



türk tabipleri birliği

mesleki sağlık ve güvenlik dergisi

turkish journal of
occupational
health and
safety

- © Kadın Emeginin Halleri
- © Feminist İktisat
- © Çalışma ve Kadın Sağlığı
- © Kadın İstihdamı Politikaları
- © Sendikalar ve Kadın
- © Duygusal Emek
- © Çalışma Yaşamının Eril Şiddeti

turkish medical association



Tablo: Kader AKTÜ

ISSN 1302 - 48 - 41 üç ayda bir yayımlanır Nisan-Mayıs-Haziran 2015

56



johs(turkish)
turkish journal of
occupational
health and
safety

Editörler

Celal EMİROĞLU
Levent KOŞAR

Yayın Kurulu

Sedat ABBASOĞLU
Gültekin AKARCA
Önur BAKIR
Nilay ETİLER
Denizcan KUTLU
Meral TÜRK
Mehmet ZENCİR

Danışma Kurulu

Prof. Dr. Turhan AKBULUT
Prof. Dr. İbrahim AKKURT
Prof. Dr. Gazanfer AKSAKOĞLU
Prof. Dr. Remzi AYĞÜN
Prof. Dr. Nadi BAKIRCI
Prof. Dr. Yasemin BEYHAN
Dr. Yıldız BİLGİN
Dr. Nihal COŞKUN
Prof. Dr. Yücel DEMİRAL
Doç. Dr. Mustafa DURMUŞ
Av. Hacer EŞİTGEN
Prof. Dr. Çağatay GÜLER
Av. Mustafa GÜLER
Dr. Ö. Kaan KARADAĞ
İsmail Hakkı KURT
Prof. Dr. Mustafa KURT
Yıldırım KOÇ
Prof. Dr. Nergis MÜTEVELLİOĞLU
Fiz. Müh. Haluk ORHUN
Prof. Dr. Güzin ÖZARMAĞAN
Prof. Dr. Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR
Av. Dr. Murat ÖZVERİ
Prof. Dr. Kayhan PALA
Prof. Dr. Ahmet SALTİK
Psik. Dr. Nazlı Yaşar SPOR
TİM. Müh. Mustafa TAŞYÜREK
Dr. Engin TONGUÇ
Prof. Dr. Nevin VURAL

Türk Tabipleri Birliği Adına Sahibi ve Yazı İşleri Müdürü
Dr. Bayazıt İLHAN

Yazışma Adresi

Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi
Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi
Şehit Daniş Tunaliği Sokak No: 2 Kat:4 Posta
Kodu: 06570
Demirtepe/ANKARA

Telefon

0 312 231 31 79 (Pbx)

Faks

0 312 231 19 52 - 53

http://www.ttb.org.tr/msg
e-posta: msg@ttb.org.tr

Hazırlık ve Tasarım

Yeter CANBULAT - TTB

Basımcının İletişim Bilgileri ve Basım Yeri

Başak Matbaacılık ve Tan. Hiz. Ltd. Şti. Ankara
Tel: (0.312) 397 16 17

Yapım

Mucize Reklam
Tel: 0 312 417 10 56

Basım Tarihi

07.12.2015

Yayın Türü

Yerel Süreli (3 aylık)

Tiraj

3.000 adet

Logo ve Kapak Hakkı TTB'ye Aittir.

Dergide Yayımlanan Yazıların Tüm Sorumluluğu
Yazarlarına Aittir.

türk tabipleri birliği mesleki sağlık ve güvenlik dergisi

Üç ayda bir yayımlanır Nisan-Mayıs-Haziran 2015

56

EDITÖRDEN
Celal EMİROĞLU

1

KADIN ÇALIŞANLARIN SAĞLIĞINA NEREDEN BAKMALI?
Nilay ETİLER

2

**KADIN EMEĞİ:
FEMİNİST İKTİSADIN YOL HARİTASI ÜZERİNDEN BİR OKUMA**
Ebru IŞIK, Ufuk SERDAROĞLU

6

**HİZMET SEKTÖRÜNDE DUYGUSAL EMEK
ve TOPLUMSAL CİNSİYET**
Nurcan ÖZKAPLAN

15

**TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI İŞBÖLÜMÜ
ve İŞÇİ SENDİKALARINDA İZDÜŞÜMLERİ**
Betül URHAN

22

KADIN İSTİHDAMI EVET AMA NASIL?
Nuray ERGÜNEŞ

30

TOPLUMSAL CİNSİYET, ÇALIŞMA YAŞAMI ve KADIN SAĞLIĞI
Şevkat BAHAR ÖZVARIŞ

37

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ERİL ŞİDDET
Ayşe Devrim BAŞTERZİ

44



EDİTÖRDEN

Kadınlar, Fransız Devrimi ile 1789'de başlayan eşitlik, özgürlük ve aydınlanma mücadelesinde "Mademki kadın sehpa çıkabiliyor, kürsüye de çıkabilir" diyerek toplumsal cinsiyet ayrımına başkaldırdılar...

Tekstil fabrikasında daha iyi çalışma koşulları isteyen 40 bin dokuma işçisinin greve başladığı gündü 8 Mart 1857; New York'da fabrikaya kilitlenip yakılarak can veren 129 kadın işçinin adıydı "Dünya Emekçi Kadınlar Günü"...

İşçi grevleri ve Bolşevik kadın işçilerin aktif mücadelesi sonrasında 1905 Devrimi ile monarşinin yıkılması ve yerine burjuva demokratik cumhuriyetin kurulmasıyla 1905-1907 döneminde Rusya'da örgütlü kadınların yaygınlaşan kitlesel grevleri dünyada etkilerini gösterecekti... Rusya'da sınıfın/kadının başarısı 1907'de Finlandiya'da kadının Meclise girmesine önayak oldu, İngiltere, İrlanda, Belçika, Almanya gibi ülkeler kadın mücadelesinde mevziler kazanırken bu rüzgâr Türkiye'de etkilerini 1920'li yıllarda gösterdi.

Ataerkil toplum ile birlikte "Erkekler erkek olunuz!" söylemiyle "erkeklerin hakları" yapılandırılırken, bedeli sehpa çıkarak ödenerek "kadınların hakları" da yazıldı.

Kadının kurtuluş mücadelesi o gün bu gündür devam ediyor...

Giriftleşen kapitalizm ile ataerkil sistemde; üretim biçimleri ve mülkiyet ilişkilerindeki değişimlerle birlikte kadının toplumda, çalışma ve aile ilişkilerindeki yeri de değişimler gösterdi. İnsanı üretimdeki yeri ya da mülkiyete sahip olduğu oranda koruyan ve kadını da ucuz emek veya mülk olarak gören egemen cinsiyetçi hukuk anlayışı farklı kültürel ortamlarda benzer özellikler gösterdi.

Toplumsallaşma sürecinde Batı'da daha erken başlayan "kadın hakları" mücadelesi eril egemenliğini kısmen kırarak siyasal eşitlik savaşında kadına mevziler kazandırırken; kadını yok sayan İslam hukukunda erkeğin sahip olduğu haklardan mahrum bırakıldı.

Doğu tipi geleneksel zihniyet, kadının "içeride" ev-bakım hizmetlerini yaparken korunmasını uygun görürken; Batı tipi yenilikçi (!) zihniyet, kadının "içerideki" vazgeçilmezliğini öne çıkartırken "dışarıda" da iyi bir yönetici de olabileceğini varsaymaktadır. Doğu'da; "içeride" çok çocuklu, yönetimlerden uzak "kadın" tiplmesi, kapitalist sistemin -çocuklardan sonra- en ucuz işçilik olarak kadın emeğinden beklentisiyle bulunduğu yarı zamanlı/ücretli çalışma ve yönetimlerden uzak tutan roller tanımlanması için uygun zeminler hazırlanmış oluyor. Batı'da "çocuk da yaparım kariyer de" diyen "kadın" için az çocuklu ailelerde ideal anne-eş rolünü uygun gören kapitalizm, üretkenlik adına kadına yönetimlerde de üst düzey görevlerin sorumluluğunu tanımlayabiliyor.

Türkiye'de ne Doğu ne de Batı tipi bir kültürün oturtulamadığı mevcut yapıda; Doğu tipi iyi bakıcı-anne-eş ile Batı tipi ucuz emek tiplmesinde yarı ücretli çalışma biçimleri, güvenceli esneklik kavramıyla taçlandırıldığında kadının da "olurunu alan" sömürü sistemi kabul görüyor. Son dönemde kadını asla yönetimlerde görmek istemeyen, kadının "görünmeyen/ücretsiz" emeğini dikkate almayan, ancak her durumda kadına "sahibimdir yapar" dedirterek erkek hegemonyasını öne çıkaran model oluşturuluyor. "Yeni Türkiye" modeli, "çocuk da yaparım para da kazanırım" diyen analarıyla, işsizlik tavan yaparken istihdamda haksız/ucuz rekabet pazarlamasıyla uluslararası sermayenin cazibe merkezi haline getirilmek isteniyor. Sonuçta; eril-dişil kutsal aile sorumluluğunun gözetildiği iddiasıyla birlikte, çalışma yaşamında cinsiyetçi istihdam biçimleriyle kadının ucuz emek sömürsünde yerini koruması sağlanıyor. Tam zamanlı/ücretli işler erkeklerle, yarı zamanlı/ücretli işler kadınlara uygun görülüyor.

Çıkarları öncelenen erkek egemen toplumlarda, genel kabuller üzerinden -sendikalar dahil- işin cinsiyetleştirilmesi sonucu toplumsal güç haline gelen erkek, örgütsel yapılarda da hegomonik üstünlük sağlayarak kadın ikincil konuma getiriliyor. Yarı zamanlı/ücretli "iş" görenler örgütlenmede varlık gösteremezken; kural dışı çalışma, sendikali işçiler arasında kadın oranını düşürüyor, kadının örgütsel varlık göstermesini, yönetici olma olasılığını engelliyor ve her durumda iktidar eril zihniyete bırakılıyor.

Kadınlar, örgütsel ve yönetsel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği haklarına sahip olamadığı sürece emeğin örgütlenmesi sağlanamayacak ve sınıf mücadelesi başarıya ulaşamayacaktır. Bu anlamda kadın-erkek istihdamında eşitlik ve kadınların "işte çalışma hakkı" mücadelesi ekonomik, toplumsal ve siyasal alanda özel bir öneme sahiptir.

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, kadının özgürlüğünü işçi sınıfının özgürlüğü ile özdeşleştirmekte, kadının sınıfsal varlığını ve sınıf bilincini hissetmesini sağlayacak her türlü mücadeleyi -sorumluluğunun sürekliliğini de sağlayarak- sayfalarına taşımayı görev olarak kabul etmektedir.



KADIN ÇALIŞANLARIN SAĞLIĞINA NEREDEN BAKMALI?

Nilay ETİLER

Prof. Dr., MSG Yayın Kurulu Üyesi
Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD

Toplumsal cinsiyetin örüntüsü, dünya üzerindeki ülkelerin her birinde kendine özgü özellikler göstermesine karşın temel bir özelliğe sahiptir. O da kadının erkeğe göre ikincil konumudur. Kısaca dünya üzerinde yaygın olan ataerkil kültür, bu durumun baş sorumlusu olarak karşımızda durmaktadır.

Ataerkil sistemin şekillendirdiği toplumsal cinsiyet normları, kadınlara ve erkeklere çeşitli roller vermiş, ne yapıp ne yapamayacaklarını belirlemiştir. Bu roller, her çocuğun kendi biyolojik cinsiyeti üzerine toplum tarafından inşa edilir. Böylece doğan bebekler büyüme ve sosyalleşme süreciyle, 'erkek' ve 'kadın' olurlar (1).

Ataerkinin normları, erkekler için 'dışarı'yı kadınlar için 'yuva'yı mekan olarak belirlemiştir. Bu nedenle çalışma dünyasının temel aktörleri erkekler, evin temel aktörleri ise kadınlardır. Kadının çalışma hayatına katılımı, ait olduğu yerde yani evde -kendi evi ya da başka bir ev- ise toplum tarafından daha makbuldür. Böylece kadın, ait olmadığı mekanda yani kamusal alanda daha az var olacaktır ki bu da toplumsal normlara son derece uyan bir durumdur.

Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet olgusu ile 'yatay ayrışma' ve 'dikey ayrışma' ortaya çıkmaktadır (2). Çalışma yaşamında kadın işi ve erkek işleri vardır. Kadınların kümелendiği işlerin genel özellikleri, sabır gerektiren, el becerisi isteyen, duygusal emeğin yoğun olduğu vb işlerdir. Bu 'yatay ayrışma' olarak adlandırılmaktadır. Bunlar en fazla hizmet ve tarım sektöründe faaliyet göstermektedir. Bu sektörler hem toplumsal cinsiyet rolünün devamı niteliğinde hem de emeğin daha değersiz hatta çoğu karşılıksız olduğu yerlerdir. Dikey ayrışma ise erkeklerin daha yüksek, yönetsel konumda çalışmaları, kadınların ise daha düşük pozisyonlarda çalışmalarıdır.

Kadınlar, doğurganlık özellikleri nedeniyle toplumun "biyolojik üretimi"ni yani nesillerin devamını sağlamaktadır. Biyolojik rolünün üzerine eklenen toplumsal cinsiyet sorumluluklarına göre kadınlar, sadece doğurduğu çocukların bakıpbüyütmekle kalmaz diğer hanehalkı üyelerinin (hasta, yaşlı, çalışan erkekler) bakımını ve ev işlerini yapar. Böylece kadın hem üreme (biyolojik cinsiyet rolü) hem de yeniden üretim (toplumsal cinsiyet rolü) işlevini yerine getirir. Erkeğin toplumsal cinsiyet rolü ise ailesinin geçimini sağlamak, aile üyelerinin her türlü sorumluluğunu taşımaktır. Bu nedenle çalışma yaşamının başrol oyuncularını olan erkeklerin, işsiz kalma durumunda ruh sağlığı dramatik olarak bozulmaktadır.¹ Hanenin temel gelir kaynağı erkek olduğu için de kadının geliri ancak 'ek gelir' olarak tanımlanmaktadır. Kadının kendisine ait olmayan bir dünyada (çalışma yaşamında) var oluşu böylece eğreti² bir özellik taşımaktadır.

Kadının çalışma yaşamındaki bu eğreti durumu, kadın emeğinin daha değersiz olması, dolayısıyla daha düşük ücretlendirilmesi, evdeki sorumlulukları aksatıyorsa derhal işten ayrılması ya da bu nedenle yarı zamanlı işlere yönelmesi gibi pek çok sorunu beraberinde getirmektedir. Nitekim TÜİK İşgücü İstatistikleri'ne göre Türkiye'de işgücüne dahil olmayan kadınların %59'u "ev işleri ile meşgul" olduğunu belirtmiştir (3).

Yukarıda da bahsedildiği gibi, çalışma hayatında olmak zaten erkeğin toplumsal cinsiyet rolüdür. Kadınların çalışma yaşamına girmesiyle, temel rolü olan hanehalkı ve ev ile ilgili sorumlulukları sona ermez ve sürer. Çifte mesai (dual work) anlamına gelen bu tablo, Türkiye açısından oldukça dramatiktir. TÜİK'in Zaman Kullanımı Araştırması'nın sonuçları, çalışmayan kadınların günün 5 saat 43 dakikasını, çalışan kadınların ise 4 saat 19 dakika-



sını ev ve hanehalkının bakımı ile geçirdiğini bildirmektedir (4). Tablo-1'den de görülebileceği gibi bu zaman çalışmayan erkeklerde 43 dakika, çalışan erkeklerde 1 saat 12 dakikadır. Bu durum Türkiye'de çalışan kadınların en iyi ihtimalle 7.5 saat olan ücretli çalışmanın üzerine 4 saat ücretsiz çalışmanın eklenmesi anlamına gelmektedir.

Tablo-1: Hanehalkı ve ev bakımı için harcanan sürenin çalışma durumu ve cinsiyete göre durumu

	Süre (saat:dakika)	
	Erkek	Kadın
Çalışan	00:43	04:03
Çalışmayan	01:12	05:43
Toplam	00:51	05:17

Kaynak: TÜİK (2006) verilerinden oluşturulmuştur.

Çalışma yaşamına katılan kadının, hane sorumluluklarını sürdürmesi, eğer yapamıyorsa bu işleri yapacak bir başka birini temin etmesi beklenir. Bu kişi anne, kardeş, ergen kız çocuğu vb. emeğinden ücretsiz olarak yararlanan biri ya da ücret karşılığı çalıştırılan başka bir kadındır. Çalışan kadının, hane içindeki kendi emeği yerine ikame ettiği kadının emeği de sınıfsal bir özellik göstermektedir. Alt sosyoekonomik tabakalarda işlerin devredildiği kadın aileden biri (anne, kardeş vb) iken yukarı tabakalara doğru kentin yoksul kadınları ya da yabancı göçmen kadınlar ücret karşılığı çalıştırılır (5).

Kadın işçilerin sağlığı

İşçi sağlığı ve güvenliği konuları arasında "kadınlar" her zaman ayrı bir başlık olarak ele alınmıştır. 18. yüzyılın vahşi kapitalizm döneminden başlayarak kadınların (ve çocukların) çalışma koşullarının bir takım yasalarla düzenlendiği bilinir³. Sonrasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından devralınan "kadınların çalışma yaşamında korunması", kadınların gece, yeraltında, ağır ve tehlikeli işlerde vb çalışmasının yasaklanması ve/veya kısıtlanması şeklindedir. Burada temel yaklaşımın, kadının korunmasından çok kadının doğurganlığının ve anneliğinin korunması olduğu dikkat çekerek.

1970'lerde dünya üzerinde esmeye başlayan feminist rüzgar, pek çok alanda olduğu gibi çalışma dünyasında da kadının ikincil konumunu deşifre

etmiştir. Bu rüzgarın etkisiyle ortaya çıkan düzenlemeler, çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasını temel alan bir noktaya kadar gelebilmiştir.

Günümüzde kadın işçilerin sağlığını tartışacağımız zeminde, hala toplumsal cinsiyet kavramı tam olarak özümsememiştir. Bunun en temel nedeni, devletlerin oluşumunda derin izlerini gördüğümüz, toplumun değer yargılarını belirleyen, çalışma mekanlarını şekillendiren 'eril sistem'in kendisinin değil, sonuçlarının konu alınmasıdır. Hal böyle olunca kadınların doğurganlık özelliğini temel alan geleneksel yaklaşım üzerine eklenen toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı da yetersiz kalmaktadır. Böylece ele alınan konular, en fazla işyerinde taciz, şiddet, mobbing ve benzerlerinin ötesine gidememektedir. Oysa 'sonuçlar'dan çok 'neden'in konuşulması yani konuyu derinliği ile ele alma ihtiyacı söz konusudur.

