etmektedir. Bir çift boşanırsa diğerinin mutluluğuna bakılmaz. Onlar da ayrılmak zorundadır. Aile Planlaması Derneği çalışanlarının bir ev ziyareti sırasında, bahçede çamaşır yıkarken garip davranışlarına dikkati çeken kadının dramatik hikâyesi şöyledir:

Kocası tarafından şiddete maruz bırakılan kadın çözümü baba evine kaçmakta bulur. Berdel çifti olan kız baba evinde de dayak yer. Çünkü kendisi babası tarafından kabul edilirse abisi de karısını hoşlamak durumunda kalacaktır. Kadın kocası ile oturmaya zorlanır. Koca evine geri döner. Şiddet devam etmektedir. Baba evine gidip gelmeler sürer. Sonunda kadın aklını yitirmiştir.

dönüşür. Zamanın (yayla) ağırlığını, tarlanın ağırlığını evin ağırlığını üstlenecek ya da paylaşacak bir kadın daha gelsin ister. Gelsin ve kendisinin yükünü azaltsın ister.

Kumalık genellikle kırsal alanda yaygındır. Kumaların büyük çoğunluğu bu durumu "kocam sevdiği için, keyfi için şeklinde" açıklamıştır. Çokeyliliğin diğer gerekçeleri arasında "kadının hastalığı, erkek çocuğu olmaması veya kocasının dul kalan kardeş eşiyle (yenge) törelere uygun evliliği vardır. Kısacası "görelî zorunluluk"tan çok "keyfi karar" ağır basmaktadır (TKV, 1994). Erkek kadına "deli" damgasını vurup bir diğerini alabilir.

Kumalığın kadının özgüveni üzerindeki psikolojik etkilerini burada tartışmayacağız. Ancak pratikte yaşanan, somut problemlerden söz etmemek eksiklik olur. Bunlardan birisi, üzerine kuma gelen kadının eşi tarafından tamamen unutulması. Evin geçimi konusunda tek başına kalması. Burada terk edilen yalnız kadın değil aynı zamanda çocuklar da olmakta. Bir diğeri ise kadının cinsel hayatının sekteye uğramasıdır.

Kumalar birbirini örnek alır. Tek silahları çocuklardır. Biri aile planlaması yöntemi kullanırsa diğeri de kullanır. Biri doğuruyorsa diğeri de doğurur. Ancak çokeylilik kurumu da çözülme süreci içine girmiştir.

4. Göç ve Kadın

Köy ortamında kadın daha çok dışarda. Tarımsal üretim faaliyetlerinin gereği bu böyle. Kentte ise tamamen eve kapatılmakta. Sosyal ve kültürel ortamın bunda etkisi olduğu gibi dil bilmezlik de kısa dönemde bunu dayatıyor.

Kente göç ile kadın dil öğrenmeye ve okumayazmaya ihtiyaç duymaya başlar. Bu kadının güçlenmesinin ön koşullarından biridir. Dolayısıyla olumsuzluğun olumlu bir etkisi olarak değerlendirilebilir.

Ne yazık ki göçün çok ciddi olumsuzlukları bazı Güneydoğu illerinde yoğun olarak yaşanmaktadır. Göçle birlikte toplu yaşam artmıştır. Beş aileden oluşan bir akraba grubu bir gecekondu apartmanın birer odasında hayat mücadelesi verebilmektedirler.

Köydeki yaşamı aratan bu koşullar kadının daha çok ezilmesine neden olmaktadır. Mekân daha da kısıtlıdır. Erkek iki eşi ve çocukları ile birlikte aynı odayı paylaşmaktadır. Bunun sosyal bir hastalığa neden olup olmadığı tartışmamızın dışındadır, ancak özellikle çocuklar üzerinde birtakım psikolojik baskılar yaratabileceğini söylemek çok zor değildir. Yine göçle birlikte, cinsel alışkanlıklarda değişimler meydana gelebilmektedir. Köyde hayvanla ilişkiye giren erkek kent yaşamında bunu ensest ve homoseksüel ilişkiler-



Atilla Cangır

le ikâme edebilmektedir. Göçün kadın üzerindeki bedeli ağırdır.

Göçün getirdiği yoksulluğun etkisiyle kız çocukların sakız, kâğıt mendil ve simit sattıkları bir ortamda eğitimden söz etmek olanaksızlaşıyor (TMMOB, 1996).

Diyarbakır'da tıp uzmanları ile yapılan söyleşilerde, göçün getirdiği ruhsal problemlerin adet bozuklukları şeklinde kendini gösterdiği anlaşılmıştır. Yarın bu psikolojik sıkıntıların hastalıklara dönüşmesi kuvvete muhtemeldir.

5. GAP İllerinde Çalışan Gönüllü Kuruluşlar ve Kadın Projeleri

Şu ana kadar bölge kadınının sorunlarına ulusal STK'ların yeterli ilgi gösterdiği söylenemez. Bölgenin çalışma koşullarının zorluğu bu ilgisizliği açıklamaya yetmez. Bazı iyi niyetli çabaların da bölge koşullarının ve sosyal yapının iyi bilinmemesi nedeniyle heba olduğu bir gerçek. Ancak, genelde olduğu gibi entellektüel endişelerin öncelikli konuların ve bölgelerin sıralanması konusunda olumsuz etkileri olmuştur demenin bir haksızlık olmadığı düşünülebilir.

Bölgede halen kırsal kalkınma bağlamında kadın konusunda çalışan gönüllü kuruluşlardan birisi **Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV)** dir. TKV'nin kadın çalışmaları Diyarbakır ilinde göçten etkilenmiş insanların yaşadığı 450 evler mahallesinde ve Karacadağ yöresinde yürütülmektedir. Ayrıca TKV önümüzdeki bölümde sunulacağı gibi Çok Amaçlı Toplum Merkezle-

ri kapsamında GAP kadınına yönelik hizmetler götürmektedir.

İl içinde kadının gelire ulaşarak ekonomik statüsü iyileşirken okuma-yazma kursları ve diğer eğitim programları ile sosyal statüsünün yükseltilmesi hedeflenmektedir. Gelir getirici faaliyet olarak el sanatları, başta halı dokumacılığı gelmektedir.

Karacadağ bölgesindeki köylerde yapılan çalışmalar tarımsal üretim, eğitim, iş kolaylaştırma ve örgütlenme konularına yer verilmekte. Diyarbakır Sağlık İl Müdürlüğü ile işbirliği halinde yürütülen sağlık eğitiminde, anne-çocuk eğitimi, hijyen, aile planlaması ve bebek bakımı konularında eğitim verili-

yor.

Aile planlaması eğitiminde erkeklerin bilinçlendirilmesine özel önem verilmekte. Ayrıca kadın liderler alınan eğitimin yaygınlaştırılması amacıyla birer gönüllü olarak çalışmaktadırlar.

Kadınların en büyük sorunlarından biri olan ve işyükünün önemli bir bölümünü oluşturan su sağlama konusuna çözüm getirmek için dört köyde sondaj çalışmaları yapılmıştır. Bu projelerin planlanmasında kadınların görüşleri alınmıştır. Köye getirilen suyun dağıtımı ile ilgili olarak çeşmelerin yerleri kadınlar tarafından belirlenmiştir. Bakım ve onarım konusunda kadınlar örgütlenmişlerdir. Bu, örgütlü davranış geliştirme yolunda atılmış önemli bir adımdır.

Diğer bir gönüllü kuruluş ise **Aile Planlaması Derneği**'dir. Diyarbakır'ın Kayapınar gecekondü bölgesinde kurulan Aile Sağlık Merkezinde, kadınlara ücretsiz aile planlaması hizmeti verilirken, okuma-yazma kursları ve bazı gelir getirici faaliyetlerle statülerinin yükseltilmesi hedeflenmektedir. Dernek toplum içinden seçilmiş yarı gönüllü erkek ve kadınlarla, hedef kitle ile birebir çalışarak katılımı sağlama konusunda oldukça önemli bir başarı sağlamıştır. Kadın ve çocuk sağlığının altında yatan en önemli değişkenlerden biri olan "istediğin sayıda, istediğin zaman çocuk sahibi olma" hakkı kadının durumunun iyileştirilmesinde vazgeçilemeyecek bir konudur. Bölgede aile planlaması konusuna halkın yaklaşımı zaman zaman soğuk olsa da özellikle gecekondü bölgelerinde kadınların talepleri yadsınamayacak boyuttadır. İyi bir yaklaşım ve toplum gönüllüleri ile özellikle erkeklerin

eğitimlerine önem vererek bu hizmetlerin etkili olabil-
diğini bu örnekte görüyoruz.

6. Kamu Kuruluşları ve Kadın Projeleri

GAP Bölge Kalkınma İdaresi: ÇATOM'lar

GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı tarafın-
dan kurulmuş olan ÇATOM'larla kadınların sosyal ve
ekonomik statülerinin yükseltilmesi hedeflenmektedir.
Bu proje uygulaması kamu ve sivil toplumun beraber-
liğinin önemli örneklerinden biridir. TKV bu projenin
sivil toplum kanadını temsil etmektedir.

GAP projesi ile, insan
kaynaklarının geliştirilme-
si, toplum katılımının ha-
rekete geçirilmesi ve kal-
kınmada dezavantajlı ko-
numda bulunan nüfus
grupları arasında -toprak-
sız ve az topraklı köylüler,
göçerler, kent yoksulları ve
kadınlar- eşitlik ve adaletin
sağlanması hedeflenmekte-
dir.

Bu nedenle GAP İda-
resi mevcut toplumsal ya-
pının iyi anlaşılması için
bir dizi uygulamalı sosyal araştırma projesi gerçekle-
ştirmiştir. Bunlardan biri de "Gap Bölgesinde Kadı-
nın Statüsü ve Kalkınma Sürecine Entegrasyonu
Araştırması"dır. Bütün bu çalışmaların sonucunda
bir "Güneydoğu Anadolu Projesi Sosyal Eylem Planı"
doğmuştur. Bölge kadınının gereksinimlerine cevap
vermek amacıyla GAP Sosyal Eylem Planının ilk ürü-
nü olarak ÇATOM'lar (Çok Amaçlı Toplum Merkez-
leri) kurulmuştur.

Kentlerde yoğun göç alan gecekondu kesimlerin-
de ve merkezlik potansiyeli bulunan köylerde kurulan
ÇATOM'ların hedef kitlesi 14-50 yaş grubundaki ka-
dın ve genç kızlardır. ÇATOM'larda sosyal, ekonomik
ve kültürel nedenlerle birtakım sosyal hizmetlere ulaş-
makta güçlük çeken, kalkınmadan yeterince yararlan-
amayan, toplumsal süreçlere eşit bireyler olarak katı-
lamayan kadınların ve genç kızların bilgi, bilinç ve
gelir düzeylerini yükseltme, temel sağlık ve beslenme
sorunlarının çözümüne katkıda bulunma, eğitim ve ör-
gütlü davranış yoluyla özgüven duygularını geliştir-
menin yanı sıra kamu hizmetlerinden daha fazla yarar-
lanmaları ve giderek toplumsal ve ekonomik yaşamın
aktif bir üyesi haline getirilerek statülerinin yükseltil-

mesi ve kalkınma sürecine entegre edilmeleri amaç-
lanmaktadır.

ÇATOM'larda eğitim ve örgütlü davranış yoluyla
kadınların özgüven duygularını geliştirmek; kamu
hizmetlerinden daha fazla yararlanmalarını sağlayarak,
toplumsal ve ekonomik yaşamın aktif birer üyesi
haline getirmek; statüsünü yükseltmek ve kalkınma
sürecine entegre etmek amaçlanmaktadır.

İlk Çatom'lar Şanlıurfa'nın Yakubiye mahallesi
ve Sağlık Köyü'nde 1995 yılında kurulmuştur. Daha
sonra Mardin'de 5, Siirt'te 2, Şırnak'ın Cizre ilçesinde,

Batman'da ve Adıya-
man'da birer ÇATOM ku-
rulmuştur. Katılımcılık ve
sürdürülebilirlik yaklaşımlarıyla kurulan ÇA-
TOM'lar diğer GAP ille-
rinde yayılmaya devam et-
mektedir.