Kadın işçileri sadece çalışma ortamında gören bir yaklaşım, kadın sağlığı açısından son derece eksik bir yaklaşımdır. Çünkü; kadınlar erkeklerle göre daha az tehlikeli işlerde çalışırlar, yasal düzenlemeler kadınları korumakta, ağır ve tehlikeli işlerden uzak tutmaktadır. Ayrıca, çalışan kadınların tüm kadınlar içindeki payı düşüktür, yani ele aldığımız nüfusun hacmi küçüktür. Bir de kadınlar arasında kısmı zamanlı çalışmanın yaygın olduğunu da göz önünde bulundurduğumuzda, işyerinde geçen zamanın azalmasıyla mesleki maruziyetin de tam gün çalışan bir erkeğe göre daha düşük düzeyde olması beklenir.

Kadın işçilerin sağlığını ele alırken bazı temel noktaları göz önünde bulundurmak gerekir. Bunlar: kadının çalışma yaşamındaki eşitsiz durumu; kadının "yeniden üretim" için harcadığı, karşılığı ödenmeyen emeği; çalışma ortamlarının erilliği.

Çalışma Yaşamında Kadının Eğretiliği ve Sağlık

Genel olarak sağlık bir takım toplumsal koşullar / özellikler tarafından belirlenir. Ve toplumsal cinsiyet, sosyoekonomik sınıf, etnik durum/ırk gibi sosyal değişkenleri kesen bir 'sağlığın sosyal belirleyicisi'dir (6).

Esnek istihdam ve çalışmanın her türlü biçimi (yarı zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, mevsimlik ve marjinal işler vb), güvencesizlik, çalışma-



nın yaptığı iş üzerinde kontrolünün olmaması, tekrarlayıcı hareketler, duygusal emek yoğun işler gibi özellikler kadın ya da erkek herkes için sağlık açısından risk faktörleridir. Diğer yandan bu şekilde çalışma, çalışanın işçi sağlığı ve iş güvenliği (İSİG) hizmetlerinin kapsamının dışında kalmasıyla sonuçlanır. Kadınların çalışma yaşamındaki eğretiliği, aynı zamanda olumsuz çalışma koşullarının da daha yaygın olması anlamına gelir.

Kadınların ücretli çalışmasının kadın sağlığı üzerine etkisi iki yönlüdür. Bir yarıyla ekonomik güç, kendini var etme, eşine/babasına (sosyal güvence anlamında) bağımlılığının ortadan kalkması ve çalışmanın getirdiği diğer sosyal haklar nedeniyle, ruhsal sağlık açısından daha iyi durumda oldukları bilinmektedir (7). Diğer yandan birazdan daha ayrıntılı olarak bahsedileceği gibi çifte mesainin getirdiği bedensel ve ruhsal yük, kadın işçilerin sağlığını bozan bir etmendir. Güvenceli işlerden emekli olduklarında yani çifte mesaiden kurtulup iyi koşullarda emekli olduklarında (devlet memurluğundan emekli gibi) kadınların sağlığı, ilerlemiş yaşlarına rağmen iyi düzeyde olmaktadır (8).

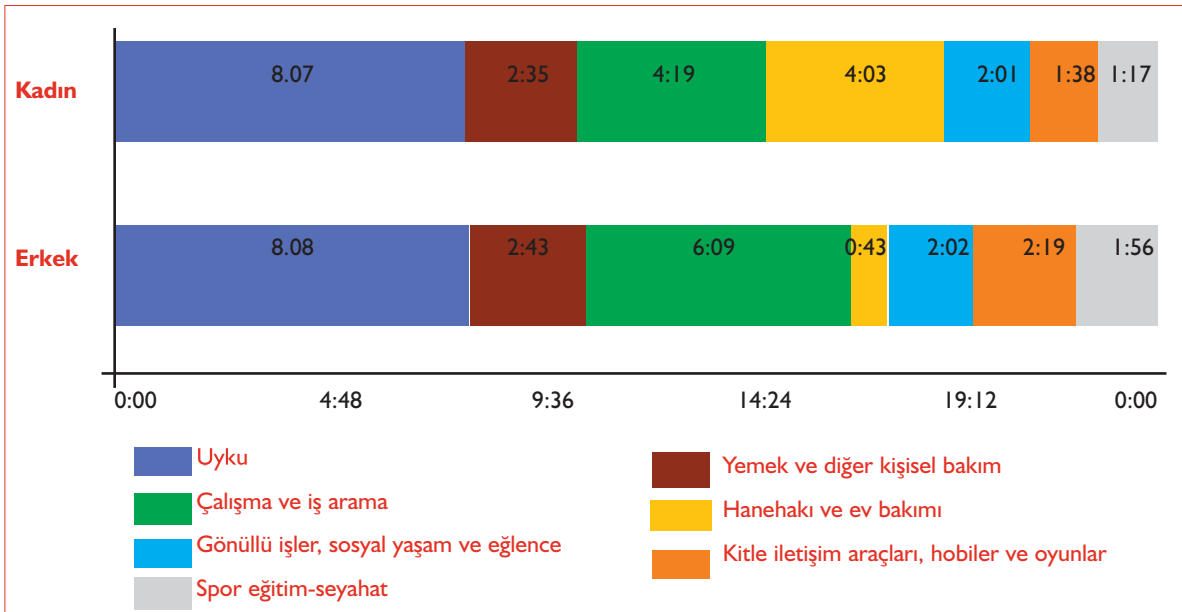
Çifte Mesai ve Sağlık

Kadınların, çalışma yaşamına ilk kez girdikleri sırada hatta girmeden önce, hane içindeki bazı işle-

ri organize etmesi gerekir. Bu işlerden temizlik, yemek, çocuk bakımı gibi işler yukarıda da bahsedildiği gibi ikame edilebilirken, çocuklara ödev yaptırmak, okul toplantılarına gitme, çocuğun kreşten/okula bırakılması ve alınması vb hem duygusal hem de fiziksel emek gerektiren işler ikame edilemez. Böylece ücretli çalışmanın üzerine eklenen “yeniden üretim” işi ile kadın işçinin günlük çalışması 1.5 katına çıkar (4). Ayrıca karmaşık, birden çok kişiyi ve mekanı kapsayan, zaman akışında zincirleme olarak yürütülen yani en ufak bir aksilikte domino taşı gibi devrilen bir sürecin her gün yeniden ve yeniden organizasyonu, çalışan kadınlarda bazı ruhsal sonuçları ve tüketici etkileri söz konusudur.

Çifte mesainin diğer bir sonucu, işçinin dinlenme ve serbest zamanının kısalmasıdır. Böylece kadın işçilerde yenilenme (rekreasyon) için gerekli sosyal ve fiziksel etkinlikler, hobilerin gerçekleştirilmesi hatta uyku için yeterli zaman kalmamaktadır.

TÜİK’in Zaman Kullanımı Araştırması’nın sonuçları, durumu dramatik bir biçimde göstermektedir. Şekil-1’de görüldüğü gibi çalışan kadın ve erkeklerde uyku süresi, yemek ve kişisel bakım, gönüllü işler, sosyal yaşam ve eğlence bir birine benzerdir. Ücretli çalışma ve hanehalkı bakımı/ev işleri için harcanan süreler, çarpıcı bir biçimde toplumsal cinsiyet rollerini gösterirken, kitle iletişim



Şekil-1: Türkiye’de çalışan kadınların ve erkeklerin günlük etkinliklerinin ortalama süresi (TÜİK Zaman Kullanımı Araştırması, 2006)



araçları, hobiler, oyunlar, spor, eğitim ve seyahat için geçirilen zaman kadın ve erkek çalışanlarda farklılık göstermektedir.

Çifte mesainin kadın işçilerin sağlığı üzerine etkileri, ruhsal tükenmişlik, kronik stres, kaygı bozuklukları, kalp-damar hastalıkları, kas-iskelet sistemi sorunları ve kronik yorgunluk olarak özetlenebilir (9).

Çalışma Yaşamının Erilliği ve Sağlık

Çalışma ortamlarının eril yapılanmasını her yerde görmek mümkündür. Bu eril yapılanmayı, çalışma mekanlarının tasarımından, makinelerin özelliklerine; işyerlerinin yönetsel yapılarından çalışanlar arası ilişkilere kadar pek çok yerde bulabiliriz.

Öncelikle çalışma mekanı kamusal alan olma özelliği taşır. Toplumsal normlara göre, kamusal alanlar, kadınların zaten geçici olarak bulunabilecekleri mekanlardır ve burada olmanın koşulları vardır.

Diğer yandan çalışma ortamı hem kamusal alanda olması hem de yönetici kademelerinde çoğunlukla erkeklerin olması nedeniyle eril bir ortamdır.

Bu eril ortamın dili, ilişki biçimleri erkekler tarafında belirlenmiştir, kadınların bu ortamda var oluşları onları bir kez daha ikincil duruma düşürmektedir. Ortamın eril yapısı, kadınlar için sürekli bir şiddet kaynağıdır. Bu şiddet mobbing, taciz gibi olaylarla patlak verir.

Ayrıca çalışma mekanlarının erkeklerin fiziksel ölçülerine göre tasarlanması, kadın bedeni açısından gayri ergonomik çalışma koşullarını ortaya çıkarmaktadır. Bu da kadın işçilerde kas-iskelet sorunlarının fazla olmasının diğer bir nedenidir (7).

Sonuç

Öyle ya da böyle her toplumda mevcut olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği, tüm toplumları kesen bir eksen olma özelliğindedir. Toplumsal cinsiyetin, sınıfsal konum, göçmenlik ve etnik özellikler gibi diğer eşitsizlik konuları ile etkileştiği, "beterin beteri" konumların ortaya çıktığı bilinmektedir.

Kadın işçilerin sağlığı konusu, toplumsal cinsiyet kavramından ve günümüzün eril dünyasından başka bir zeminde tartışılmayacak bir nitelik taşır. Toplumsal cinsiyet olgusu nedeniyle ortaya çıkan durumun, kadın-erkek eşitsizliğini azaltmayı

hedefleyen samimi devlet politikalarıyla azalabildiği ülke örnekleri vardır (Norveç, İsveç vb). Diğer yandan 1940'lı yıllarda ABD'de ortaya çıkan Perçinci Rosie figürü, kapitalizmin kadının toplumsal cinsiyet rolünü nasıl sömürdüğünün tarihsel örneğidir.

Dipnotlar

1. Türkiye İstatistik Enstitüsü (TÜİK)'nün verilerine göre 2011 yılında erkeklerin %10,5'i kadınların ise %2,4'ü ekonomik nedenlerle intihar etmişlerdir. 2001 Ekonomik Krizi'nden sonraki yıllarda ekonomik nedenle intihar erkeklerde %19,2 ve %21,0 olmuştur (sırasıyla 2002 ve 2003 yılı) (TÜİK "İntihar İstatistikleri 2011" Ankara: TÜİK Yayınları. 2012. S:8)
2. Bu yazı boyunca "eğreti" sözcüğünü kullanırken, hem kadınların önemli bir kısmının esnek, güvencesiz, sürekliliği olmayan atipik çalışma ve istihdam biçimlerine mahkum edilmesine hem de genel anlamda eşitsiz toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınların erilliğin hüküm sürdüğü çalışma yaşamı içinde "eğreti" konumlanışına dikkat çekmeye çalışıyoruz.
3. Kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların yer altında çalıştırılması, İngiltere'de 1843 yılında çıkartılan bir yasa ile yasaklandı (F. Engels, İngiltere'de Emekçi Sınıfların Durumu)

Kaynaklar

1. Kottak CP "18. Bölüm: Toplumsal Cinsiyet" İçinde: Antropoloji. İnsan Çeşitliliğine Bir Bakış, Ütopya Yayınları. Ankara. 2001.
2. Guy ME, Newman MA. Women's jobs, men's jobs: sex segregation and emotional labor. Public Administration Review. 2004;64(3):289-298.
3. TÜİK "Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2013" Ankara: Yayınları. Mart 2014. S:74
4. TÜİK Zaman Kullanımı Araştırması 2006. Ankara: TÜİK Yayınları.
5. Kalaycıoğlu S, Rittersberger-Tılıç H "Evlerimizdeki gündelikçi kadınlar: Cömert 'abla'ların sadık" hanım'ları" Su Yayınları, 2000.
6. Östlin P "Gender inequalities in health: the significance of work" In: Gender and Social Inequities in Health- A Public Health Issue. Eds. Wamala S & Lynch J. Studentlitteratur Lund. Sweden. 2002. pp:43-66
7. Messing K "One-eyed science: occupational health and women workers" Temple University Press, 1998.
8. Etiler N "Türkiye'de kadınlar ve erkeklerin algılanan sağlık durumu ve etkileyen faktörler" Yayınlanmamış Çalışma.
9. Etiler N "Toplumsal cinsiyetin yükü ve sağlık(sızlık)" SES'li Kadınlar. Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Yayın Organı. Mart, 2012.●



KADIN EMEĞİ

FEMİNİST İKTİSADIN YOL HARİTASI ÜZERİNDEN BİR OKUMA

Ebru IŞIK

Arş. Gör., Sinop Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü

Ufuk SERDAROĞLU

Prof. Dr., Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü

Kadın emeği, ‘ana-akım/adam-akım iktisat’¹ yaklaşımlarının ve diğer pek çok iktisat yaklaşımının konusu ve kapsamı içinde kendine yeterli yer bulamayan, feminist kuramlarla benzer bir biçimde feminist iktisadın merkezine oturan bir konudur. Feminist iktisat içinde farklı kadın emeği kavramsallaştırmaları olmakla birlikte, ortaklaşılan nokta bu konunun iktisat disiplini içinde yer alması gerekliliği vurgusudur. Örtüşme ve gelişim süreçlerinin daha iyi anlaşılabilmesi için, feminist iktisadın tanımı ve amacı ile kadın emeği kavramsallaştırmalarının içerimlerini kısaca ortaya koymak yararlı olacaktır.

İktisadi bilgi onu üretenden, onların yaşam deneyimlerinden bağımsız olarak düşünülemeyeceği bağlamında değerlendirildiğinde, bu bilgi durum odaklı ve kısımdır. Öyleyse bilgi ve güç arasındaki ilişki de göz ardı edilmemelidir (1). Adam-akım iktisat disiplininin ayrımcı bir biçimde, beyaz, burjuva, batılı erkeğin yanlı kavramlarını değerli kılışı, bu güç-bilgi ilişkisinden soyutlanmaz. Bu nedenle feminist iktisat, iktisat disiplini içinde tüm yaklaşımların, tarihsel, toplumsal ve kültürel bağlamlar göz önüne alınarak, herhangi biri diğerine üstün kılınmadan daha zengin ve geniş bir perspektifle ele alınmasını savunmaktadır. İktisadın eril, bir başka deyişle toplumsal cinsiyetçi, ırkçı vb. taraflılıklarından kurtarılıp, daha zengin, çoklu bir insan anlayışı ve kimlikleri temelinde kavramsallaştırılması, iktisat alanının hem kadın hem de erkek deneyimlerini ve farklı konuları içerebilecek biçimde genişletilmesi, feminist iktisadın hedefini açık bir biçimde ortaya koymaktadır. Bunun sonucunda ise, kadın emeği gibi adam-akım iktisat içinde ya önemsiz olarak addedilen ya da sınırlı bir

kapsamda ele alınan pek çok konu daha merkezi önem taşıyor hale gelecek, iktisat disiplinin odağında bazı kaymalar oluşabilecektir (2).

Feminist iktisadın ‘ekonomide kadını değil, kadın bakış açısını da içerecek biçimde ekonominin incelenmesi’ olduğu görüşünü ortaya koyan Kuiper ve Sap (3) kadınların konu edildiği çalışmalar ile kadın çalışmalarının birbirinden farklı olduğunu da bu ifade ile vurgulamışlardır.

İktisat literatürü içinde kadınların konu edildiği çalışmaların sayısı oldukça fazladır ve bu sayının giderek arttığı da söylenebilir. Ancak çalışma yaşamı içinde kadın, verimlilik ve kadın, kadın işgücünün sektörel veya bölgesel dağılımı gibi çalışmalar feminizm(ler) ve feminist iktisat(lar) çerçevesinde kadın emeğini, tüm boyutlarıyla kapsayamamaktadır. Zira sözü edilen türdeki çalışmalar adam-akım iktisadın kavramsal şemasının uygulanmasından öteye gidememektedir. Feminist iktisadın hareket noktası ise bu tür iktisadi yaklaşımların eril yanlı sınırlılıklarını ortaya koyma çabasından hareketle köklü bir eleştirisi üzerine kurulmuştur. Kadın faaliyetlerini de içerecek biçimde iktisadın kapsamının genişletilmesi, kadın deneyimleriyle ve bakış açısıyla içeriğinin zenginleştirilmesi feminist iktisadın temel hedefleri arasında yer almaktadır (2).

Kadın çalışmaları ve kadın üzerine çalışmalar nasıl birbirinden farklılaşıyor ve kadın üzerine yapılan çalışmalar çoğunlukla adam-akım iktisat anlayışlarının çizdiği sınırlar içinde kalıyorsa, kadın emeğini kadın işgücü ile sınırlandıran anlayışla yapılan çalışmalarla, kadın emeğini işgücü boyutunun ötesinde tanımlayan çalışmalar da birbirinden o denli farklılaşmaktadır. Kadın emeği ile kadın işgücü kavramlarını özdeş olarak kullanmak



adam-akım iktisat anlayışının sınırları içinde ve cinsiyet körü bir biçimde analiz yapmayı beraberinde getirmektedir. Nitekim bu çalışmalar kadın üzerine yapılan çalışmalar olmanın ötesine geçememekte, kadın çalışması olarak nitelendirilmek temelinde tartışmalara açık hale gelmektedir.

Öyleyse bir çalışmanın kadın çalışması olabilmesi için kadın bakış açısıyla kadın faaliyetlerine odaklanması, kadın deneyimlerini içerecek biçimde oluşturulması, odağına alınan konuların kadına dair olması ve kadınların konularının iyileştirilmesine ilişkin politikalar üretmesi gerekmektedir.