Ancak bu grup içindeki
kadınların sunulan hizmet-
lerden yararlanabilmeleri
için toplumsal baskıların
kendilerine dayattığı en-
gelleri aşabilmeleri gere-
kior. Nedir bunlar? Örne-

ğin evinden çıkarılmayan kadının evden çıkabilmesi
ve ÇATOM faaliyetlerine katılabilmesi için eşinin ve
amca çocuklarının izni gerekiyor. Bu konuda başarı
sağlamak için kadınlar kadar erkeklerin de eğitilmesi
önem kazanıyor. Bu nedenle ÇATOM saha elemanları
gerektiğinde kahvelere giderek, erkeklerle sohbet top-
lantıları yaparak bu engeli ortadan kaldırmaya çalışı-
yorlar. Ancak bunların sonuçlarının alınması bir yıl
gibi bir zaman alabiliyor. Okuma-yazma kursunda ki
genç bir kadın, "geçen yıl gelmek istediğimde kocam
izin vermemişti" diyerek gecikmiş bir mutluluğu yaşı-
yor.

Bölgede kadın ve genç kızları öncelikli grup kap-
samına alarak işe başlayan ancak nihai hedefi toplu-
mun bütün kesimleri olan ÇATOM'lar insan kapasite-
sinin geliştirilmesi konusunda ilk adımı atmış bulun-
yor. Toplumsal dönüşüm ve iyileşmeyi hedefleyen
projelerin yapacağı işler zordur ve sonuçları ancak or-
ta dönemde alınabilir.

7. Sonuçlar ve Öneriler

GAP kadını çaresiz ve seçeneksiz bırakılmıştır.
Kadının güçlendirilmeye gereksinimi var. Okuma-

yazma, beceri kazanma ve gelire ulaşma bunun temel araçları. Aynı zamanda hukuki mekanizmaların çalıştırılabilmesi için kadınların kimlik kartı sahibi olup medeni nikâhlı eş olmaları konusunda çalışmalar yapılmalı.

Kadın hakları konusunda eğitim ve danışmanlık mekanizmalarının kurulması gerekli, ancak yeterli değil. Bölgede eşinden boşanan kadın çaresiz. Çocuklarını kocasına bırakarak ailesinin yanına dönmek zorunda. Kız ailesi çocukları kabul etmemekte.

Kadının iş becerisine ve gelire kavuşması önemli. Ancak burada kadının elini kolunu bağlayan yüksek doğurganlık oranına çözüm üretilmesi gerekiyor. Doğurganlığın sosyal ve ekonomik nedenlerini anlamak, bir düzeyden sonra bu konunun kadın ve çocuk sağlığı ve kadının güçlenmesi yolunda nasıl engeller oluşturabileceğini görmememizi gerektirmez. Dolayısıyla, kadın sağlığını ön planda tutan ve erkeklerin eğitimi de hedefleyen aile planlaması hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına gereksinim vardır.

Bölgedeki mağdur kadına hizmet götürmeyi hedefleyen ÇATOM'lar önemli bir başlangıçtır. Güçlenmeleri iyi bir sivil toplum işbirliği ile olacaktır. Sivil Toplum Kuruluşlarının bölgede ÇATOM'larla işbirliği yapması halinde kadına götürülen hizmetlerin daha etkili olacağı şüphesiz.

Kaynakça

Erdost, M.İ. 1993. *Şemdinli Raporu*, Onur Yayınları, Ankara.

TKV, 1994. *GAP Bölgesi'nde Kadının Statüsü ve Kalkınma Sürecine Entegrasyonu Araştırması*. Ankara.

TMMOB, 1996. *Bölgeiçi Zorunlu Göçten Kaynaklanan Toplumsal Sorunların Diyarbakır Kenti Ölçeğinde Araştırılması*. Ankara.

Notlar

¹ Bu yazının oluşmasında değerli gözlem ve görüşlerinden yararlandığım Sn. Necdet Seçkinöz ve Sn. Saliha Gösterici Karakoç'a çok teşekkür ederim.

LÜTFEN NOT EDİNİZİ..

CEMİYETİMİZİN ÜYELERİYLE ARASINDAKİ KÖPRÜYÜ DAHA SAĞLAM KURABİLMESİ İÇİN ÇEVRENİZDEKİ ÜYE VE MEZUNLARIMIZLA İLGİLİ HER TÜR HABERİ VE ADRES DEĞİŞİKLİKLERİNİZİ LÜTFEN BİZE İLETİNİZ. İKTİSAT DERGİSİ ABONE ÜCRETİNİZİ, ÜYE AİDATLARINIZI VE BAĞIŞLARINIZI, AŞAĞIDAKİ BANKA ŞUBELERİNE YATIRABİLİR VEYA SEKRETERYAMIZI ARAYABİLİRSİNİZ.

İKTİSAT FAKÜLTESİ MEZUNLARI CEMİYETİ (İ.F.M.C.)
Cumhuriyet Cad. Ceylan Apt. No: 27/6 80090 TAKSİM / İST.
Tel: (0212) 250 50 34 - 235 61 55 Faks: (0212) 235 73 43

YAŞARBANK Eminönü Şb. Hes. No: 6200416-6, AKBANK Taksim Şb. Hsp. No: 7102
VAKIFBANK Taksim Şb. Hes. No: 200630 8, İŞ BANKASI Beyoğlu Şb. Hsp. No: 46783
SÜMERBANK Beyoğlu Şb. Hes. No: 0342 0039 0992 0012 053

KATKILARINIZLA ZENGİNLEŞECEK DAHA GÜZEL BİR İKTİSAT DERGİSİNDE BULUŞMAK DİLEĞİYLE

Kadınların Gözünden Sendikalar ve Sendikacılık¹

Gülay Toksöz *

Cinsiyete dayalı işbölümü tüm dünyada kadınların toplum içindeki ve çalışma yaşamındaki yerini belirliyor. Kadınların çocuk doğurması, bakıp büyütmesi, ev işlerini üstlenmesi, onlara yönelik ayrımcı uygulamaları meşrulaştırmanın aracı oluyor. Kadınların işgücüne katılım oranları düşük düzeyde kalıyor; belirli sektörler ve meslekler ile kısmi zamanla işlerde veya diğer atipik istihdam biçimlerinde yoğunlaşıyorlar. Kadınların çıkarlarını temsil etmekte her zaman yetersiz kalmış olan sendikalar, bu yetersizliklerini aşmak için özellikle gelişmiş ülkelerde "olumlu eylem programları" şeklinde çeşitli destekleyici politikalar uyguluyorlar.

Türkiye'de çalışma yaşamında kadınların durumuna bakıldığında, kadınların ancak üçte birinin iktisaden faal olduğunu, bunların da yalnızca üçte birinin gelir getirici bir işte çalıştığı görülüyor. Kırsal kesimde ücretsiz aile işçiliği belirleyici olurken, kentlerde sanayi ve hizmetler sektöründe çalışan kadınlar ağırlıklı enformel çalışma ilişkileri içinde yer alıyor. Kentlerde çalışan kadınların yarısından fazlasının (%56) sosyal güvenliği yok.² Ücretli çalışan 1,5 milyon kadın içinde SSK üyesi olan kadın sayısı 400 binin biraz üzerinde, 500 bine yakın da kadın memur var. Memur sendikalarını ve bunlara üye kadın memurları verilen yetersizliklerinden ötürü bir yana bırakacak olursak, sendikaya üye kadın işçi sayısının,

bu alandaki verilerin de güvenilir olmamasından ötürü, tahminen 130 bin dolayında olduğunu söylemek mümkün. Yani işçi olarak çalışan kadınların %10-%15 civarındaki kısmı sendika üyesi.³ Tüm sendika üyeleri arasında kadınların oranı ise %9 olarak hesaplanıyor.⁴ Sonuçta Türkiye'de ücretli çalışan kadın sayısının bir azınlık olduğunu, bunların içinde sendikalı kadın işçi sayısının da çok ufak bir "mutlu azınlık" olduğunu söyleyebiliriz.

Sonuçta Türkiye'de ücretli çalışan kadın sayısının bir azınlık olduğunu, bunların içinde sendikalı kadın işçi sayısının da çok ufak bir "mutlu azınlık" olduğunu söyleyebiliriz.

Sendika üyesi kadınlar işçiler imalat sanayiinde dokuma, gıda ve metal, hizmetler sektöründe ticaret, büro, eğitim, bankacılık ile konaklama ve eğlence

yerleri işkollarında yoğunlaşıyorlar. Üyelik oranlarının düşüklüğünün yanı sıra kadın işçiler sendikaların karar organlarında son derece yetersiz temsil ediliyorlar. En büyük işçi konfederasyonu olan Türk-İş bünyesindeki sendikalar arasında şube başkanı olan sadece iki kadın var. Bunlardan biri profesyonel, diğeri amatör olarak çalışmakta. Sendikalarda genel merkez düzeyinde yönetim kurulu üyesi hiç kadın yok. Kadınlar daha çok şubelerin yönetim, disiplin ve denetleme kurallarında üye olmakta veya işçi temsilcisi olarak amatör biçimde görev yapmaktalar. Durum diğer konfederasyonlarda da pek farklı değil. Yetersiz temsil olgusu bir sorun olarak görülmediği gibi, kadın işçilerin de çıkarlarını gözetken bir anlayış henüz sendikal politikalarda ifadesini bulamıyor. Gelişmiş ülkelerdeki olumlu eylem programlarına Türkiye'de rastlanmıyor.

* A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi, ÇEEİ Bölümü, KSSGM bünyesinde yürütülen Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi Danışmanı



Eğitim ve Gelir Düzeyleri Göreceli Yüksek Kadınlar

Türkiye'de sendikalar söz konusu olduğunda kelimenin tam anlamıyla erkek egemen yapılar aklı geliyor. Yöneticiler ve üyeler bıyıklı erkek yüzleriyle zihinlerde canlıyor. Her ne kadar sendikalar neo-liberal yapısal uyum politikaları kapsamında hükümetlerin sendikasılaştırma yönündeki bilinçli müdahaleleri sonucu hızlı bir üye ve güç kaybına uğrasalar da, üyeleri ve alt düzey yöneticileri arasında kadınlar var. İşte bu çalışma sendikalarındaki kadınların görünmeyen yüzlerini görünür kılmayı hedefliyor.

1995-96 yıllarında, Seyhan Erdoğan'ın Türk-İş Kadın İşçiler Bürosu müdürü olduğu dönemde yürüttüğümüz araştırma kapsamında Türk-İş bünyesindeki 21 sendikadan çoğunluğu yönetici veya temsilci 141 kadın işçiye uyguladığımız anket (36 yönetici, 60 temsilci ve/veya kadın komisyonu üyesi, 45 işçi) ve 14 kadın yöneticiyle yapılan derinlemesine mülakatlar kadınların iş yaşamında ve sendikal yaşamda karşılaştıkları zorlukları ve sendikacılığa nasıl baktıklarını gözler önüne seriyor.

Anket yapılan kadınların genel özelliklerine baktığımızda, eğitim düzeylerinin ve işteki konumlarının göreceli yüksek olduğunu görüyoruz. Kadınların %76'sı lise ve yüksekokul mezunu. Anne ve babalarının eğitim düzeyiyle karşılaştırıldığında, kızların çok daha üst düzeyde eğitim gördüğü ortaya çıkmakta. Kadınlarının yarıya yakını (%47) bekar, diğer yarısı

evli (%43) veya dul, boşanmış vb. (%10). Evli olan kadınların eğitim düzeyleri kocalarınınkinden daha yüksek. Kocalar arasında lise ve üniversite mezunu olanların oranı %61'de kalıyor. Yaptıkları iş itibarıyla değerlendirildiğinde, kadınların %29'u teknik eleman, %28'i büro işçisi, %7'si alt düzey yönetici ve sadece %21'i düz işçi. Sendikacılıkla ilgilenen kadınların daha eğitilmiş ve vasıflı bir grup olduğu ortaya çıkıyor.

Atilla Cangır

Mülakatlar sırasında, üniversite mezunu olan kadın yöneticilerin 1970'lerin olaylı yıllarında öğrenci olmalarının, öğrenci olaylarından etkilenmelerinin ve 12 Eylül askeri darbesinin baskıcı uygulamalarını yaşamalarının sendikacılığa yönelmelerinde etkili olduğu görülüyor.