Bu nedenle kadın çalışmalarında, özellikle 'çalışma' ve 'kadın emeği' gibi kavramsallaştırmaların neyi içerimlediğinin açık biçimde ortaya konulması daha da önemli hale gelmektedir. Örneğin çalışma kavramı, üretim ve yeniden üretim faaliyetlerinin tümünü içeren, her yaşta kadın ve erkeklerin, tüm mekanlardaki üretim ilişkilerini kapsayan oldukça geniş içerikli bir kavramdır. Ancak bu kavram kapitalist üretim ilişkilerinin egemen kılındığı günümüzde, geniş anlamından sıyrarak, daha çok piyasaya yönelik üretim faaliyetlerini kapsayacak biçimde dar bir anlama karşılık gelecek şekilde kullanılmaktadır. Bunun sonucunda ise parasal bir karşılığı olmayan kadın faaliyetleri, kadınların piyasadaki üretim ilişkilerine tabi olmayan tüm üretimleri, çalışma kavramı içinden dışlanarak, çalışma her koşulda piyasa merkezli bir kurgu içinde ve parasal bir karşılık bulan faaliyetleri içine alan bir kavram haline gelmiştir (4).

Kadın faaliyetlerinin tümünü, mekan ya da parasal bir karşılık kriteri gözetmeksizin bütüncül bir biçimde ele alacak kapsayıcı bir üst kavrama duyulan ihtiyaç 'kadın emeği' kavramsallaştırmaları ile karşılanmaya çalışılmaktadır. Ancak 'kadın emeği' kavramının kapsamı ve içeriğinin ne olduğu, bu kavrama ilişkin alt kategorilerin hangi kriterler doğrultusunda belirleneceği gibi sorular, ilgili literatürün temel uğrakları göz önüne alındığında, açık bir biçimde cevaplanması oldukça güç sorular olarak görülmektedir.

İktisadın eril, bir başka deyişle toplumsal cinsiyetçi,ırkçı vb. taraflılıklarından kurtarılıp, daha zengin, çoklu bir insan anlayışı ve kimlikleri temelinde kavramsallaştırılması, iktisat alanının hem kadın hem de erkek deneyimlerini ve farklı konuları içerebilecek biçimde genişletilmesi, feminist iktisadın hedefini açık bir biçimde ortaya koymaktadır.

Kadın Emeği

20. yüzyılda sosyal bilimcilerin yaptığı çalışmalar daha çok ücretli kadın emeği (işgücü) üzerine yoğunlaştığı için, kadın emeği daha çok tarım, sanayi, hizmet sektörlerinde ücret karşılığı çalışan kadınların emeğini içerecek biçimde işgücü kapsamında, dar anlamıyla kullanılmaktaydı. Bunun ardında ise, 'çalışma' kavramının yalnızca ücret karşılığı ve ev dışında yapılan faaliyetleri kapsadığı yanılgısının ve kadının esas görevinin evindeki aile merkezli işlerin yapılması, bunların ise çalışma

değil sorumluluk duygusu ve sevgiyle gönüllü olarak yapılan işler olduğunu kabul eden kuvvetli bir aile ideolojisi olduğu görüşünün yer aldığı söylenebilir (5).

Bu çalışmalar, kadın emeğinin analizini sadece kapitalist piyasada yer alan ücretli emek üzerinden yaparak, eviçi çalışmayı ihmal etmişler ve bu yüzden karşılığı ödenmeyen emek uzun süre saklı kalmıştır (6).

1960'lı yıllarla birlikte, feminist hareket içinde yer alan kadınların ve feminist akademisyenlerin de çabası ve katkısıyla, eviçi / karşılıksız kadın emeği sorgulanmaya başlanmıştır (5). Bu nedenle kadın emeğinin kategorileştirilmesine ilişkin olarak belki de en temel ayrım, ücretli / ücretsiz (karşılıksız) kadın emeği ayrımıdır. Gündelik hayatta bu

ayrım konu olan iki kategori birbiri içine geçmiş durumdadır. Ancak bu ayrım, adam-akım iktisat anlayışının piyasa merkezli kurgusu içinde kendini yeniden üreten bir ayrım olması temelinde, kadın emeğinin kendine özgülüklerini analiz etmek bakımından sınırlılıklar taşımaktadır.

İktisat literatürü içinde, ücretli kadın emeği ya da daha yaygın kullanımı ile kadın işgücü kavramını inceleyen pek çok çalışmaya rastlamak mümkündür (7-10). Bu çalışmalar genellikle kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler, verimliliklerinin nasıl yükseltilebileceği, kadın işgücünün sektörel - bölgesel dağılımı gibi konulara odaklanmaktadır. Sayıları görece az olmakla birlikte, feminist bakış açısının bu alandaki tezahürü olarak görülebilecek olan kadınların iş yaşamında karşılaştıkları



sorunları, ayrımcılık ve mesleki ya da sektörel ayrışmaları ele alan çalışmalar da bulunmaktadır.

Ücretli/ücretsiz kadın emeği kategorileştirmesinde literatürde görece kendine daha az yer bulan kısım ise kuşkusuz ücretsiz (karşılıksız) kadın emeğidir. Adam-akım iktisadi yaklaşımların literatür içindeki emperyalist tutumu da göz önüne alındığında bu durum şaşırtıcı görülmemekte, belki de bu nedenle karşılıksız kadın emeği, 'görünmeyen' kadın emeği olarak da nitelendirilmektedir. Adam-akım iktisadın, bir kavramı bir başka kavramın zıttı ya da ötekisi olarak tanımlayan dilini ve söylemini yeniden üretmemek adına, 'ücretsiz emek' yerine 'görünmeyen emek' kavramsallaştırılmasının kullanılması daha uygun olacaktır.

Görünmeyen emek

Feminist literatürde, kadın emeğine ilişkin söz konusu tanımların detaylandırılmasında odağa 'görünmeyen emek' kavramsallaştırması oturtulmaktadır. Bu bağlamda 'görünmeyen emek' kavramsallaştırmasının içeriği ve bu kavramsallaştırmadan nasıl çıkarımlarda bulunulduğu söz konusu literatüre atfen aşağıdaki biçimde özetlenecektir (5,11,12).

Adam-akım iktisatta görünmeyen emek kapitalist ataerkil üretim ilişkileri tarafından kurgulanan cinsiyetçi işbölümü, toplumsal olmayan, doğal bir süreç gibi sunulmaktadır. Bu çerçevede sunulan emek 'bir davranış biçimi', kadın doğasının ve doğal yatkınlıklarının bir parçası olarak değerlendirilmektedir.

Görünmeyen emeğin miktarını adam-akım iktisat anlayışının araştırma yöntemleri ve bu yöntemlerin uygun buldukları araçlar ile ölçmek güçtür. Görünmeyen emek, belli mesai saatlerini kapsamaz. Çalışma zamanı ile boş zaman ve dinlenme içiçe geçmiş durumdadır. Bu nedenle ortalama kaç saat çalışıldığı gibi nicel ifadelerle ölçülebilen bir büyüklükten söz edilemez.

Görünmeyen emek karşılıksızdır. Ücret karşılığı çalışmaması halinde kadın, 'evde oturan kadın' olarak görülmekte, eviçindeki üretimi ise toplumsal cinsiyetçi rol ve görev dağılımı gereği yapmaktan sorumlu olduğu davranış biçimleri olarak değerlendirilmektedir. Bunun sonucunda kadının eviçi üretimi için bir karşılık beklemesi zaten anlamlı görülmemektedir. Şöyle ki; kadın piyasada

ücret karşılığı çalışan bir 'erkek' aile bireyi tarafından geçimi sağlandığı için, bunun karşılığı olarak eviçindeki işleri yapmakla yükümlüdür. Kadınlar sundukları emeğin karşılığını alamazlar, aldıkları karşılık benzeri şey ise, yaptıkları işten bağımsız olarak, emeği sundukları kişilerce kendilerinin bakımlarının sağlanması vaadidir. Piyasada ücret karşılığı çalışan kadınlar için de durum çok farklı değildir. Kadının piyasada ücret karşılığı çalışması, 'görünmeyen emek' kapsamındaki sorumluluklarından kurtulması için bir gerekçe oluşturmamaktadır. Yukarıda ifade edildiği üzere, toplumsal cinsiyetçi rol ve görev dağılımı uyarınca kadının sorumluluğunda olarak belirlenen işler, kadının piyasada çalışması durumunda, ücret karşılığı yaptırılabilir. Bu durumda söz konusu eviçi işler için ödenecek bedelin kadının bütçesinden karşılanması, kadının ücretinin en az bu bedeli karşılayacak kadar olması gerektiği, aksi takdirde ücretli olarak çalışmasına gerek olmadığı biçiminde bir yargı da söz konusudur. Örneğin piyasada ücret karşılığı çalışan kadın bu nedenle çocuklarını kreşe gönderiyorsa, aldığı ücret ile kreşe ödeyeceği bedel karşılatılmakta, maalesef eğer kreş bedeli ücrete yakın ya da onu aşıyorsa kadın işten ayrılmayı tercih etmektedir.

Görünmeyen emeğin kendine özgüllükleri, bu çerçevede yapılan farklı kategorileştirmeleri de, bu emek biçiminin içinde barındırdığını ifade etmek için bir dayanak olarak görülebilir. Ya da diğer bir ifade ile literatürde kadın emeği ile ilgili yapılan kategorileştirmelerin farklılıklarının yanı sıra 'görünmeyen emek' kategorisinde birleştiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu kategorilerden '*eviçi kadın emeği*', '*geçimlik üretimde ve aile işletmelerinde kadın emeği*', '*bakım emeği*' ve '*duygusal emek*'² birbirleriyle geçişli oldukları gözardı edilmeksizin alt kategoriler olarak sıralanabilir.

Eviçi kadın emeği

Kadınların eviçinde ürettikleri ürünlerin, yaptıkları işlerin, sundukları hizmetlerin piyasa değeri yoktur. Yalnızca kullanım değeri olan bu faaliyetler, ücretli emek karşısında 'değersiz' ve adam-akım iktisadın sınırları temelinde iktisadi faaliyetlerin kapsamı dışında addedilmektedir. Ev dışında parasal bir ücret karşılığı çalışan erkeğin karşısında eviçinde üretimde bulunan kadın ve kadına ilişkin



faaliyetlerin ikincil olarak görülmesi, kadın ve erkek açısından toplumsal cinsiyetçi rol ve görev dağılımı çerçevesinde belirlenen statüleri daha da belirgin hale getirmektedir. Bu ise eviçini ve ona içkin faaliyetlerin görünmeyen, değersiz olarak nitelenmesi ile bir kez daha yeniden üretilmiş olmaktadır (5).

Bu nedenle 'eviçi kadın emeği', görünmeyen kadın emeği ile içiçe geçmiş bir kategori olarak değerlendirilmektedir. Delphy'e göre ise eviçi emek kadınların durumunu ortaya koymak için uygun bir araçtır (12). Ona göre kadının ister eş, ister anne, ister evlat ya da kardeş konumunda olsun fark etmeksizin emeklerine erkekler tarafından maddi olarak el konulmaktadır.

Harrison'a göre ise eviçi kadın emeği, ücretli emekçinin geçimi için gerekli kullanım değerini sağlayarak, onun emek gücünün yeniden üretimine katkıda bulunmaktadır (13). Marks'a göre işçinin fabrikada kendisini ve ailesini yeniden üretmek için harcadığı emek, 'zorunlu emek'tir. Diğer bir ifadeyle işçiler harcadıkları emek karşılığında piyasada parasal bir ücret almaktadırlar. Zorunlu emeğin bir parçasını ise, eviçi emek oluşturmaktadır (5). Eviçi kadın emeğinin sermaye üzerinde çift yanlı etkisi olduğunu ileri süren Harrison bu iki etkiyi şu biçimde özetlemektedir (13):

Kadınlar eviçi üretim ile özel alan içinde kalırken, piyasa/kamusal alan dışında tutulurlar ve bu sayede erkek işgücünün pazarlık gücü artar.

Ancak yine eviçinde tutulan kadınlar, yedek bir işgücü ordusu konumunda oldukları için erkek işçilerin pazarlık gücünü düşürürler.

Eviçi kadın emeğini, farklı biçimleriyle ele alan Delphy ve Harrison'a göre kadınların eviçi emeğinin sömürüldüğü argümanı ortak olmakla birlikte sömürenin kim olduğu sorusuna verilen cevap farklılaşmaktadır. İki yazarın bir başka ortak noktası ise, her ikisinin de eviçi üretim tarzına yaptıkları vurgudur.

Acar-Savran'a göre ise eviçi kadın emeği, 'erkek egemen kapitalizmin' toplumsal üretimden ayırmış olan yeniden üretim alanını oluşturmaktadır (11). Bu ise toplumda sınıfsal yapının yeniden üretimine de katkı sağlamaktadır. Kapitalizm kendi gizli zemini olarak ataerkil yapıya yaslanmakta ve böylece sınıfsal yapılar yeniden üretilerek kapitalizm bundan beslenmektedir.

Eviçi kadın emeğini üç grup altında toplayan Acar-Savran bunları; temizlik, yemek yapmak, çamaşır yıkamak, alışveriş yapmak gibi ev işleri; kendine bakamayacak durumda olan çocuk, yaşlı ya da kronik hastalığı olan aile bireylerinin bakımını sağlamak; tarımda veya küçük aile işletmelerinde ücretsiz olarak çalışmak biçiminde gruplamaktadır.

Yukarıda sıralanan tüm kategorilerin ve bu çerçevede kadınların sundukları emeğin, bir 'sevgi gösterme biçimi' olarak değerlendirilmesi ise kadınların harcadıkları bu karşılıksız emeğin, deşifre edilmesi önünde önemli bir engel olarak görülmektedir. Öte yandan genel ifadesiyle görünmeyen emek bağlamında değinildiği üzere, harcanan bu emeğin mesai saatleri ile ifade edilememesi ve günlük hayatla içiçe olması da kadının eviçi faaliyetlerinin / üretiminin neden karşılıksız emek olarak adlandırıldığını ortaya koyar niteliktedir. Eviçi kadın emeği kapsamında da ele alınan ev işleri, kadınların evde yalnız oldukları vakitte yerine getirdikleri işler olarak düşünüldüğünde ve ayrıca ev içindeki diğer bireyler evdeyken kadınların da evde bulunmaları gerekliliği göz önüne alındığında kadının yaşam alanının eviçi ile sınırlandırıldığı da söylenebilir (11).

Geçimlik üretimde ve/veya aile işletmelerinde kadın emeği

Eviçi kadın emeği kategorisi içinde de ele alılabilen görünmeyen kadın emeği kategorileri ise, 'geçimlik üretimde kadın emeği' ve/veya 'aile işletmelerinde kadın emeği'dir. Eviçi emek bağlamında geçerli olan üretim ilişkileri çerçevesinde sadece çocukların yetiştirilmesi, ev işleri gibi işlerle sınırlı kalmayıp, zaman zaman piyasaya yönelik üretimi de kapsayabileceği üzerinde duran Delphy'e göre, kadınlar tarafından üretilen eviçi hizmetleriyle, aile işletmelerinde üretilip tüketilen ve adam-akım iktisatça üretken olarak addedilen mal ve hizmetlerin üretimi sürecinde kullanılan emek arasında hiçbir fark yoktur (12). Eviçinde üretilen ürünlerin bir kısmı yine eviçinde tüketildiğinde geçimlik üretim söz konusu olacaktır. Eviçinde üretilmemeleri halinde piyasadaki karşılama gerekliliği olan bu ürünlerin üretiminde harcanan emek, eviçinde olduğunda 'geçimlik üretimde kadın emeği' olarak nitelendirilirken, piyasa için üretimde bir ücret



karşılığı sunulması durumunda bu emek 'işgücü' olarak adlandırılmaktadır. Üretken ve üretken olmayan faaliyet tartışmalarına da zemin hazırlayan bu ayırım, kadın emeğinin mekan bağımlılığını da göstermektedir.

Geçimlik üretimdeki emeğin, 1993'te Birleşmiş Milletler Ulusal Hesap Sistemleri (*Systems of National Account*)³ içinde yer alması ile birlikte, neyin iktisadi faaliyet olarak kabul edileceği konusuna açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Buna göre (14): aile bireyleri tarafından kullanılan sabit varlıkların üretimi (evin inşa edilmesi gibi), yaşamı idame ettirmek için yapılan balıkçılık, hayvancılık, ormancılık işleri, su ve yakıt gibi temel ihtiyaçların temin edilmesi, gelir yaratıcı faaliyetler için gerekli hammaddelerin toplanması, piyasaya yönelik faaliyette bulunan aile işletmelerinin tarımsal ürün ve gıda üretimine yönelik faaliyetleri iktisadi faaliyet olarak kabul edilerek hesaplara dahil edilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ancak, evişi, temizlik, yemek yapmak, alışveriş yapmak, çocukların, yaşlıların ve kendine bakamayacak durumda olan kişilerin bakımı ve tüm gönüllü faaliyetler, iktisadi olmayan faaliyetler olarak tanımlanarak hesaplara dahil edilmemektedir.

Antonopoulos'a göre, koşul ve şartlar nasıl olursa olsun, ister gelişmiş ister gelişmekte olan ülkede olsun, geçimlik üretimde kadınlar erkeklerden daha fazla emek harcamaktadırlar (14).

Aile işletmelerindeki kadın emeği için de durum geçimlik üretimde kadın emeğinden farklı değildir. Özellikle tarım ürünlerinin üretiminde ortaya konulan kadın emeği, küçük ticari aile işletmelerinde ve zanaatla uğraşan aile işletmelerinde de görülmektedir. Kadın bizzat işletmenin içinde çalışmasa dahi -örneğin lokanta sahibi olan bir esnafın karısının evde lokantanın masa örtülerini yıkaması gibi- emeğini sunmakta ancak buna çoğu zaman karşılık alamamaktadır (15).

Bakım emeği ve duygusal emek

Bakım emeği ve duygusal emek kavramsallaştırmaları da kadın emeği içerisinde oldukça önemli bir yer kaplamaktadır. 'Bakım', bir yandan

bakımla ilgili faaliyetleri, diğer yandan bakımı üstlenilen kişiye duyulan ilgi, sevgi gibi duyguları içerdiğinden, bakım faaliyetini yürütenden bağımsız olarak görülemez. Bu nedenle de piyasalaşmış emek kategorilerinden farklı bir bağlamda ve çoğunlukla da duygusal emek ile bağlantılı bir biçimde ele alınmaktadır. Ayrıca eviçi kadın emeği ile bakım emeği de pratikte birbirinden ayrılması oldukça zor olan emek kategorileridir (16).