Çiğdem: "Tam anlamıyla protest kişiliğim var artı tabii biraz da 68 kuşağının kırıntılarız desek yerinde olur. Öğrenci hareketlerinden geliyoruz, sol eğilimli bir insanım, yani hiç bir zaman sağ eğilimli bir insan olmadım. Hak aramayı, hak ve adaleti seven bir insanım; yapım da buna çok uygun. Yani benimle ilgili olsun olmasın, yolda, sokakta, evde, işyerimde her türlü haksızlığın karşısında olan bir insanım. Bu sizi bir yere getiriyor, yani bunu bireysel olarak yapmamız ya da bireysel çıkışlarınız hiç bir şey ifade etmiyor. Ancak bunu bir örgütsel bütünlük içerisinde yapabilirsiniz bir anlam taşıyor ve bir yerlere varabiliyorsunuz. Bu bilince de sahipseniz sonuç olarak, yani örgütlülüğün ne demek olduğunu biliyorsunuz. Bu, beni ister istemez sendikacılık alanına itti."

Sendikada aktif kadınların eğitim düzeylerinin yanı sıra kazanç durumlarının da eşlerinden yüksek olduğu görülüyor. Evli kadınların %82'si asgari ücretin iki ila dört katı üstünde ücret alırken, aynı miktarda kazanan kocaların oranı %57'de kalmakta. Bu durum, içinde yaşanılan toplum açısından sıradışı. Ancak sendikada aktif olmak da bu toplumda kadınlar açısından sıra dışı. Eğitim düzeyi yüksek ve kazancı göreceli fazla olan kadının kendine duyduğu özgüvenin güçlü olması, onu sendikal faaliyetlere yönlendirmekte muhtemelen rol oynamakta. Kadınların yarısının

dan fazlasının sendika üyeliği altı yılın üzerinde ve neredeyse tamamına yakını çalışma yaşamının başından itibaren sendikaya üye.

Kadınlar çalışma nedenlerini öncelikle ekonomik zorunluluk (%71) olarak belirtiyorlar. Bunu hemen izleyen neden ise ekonomik açıdan bağımsız olma isteği (%64). Toplumsal çevre ve saygınlık kazanma isteği (%41) ve çalışmaktan hoşlanmak (%37) diğer nedenler. Ekonomik zorunluluk dışındaki nedenleri kadınların toplumda bağımsız bireyler olarak varolabilme özlüklerinin, ev kadınlığı ve annelik rolleri dışındaki tanımlanma isteğinin ifadesi olarak görebiliriz.

Eğitim düzeyi düşük kadınlar açısından ise çalışma yaşamına giriş, kimi kez kocalarının ve çevrelerinin karşı çıkmalarına ve baskılarına rağmen gerçekleştiriliyor.

Nazlı: "Ben yetim büyüdüm, üvey baba elinde büyüdüm. Ondan sonra ilkokula kadar okudum, fazlasının okuyamadım, zaten okutmadılar çünkü, imkânlarımız yoktu o zamanlar, 5 kardeş yetim kalmıştık. Ondan sonra ben ufak yaşta evlendim, İstanbul'a geldim, 13'ü bitirdim 14'e 2 ay almıştım evlediğim zaman. Verdiler, bizde eskiden öyleydi, görücü usûlü. Ondan sonra İstanbul'a yerleştik. Bir zaman çok yoksulluk çektik, bırakamadı beyim, "çalışmayacaksn, kesinlikle, yasak" dedi, bırakmadı, çalışmadım. 1973'de en son Fransa'ya gitti beyim, orada 1 sene kaldı, çalışmadı geri döndü. Ben 1973'de başladım, işe girdim ama; izinsiz girdim, geldi beni akşam dövdü. Dövdünce "sen ne yaparsan yap, ben gideceğim" dedim. Daha sonra ben devam ettim, çıkmadım. Sonra bağırdı, çağırdı, bu sefer kardeşlerimi koydu ortaya; ben dedim ki "kazanıp bana getiriyor musunuz, veriyor musunuz hayır, o zaman bana karışamazsınız" dedim. Çünkü, ben yoksulluk çekiyorum, çocuklarıma istediğimi alamıyorum, daha ilk çocuğum, bir tane çocuğum var. Ondan sonra ben, ikinci çocuğum olunca haliyle işten çıktım, 7 sene ara verdim ben o zaman. Bakkalcılık yaptım, onu yürütemedim. 1-2 sene bakkal dükkânı çalıştırdım. Yürütmesi şöyle, tabii oraya da para lazımdı, döner sermaye, o olmadığı için yapamadık, kapattık, devrettik bir baş-



Pazartesi arşivinden

kasına. 7 sene çocuklar için ara verdikten sonra ben 1981'de tekrar başladım işe."

Kadınların %79'u şu andaki işinden hoşlanmakta. Evlerine yeterli gelir girecek olsa da çalışmayı bırakmak istemeyeceklerin oranı %71. Çalışmayı bırakmak isteyenler %10, "belki" yanıtını verenler %19. İşten ayrılma eğilimi içinde olanların, ev işlerine daha çok zaman harcadığı ve ev işlerinde yardımcı aletlere daha az sahip olduğu görülüyor. Kocaların evişlerine katılımı genelde sınırlı kalmakta. Ev işlerine yüksek düzeyde katılan erkek oranı %8. %39'u düşük düzeyde, %41'i orta düzeyde katılmakta. Aynı durum çocuk bakımı için de geçerli. Sonuç olarak sendikada aktif kadınların çok azı gerek ev işlerinde gerek çocuk bakımında eşlerinin yeterli desteğini alabiliyor.

Leman: "Eşim daha önce de sendikacıydı (...) Baştan eşim "yapamazsın, edemezsin Leman, zor gelir" dedi, "sonra ağlayıp sızlama, bunun zor zamanları da olur işte, greve çıkarsınız, yapamazsın tek bayan". "Neden yapamam; yani, niye yapamam, senin yaptığın işi ben neden yapamam? Bu işte eğer ben çalışıyorsam demek ki temsilciliği de yapıyorum ki bir makina başında çalışıyorum, erkeğin yaptığı bir işi yapıyorum" dedim. "Tamam, benden günah gitti; yani, ondan sonra hiç ağlayıp sızlama" dedi."

Temsilcilik görevini üstlendiğinde iki küçük kızı olan Leman, çocukların bakımında annesinden yardım alıyor.

Kadınların büyük çoğunluğu geleneksel aile içi sorumlulukları yürütürken, sendikal faaliyetlere de ay-

rica zaman ayırmaya çalışmakta. Bu da ancak becerikli, yetenekli ve azimli kadınların sendikada aktif olabilmesi anlamına gelmekte. Neden çok sayıda kadının sendikalarda görev almadığı sorusunun yanıtlarından biri burada gizli. Kadının güçlü bir kişilik yapısına sahip olması, gündelik yaşamı çalışma yaşamı ve sendikal faaliyetlerle bir arada yürütebilecek şekilde örgüt-

**Gerek cinsiyete dayalı
ayırıcı uygulamalar,
gerek cinsel taciz
sendikaların
programlarında
herhangi bir karşılık
bulamamıştır.**

lemeyi başarması gerekmektedir. Faal kişilik yapıları ve bununla bağlantılı özellikler, kadınların sosyalizasyon sürecinde kazandığı ve içselleştirdiği anelik ve ev kadınlığı rolleriyle zıt. Ancak bu süreçten daha az etkilenmiş sınırlı sa-

yıda kadın bu "erkek" alanına girebilmekte.

İş Yaşamının Temel Sorunları

Kadınlar, iş güvencesinin olmamasını iş yaşamının en önde gelen sorunu (%79) olarak tanımlamakta. Bunu sırasıyla sendikasızlaştırma (%44), yetersiz ücret (%36), işsizlik (%30), taşeronlaştırma (%24), özelleştirme (%19), işyerlerinde kayırma, rüşvet ve kötü yönetim (%17) ve antidemokratik yasalar (%16) izlemekte. Halen bir iş sahibi olan kadınlar açısından en önde gelen sorun, mevcut yasalarda iş güvencesinin bulunmaması nedeniyle işi kaybetme tehlikesi olmaktadır. Daha sonra sendikasızlaştırmanın gelmesi, sendikacı olarak yaşanan sıkıntıların ifadesi. Diğer sorunlar, yapısal uyum politikaları çerçevesinde Türkiye'de uygulanan ekonomi politikalarının olumsuz sonuçları.

İş yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları, siyasi ve dini temele dayalı ayrımcılığın yanı sıra kadınların sıkça yaşadığı veya gözlemlediği türden uygulamalar. Kadınlar, sırasıyla işe alınmada, işte yükselmede, işten çıkarılmada, mesleki eğitimde, emekliye ayırmada ve ücret ödemelerinde kadınlar aleyhine ayrımcı uygulamalar olduğunu dile getirmekte. Bir diğer sorun alanı cinsel taciz. Cinsel tacizin işyerlerinde en sık rastlanan biçimleri, açık saçık ve küfürlü konuşmalar, espiriler, çıplak kadın resimlerinin asılması. Kadınların beşte biri işyerinde cinsel

taciz olduğunu söylüyor, bir kısmı ise bu soruyu yanıtlamadan bırakıyor. Yanıt vermeyenlerin bir bölümünün yukarıda belirtilen türden cinsel taciz biçimlerini kanıksadığı için taciz olarak addetmediği düşünülebilir. Bir şube yöneticisinin sözleri bu açıdan anlamlı: "Cinsel tacizle karşılaşmayan kadın olduğunu düşünemiyorum. Çoğu kadın için bu çok büyük bir sorundur." Gerek cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamalar, gerek cinsel taciz sendikaların programlarında herhangi bir karşılık bulamamıştır.

Kadınlar açısından çalışma yaşamını kolaylaştıracı önlemlerin neler olabileceği sorusuna en sık verilen yanıt, kreş ve çocuk yuvalarının açılması (%45) olarak dile gelmekte. Kadın çalışanların niteliğini yükseltmek için mesleki eğitim programlarının uygulanması (%36) bunu izlemekte. Üçüncü sırada ise kadınların sırtındaki evişi yükünün erkek tarafından paylaşarak azaltılması (%32) geliyor. Haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması (%30) ve kadınlara eşdeğer iş için eşit ücret ödenmesi (%28) kadınların diğer talepleri. Erkeklerin eşlerinin çalışmasına gerek kalmayacak kadar çok para kazanması ise kadınların %24'ünün isteği. Bu noktada geleneksel cinsiyetçi rollerin sendikada aktif kadınlar arasında da küçümsenmeyecek bir oranda benimsendiği görülmekte. Muhtemelen bu grup evine yeterli gelir girecek olsa çalışmayı bırakmayı düşünebileceğini daha önce belirtmiş olan %29 oranındaki kadının içinde yer almakta. İş güvencesinin sağlanması (%23), kadınlar için daha çok sayıda ücretli istihdam olanağının yaratılması (%23), kadın erkek herkese doğum kontrol yöntemlerinin öğretilmesi ve araçların ücretsiz olarak dağıtılması (%21) ve kısmi süreli çalışma olanaklarının sağlanması (%11) çalışma yaşamını kolaylaştıracağına inanılan diğer düzenlemeler.

Sendikal Faaliyetlere Katılım

Kadınların sendikalarda işçi temsilciliğinin ötesinde, yönetim düzeyinde görev alması bazen destekleniyor, bazen de çeşitli engellemelerle karşılaşılıyor. Sendika yöneticileri genellikle vitrin görevi üstlenebilecek bir kadın yöneticinin bulunmasından yana. Ancak kadınların kendilerine tanınan rolleri aşmaya çalışmaları noktasında özel hayatlarına dil uzatarak engellemeleri gündeme geliyor.

Rüya: "Kadın olarak örgüte girdiğinizde bir



Atilla Cangır

müddet ürkütmüyorsunuz, varlığınız bir renk kabul ediliyor. Bir müddet bu güzellik oluyor, renk oluyor, hoş oluyor, onlara düzey getiriyor, gerçekten düzey getiriyor. Yalnız bunların gelmesi için sizin çok önemli bir şey yapmanız gerekiyor: Kadın kimliğinizden vazgeçmeyeceksiniz. (...) Geliştiğiniz, ön plana çıktığınız zaman sizden ürküyorlar. Yani iktidara aday olduğunuzda ilk hafta girdiğinizdeki sıcak bakış, sizi renkli görmeleri, sizi seviye getiriyor görmeleri, sizi üretken görmeleri bir anda yok oluyor ve ondan sonra engeller başlıyor, barikatlar kuruyor."