Bu nedenle kimi zaman karşılıksız emek, bakım emeği ve ücretsiz bakım emeğinin birbiri yerine kullanıldığını ancak bunun sorunlu olduğunu vurgulayan Razavi'ye göre bakım emeği, doğrudan doğruya bireylerin bakımını içermekte ve ücretli ve ücretsiz olarak ikiye ayrılmaktadır (17). Ücretli olduğunda hemşireler, çocuk bakıcıları ve hasta bakıcıları kapsayan bakım emeği, kurumsallaşmış olarak nitelendirilebilir. Ücretsiz bakım emeği ise, herhangi parasal bir karşılık olmaksızın sunulan bakım hizmetleri için harcanan emek olarak ifade edilebilir. Ücretsiz bakım emeğinin daha önce belirtildiği üzere toplumsal cinsiyet temelli rol ve görev dağılımı sonucunda çoğunlukla kadınlar tarafından sunulması nedeniyle bu emek kadın emeğinin bir alt kategorisi olarak değerlendirilmektedir.

Duygusal emek ise, kadın emeği ister piyasa içinde olsun ister eviçinde, her zaman kadın işlerine 'ışık tutan bir kavram' olarak düşünülmektedir (16). Hochschild'e göre "herkes tarafından gözlemlenebilen mimiksel ve bedensel gösterimler yaratabilmek için hislerin yönetilmesi" olarak ifade edilen duygusal emek, yalnızca eviçinde ya da hem piyasada hem eviçinde çalışan tüm kadınlara özgü kılındığı için kadın emeğinin ayrılmaz bir parçasıdır (18).

Daha önce de belirtildiği üzere, eviçi kadın emeği, geçimlik üretimde ve/veya aile işletmelerinde kadın emeği, bakım emeği ve duygusal emek, her ne kadar ayrı başlıklar altında ele alınsalar da görünmeyen emek temelinde kapsam bağlamında ciddi boyutta birbirleriyle örtüşen unsurlar barındırmaktadırlar.

Feminist iktisadın amacı, yerleşik iktisadın modelleştirmede dayandığı kavram ve sorunları reddederek yerine zıtlarının bolluk, diğergamlık, işbirliği konulmasını değil, çoklu insan davranışlarını kavrayabilmek ve farklı emek kavramsallaştırmalarını dahil edebilmek için bunların birlikte içerimlenebileceği ve hatta yenilerinin eklenebileceği dinamik ve açık bir modelleştirme anlayışı önermektedir



Kadın Emeği ve Feminist İktisat

Adam-akım iktisat yaklaşımı ve pek çok yaygın iktisat yaklaşımının marjlar, sınırlar içinde, hiyerarşik ayrımları meşrulaştıran anlayışlarına bir tepki olarak görülebilecek feminist iktisadın çok sesli olması kaçınılmazdır. Feminist iktisatçılar, Keynesyen, Kurumsalcı, Marksist iktisat okulları gibi farklı geleneklerden geldikleri ve Liberal, Marksist, Sosyalist, Postyapısalcı feminizm gibi farklı feminist duruşlara sahip oldukları için, odaklarına aldıkları konular da birbirinden farklılaşabilmektedir. Bu da feminist iktisadın yol haritası farklı yazarlara göre farklı değerlendirilmesine yol açmaktadır (19).

Örneğin; Pujol 1840-1870 arasındaki yazılarında, kadının istihdam ve mülkiyet eşitliğini kuramsallaştıran J. S. Mill, H. Taylor ve B. Bodchon'un eserlerinde feminist iktisadın ilk izlerini sürmektedir. Ona göre bu süreç 1890-1920'lerde 'eşit işe eşit ücret' talebini iktisadi tartışmaların içine taşıyan M. Fawcett, A. Biggs, B. Webb ile devam etmiştir. 1898'de 'Women and Economics' adlı kitabında kadınların eviçi durumları irdeleyen ve piyasaya çıkmalarının önemini vurgulayan C. P. Gilman da Pujol'a göre feminist iktisadın ABD'deki öncüsü olarak görülmektedir (20).

Bu eserlerde kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmaları gerektiği, kamusal yaşama çıkmaları engelleyen etmenlerin kaldırılması gibi konular gündeme getirilmektedir. Bu konular, liberal feministlerin de önemle üzerinde durdukları konulardır. Onlara göre kadınların eşit olmayan konumları, kamusal alana çıkmaları önündeki yapay engellerin bir sonucudur. Bu nedenle fırsat eşitliliği ve kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmaları, kadınların tüm saygın mesleklere girebilmeleri, tüm öğretim kurumlarından faydalanabilmeleri, onların bağımlı konumlarından kurtulabilmelerini sağlayacaktır (21). Liberal feministlere göre, kadınların kamusal alanda daha fazla yer alması, ya da bir başka ifadeyle kadınların işgücü-

ne katılımlarının artması, kadınların eşitsiz konumlarını gidermek için yeterli görülmektedir. Pujol'un da belirttiği üzere iktisat literatüründe kadın çalışmalarının/kadın üzerine yapılan çalışmaların ilk dönemde daha ziyade kadın emeğini 'işgücü' sınırları içinde ele aldıklarını söylemek mümkün gözükmemektedir.

Strober, 1960'lı yıllarla birlikte 'ikinci feminist dalga'nın da etkisiyle kadınların işgücüne katılımı, eviçi üretimi, ücret farklılaşmaları, çalışma yaşamında cinsiyetçi ayrımcılık, çocuk bakımı gibi konuların, iktisat literatürü içinde daha çok yer bulmaya başladığını ifade etmektedir (22). Bu çalışmalarda kadın emeğinin işgücünün kapsamını aşan tanımı belirgin olmamakla beraber kadınların eviçi üretimi konusunun gündeme alınması da kadın emeğinin yukarıda açıklanan biçimi ile kavramsallaştırılması temelinde önemli bir adım teşkil etmektedir.

Folbre ise feminist iktisadın temel argümanlarının izlerine ütöpik sosyalistlerin eviçi emeğin üretkenliğini vurgulayan çalışmalarında rastlandığı görüşünü savunurken, Marx ve Engels'in bilimsel sosyalizm yaklaşımlarının ise pozitivizmle olan bağından yola çıkıp, iktisadi sömürüyü ön plana alarak, kadınlar üzerindeki sömürüyü ikinci plana attıklarını ileri sürmektedir (23). Ona göre Marksist iktisat yaklaşımları da eviçi emeğini üretken emek olarak görmedikleri ve eril merkezli analizleri nedeniyle, feminist iktisatçıların eleştirilerine maruz kalmaktadır.

Marksist feminist anlayıştan hareketle Marksist feminist iktisatçılar kadınların ezilmişlikleri ile üretim biçimleri, özellikle de kapitalizm arasındaki bağı analizlerine dahil etmeye çalışmışlardır. Onlara göre çağdaş toplumun tanımlayıcı özelliği kapitalizmdir. Bu sistem içinde kadınlar ise özgül bir ezilmişlik ile karşı karşıyadırlar. Bunun nedeni ise kadınların ücretli emek alanından dışlanmaları ve kapitalizmi besleyen yeniden üretimi gerçekleştir-

Feminist iktisat, sadece piyasada değişime konu olan üretim ve tüketim faaliyetleri ile tanımlanan bir iktisat anlayışı ve piyasa için üretimle sınırlandırılan ücretli emek tanımı yerine; insanların yaşamlarını sürdürebilmeleri ve geliştirmeleri için gerekli ihtiyaçların teminine ilişkin faaliyet ve politikaların tümünü içerecek, kadın deneyimlerini ve tüm faaliyetlerini kapsayacak, insanları gerçek dünya ile ilişkilendiren bir iktisat anlayışı ile iktisadın konusunun ve sınırlarının genişletilmesini savunmaktadır.



meleridir. Sosyalist feminist düşünürler ise, kapitalizm ve ataerkilliğin farklı toplumsal ilişki biçimleri olduğunu, bir arada tezahürleri durumunda kadınlar üzerindeki etkilerinin daha da yıkıcı sonuçlar doğurduğunu ifade etmektedirler. Bu nedenle kadınların ezilmişliklerini ortadan kaldırmak için, ne kapitalizm ne de ataerkillikle tek başına mücadele etmek yeterlidir (21). Kapitalizm ve ataerkillik birlikte analize dahil edildiğinde kadın emeği kavramsallaştırmasının kapsamı genişlemektedir. Böylece kapitalist üretim ilişkilerinin biçimlendirdiği ücretli kadın emeği ile kapitalizm ve ataerkil yapıların birlikte ikincilleştirdiği 'görünmeyen kadın emeği'ni de de içeren bir 'kadın emeği' kavramsallaştırması mümkün hale gelmektedir.

Bu tespitten hareketle her ne kadar farklı feminizmler ve farklı feminist iktisat çalışmaları temelinde kadın emeğine yüklenen anlam farklılaşabilirse de, artık feminist iktisat literatüründe kadın emeğinin işgücü sınırları ötesinde anlamlandırıldığı söylenmek mümkündür.

Adam-akım iktisat yaklaşımlarının iktisat ve dolayısıyla kadın emeğinin kapsamına ilişkin sınırlandırmalarına bir karşı duruş olarak ortaya çıkan feminist iktisat anlayışlarının eleştiri ve önerileri, Nelson'ın kategorileştirmesinden hareketle dört ana başlık altında özetlenebilir (24).

Feminist iktisadın konusu

Günümüzde iktisadi bir konu denildiğinde, adam-akım iktisat yaklaşımlarınca genel kabul gören, piyasa(lar) ile ilgili analizler anlaşılmaktadır. Konusu çok genel bir ifade ile karşılıklı ilişki içindeki üretim ve tüketim faaliyetleri kümesi olarak tanımlanan adam-akım iktisadın, aslında ayrıntılandırıldığında, üretim ve tüketimle ilişkin tüm faaliyetleri içermediği de görülmektedir. Sadece piyasa değişimlerini tanımlayan faaliyetler iktisat kapsamında değerlendirilmektedir. Şöyle ki piyasası olan ve olmayan biçiminde ikinci bir ayrımla, piyasası olmayan iktisadi faaliyetler de, piyasa mekanizması mantığına uygun olmadığı için, inceleme alanı dışında bırakılmaktadır. Bu çerçevede ele alındığında kadın emeğinin (geniş anlamda) adam-akım iktisat içinde görmezden gelinmesi ve yalnızca piyasada belli bir ücret karşılığında çalışmayı içeren, kadın işgücünün analizlere dahil edilmesi şaşırtıcı değildir. Adam-akım iktisat yaklaşımı,

mı, kadınları ve kadınlara ilişkin faaliyetleri ekonomide görmezden gelirken, kişilerin yaşamlarını sürdürebilmesi için gerekli olan eviçi üretim, bakım işleri gibi bir takım faaliyetleri de değersiz ve/veya ikincil olarak nitelirmektedir (19).

Feminist iktisat, sadece piyasada değişime konu olan üretim ve tüketim faaliyetleri ile tanımlanan bir iktisat anlayışı ve piyasa için üretimle sınırlandırılan ücretli emek (işgücü) tanımı yerine; insanların yaşamlarını sürdürebilmeleri ve geliştirmeleri için gerekli ihtiyaçların teminine ilişkin faaliyet ve politikaların tümünü içerecek, kadın deneyimlerini ve tüm faaliyetlerini (görünmeyen emek gibi) kapsayacak, insanları gerçek dünya ile ilişkilendiren bir iktisat anlayışı ile iktisadın konusunun ve sınırlarının genişletilmesini savunmaktadır (1).

Feminist iktisadın yöntemi

Adam-akım iktisatta prototip bir çalışma, sofistike matematik kullanılarak modelin biçimlendirildiği bir kuramsal çerçeve ile verilerin ekonometrik analizinin yapıldığı bir ampirik kısım içermektedir. Ve bu tür bir yöntem kullanmayan bir çalışma, yöntemi yeterince bilimsel olmamakla suçlanarak pek fazla önemsenmemektedir (19). Kadın deneyimlerinin 'dişil' olarak nitelendirilen hikaye anlatımı gibi biçimlerde aktardığı, derinlemesine mülakat gibi yöntemlerin kullanıldığı ve çoğunlukla görünmeyen emeğin deşifre edilip irdelenebileceği çalışmalar işte bu nedenle adam-akım iktisat tarafından yeterince bilimsel kabul edilmemektedir.

Feminist iktisat, adam-akım iktisadın yukarıda değinilen yöntemini, yalnızca eleştirmekle yetinmeyerek, iktisadın 'eril' yapısından kurtararak, nasıl geliştirilebileceği sorusuna da cevap aramaktadır. Feminist iktisadın bu soruya verdiği cevap ise, adam-akım iktisadın kullandığı yöntemlerin reddedilmesi değil, kadın hikayelerinde gizli olan 'görünmeyen emek', 'duygusal emek' ve 'bakım emeği'ni ortaya koyabilecek 'bilimsel kabul edilmeyen' araştırma yöntemlerini de içeren (söylem çözümlemesi, derinlemesine mülakat, hikaye anlatımı, günlük hayat gibi) tüm yöntemlerin dahil edilmesiyle yöntemsel sınırlamaların ortadan kaldırılmasıdır (19).

Feminist iktisadın modelleştirilmesi

Adam-akım iktisat anlayışını benimseyen bir iktisatçının kuramdan anladığı modeldir. Söz



konusu iktisat anlayışının davranış modeli, rasyonel, özerk, sadece kendi çıkarını gözeten, dışsal kısıtlar altında optimizasyonu kıt kaynakları etkin bir biçimde dağıtmaya çalışarak sağlayan, tercih, seçim ve kararlarında özgür ve birbirinden bağımsız iktisadi bireylere dayanmaktadır (19).

Bu modelde iktisadın yapılandırılmasına ve iktisadi bireylerin davranışlarına ilişkin olarak öne çıkan unsurlar, kıtlık, bencillik ve rekabet olmaktadır. Bu üç temel kavram iktisadi ilişkilerin sadece bir kompartmanını (eril yanını) yansıtmakta, diğer kompartmanda dişillığe atfedilen ise bolluk, diğergamlık ve işbirliği yer almaktadır.

Bu farklı tarafların eril ve dişil özellikler olarak kadın ve erkek davranışlarıyla özdeşleştirildiği argümanından hareket eden feminist iktisatçılar, adam-akım iktisadın modelleştirmesinde dişil görüldüğü unsurları göz ardı ederek eril görüldüğü unsurları temel aldığını ve böylece diğergamlıkla bağdaştırılabilecek olan çoğu kadınlarca gerçekleştirilen üretim faaliyetlerinin, görünmeyen emek kategorilerinin ve bunların içinden özellikle duygusal emek ve bakım emeğinin iktisadın dışında bırakıldığını iddia etmektedirler. Feminist iktisadın amacı, yerleşik iktisadın modelleştirmede dayandığı kavram ve sorunları -kıtlık, bencillik, rekabet- reddederek yerine zıtlarının -bolluk, diğergamlık, işbirliği-konulmasını değil, çoklu insan davranışlarını

(cins, etnisite, milliyet vb.) kavrayabilmek ve farklı emek kavramsallaştırmalarını dahil edebilmek için bunların birlikte içerimlenebileceği ve hatta yenilerinin eklenebileceği dinamik ve açık bir modelleştirme anlayışı önermektedir (19).

Feminist iktisadın eğitimi

Feminist iktisatçılar, iktisadı yönlendiren ideolojinin, ekonomiyi de yönlendirdiğini, ekonomiyi ilişkin algıların da tekrar disiplini şekillendirdiğini ifade etmektedirler. İktisadın ne olduğuna ve iktisatçı gibi düşünmenin ne anlama geldiğine ilişkin ideolojik yargı ve yaklaşımların da iktisat eğitiminin sonucunda edinildiği şeklindeki anlayışlarından yola çıkarak feminist iktisatçılar, disiplinin eril yanlılıklarından arındırılması, iktisadın sınırlarından kurtarılması açısından iktisat eğitiminin rolüne dikkat çekmektedirler.

Adam-akım iktisat eğitiminde öğrencilere, söz konusu yaklaşımın temel kavram ve varsayımları basit matematiksel analizler aracılığı ile sunulmakta, modelle özdeşleştirilen kuramın oluşumuna ilişkin tartışmalara ve alternatif yöntem ve yaklaşımlara, öğrencilerin üzerinde tartışma yapabilecekleri kapsamda yer verilmemektedir. Bu temelde bir iktisat kavramı irdelenirken, öğrenciler sadece modele ilişkin sorulara yönlendirilirken, varsayımların ve iktisadi politika önerilerinin politik içerimlerine, sonuçta kimlerin kazanıp kimlerin kaybedeceğine ilişkin sorulara ise pek değinilmemektedir (19).

Feminist iktisatçılardan Nelson'a göre iktisadın daha esnek bir biçimde tanımlanması ve kuramların durum odaklı olduğunun kabul edilmesi halinde oluşturulmuş bilginin aktarımı şeklindeki eğitim anlayışına sığdırılması mümkün olmayacaktır (24). Feminist pedagojik yöntemi benimseyen iktisatçılar, iktisat derslerinde, hoca yerine öğrenciyi merkeze alan, tartışma ortamı içinde öğrencilerin iktisadi bilgiye ilişkin görüşlerini kendi deneyimlerinin keşfi sürecinde oluşturmalarını tercih etmektedirler (25).

Böylece görünmeyen kadın emeğine ilişkin olarak, öğrencilerin tespit ve deneyimlerini aktarmalarını mümkün kılan bir eğitim sistemi önerilmiş olmaktadır. Bu eğitim sistemi içinde öğrenciler toplumsal cinsiyet farkındalığı ile, toplumsal cinsiyetçi rol ve görev dağılımına ilişkin argümanlardan





hareketle kadın emeğini daha kapsamlı bir biçimde tartışabilecek ve bu gibi kavramların içselleştirilmesi ile birlikte hem toplumsal hem de akademik alanda daha kapsayıcı bir iktisat anlayışının yaygınlaşması da mümkün olabilecektir.