Kadınların adaylıktan caydırmak için yapılanlar aşağıda Tülay'ın sözlerinde dile geliyor.

"Örneğin, kadınlara farklı, erkeklere farklı yapıyor. Mesela kadınlara, "işte sizi kötü gözle gösteririz, sizi şöyle söyleriz böyle söyleriz" diyorlar. Gerçi bu, benim başıma gelmedi ama, başka bayan arkadaşlarımın başına geldi. Bayan arkadaşım korkudan çekiliyor tabii. Benim hakkımda kötü, iffetime dokunacak, yanlış şeyler söyleyecek... Genelde başkanlar, kendine yakın olan kişileri, fazla eleştiri almayacak, her dediğine evet diyecek kişileri seçmeyi tercih ediyorlar. Ve bunu da seçerken, delege seçimleri de tam demokratik olmuyor hence."

Çoğu kez çeşitli güçlüklerin üstesinden gelerek sendikada aktif olan kadınlar kadın işçilerin sendikal faaliyetlere ilgisi çok yetersiz buluyorlar. Ancak kadınların teşvik edildikleri takdirde sendikal görev üst-

leneceğini düşünenlerin oranı %68. Bundan çıkan sonuç, sendikaların yöneticisi kadrolarının kadınları katmak yönünde bir niyetlerinin bulunması ve kadınların katılımını kolaylaştıracak önlemlerin alınması halinde katılımının artacağı. Kadınlar sendika yöneticilerini seçimlerinde kadınlar için kota uygulanmasını çoğunlukla (%63) olumlu bulmakta. Karşı çıkanların oranı sadece %13. Dörtte bire yakın bir kısmının (%23) ise bu konuda bir fikri yok. Yönetimde kadınların yer almasının kadın işçilerin sorunlarının çözümüne katkısı konusunda ise kafaları çok daha açık; kadınların %93'ü bu soruya "evet" diyor.

Sendikada aktif kadınların toplu iş sözleşmelerinin sendikal politikalarda kadınlar yararına kullanılabilecek çok temel bir araç olduğu konusunda yeterli bilgilerinin olmadığı görülüyor. Hatta bunun önemini kavramış değiller. Toplu iş sözleşmesinde kadınlarla ilgili ne gibi hükümlerin yer almasını istedikleri sorusuna kadınların %43'ü cevap vermiyor. Cevap veren kadınların öncelikle dile getirdiği konu ise kreş ve emzirme odası sorunları (%34). Bunu iş güvencesine yönelik hükümlerin tesisi (%23) ve kadınlar için eğitim ve kültürel faaliyetlerin düzenlenmesi (%20) izlemekte. Ayrımcılığa karşı hükümler (%13) ve doğum izinlerinin uzatılması (%10) diğer talepler. Burada eğitim ve kültürle ilgili taleplerin yer alması, özellikle düzenlenen mesleki eğitim programlarından kadınların da yararlandırılmasının toplu iş sözleşmesiyle güvenceye alınmasını istemek şeklinde yorumlanabilir. Dile gelen istekler aslında kadınları çalışma yaşamında gerçekten olumsuz etkileyen durumları değiştirmeye yönelik. Ancak toplu iş sözleşmelerini kendi yararlarına biçimlendirebilmek için kadınların bu konuda ciddi bir mücadele vermeye hazır olmaları, taleplerine güç kazandıracak bir kararlılık içine girmeleri gerekmekte. Oysa şu anki durum bundan çok uzaktır.

Kadınlar sendikaların en önemli eksikliğini eğitim olarak görmekte, buna bağlı olarak sendikaların birinci görevini üyelerini eğitmek ve bilinçlendirmek olarak (%81) tanımlamakta. Sendikaların ikinci görevi, sosyal hakları sağlamak (%72). Üçüncü sırada ge-

len görev demokrasinin gelişmesine katkıda bulunmak (%53). Ücret artışı sağlamak (%53) aynı sıklıkta dile getirilen bir diğer görev. Ücret artışı konusunun sosyal ve politik içerikli görevlerden sonra gelmesi, Türkiye'de egemen olan ücret sendikacılığına karşı bir tepki olarak değerlendirilebilir. Aynı zamanda kadınların sendikalardan beklentileri, sendikaların tarihsel ve sosyal niteliğine uygun. Sendikaların her şeyden önce işçilerin bilinçlenmesine, eğitilmesine katkıda bulunan dayanışma örgütleri olmasını beklemekteler.

Latife: "Kesinlikle eğitim olayını ön planda tutmaya çalışırım ve eğer elimde olursa, ücret sendikacılığını kaldırırım. Yani bunu kesin ve kesin yaparım. Şu anda profesyonel yöneticiyim, yani kesinlikle bunu yaparım. Sendikacılığın daha kaliteli, daha ideal ve idealist insanlarla olması gerektiğine inanıyorum. Yani bir tek benim ya da bir tek arkadaşımın idealist olmasının yeterli olmadığına inanıyorum.

Sendikada aktif kadınlar sendikalardan beklentilerle tutarlı biçimde sendika yöneticilerinden öncelikle dürüstlük ve şahsi çıkar gözetmeme, daha sonra çalışkanlık ve mücadelecilik ve tabanla demokratça iyi ilişkiler kurmasını beklemekteler. Mevcut sendikal yapılar ve günümüzde egemen olan sendikacı tipi bu beklentilerine cevap vermekten çoğu kez uzak ama kadın işçiler olmasını gerekeni istediklerini ortaya koymaktalar.

Lütfiye: "Bakın, bugün yönetimde yer alan insanın cebine ne girer ne çıkar profesyonel sendikacı olmasından dolayı; ama imkânım olsa, normal işinde çalıştığında ne alıyorsa onu alsın derim. O zaman o insanın o işi canı gönülden yapıyorsa yapacaktır ve yapar, sınıf hareketi de odur."

Kadın sendika yöneticileri insanlara yardımcı olmayı, onların haklarını aramayı ve sorunlarına çözüm bularak kendilerine manevi doyum sağlamayı, sendikacılık yapmalarına yol açan nedenler olarak belirtmekteler. Zaten iki-üç sayılı kadın dışında profesyo-

nel kadın yöneticinin bulunmaması, sendikacılığın, erkek yöneticilerin önemli bir kısmında olduğu gibi çıkar sağlayan bir meslek olarak yapılmadığını, kadınlarla erkekler arasındaki büyük farkın burada yattığını göstermekte.

Bir kadın sendika yöneticisinin sözleri bu anlayı-

şı çok güzel ifade etmekte: "Benim için en büyük mutluluk, çaresiz gelen arkadaşlarımın problemlerini hallettiğimde, yüzlerindeki ifadedir. Bu, bana çok büyük haz veriyor".

Zaten iki-üç sayılı kadın dışında profesyonel kadın yöneticinin bulunmaması, sendikacılığın, erkek yöneticilerin önemli bir kısmında olduğu gibi çıkar sağlayan bir meslek olarak yapılmadığını, kadınlarla erkekler arasındaki büyük farkın burada yattığını göstermekte.

Notlar

¹ Bu yazının ilk versiyonu, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün (TODAİE) 19-21 Kasım 1997 tarihleri arasında düzenlediği "20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı"nda sunulmuştur.

² DİE, 1990'lı Yıllarda Türkiye'de Kadın, s.55, 1996, Ankara.

³ Erdoğan, S., Toksöz, G., Sendikacı Kadın Kimliği Araştırması (İmge Yayınevi'nden çıkacak).

⁴ Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası, '95-'96 Petrol-İş Yılı, 1996, İstanbul.



Spectrum'da çok daha fazlası var!



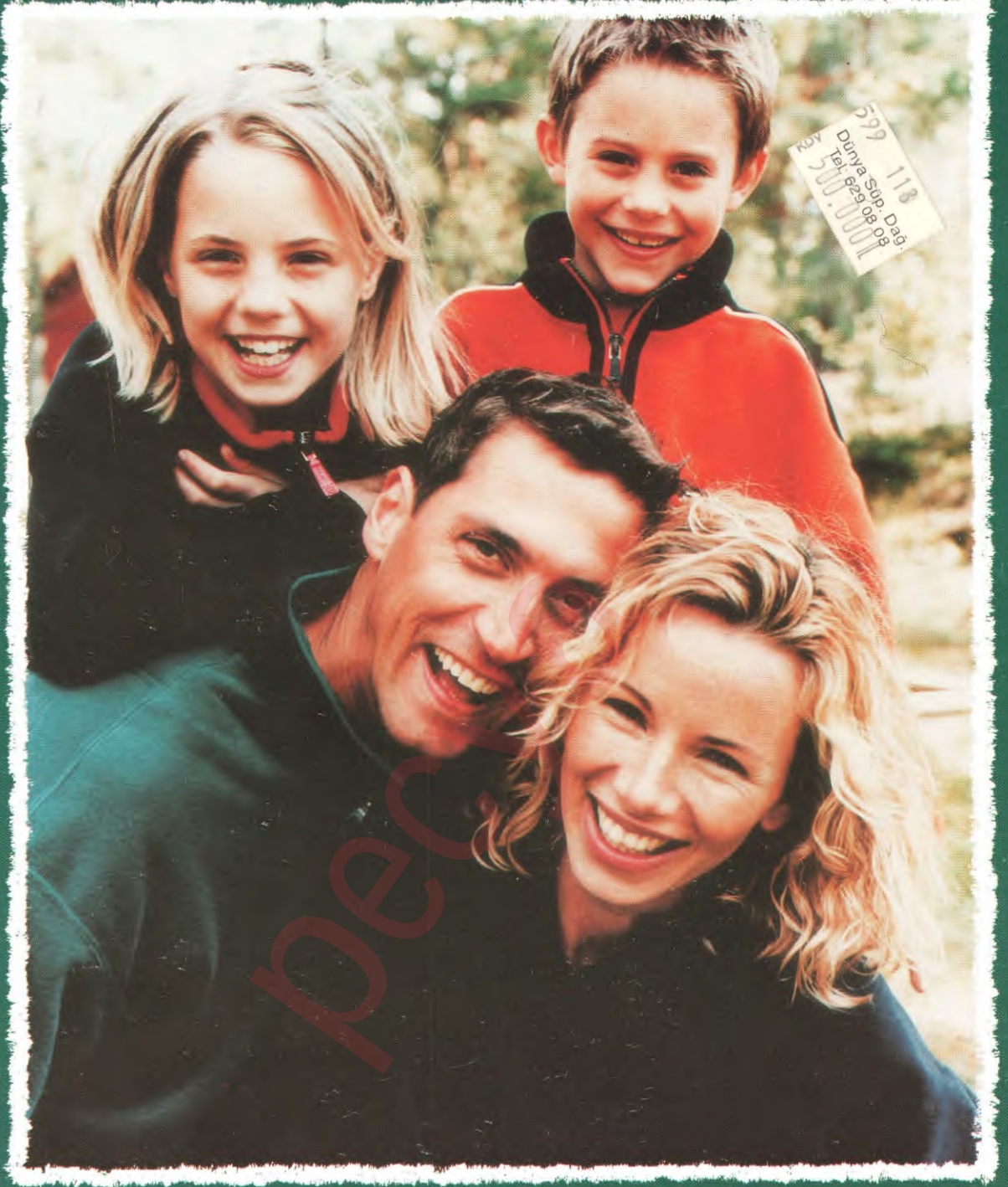
Beklediğiniz çeşitten çok daha fazlası Spectrum'da... Yerli ve yabancı en iyi markalardan 20.000'e ulaşan ürün çeşitliliği sizi Spectrum'da bekliyor. Kaleminden bilgisayara, masadan silgiye, telefondan kağıda kadar ihtiyacınız olan her şey... Üstelik bulabileceğiniz en iyi fiyatlarla...

Alıştığınızdan çok daha farklı hizmet de Spectrum'da... Haftanın 7 günü alışveriş olanağı, SpectrumDirect ile büyük alışveriş kolaylığı, iade ve değiştirmeye olanak tanıyan alışveriş anlayışı...

Türkiye'nin ilk ve en yaygın Office Superstore'u Spectrum'a mutlaka gelin.

Spectrum'un size yaşatacağı ayrıcalıklar burada okuduklarınızdan çok daha fazla!

Spectrum
OFFICE SUPERSTORE



MARKS & SPENCER

Bir Kalite Geleneği

Nişantaşı • Şaşkınbakkal • Akmerkez • Tunalı Hilmi Caddesi