Özetle yukarıda değinildiği üzere, adam-akım iktisat, yöntemini ve konusunu tanımlayan eril toplumsal cinsiyetçi yanlılığını modelleştirmesinde ve iktisat eğitiminde de sürdürmekte ve çoğunlukla kadınlarla özdeşleştirilen görünmeyen emeği kapsam dışına itmektedir. Feminist iktisat(çı)lar ise kadının görünmeyen emeğini marjların dışına iten adam-akım iktisadın, iktisadın konusu, yöntemi, modelleştirilmesi ve eğitimine ilişkin eril toplumsal cinsiyetçi anlayışının deşifresiyle, marjların ortadan kaldırılması gereğine işaret ettiklerinde, kadın emeğinin de işgücü marjlarının içine hapsedilmekten kurtarılabileceğini ortaya koymaktadırlar.

Dipnotlar

1. Feminist yazında ana-akım/egemen/yerleşik/yaygın yaklaşımların eril yanlılığını vurgulamak için adam-akım(*male-stream*) nitelemesi/adlandırması kullanılmaktadır. Bu çalışmada da söz konusu adlandırmanın kullanılması uygun bulunmuştur. (Bkz. 6. Kaynak).
2. 'Bakım emeği' ve 'duygusal emek' piyasada ücret karşılığı çalışma bağlamında da ele alınmaktadır. Görünmeyen kadın emeği kapsamında değerlendirildiğinde ise, ücret karşılığı olmayan kadın emeğinin bir alt kategorisi olarak düşünülmektedir.
3. Avrupa Birliği Ülkeleri ve Birleşmiş Milletlere üye olan pek çok ülke Ulusal Hesap Sistemini kullanmaktadır.

Kaynaklar

1. Strassmann DL. "Creating a Forum for Feminist Inquiry" *Feminist Economics*, 1995;1(1):1
2. Serdaroglu U. "Kişisel Olan Sadece Politik Değil, Aynı Zamanda İktisadidir! (Feminist İktisat)", *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet* (der.Ufuk Serdaroglu) içinde, Efil Yayınevi, Ankara, 2010
3. Kuiper E, Sap, J. "Out of the Margin: feminist perspectives on economics" Routledge, New York, 1995.
4. Ecevit Y. "Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği", *Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, TÜSİAD, İstanbul, 2000.
5. Ecevit Y, Karkıner N. "Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları" Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2011.
6. Abbott P, Wallace C, Tyler M. "An Introduction to Sociology: Feminist Perspectives" Routledge, 1990.

7. Mincer J. "Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply", *Columbia University And National Bureau Of Economic Research*, 1962; 6 (2): 63-105
8. Oppenheimer VK. "The Female Labor Force in the United States; Demographic and Economic Factors Concerning Its Growth and Changing Composition" *Population Monograph Series*, No. 5, 1970:209.
9. Reimers CR. "Cultural Differences in Labor Force Participation Among Married Women" *Am Econ Rev* 1985; 75(2):251-255.
10. Schultz TP. "Estimating Labor Supply Functions for Married Women" RAND Corporation, 1975.
11. Acar-Savran G. "Önsöz" İçinde: G. Acar-Savran, N. Tura Demiryontan (Der). *Kadının Görünmeyen Emeği*. Yordam Yayınları, İstanbul, 2008.
12. Delphy C. "Baş Düşman" İçinde: G. Acar-Savran, N. Tura Demiryontan (Der). *Kadının Görünmeyen Emeği*. Yordam Yayınları, İstanbul, 2008.
13. Harrison J. "The Political Economy of Housework" *Bulletin of the Conference of Socialist Economists*, Kış, 1973.
14. Antonopoulos R. "The Un-paid Care Work-Paid Work Connection" *The Levy Economics Institute*, Working Paper, no:541, 2008.
15. Acar-Savran G. *Beden, Emek, Tarih: Diyalektik Bir Feminizm İçin*, İstanbul, Kanat Yayınları, 2004.
16. Özkaplan N. "Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş" İçinde: Ufuk Serdaroglu (Der) *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet*, Efil Yayınevi, Ankara, 2010
17. Razavi S. "Political and Social Economy of Care in a Development Context", *United Nations Research Institute for Social Development, Gender and Development Programme Paper no:3*, 2007.
18. Hochschild AR. "The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling" Berkeley and Los Angeles, University of California Press, 1983.
19. Serdaroglu U. "Feminist İktisadın Bakışı Postmodernist mi?" Efil Yayınları, Ankara, 2010.
20. Pujol M. "Feminism and Anti-Feminism in Early Economic Thought" Aldershat, Edward Elgar, 1992.
21. Ecevit Y, Karkıner N. "Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi" Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2011.
22. Stober M. "Can Feminist Thought Improve Economics? Rethinking Economics Through a Feminist Lens" *Am Econ Rev* 1994;84(2):143-147.
23. Folbre N. "Socialism, Feminist and Scientific" İçinde: MA. Ferber, JA. Nelson (Der) *Beyond Economic Man*, Chicago, University of Chicago Press, 1993.
24. Nelson JA. "Feminism and Economics" *Journal of Economic Perspectives*, 1995;19(2):131-148.
25. Shackelford J. "Feminist Pedagogy: A Means for Bringing Critical Thinking and Creativity to the Economics Classroom" *Am Econ Rev*. 1992;82(2):570-576.●



HİZMET SEKTÖRÜNDE DUYGUSAL EMEK ve TOPLUMSAL CİNSİYET

Nurcan ÖZKAPLAN

Prof. Dr., Işık Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
İktisat Bölümü

Giriş

Hizmet sektörü, dünyada toplam istihdam artışının en yüksek olduğu ve gittikçe daha yüksek oranda kadın istihdamının gerçekleştiği (Hizmetlerin feminizasyonu) bir sektör olarak oldukça önemlidir. Aynı zamanda, Hizmet sektöründeki işler, feminist teorinin ışık tuttuğu sosyal beceri, duygusal emek, estetik emek, toplumsal cinsiyet ve sınıf gibi süreçlerin nasıl kesişim içinde olduğunu ve nasıl dönüştüklerini de anlama olanağı veren bir niteliktedir. Yüz yüze müşteri ilişkisi nedeniyle, yani tüketimle üretim arasındaki köprüyü oluşturan Hizmet sektöründe çalışanlar için duyguların, davranışların ve bedeninin “müşteri memnuniyeti” açısından kontrolü, işin olmazsa olmaz bir bileşenidir. Türkiye’de Hizmetler sektöründeki kadın çalışanların oranı çok yüksek olmamakla beraber artma eğilimindedir; hem güvenceli/prestijli hem de nitelik gerektirmeyen kötü işlerde çalışan kadınlar açısından çalışma rejiminin farklılaşan karmaşık mekanizmalarını anlamak önemli gözükmektedir.

Hizmet Sektöründe Kadın İstihdamı

Dünya Ekonomik Forumu’nun 2014 Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu’na göre iktisadi katılım alanında Türkiye en düşük performans gösteren ülkelerden biridir (133 ülke içerisinde 125. sırada). Her 100 kadından sadece yaklaşık 30’u işgücüne katılmaktadır. Bu verilerle Türkiye AB ülkelerinden çok, kimi Ortadoğu ülkeleriyle karşılaştırılabilir.

2015 Mart ayı verilerine göre, kadınların İşgücüne Katılma Oranı (İKO) %31.7, erkeklerin ise %70.6’dır. İstihdam oranları arasındaki cinsiyete dayalı uçurum (erkekler için %64.4, kadınlar için %23.8; 2014 yılı) çok belirgindir. Tarım dışı kadın istihdamı, erkek istihdamının üçte biri kadardır. Kadın işsizlik oranı (2014) %15.8 ile erkek işsizlik oranından oldukça yüksektir; ancak tarım-dışı işsizlik oranları arasındaki fark 7 puan ile daha da belirgindir.

Öte yandan 2007-2013 döneminde kentsel kadın istihdamı %35’den fazla artmıştır ve bu artışın %80’den fazlası Hizmetler sektöründe gerçekleşmiştir. BETAM’ın analizine göre ise, 2005-2012 döneminde gerçekleşen kadın istihdamındaki artış en fazla, Toptan ve Perakende Ticaret, İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri ile Eğitim ve İnsan Sağlığı hizmetlerinde gerçekleşmiştir (1).

Hizmetler sektörü, toplam istihdamdaki payını sürekli artırarak 2015 yılında %53’e yaklaşmıştır (Tablo-1). Böylelikle, 2012 yılından itibaren istihdam edilenlerin uzun yıllar boyunca ilk defa yarısı hizmetler sektöründe yoğunlaşmaktadır.

Bu artışa kadın/erkek istihdamı olarak bakıldığında hem kadın, hem erkek istihdamının 2011 yılından itibaren yükseldiğini ve 2015 yılında toplam kentsel istihdam içinde Hizmet sektöründeki kadın (%53.2) ve erkek (%52.4) istihdam paylarının hemen hemen eşitlendiğini görüyoruz. Ancak Hizmetlerdeki kadın istihdamı (4.1 milyon), erkek istihdamının (9.5 milyon) yarısına yakındır; bu

Tablo-1: İstihdamın sektörel dağılımı (%)

	2000	2010	2011	2012	2014	2015*
Tarım	36.0	25.2	23.3	22.1	21.1	20.0
Sanayi	17.7	19.9	20.8	20.5	20.7	20.5
İnşaat	6.3	6.3	7.2	7.2	7.2	6.9
Hizmetler	40.0	48.6	48.7	50.2	50.9	52.6

TÜİK HHİA verilerinden derlenmiştir (2). *Mart



durumda, kadın istihdamının toplam Hizmetler içindeki payı sadece %30.3'dür (2).

Kadınların Türkiye'de tarım-dışında en çok istihdam edildiği sektörler 2013 yılında, sırasıyla İmalat (%14.2), Toptan ve Perakende ticaret (%10.3), Eğitim (%8.2) ve İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet faaliyetleri (%7.3)'dir. Tarım-dışı istihdam edilen neredeyse her dört kadından birinin Eğitim ve Sağlık gibi ev içi yeniden üretim ve bakım sorumluluklarının uzantısı olan sektörlerde olması, ev-içi ev-dışı toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün emek piyasasında da kendini yeniden üretme kapasitesinin bir göstergesi olarak ele alınabilir.

Ayrıca bu iki sektörde kamu istihdamının ağırlıklı olmasının, gerek çalışma saatleri, gerekse formal istihdam açısından kadınlar için "uzlaştırma"yı nispeten kolaylaştırdığı söylenebilir. Erkek istihdamı ise, gerek tarım-dışı istihdamda Sanayi, İnşaat ve Hizmetler sektörleri arasındaki dağılımı, gerekse Hizmetler sektörü içerisindeki dağılımı açısından daha dengeli bir örüntü sergilemektedir. 2014 yılı verilerine göre, Hizmetler sektörü kentsel kadın istihdamının %71,7'sini karşılamaktadır.

Bu dönemde istihdam artışı en yüksek olan alt sektör %39,3 ile İnsan Sağlığı Bakım Hizmetleri ol-

muştur. Bu alt sektörü %35,2 artış ile Eğitim, %24,6 artış ile Diğer Bakım ve Sosyal Hizmetler ve %12,5 artış ile Toptan ve Perakende Ticaret takip etmektedir (Tablo-2).

Tablo-3'de görüleceği gibi, çoğunluğu lise mezunu olan vasıflı kadınlar Hizmet ve Satış elemanı olarak daha fazla iş bulmuşlardır. Öte yandan lise altı eğitime sahip vasıfsız kadınların ise nitelik gerektirmeyen Konaklama ve Yiyecek ile İdari Destek faaliyetleri olarak tanımlanan alt sektörlerdeki işlerde yoğunlaştıklarını söylemek mümkündür (Tablo-3).

2014 yılı verilerine bakıldığında, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadınların %36,2, hizmet ve satış elemanlarının ise %29,8 oranı ile ilk sıralarda geldiğini görüyoruz. Bu meslekleri %23,0 ile profesyonel meslekler ve %16,1 ile büro hizmetlileri izlemektedir. 2011-2014 döneminde ise, hem niteliksiz işlerde hem de satış elemanı olarak çalışan kadınların sayısı %60'a yakın yükselmiştir (Tablo-4). Sigortalı kadın istihdamının en fazla artış yaşadığı sektör Eğitim sektörü olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo-2: Kadın istihdamının hizmetler alt sektörlerine göre dağılımı (bin)*

Yıllar	Diğer toplumsal hizmetler	İnsan sağlığı	Eğitim	Toptan-perakende ticaret	Toplam
2011	195	353	460	596	1.957
2012	230	420	528	655	2.948
2013	250	453	541	678	3.179
2014	243	653	646	789	3.320

TÜİK HHİA verilerinden derlenmiştir (2). *en yüksek paya sahip alt sektörler

Tablo-3: Kadın ve erkeklerin istihdamdaki paylarına göre seçilmiş meslekler, bin kişi, 2013

Kadın	Kişi (bin kişi)	Pay (%)
Hizmet ve Satış Elemanları	1013	22.5
Profesyonel Meslek Mensupları	895	19.8
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	755	16.7
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışanlar	639	14.2
Diğer	1.209	26.8
Toplam	3.498	100.0
Erkek	Kişi (bin kişi)	Pay (%)
Hizmet ve Satış Elemanları	2.638	21.6
Profesyonel Meslek Mensupları	2.412	19.8
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	1.745	14.3
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışanlar	1.358	11.1
Diğer	4.063	33.2
Toplam	9.587	100.0

Kaynak (3)'teki Tablo1-8'den alınmıştır.



Tablo-4: Kentsel kadın istihdamının mesleklere göre dağılımı (bin)

Yıl	9	8	7	6	5	4	3	2	1
2011	184	616	437	665	625	176	299	206	682
2012	200	715	487	708	710	156	256	213	749
2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2014*	188	1064	363	748	1.377	187	439	242	1.675

*Mayıs,yeni seri, TÜİK HHİA verilerinden derlenmiştir.

1. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar, 2. Tesis makine operatörleri ve montajcıları, 3. Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, 4. Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su işleri çalışanları, 5. Hizmet ve satış elemanları, 6. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar, 7. Yardımcı profesyonel meslek mensupları, 8. Profesyonel meslek mensupları, 9. Kanun yapımcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler.

Sosyal beceri, duygusal emek ve estetik emek ile toplumsal cinsiyet kesişimleri

Performans, işyerinde objektif ve ölçülebilir olduğu iddia edilen kriterlere göre çalışanın verimliliği değerlendirilmesi anlamına gelir ve bu performansa göre ücret ödemesi gerçekleşir. Performans değerlendirmesinin, çalışanlarda özerkliği, inisiyatif, sorumluluğu, iletişimi ve çalışma motivasyonunu artırdığı görüşü de yaygındır. Bu yerleşik anlayış, çalışanları adeta bir “girişimci” -girişimci benlik- gibi sosyal becerisini satış, reklam ve pazarlamaya odaklayan ve rekabetçi, benmerkezci değerleri benimseyen bireyler olarak tasarlayan iş organizasyonu ile aynı dile sahiptir.

Performans, işverenlerin çalışanlardan beklediği beceri ve niteliklerle şekillenmektedir. Hizmet sektöründe talep edilen becerilerin kapsamı oldukça geniştir; duyguların, bedeninin müşteri memnuniyeti için kontrolünden, kendi çıkarını kollayan, bağımsız karar alabilen, etik değer yargısı taşıyan, böylece sorunları giderirken empati kurabilen ve işbirliğine yatkın bağımsız ve birey öznelerine kadar uzanır.

Çoğunlukla anaakım ya da ortodoks/yerleşik İşletme, İktisat, Pazarlama, Psikoloji ve Örgüt/Organizasyon Teorisi disiplinleri çerçevesinde, neoliberal düzenleme veri alınarak, konuya firma ya da işyerinin rekabet gücü, kâr ve satış hacmi açısından yaklaşan, müşteri memnuniyeti açısından Hizmet sektöründe çalışanların verimlilik/kariyer/iş tatmini profillerine dönük araştırma ve analizler söz konusudur. Genel olarak ekonometrik modellerle desteklenen ve metodolojik olarak rasyonel birey-çalışanı, özgür seçimi, rekabet ve piyasa ilişkilerini temel alan bu çalışmaların bir kısmında cinsiyet de, eğitim ya da medeni durum gibi bir değişken olarak modellere dâhil edilmekte ve böylelikle cinsiyetin açıklayıcı gücü test edilmektedir. Toplumsal cinsiyet rejimi ya da cinsiyetleşen organizasyonlar gibi yapısal ve süreç analizi yapmadık-

larından, söz konusu çalışmalar da anaakım analizler içinde değerlendirilmiştir.

Bu kategorideki çalışmaların satış personelinin verimliliğini, performanslarını, iş tatminlerini belirleyen etmenler, iş/çalışma özerkliği, işgücü devrini etkileyen faktörler, işyeri eğitiminin etkileri, örgütsel bağlılık ve iş tatmini, takım çalışmasının önemi, müşteri ilişkileri ve müşteri tatmini, sınırlı rasyonellik varsayımı altında duygu yönetimi, duygusal dışavurum ve satış işi tanımları, işyerinde rol kaynaklı stres, duygusal zekânın işyerinde lider pozisyonuna yükselmedeki rolü, kariyer planlaması, müşteri-odaklı çalışma, yönetim tarzları -çalışan odaklı yönetim- ve yönetim tarzlarının çalışanlar üzerine etkisi gibi konularda yoğunlaştıkları söylenebilir (4-9).

Çalışma özerkliği ile “iş çıktıları” olarak adlandırılan iş tatmini, iş performansı ve iş stresi arasındaki ilişki de anaakım literatürde fazlasıyla ilgi bulan alanlardandır. Çalışma özerkliği, Hackman and Oldham (1975) tarafından işteki görevlerin zamanlaması ile işin yürütülüşündeki prosedürlerin tayin edilmesinde, çalışana tanınan özgürlük ve bağımsızlığın derecesi olarak tanımlanmaktadır (10). Dolayısıyla, özerkliğin çalışanı motive ederek, işle ilgili deneyime dayalı sorumlulukla işini yapmasına yol açacağı kabul edilir; böylelikle iş performansı yükselir. Sonuç olarak, çalışma özerkliği ile iş performansı, iş tatmini ve “bağımsız etkileycilik” arasında pozitif, iş stresi ile ise -beklendiği gibi- negatif ilişki bulan çok sayıda çalışma mevcuttur (9,11-14).

Genel olarak Hizmet sektöründe ve yüz yüze müşteri ilişkisinin daha fazla belirleyici olduğu Perakende sektöründe çalışanların sahip olması gereken nitelikler “sosyal beceri” (*soft skills*) kavramı etrafında literatürde tartışılmaktadır. Sosyal beceri formel ve teknik bilgiden ziyade, çalışanın kişiliği, tutumu ve davranışlarıyla uyumlu beceri, yetenek ve kişisel özellikler olarak tanımlanır. Bu anlamıyla,



sosyal beceri adeta doğal ve sıradan bir beceridir (15); herkes sahip olabilir.

Hurrel, daha kapsamlı bir tanımlama yaparak, sosyal becerinin belirli bir bağlamda, süreç içinde performansı sağlayacak şekilde kişiler arası ve kişiye özgü becerileri de kapsadığını belirtir (16,17). Yani duygulardan öte, kişinin belirli bağlamların farkında olma ve sonuçlarını kestirebilme kapasitesine, ahlaki ve estetik yargı kapasitesine de ihtiyaç vardır.

Sosyal becerinin önemli bir bileşeni, çalışanın kendi duygularını ve müşterinin duygularını işin gereğine göre yönetmesi yani duygusal emek kontrolüdür (18). Ancak bu analizde 'duygusal emek', yöneticilerin verdikleri eğitimin ve danışmanların yol gösterdiklerinin sadece küçük bir bölümüdür. Zira duygusal kontrol hem öğrenilen bir beceridir, hem de politik bir davranıştır. Politiktır çünkü birey çalışanın özerkliğini ve sorunlarla baş etme kapasitesini genişletme olanağı sunar.

Bolton'un tanımıyla "nitelikli duygu yöneticileri" olan hizmet sektörü çalışanları, hem kendisiyle, iş arkadaşlarıyla, müşterilerle, hem de sorunlarla 'baş eder'. Bu yüzden, çalışanın özerkliği ve yönetme kapasitesiyle rutinleşmiş, standartlaşmış iş tanımları arasındaki ilişki fazlasıyla karmaşıktır ve tek yönlü değildir (19).

Çalışmayı, çalışanların emek sürecinde işin farklı bileşenlerini kolektif ve bireysel olarak düzgün bir akış halinde koordine etmesi olarak algılayabiliriz. Bu süreç Strauss tarafından "eklemlenmiş iş" (*articulation work*) olarak adlandırılır (20). Satış işi, çok sayıda iş görevlerini zamanında, kişisel anlamda ve kolektif mecralarda kotarma becerisi demektir; bu süreç durumsal farkındalık, ilişki/duygusal yönetimi ve kişiler arası pazarlığı kapsar.

Satış işindeki işverenlerin önem verdiği bir başka önemli özellik de, satış elemanlarının nasıl görüldüğü, yani fiziksel görünüşü ve kıyafetidir. Bu özellik ise "estetik emek" olarak adlandırılır (21). Estetik emek, işe giriş sürecinde, çalışanın müşterilerin duyularına uyan fiziksel görünüş ve kıyafete sahip adayların işe alındığını anlatır; daha sonra kurumsal eğitim, idari mekanizmalar ve denetim yoluyla bu nitelikte hizmet şekillendirilir.

Özet olarak işverenlerin "iyi görünen" ve "bu iş için doğru olan" satış elemanları aradığı ve markayı en

iyi şekilde temsil edecek ya da müşterinin ilgisini en çok çekecek adayları tercih ettiği bilinmektedir. Özellikle Mağazacılık işinde kadın giyim, kozmetik, erkek giyim sektörlerinde moda ya da marka ürünlerin, süpermarketteki gıda ürünleriyle karşılaştırıldığında, satılması için satış elemanının sosyal becerisine ihtiyaç vardır. Satış elemanının beden dili, ne giydiği ve müşteriyle nasıl konuştuğu iş performansı açısından çok belirleyicidir. "Aynı mankenler gibi", perakende çalışanı özellikle beden kriterlerini yerine getirmek zorundadır (22).

Duyguların işyerinde "doğru" yönetilmesi ve bu duygu yönetiminin de işin belirgin özelliklerinden birisi olarak, sermayenin, firmanın hedefleriyle uyumlu ve müşteri odaklı olmasının beklendiğini ve bu nedenle çalışana stres, depresyon vb. maliyetleri olduğunu biliyoruz. Horchschild'a göre bu maliyet duyguların metalaşmasının dolaysız bir sonucudur.

Günümüzde "firmaların müşterilere sattıkları paketin bir parçasıdır artık duygusal emek"; dolayısıyla çalışanlar firmalara "gülümsemelerini" satarlar. İnsan duygularının hem cinsiyetçi, hem sınıfsal açıdan işyerlerinde kalıplaşması söz konusudur ve duygusal emek kadını/erkeği, farklı sınıflardan bireyleri çok değişik ve karmaşık yollarla etkilemektedir.

Ancak, Horchschild'in bu analizi, duygusal emeğin firma yönetimince geliştirilen daha çok dolaysız kontrol mekanizmalarıyla -şirket kuralları, katı eğitim programları gibi- ilgili gibidir; oysa duygusal emeğin denetimi profesyonellik anlayışından başlayıp, "katılımcı/demokratik", "yüksek güven/şirkete bağlılık" gibi yönetim/denetim stratejilerini kapsayan takım/ekip çalışmaları yoluyla da dolaylı olarak gerçekleştirilmektedir (23).

Duygusal emek, duygusal yönetim ve toplumsal cinsiyet etkileşimi, hizmet sektörü bağlamında, işyeri pratiklerini kapsayacak şekilde, oldukça zengin bir Batı literatürüne sahiptir ve Türkiye'de de son 10-15 yıla sığan bir literatür mevcuttur. Duygusal emeğin toplumsal cinsiyetle kesişimi çok katmanlı ve çeşitlilik gösteren dinamik süreçleri ihtiva eder.

Literatürdeki ikinci tip yaklaşım olarak, yapısalci, post-yapısalci, Marksist, feminist / toplumsal cinsiyetçi analizlerden söz edebiliriz. Daha çok Çalışma İktisadı, Çalışma Sosyolojisi ve Çalışma Psikolojisi gibi alanlarda yoğunlaşan bu çalışmaların,

disiplinlerarası yaklaşımı ön plana çıkardığını söyleyebiliriz. Yerleşik olmayan ya da heteredoks analizlerin ortak özelliği, rasyonel-bireyi ya da piyasa ilişkilerini değil, toplumsal ve iktisadi yapıyı/kapitalist sistemin dinamiklerini/süreçlerini ve/veya sınıf/cinsiyet/ırk/etnik köken katmanlaşmasını ya da kesişimlerini analizlerinin merkezine koymalarıdır. Bir başka deyişle, söz konusu analizler, kapitalist güç ilişkilerinin-sermaye/emek ilişkileri-, ve/veya cinsiyetçi rejimin/ataerkinin/patriyarkanın mikro bazda, sektör ve/veya işyerindeki izdüşümlerine, örneğin emek süreçleri açısından, duygusal emek açısından, ya da sınıf kesişimi açısından odaklanmaları şeklinde ifade edilebilir.

Kart, duygusal emek yönetimini emek-sermaye ilişkisi içinde anlamlandırır: “Günümüz çalışma koşulları içerisinde, özellikle hizmetler sektöründe ağırlıklı olarak, çalışanın fiziksel, sosyal, bilişsel ve duygusal tüm nitelikleri, sermayenin verimlilik ve kar artışını garantileyen düzenlemelerine zemin hazırlamaktadır. Şirketlerin kendilerine rekabet avantajı kazandırmak amacıyla çalışanların bireysel farklılıklarına ve becerilerine odaklanan stratejiler geliştirmeleri, geleneksel bağlamda kadın ve erkek olarak yapılandırılan cinsiyet rollerini hesaba katmaksızın yürütülmekte, kurum kültürü, kadın-erkek ayrımı yapmadan aynı duygusal kontrolü tüm çalışanlardan beklemektedir. Kadınların daha şefkatli, daha duygusal, işbirliğine daha yatkın, erkek-

lerin ise, daha duygusuz, daha “akılcı”, daha başına buyruk olduğuna ilişkin toplumsal değer yargılarının önemi, sadece söz konusu yargıları içeren davranış tarzının pazardaki başarısıyla bağlantısı önemlidir. Sermayenin verimlilik ve kar artışına yönelik stratejilerine uygun davranış tarzının kadın rollerine daha yakın olduğu söz konusu olmakla birlikte, pazarlama stratejilerinin bir cinsiyet ayrımcılığına değil, davranış tarzlarını kâr amaçlı kullanmaya odaklı olduğu belirtilmelidir. Zira erkeğin de “ideal” kadın davranışlarına yakın davranışlar sergilemeye mecbur kalması (sevecen, feminen, esnek vb.), ancak söz konusu odaklanmayla açıklanabilir.” (24).

Popüler kültürün beslediği ideal görünüm ya da norm davranış kalıplarının cinsiyetlenmesi sürecinde, toplumsal cinsiyet artık sadece gerekli cinsiyeti işaret eden bir sinyal olmaktan çıkmış görünmektedir. Yani satış işinde çalışanların “doğal” ya da “toplumsal” bir belirleyici norma sahip olması beklenmemektedir (25). Adkins, esnekliğin sadece çalışma saatlerinde ya da istihdam biçimlerinde değil, toplumsal cinsiyet açısından da satış işinde çalışanların temel “karıştırma” pratikleri olduğundan söz eder. Yani toplumsal cinsiyet ve sınıf kesişimleri de esnekleşmektedir; daha çok “durumsal” ve “akışkan”dır. Toplumsal cinsiyetin bir tür performans olarak inşa edilmesiyle bu kategori, mobil, akışkan ve tayin edilemez hale gelir. Örneğin bir



Erişim adresi: <http://www.haberbosnak.com/>



erkek çalışan ağlamak ve şefkatli olmak gibi feminen/kadın bir özelliği sergileyebilirken, bir kadın çalışan fiziksel çaba sarf etme ya da daha cesur davranma gibi maskülen/erkeksi bir davranışı benimseyebilir ve işyerinde bu tutumları nedeniyle ödüllendirilebilirler. Mağazalarda, sadece kozmetik sektöründe değil, karma giyim alanında da cinsel yönelim açısından eşcinsel/trans çalışanların görünürlüğünün artması anlamlı bir örnek oluşturmaktadır.

Feminist analizleri diğerlerinden ayırt eden en önemli özellik, tüm bu yapısal/sistem-içi özelliklerin bir bileşeni olarak cinsiyetçi rejimi ve cinsiyetçi güç ilişkilerini deşifre etmeleridir. Kadınların -hanelerde/özel alanda- karşılıksız/görünmeyen emeği ile çalışma hayatındaki cinsiyete dayalı ayrımcılığın sürekliliği vurgusu çok belirgindir.

Cinsiyetlenen organizasyonlar bağlamında yönetim ve hiyerarşi, cinsiyetlenen meslekler ve işyerlerinde cinsellik/beden politikaları, duygusal emek ve ücretlendirme, duygusal emeğin metalaşması, duygusal emek -denetlenen kalpler-, duygusal çöküntü, müşteri ilişkilerinde duygusal dışavurum, satış personeli ve 'bedensel emek'/kişisel tüketim ilişkisi, işyerinde yabancılaşma, cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşma, satış işlerinde "cinsiyetlemek" (*doing gender*), cinsiyetlendirme pratikleri" vd., hizmet sektöründe ve satış elemanları özelinde yapılan Feminist analizlerin başlıca konuları olarak sayılabilir. Bu çalışmalar, sadece ekonometrik modele dayanmazlar ve özellikle matematiksel/ekonometrik analizin diğerlerine üstünlüğünü savunulmaz; yüz yüze derinlemesine mülakat, yarı yapılandırılmış anketler ve araştırmacının öznel değer yargılarını yansıtmaktan sakınmadığı ve bu konuda eleştirel olduğu sözlü tarih/söylem analizi gibi çok farklı yöntemleri benimserler.

Acker'in makalesi, yönetim, kurum kültürü, organizasyon teorisi gibi alanlara farklı bakış açısı getiren Feminist analizin ilk örneklerindendir (26). Zira, Acker işyerlerinin hiyerarşik ve genelde erkek egemen yapısını irdelerken bile organizasyonun cinsiyet-körü olduğunun varsayıldığını hatırlatır. Oysa, bu yaklaşıma göre, şirket yazışmaları, iş sözleşmeleri, soyut iş tanımları, kariyer yolları vb. sıradan işyeri pratik ve prosedürlerine içerilmiş ve evrensel olarak sunulan çalışan üzerinden yapılandırılan mekanizmaları deşifre etmek gereklidir; çünkü işyer-

leri de eril olarak cinsiyetlenen organizasyonlardır ve kadın çalışanların marjinalizasyonu ve cinsiyete dayalı işbölümü, cinsiyetlenen organizasyon tarafından kontrol mekanizması olarak işlemektedir (23,27-34).

Hizmet sektöründe çalışan kadınların, dikey katmanlaşma ya da cam tavan olarak adlandırılan eril mekanizmalara- kadın emeğini değersizleştirme, eğitim/seyahat olanaklarından yararlanırmama, sosyal ağlara katmama vb. - takılıp kaldıklarını biliyoruz. Bu nedenle kadın üst düzey yönetici oranı -sektörlere göre çok farklılık göstermesine rağmen, örneğin Mağazacılıkta %40'a yakın olarak epey yüksek-, %5-%15 arasında değiştiği tahmin edilmektedir. Kadınlar daha çok ara yöneticilik -müdür yardımcısı, uzman, şef vb.- kademelerine kadar yükselebilmektedir. Öte yandan, kadınların aktif bir biçimde, uzlaşma, denge, işbirliği vb. değişik taktiklerle işyerlerinde mücadele verdiklerine ilişkin araştırmalar mevcuttur. Ancak kadın istihdamının Hizmet sektöründe, hem prestijli, görece yüksek ücretli işlerde hem de vasıf gerektirmeyen düşük ücretli işlerde yoğunlaşması kutuplaşma eğilimine de işaret etmektedir.

Sonuç

Türkiye'de Hizmetler sektöründe kadınların bir yandan doktor, öğretmen, avukat, mağaza satış elemanı, büro elemanı vb. olarak güvenceli, "iyi" işlerde, öte yandan da nitelik gerektirmeyen kat/oda temizlikçisi, bulaşıkçı, çaycı, kasiyer, düz büro çalışanı vb. "kötü", geçici ve güvencesiz işlerde çalıştıklarını görüyoruz. Kadın istihdamının son yıllarda en çok arttığı alt sektörler Sağlık ve Eğitim'dir. Müşterilere "satılan" paketin bir parçası olarak duygusal kontrol, davranış ve beden denetimi, yani çalışanın sosyal becerisinin işyerinin/kurumun ihtiyaçlarına göre biçimlendirilmesi Hizmet sektöründeki işlerin temel özelliği haline gelmiştir. Çalışanlar aynı zamanda girişimci benliklerini geliştirerek, yani satış işi için gerekli nitelikleri, öznelliklerinin birer parçası halinde algılayarak rekabet avantajı ve kariyer yolları için hem mücadele hem uzlaşma taktikleri geliştirmektedir. Tüm bu mekanizmalar ve süreçlerin karmaşıklığı, toplumsal cinsiyet ve sınıf kesişimlerinin esnek, akışkan ve durumsal niteliğiyle daha iyi analiz edilebilir görünmektedir.



Not: Bu makale, N. Özkaplan, E. Ruben ve E. Öztan'ın yürüttüğü Dünya Bankası ve ASPB'nin desteklediği "Alış-veriş Merkezlerinde Çalışan Kadın Satış Elemanlarının Çalışma Yaşamları: Mesleki Algıları ve Kariyer Beklentileri, Eylül 2015" araştırmasının yayınlanmamış Nihai raporundaki 2. ve 4. Bölümündeki kimi analizlerin yeniden derlenmesiyle yazılmıştır.

Kaynaklar

- BETAM, "Kadın İşgücü Piyasasında Çarpıcı Gelişmeler", BETAM Araştırma Notu, 2014, 14/16, Ocak.
- TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması. www.tuik.gov.tr.
- ASPB-KSGM(2014). Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerin Analizi, T.C.Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara ASPB-KSGM(2014:40).
- Çubuk S, Keleş C. "Satış Yönetiminde Cinsiyet ve İş Tatmini", e-Journal of New World Sciences Academy, 2011;6(1):18-33.
- Ergeneli A., Arıkan S. "Gender Differences in Ethical Perceptions of Sales people: An Empirical Examination in Turkey" Journal of Business Ethics, 2002;40:247-260.
- Kara A. et al., "Effects of Adaptive Selling Behavior and Customer Orientations on Performance: an Empirical Analysis of Pharmaceutical Salespeople in an Emerging Market" The Academy of Marketing Science Annual Conference, Marketing for a Better World, 2009, MD, USA.
- Seğer ŞH. "Çalışma yaşamında duygular ve duygusal emek: sosyoloji, psikoloji ve örgüt teorisi açısından bir değerlendirme" Sosyal Siyaset Konferansları, 2005;50:814-834, www.calisma.org/armaganlar, 2007.
- Franke GF, Park J. "Salesperson Adaptive Selling Behavior and Customer Orientation: A Meta Analysis" Journal of Marketing Research, 2006;43(4):693-702.
- DeCarlo T.E, Agarwal S. "Influence of Managerial Behaviors and Job Autonomy on Job Satisfaction of Industrial Salespersons: A Cross-Cultural Study" Industrial Marketing Management, 1999;28(1):51-62.
- Hackman JR, Oldham GR. "Motivation through the design of work: Test of a theory" Organizational Behavior and Human Performance, 1976;16:250-279.
- Saraigh S. "The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable" International Research Journal of Business Studies, 2011;4(3):203 - 215.
- Claessens BJ, Van Aerde W, Rutte CG, Roe RA. "Planning Behavior and Perceived control of time at Work" Journal of Organizational Behavior, 2004; 25 (8): 937-950.
- Langfred Claus W, Moye Neta A. "Effects of Task Autonomy on Performance: An Extended Model Considering Motivational, Informational and Structural Mechanisms" Journal of Applied Psychology, 2004;89(6):934-945.
- Bandura A. "Self-efficacy: The Exercise of Control" W.H. Freeman and Company. 1997.
- Moss P, Tilly C. "Soft' skills and race: An investigation of blackmen's employment problems" Work and Occupations, 1996;23(3):252-276.
- Hurrell (2009:307), aktaran Nickson, D. et al. "Soft skills and employability: Evidence from UK retail", Economic and Industrial Democracy 2012;33(1):65-84.
- Hochschild A. "The Managed Heart" Berkeley, 1983, University of California Press.
- Bolton SC. "Emotion Management in the Workplace" 2005, Palgrave Macmillan.
- Forseth U "Gender matters? Exploring how gender is negotiated in service encounters" Gender, Work & Organization, 2005;12(5):440-459.
- Strauss L, Corbin JM. "The Articulation of Work through Interaction" The Sociological Quarterly, 1993; 34 (1): 71-83.
- Nickson D et al. "The importance of being aesthetic: Work, employment and service organization" In: Sturdy A., Grugulis I. and Wilmott H. (eds), Customer Service, 2001, Basingstoke: Palgrave.
- Nickson D. et al., "Soft skills and employability: Evidence from UK retail", Economic and Industrial Democracy 2012;33(1):65-84.
- Özkaplan N. "Duygusal Emek ve Kadın işi/Erkek işi" Çalışma ve Toplum, 2009;21(2):15-23.
- Kart E. "Bir duygu yönetim süreci olarak duygusal emeğin çalışanlar üzerindeki etkisi" Çalışma ve Toplum, 2011; 30(3):215-230.
- Adkins L. "Cultural Feminization: "Money, Sex and Power" for Women", Signs, Journal of Women in Culture and Society, 2001;26(3):31-57.
- Acker J. "Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations" Gender & Society, 1990; 4 (2): 139-58.
- Gooptu N. "Neoliberal Subjectivity, Enterprise Culture and New Workplaces: Organised Retail and Shopping Malls in India" Economic and Political Weekly, 2009; 44 (22): 45-54.
- Kaya U, Serçeoğlu N. "Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma" Çalışma ve Toplum, 2013;36(1):311-346.
- Adkins L. "Gendered Work: Sexuality, Family and the Labour Market" 1995, Open University Press.
- Folbre N, Nelson JA. "For Love or Money -- or Both?" The Journal of Economic Perspectives, 2000;14(4):123-140.
- Bulan H, Erickson RJ, Wharton AS "Doing for others on the job: The affective requirements of service work, gender and emotional well-being" Social Problems, 1997; 44 (2):235-256.
- Wee L, Brooks A. "Negotiating Gendered Subjectivity in the Enterprise Culture: Metaphor and Entrepreneurial Discourses" Gender, Work and Organization, 2012;19(6): 573-591.
- Leidler R. "Serving Hamburgers and Selling Insurance: Gender, Work, and Identity in Interactive Service Jobs" Gender and Society, 1991;5(2):154-177.
- Lan Pei-Chia. "The body as a contested terrain for labor control: Cosmetics retailers in department stores and direct selling" In: The critical study of work: Labor, technology, and global production, 2001, pp. 83-105. ●



TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI İŞBÖLÜMÜ

VE İŞÇİ SENDİKALARINDA İZDÜŞÜMLERİ

Betül URHAN

Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü

Giriş

Kadın ve erkek arasında ekonomik, toplumsal ve siyasal alanda görülen eşitsizliklerin kaynağında, ataerkil sistemin her bir aygıtıyla yeniden üretilen ve biyolojik olarak cinsiyetler arasındaki farklılıklara dayandırılarak doğallaştırılan toplumsal ilişkileri ve yargıları yatar. Bu sosyal ve kültürel ön kabullere dayanan ayrımlar, sendika içinde kadın ve erkeğin farklı konumlandırılmasının, sendika işinin cinsiyetlendirilmesinin, sendika içinde kadınlar ve erkekler arasında kurulan güç ilişkisinin ve hiyerarşisinin temel gerekçesi ve dayanağını da oluşturur. Çoğu zaman erkek egemen sendikalarda hüküm süren zihniyetler ve gelenekler de annelik-kadınlık ideolojisini kullanarak ve kadınları suçlayarak meşrulaştırma yolunu seçmektedir. Böylelikle kadınların sendikalardaki üyelik oranlarının düşük olması, sendikaların güç yapılarından dışlanması ve çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları karşısında görülen örgütsel eylemsizlikleri ve politikasızlıklarının da meşru dayanaklarını oluşturmuş olurlar. Bu makalede kadınların sendika içindeki konumlarını belirleyen unsurlar, kadınların toplumdaki ve işgücü piyasasındaki ikincilliğini yeniden üreten aygıtlardan birisinin erkek egemen sendikalar olduğunu iddia edeceğiz. Bu nedenle “gerçek işçi”, “güvenilir işçi”, “emek mücadelesi” ve “ücretli iş” “sendikacılık işi” gibi kavramların sendikal örgütlenme ile bağlantısı, sendikalı kadın işçiler ve Türkiye’deki sendikalar için ne anlama geldiğini irdelemeye çalışacağız.¹

“İşin” Cinsiyeti

Bilindiği gibi kadın ile erkek arasında görülen toplumsal güç ve iktidar ilişkileri cinsiyete dayalı işbölümü üzerinden temellenir. Cinsiyete dayalı işbölümü, esas olarak kadınların ve erkeklerin neleri yapıp yapmayacakları hakkında toplumda yaratılmış olan fikirlere ve değerlere dayanarak, kadınlara ve erkeklere farklı roller, sorumluluklar yüklenmesine işaret eder. Toplumsal olarak kurgulanan cinsiyetçi işbölümüne göre “evin ekmeğini kazanan erkek”tir. Evde kalıp bakım hizmetlerini sunması beklenen ve temel rolü ev ve aile ile sınırlanan ise kadındır. Kuşkusuz bu ön kabullere dayanan cinsiyete dayalı iş bölümü eşit partnerler arasında basit bir görev paylaşımını ifade eden teknik bir iş bölümünden daha fazla anlamlar taşır. Esasen cinsiyete dayalı işbölümü kadınlar ve erkekler arasında asimetrik, hiyerarşi ve sömürüye dayanan bir ilişki biçimidir. Evin içinde ve dışında görülen ayrıcalık ve ayrımcılık yapılarını yaratır. Erkeklerin kadınlar üzerindeki hâkimiyetini meşrulaştırır ve iki cins arasındaki tabiiyet ilişkisini dayatır.

Toplumsal olarak yüklenen aile üyelerinin yeniden üretimi ve bunun için harcadıkları görünmeyen karşılıksız emekleri, kadınları her defasında kamusal alana, topluma ve işgücü piyasasına “anne ve eş” kimliği ile katılmaya zorlar.

Toplumsal olarak yüklenen aile üyelerinin yeniden üretimi ve bunun için harcadıkları görünmeyen karşılıksız emekleri, kadınları her defasında kamusal alana, topluma ve işgücü piyasasına “anne ve eş” kimliği ile katılmaya zorlar. Bu roller üzerinden türetilen kadınlığa ve erkekliğe ilişkin kalıp yargılar, çeşitli mekanizmalarla yeniden üretilir. Kadınların yerinin evi, esas sorumluluğunun ise aile ve ev ile ilgili sorumlulukları olduğuna ilişkin güçlü toplumsal yargı,



işyerlerinden dışlanmalarını ve işgücü piyasasında belli mesleklerde yoğunlaşmalarının da temel dayanağını oluşturur. Bu aynı zamanda kadınların iş ve işyeri ile olan ilişkisini ve buna yönelik değerlendirmeleri de belirler. Örneğin çoğu zaman çalışma hayatında, ücretli işin esas aktörü erkekler olduğu kabul edilir. Dolayısıyla erkek çalışan için sorun, bizzat işin kendisinden doğar. Kadınlar ise çalışma hayatının ikincil aktörleridir. Bu nedenle de onlar için esas sorun “iş” değil, “ev ve iş” arasında yaşadığı çatışmadan doğan sorunlardır. Bu durum, kadın ve sendika konusundaki teorilerde de kendisini gösterir. Buna göre erkeklerin sendika ile olan ilişkileri bir norm, kadınların sendika ile olan ilişkileri normdan sapma olarak kabul edilir (1). Bu formül, işgücü piyasasında esas olan “gerçek işçi”nin yani erkeklerin sendikal örgütlenmenin odağına yerleşmesi sonucunu doğurur. “Gerçek işçi” olmayan kadınların örgütlenmesi ise tali bir mesele olarak görülür.

Esasen kadınların sendikalar açısından “gerçek ve güvenilir işçi” olmaktan uzak olması, “emek” kavramının nasıl ele alındığıyla yakından bağlantılıdır.

Mies’e göre; “Kadınların doğa ile etkileşiminin biyolojik olarak tanımlanması yüzünden, hem doğurma hem de çocukları büyütmenin yanı sıra ev işlerinin geri kalanı da çalışma ya da emek olarak görünmez. Emek kavramı genellikle, artı değer üretmek amacıyla yapılan çalışma anlamına gelen, erkeklerin kapitalist koşullarda üretken çalışmasına karşılık olarak kullanılır.” (2). Esasen kadınlar da artı değer yaratan emek harcarlar. Ancak kapitalist düzende emek kavramı genellikle erkeğe özgü ya da ataerki önyargılarla işe koşudur. Çünkü kapitalist düzende kadınlar tipik tarzda ev-kadını olarak tanımlanırlar. Bu da işçi olmadıkları anlamına gelir (2).

Oysa kapitalist koşullarda üretken çalışma olarak tanımlanan ve erkeklerin çalışmasına karşılık gelen ücretli çalışma ile kadınların evde karşılıksız emekleri birbirleri ile çok sıkı bir şekilde bağlanmıştır. Nitekim işgücünün biyolojik üretimi ve iş yapma kapasitesinin

“Gerçek işçi” olmayan kadınların örgütlenmesi ise tali bir mesele olarak görülür.

Türkiye’de esnek istihdam modeli ve sosyal güvenlik sistemi hem kadınların emeğin yeniden üretiminin ön koşulu olan karşılıksız bakım emeğinin, hem de ucuz işgücü havuzunun sürekliliğini sağlamanın adeta bir teminatı gibidir.

günlük olarak yeniden sağlanması anlamına gelen emeğin yeniden üretiminin en az maliyetle sağlanması, ancak kadının bedeni ve karşılıksız emeğinin sürekliliğini sağlayacak mekanizmaların devreye sokulması ile mümkün olabilir. Dolayısıyla işgücü piyasasını düzenleyen yasalar, politikalar ve uygulamalar bazen üstü örtük bazen de açık bir şekilde bu sürekliliği sağlamada etkili olurlar. Örneğin Türkiye’de esnek istihdam modeli ve sosyal güvenlik sistemi hem kadınların emeğin yeniden üretiminin ön koşulu olan karşılıksız bakım emeğinin, hem de ucuz işgücü havuzunun sürekliliğini sağlamanın adeta bir teminatı gibidir.

Genel olarak “iş-çalışma” kavramı yukarıda açıkladığımız gibi ele alınırken, işgücü piyasasındaki örgütler de işlerin tanımlanması ve örgütlenmesinde “iş” kavramının cinsiyetten bağımsız ve soyut olarak ele aldıkları görülür. Oysa bu soyut iş, bir çalışanın varlığı ile somut bir örneğe dönüşür. Uygulamada piyasanın ve işverenlerin çalışandan beklediği, yalnızca iş için var olması ve işini etkileyecek her hangi bir sorumluluğu ve zorunluluklarının olmamasıdır. Dolayısıyla piyasa için, işin dışında gereğinden fazla yükümlülüğü olan bir çalışan uygun bir çalışan değildir. Buna yakın olan ise erkektir. Çünkü eşi ya da başka bir kadın kişisel ihtiyaçlarını karşılar ve çocuklarıyla ilgilenirken, erkek çalışan hayatının merkezine tam zamanlı, ömürlük işini koyar ve kendisini işine adar. Bu durumda iş dışında gereğinden fazla yükümlülüğü olduğu düşünülen özellikle kadınlar güvenilir işçiler değildir (3). Bu algı sadece evli veya çocuklu kadınlarla sınırlı değildir. Her kadının bir gün mutlaka evleneceği ve çocuk sahibi olacağına ilişkin algı, bütün kadınları güvenilir olmaktan uzaklaştırır. Onlar daha fazla devamsızlık yapar, mutlaka evlenir ve çocuk yaparlar. Çocuklarına bakmak için işlerini terk eder veya çalışmaya ara verirler. Üstelik işin dışındaki, toplumsal olarak yüklenen rol ve sorumlulukların kadınların bedenleri ve zihinlerini tamamen işe adanmalarına engel olduğu düşünülür. Bu nedenle de bazı işverenler kadın işçi çalıştırmak durumunda kaldıklarında evlenmeme, evlilikleri sıraya koyma gibi



insan haklarına aykırı sözleşmeler yapma, hamile kaldıklarında işten çıkarma gibi yasa dışı yollara başvurlar. Böylece ilgisini ve dikkatini işten uzaklaştıran, iş dışındaki (aile sorumlulukları) zorunluluklarını işiyle dengelemiş, bu sorumluluklarından kurtulmuş ve erkekleşmiş kadınlar tercih edilir. Bu sorumlulukların, neslin üremesi ve bu günkü neslin yeniden üretimi, yani bir sonraki güne hazır edilmesindeki ve toplumun işleyişindeki merkezi rolünün işverenler için bir önemi yokmuş gibi görünür. Bu durumda cinsiyetsizmiş gibi sunulan ücretli “iş” kavramı tam manasıyla cinsiyetçi bir kavramdır.

Görüldüğü gibi “ücretli iş” hâlihazırda cinsiyete bağlı iş bölümünün ve kamusal ile özel arasında bir ayrımı içerir. Bu bağlamda örgütlerin (firmaların) cinsiyetçi yapıları esasen işlerin cinsiyetçi yapılarına bağlıdır. Peki, sendikalar kadın işçileri örgütlenecek gerçek işçiler veya erkekler gibi emek piyasasının gerçek aktörleri olarak görüyorlar mı? Türkiye özelinde bunu anlayabilmek için kadınları örgütlemeye dönük stratejilere ve sendika içinde kadınlarla kurulan ilişkiye bakmak önemli gibi görünmektedir.

Cinsiyet Eşitsizliğinin Sendikalardaki Yansıması

İş süreçleri ile ilgili yapılan çalışmalar genel olarak örgütlerin cinsiyetçi olduğunu ortaya koymuştur. Bu konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar örgütlerin toplumsal cinsiyete dair genel varsayımlarının örgütlerin inşa aşamasından itibaren tüm süreçlere nüfuz ettiğini ortaya koyuyor. Bir örgütün ya da analitik birimin toplumsal cinsiyetçi olması demek avantaj, dezavantaj, sömürü-kontrol, eylem- duygu, anlam ve kimliklerin kadın ve erkek arasındaki ayrıma göre şekillenmesidir. Toplumsal cinsiyet bütün bu süreçlerde ilave bir unsur olarak görülemez. Tam tersine bu süreçlerin ayrılmaz bir parçası olarak ortaya çıkıyor. Bu durum sendikalarda fiili örgütlenme sürecinden, sendikal katılıma, sendika yönetimden kullanılan dil ve söylemlere, sendika içinde erkek kadın ilişkilerine kadar tüm süreçlerde ifadesini buluyor. Örneğin sendikal örgütler içinde fizik-

Sendikal örgütler içinde fiziksel mekan, güç kullanımı, izin verilen davranışlar gibi alanlarda cinsiyetçi işbölümü açık bir şekilde varlığını korur.

sel mekan, güç kullanımı, izin verilen davranışlar gibi alanlarda cinsiyetçi işbölümü açık bir şekilde varlığını koruyor. Nitekim kadınlar sendikalarda karar verme mekanizmalarında yer alamazken erkeklerin örgütsel gücün hemen hemen her zaman üst pozisyonlarında yer almaları, örgütlenme sürecinde erkek-kadın yoğun işyerlerine ayrılan kaynakların farklılaşması, toplu pazarlık konuları, işçileri kimin örgütlediğine kadar varan ayrımlar cinsiyetçi iş bölümünün yansımaları olarak tezahür etmektedir (3).

Sendikasızlığın Cinsiyeti² ve Sendikal Politikalar

Türkiye’de kadınların ücretli olarak istihdama katılım oranlarının düşük olması, yoğunlaştıkları meslek ve işkolları, kayıt dışı, geçici, esnek çalışmaları, işyerindeki zayıf konumları gibi istihdama ve çalışma koşullarına ilişkin birçok neden örgütlenmelerini zorlaştırmaktadır. Bunun önemli bir göstergesi, yıllar içinde ücretli statüde çalışan kadın işçi sayısı artmasına rağmen sendikalaşma oranlarının çok düşük olmasıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın (ÇSGB) Temmuz 2014 verilerine göre Türkiye’de işçi statüsünde kayıtlı olarak istihdam edilen 12.287.238 kişinin %9,7’si sendika üyesidir. Bu oranın kayıtlı olarak istihdam edilen işçiler ile örgütlenmenin görece kolay olduğu kamu işçilerinin dâhil edilerek belirlendiği göz önünde bulundurulmalıdır. ÇSGB’nın verileri toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısını, başka bir ifadeyle gerçek sendikalı işçi sayısını yansıtmamaktadır. Bakanlık verilerine göre toplu sözleşmeden yararlanılan işçi sayısı yaklaşık olarak 700-750 bin civarındadır (4). Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısını kayıtlı-kayıtsız toplam işçi sayısına oranladığımızda sendikalaşma oranı %5 civarındadır. Buna göre Türkiye’de sendikalaşma düzeyi, sendikalaşma oranı %17 olan OECD ortalamasının üçte birinden azdır.

Sendikalaşma oranları ve üye sayılarına daha yakından bakıldığında, cinsiyet farkının çok açık olduğu görülür. ÇSGB verilerine göre, kayıtlı işçi olarak istihdam edilen kadınların yalnızca %4,4’ü sendikalıdır. Toplam sendikalı işçilerin yaklaşık %89’unu erkekler oluşturu-

Türkiye’de sendikalı işçilerin içinde kadınların oranı ise %11’de kalıyor.



ruyor. Sendikalı işçilerin içinde kadınların oranı ise %11'de kalıyor.

Görüldüğü gibi sendikalar aslında bir var olma mücadelesi vermektedirler.³ Bu mücadelede kentlerde özellikle bazı sektörlerde sayıları giderek artan ücretli kadın işçileri örgütlemeye dönük örgütlenme ve toplu sözleşme stratejilerini kadın işçilerin ihtiyaçlarını ve taleplerini de kapsayacak bir genişleme içinde ol-a-madıkları görülmektedir. Tersine bu var olma kaygısı ve mücadelesi erkek egemen sendikalarda, kadınları örgütlemeye dönük strateji ve taktik geliştirilmesinin mevcut örgütlenme sorunları karşısında önemsiz-ikincil bir konu olarak ele alınması görünürdeki önemli bir nedenidir.

Örneğin geleneksel örgütlenme strateji ve taktikleri, erkeklerin ağırlıklı olduğu büyük işyerlerini ve tipik işçileri örgütlemek üzere tasarlanmıştır. İşkolunda kadın işi olarak tanımlanan işlerin yoğunlaştığı işyerlerini, kendilerine getireceği maliyet ve zorluk nedeniyle ve ısrarla, deneyim biriktirdikleri alanların dışında bırakmaktadırlar. Böylesi bir tercih ve anlayış, emek piyasasındaki gelir ve statü eşitsizliğinin kısmen sendikal pratikler yoluyla da korunduğu anlamına gelmektedir.

Kadınların kendilerine özgü davranış farklılıkları, özgün sorunları ve dolayısıyla özgün talepleri sendikal politikalar tarafından görmezden gelinmektedir. Buna karşın sendikalar erkek işçilerin sorunlarını işçi sınıfının sorunlarıymış gibi sunmakta, işyeri merkezli genellikle erkek emekçi profilinden hareket etmektedir. Bu nedenle genel çalışma şartlarının dışında çocuk bakımı, cinsel taciz, ayrımcılık, ücret eşitsizliği, sosyal baskılanma gibi özgün sorunlar ve çıkarlar, geleneksel sendikal politikaların ilgi alanına girmemektedir. Hatta çoğu zaman bu talepler kesimsel bulunup marjinalleştirilmektedir (5). Başka bir ifade ile yöneticilerin algısında eşitlik sorunları, örgütlenme, kıdem tazminatı, iş güvencesi, taşeronlaştırma gibi çok acil ve yakıcı sorunların yanında önemsiz sayılmakta ve "fırsat olunca" ele alınacak ikincil sorunlar olarak görülmektedir.

Esasen bu durum "kadınların sorunu" ola-

Kadınların kendilerine özgü davranış farklılıkları, özgün sorunları ve dolayısıyla özgün talepleri sendikal politikalar tarafından görmezden gelinmektedir.

Genel çalışma şartlarının dışında çocuk bakımı, cinsel taciz, ayrımcılık, ücret eşitsizliği, sosyal baskılanma gibi özgün sorunlar ve çıkarlar, geleneksel sendikal politikaların ilgi alanına girmemektedir.

rak görülen sorunların toplu sözleşmelerde ele alınış biçimini ve düzeyini de yakından etkilemektedir. Toplu sözleşme hakkı, işçilerin ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını geliştirebilmek amacıyla objektif hukuk kuralları koyarak, çalışma yaşamını belirleyebilme hakkı olarak tanımlanır (6). Toplu sözleşme hakkının, bir sosyal hak olarak nitelendirilmesinin temel nedeni, diğer sosyal haklarda olduğu gibi eşitsizliklere ve adaletsizliğe karşı bir tepki olarak ortaya çıkmış olması ile ilgilidir (6). Dolayısıyla toplu sözleşme hakkı, işçilerin onurlu bir insan olarak yaşamalarını sağlamak üzere tarafların aralarında uzlaştığı bir belge olarak karşımıza çıkar. Çoğu kez işçi sendikaları, işçilerin tümünü aynı düzlemde değerlendirerek farklılaşan bazı sorunlarını görmezden gelir ve eşitliği böyle sağladığını düşünür. Ancak daha ilk anda bile akla gelmelidir ki, işçilerin tümü -aynı işyerinde çalışıyor dahi olsalar- aynı nitelikte işe sahip değildir. Aynı işyerinin farklı bölümlerinde farklı çalışma koşullarından kaynaklı farklı sorunların olabileceği kabul edilmelidir.

Toplu sözleşmelerle getirilen haklar açısından bir kadın-erkek ayrımı yapılmıyormuş gibi görünebilir. Ancak, işlerin gruplandırılması, yükselme olanakları, işten çıkarılma gibi konularda ayrım yapıp yapılmadığı, bakım konusu, cinsel taciz, işyerlerinde ölümlü iş kazalarından çok meslek hastalığı biçiminde görülen işçi sağlığı ve işin güvenliği gibi farklı strateji ve değerlendirmeleri gerektiren özgün sorunlar sendikaların henüz gündemine girmiş değildir. Kuşkusuz bunun önemli bir nedeni, sendikalara bu sorunları tanımlayabilme ve belirleyebilme yeteneğini kazandırabilecek, kadın işçilerin de bu sorunların çözülmesini talep edebileceği veya gündeme getirebileceği sendika içi kadın örgütlenmelerinden yoksun oluşlarıdır.

Buraya kadar anlatılanlar sendikaların, çalışma hayatında görülen cinsiyetçiliği yeniden üreten önemli aygıtlardan birisi olabileceğini göstermektedir. Belki de bunun en açık göstergelerinden birisi, kadınların ücretli 'iş' için uygunluğunu ve aslında



piyasadaki- işyerindeki konumunu belirleyen bakım sorumluluğunun kime ait olduğuna ilişkin, sendikalara hakim olan anlayıştır. Bunun için sendikaların temel belgelerinden olan toplu sözleşmelerde sınırlı da olsa ele alınan konuya ilişkin düzenlemelere bakmak yeterlidir.

Genel olarak toplu sözleşmelere bakıldığında sendikalarda, bakım ile ilgili iki eğilimin olduğu görülebilmektedir. Birincisi, bakım konusunun yalnızca, çocuk bakımı ile sınırlanmış olmasıdır. Diğeri ise, toplumda egemen olan “çocuk bakım sorumluluğu kadına aittir” anlayışının, toplu sözleşmelerde çocuk bakımına ilişkin düzenlemelerin merkezi düşüncesini oluşturmuş olmasıdır.

Çocuk bakımına ilişkin en yaygın uygulama olan kreş uygulaması toplu sözleşmelerde, kanunlarla da belirlendiği gibi sadece kadın işçilerin sayısı göz önünde bulundurularak düzenlenmektedir. Genel olarak sendikaların bunu değiştirmeye dönük bir iradesinin ve anlayışının olmadığı açıklıkla görülebilmektedir. Yukarıda andığımız araştırma kapsamında kadın istihdamının görece yoğun olduğu sektörlerde örgütlü işçi sendikalarının merkez yöneticilerinin “işyerlerinde kreş uygulamasının çok sınırlı olmasının” nedenlerine verdikleri cevaplar bu iddiamızı destekler niteliktedir. Erkek yöneticilere göre bu durumun nedenleri; örgütlü oldukları işyerlerinde evli-çocuklu kadın sayısının düşük olması, zamanla işyerlerinde kadın sayısının azalması, belli sayıda kadın işçi çalıştıran işyerlerinde kreş kurulmasının yasal olarak işverenin yükümlülüğünde olması ve işyerlerindeki kadınların bunu talep etmemesidir.

Kadın örgütlerinin bakım konusunu toplumsal politikanın gündemine yerleştirme çabalarını ve kadın işçilerin taleplerini sahiplenmemiş olmaları, sendikaların, kadını “gerçek bir işçiden” çok “anne ve eş” olarak tanımlama eğiliminde olduklarına yönelik iddiayı desteklemektedir.

Sendika İşinin Cinsiyeti

Kadınların sendika içi örgütlenmelerinin ve sendikal faaliyetlere aktif katılmalarının zayıf olması, sendikal güç yapılarında ya çok sınırlı ya da hiç temsil edilmemeleri, birçok alanı kesen nedenlerle açıklanabilir. Özellikle “sendika işi”nin mevcut sendikal zihniyet ve geleneklerde tanımlanma biçimi ve bu işe atfedilen özelliklerin, kadınları sendikalardan uzaklaşmalarında ve dışlanmaların-

da önemli bir paya sahip olduğu söylenebilir.

Piyasadaki “iş” kavramı gibi “sendika işi” de cinsiyetten bağımsız ve soyut olarak ele alındığı görülür. Ancak konu katılım, örgütlenme ve yönetime ilişkin pratik sorunlara geldiğinde, kadınların sendika işi dışında gereğinden fazla yükümlülük ve sorumluluklarının olduğu, sendika işinin “doğası gereği” kadınlara uygun olmadığı sonucuna götürecektir ve algısını yaratacak özellikler ön plana çıkartılır. Erkek yöneticiler için ise durum böyle tanımlanmaz. Çünkü erkek yöneticilerin dezavantajları “ev-içi”ni tercih eden/ettirilen kadın tarafından ortadan kaldırılmakta, evdeki ihtiyaç ve sorumlulukların kadına yüklenmesiyle erkek, sendika işini “yapabilir” konuma gelmektedir.

Toplumsal zihindeki algı, kadının “içerde” olması gereken bir kişi, korunması/kapatılması gereken bir nesne olarak tezahür etmektedir. Dolayısıyla “dışarı” erkeklerin dünyasıdır. Aynı zihinsel algı “sendika işi”ni de fazlasıyla “dışarıya ait” bir iş olarak görmektedir. Dolayısıyla toplumdaki erkek egemen kültür, sendikalarda sendika işinin bir kadın işi olmadığı algısını üretmektedir.

Sendikalarda hüküm süren erkek egemen kültürün açık yansımaları, süregelen sendikal mücadelenin niteliğinde aranabilir kanısındayız. Sendikal mücadele öteden beri işçi ailesinin varlığını sürdürmesi için toplumsal yapıda aile reisi konumundaki erkeğin dışarıda çalışarak eve ekmek getirdiği “geçim stratejisi” üzerinden kurgulanmıştır. Başka bir deyişle, toplumsal alanda gerçekleşen cinsiyetçi işbölümü sendikal hareket tarafından değişmez bir veri olarak kabul edilmiştir. Bu algıya göre evin dışında kurulan ve “değerli” olan bütün üretim ilişkileri, erkekler üzerinden yürütülmektedir. Dolayısıyla, hak arama, dayanışma, işçilerin temsili ve yönetimi gibi işçileri birlik haline getiren örgütlenmeler olarak sendikalardaki “iş” de erkek işi olmaktadır. Üstelik hak arama sürecindeki kavga, direniş, mücadele gibi kavramlardaki eril vurgu, bir nevi yiğitlik, mertlik, cesaret, kahramanlık ve militanlık söylemleri ile doğrularak cinsiyet algısıyla iyice erkekleştirilmektedir. Kadın (eş, anne, kızkardeş vb.), işçileşmiş erkeğin sadece tamamlayıcısı ve destekleyicisidir. Sonuçta erkek egemen söylem ve cinsiyetçi düşünce kalıpları, sendikal mücadeleye cinsiyetçi-ideolojik bir içerik kazandırmaktadır. Ailede kadın-erkek arasında



görülen eşitsiz güç dağılımında olduğu gibi, sendika içindeki mevcut zihniyet ve gelenekler de kadını sadece “yardımcı” konumuna indirgemekte ve sendika işinin bir erkek işi olduğu algısını yeniden üretmektedir (5).

Çoğu zaman sendika işinin erkeklerle özdeşleştirilmiş özelliklerle tarif edilmesi de bu algıyı derinleştirmektedir. Örneğin “sendikacılıkta mesai yok”, “cabbar olacaksın”, “kavga edeceksin”, “masaya yumruğunu vuracaksın”, “erkeklerle iç içe olacaksın”, “gerektiğinde hafta sonları şehir dışına çıkacaksın”, “uzun toplantı saatlerine katlanmak zorundasın”, “gece saat 03:00’te bir sorun oldu, bir kadını nasıl arayacağız?”, “7/24 telefonum açıktır” ifadeleri, sendikacılığın içeride olması beklenen ve muhafaza edilen kadınlara uygun olmadığı inancını güçlendirmektedir.

“Bir sendika yöneticisi veya lideri toplu görüşme masasına ne kadar şiddetle vurursa o kadar iyi yöneticidir” algısı, sendikacılar arasında çok bilinen ve tekrarlanan bir kalıp yargı durumundadır (7). Esasen bu kalıp yargıda geçen “masaya şiddetle vurmak” cümlesindeki eril anlam, bu işi ancak erkek yapabilir algısının yansıması olarak okunabilir. Sendikacılar arasında sıkça rastlanan ve sendika işi tanımlanırken kullanılan “cabbar olmak”, “kavga etmek” vb. erkeklere atfedilen özelliklerin bir yöneticinin vasıfları olarak öne sürülmesi, “erkekliğin” ve iktidarının, sendikacılık alanı üzerinde bir hegemonya kurduğunu da göstermesi bakımından önemlidir.

Yapılan araştırma ve gözlemler, sendika işine atfedilen özellikler ile kadınların aile rol ve sorumluluklarının uzlaşmasının oldukça zor olduğuna yönelik bir algının da olduğunu gösteriyor. Çünkü sendika işinin ritmi ve zamanlaması ile aile sorumluluklarının ritmi ve zamanlaması asla uyumlu değildir. Bilindiği gibi kadınların sendika yöneticiliği veya sendikanın diğer faaliyetlerine katılma yönünde tercihte bulunmaları, diğer sorumluluklarını kendiliğinden ortadan kaldırmamaktadır. Bu durumda aktif kadından ev-iş-sendika arasında görülen ritim ve zamanlama çatışmalarını/uyumsuzluğunu kendisinin gidermesi ve sendika işine uyum sağlaması beklenmektedir. Örneğin şube yönetiminde görev alan kadınlar başkanlık düzeyinde değil ise, amatör olarak görev yapmaktadırlar. Şube yönetiminde profesyonel olanların genel-

likle erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Özellikle disiplin ve denetim kurullarında yer verilen sendikalı kadınların amatör olarak değerlendirilmeleri ve sendikal faaliyetler için alınan izinlerin cinsiyete göre farklılaştırılmaması sorunlara neden olmakta, diğer işçiler gibi çalışma sürelerinde işyerinde olmalarını gerektirmektedir. Böylece yönetici bile olsa kadınlar ev-iş ve sendikadaki işlerin yükünü çekmek durumunda kalmaktadır. Mekânla birlikte zaman da kadınlar için önemli bir sorun olarak belirmektedir. Yönetimde yer alan, ev ve işyerindeki yoğun tempo ile sendika yöneticiliğini aynı anda gerçekleştirmek zorunda bırakılan kadın, her biri tüketici olma özelliğine sahip olan bu işleri arasında bir tercih yapmak zorunda kalır. Esasen kadınların tercihinin hangi yönde olacağına ilişkin bu tarz bir çatışma karşısında kadınların ve erkeklerin, kadının “evin içi”ni tercih etmesinin “doğal” olduğunu bazen üstü örtük bazen de açık bir şekilde kabul ettikleri görülür. Kadın, sendika işi veya ücretli işi karşısında “doğal” olarak ev ve aile sorumluluklarını tercih ettiğinde, toplumdaki ve sendikadaki kadın sorunu da çözülmüş sayılır.

Kadın için sendikal faaliyetlere katılma olanağı ve sendika işini yapıp yapamayacağı, eşin desteği, bekâr olması veya ev içi sorumluluklarının eş-aile ile paylaşılması ve bu konuda belli bir uzlaşma sağlanması halinde mümkün olabilmektedir. Araştırmalar, sendika üyeliği ve daha fazla zaman alması beklenen sendikal faaliyetlere aktif olarak katılımda eş, baba ve aile desteğinin önemli olduğunu göstermiştir. Bu desteği alamayan kadınların sendikal faaliyetlere katılması çok zordur. Kadının sendikal faaliyete katılması evin ve çocukların ihmal ve hatta hafifmeşreplik olarak değerlendirilebilir. Koca doğrudan müdahale etmeden, ev işlerini ve çocuk bakımını paylaşmayarak da kadının sendikal faaliyetini engelleyebilir. Bu durum kadının özgüveninin azalmasına, sendikal faaliyete katılım açısından kendisini yetersiz bulmasına neden olur (8). Bu nedenle de sendikalarda aktif görevlerde bulunan kadınların, tıpkı emek piyasasında görülen durum gibi genellikle bekâr veya evli, fakat çocukları yetişkin olan kadınlardan oluşması bu durumun bir tezahürü olarak görülebilir.

Ancak, kadınların sendikacılık faaliyetlerinde yer alması ve yönetici olması için sadece sorumlulukların eş veya aile tarafından paylaşılıyor olması



yeterli değildir. Ayrıca eş veya ailenin buna izin vermesi gerekmektedir. Gerçekten de birçok erkek ile aynı yerde olmayı ve karşılıklı ilişkiyi gerektiren, toplum tarafından bir “erkek işi” olarak kabul edilen sendikal faaliyetler için eşin/ailenin iznini almak, diğer faktörler kadar belirleyici olabilmektedir.

Sendika İçi Erkek Egemen Ağlar

Kadınların sendika yönetimlerinde yer al-mamalarının nedenleri kolayca belirlenebilir. Ancak yıllarca sendika temsilciliği veya şube yöneticiliği yapmış, işyerinin örgütlenme faaliyetlerine katılmış, tüm zorluklara rağmen sendikal mücadelede içinde yer almış olan bir çok kadın, şube yöneticiliği veya genel merkez yöneticiliğini düşünmemektedir. Sendikal hiyerarşinin alt basamaklarında yer alan kadınlar, üst düzey yöneticiliğe yükselme beklentisini ve talebini baskılama eğiliminde oldukları söylenebilir.

Sendika içinde kadınlar, yukarıda tarif ettiğimiz aile rol ve sorumlulukların yanı sıra sendika içindeki erkek egemenliğine dayanan iktidar ağlarının ve kültürünün hâkimiyetindeki mevcut koşullara uyum göstermek durumunda kalmaktadırlar. Kadınların temsilciliğe ve yöneticiliğe gelme aşamalarında erkeklerin işyerinde ve sendikal hiyerarşide kurmuş oldukları ağların yüksek derecede belirleyici olduğu gözlemlenmektedir. Ailedeki erkeklerin yanı sıra sendika içinde kurulu erkek ağının rızasını/onayını almaları, kadınların yönetici ve temsilci seçilmelerinin önemli şartlarından birisini oluşturmaktadır. Sendikada erkek egemen sosyal ağın desteğini alan kadın temsilciler ve yöneticiler, bulundukları basamağa gelmekte önemli bir sıkıntı yaşamadıkları gözlenmektedir. Özellikle yöneticilerin seçilmesinin delegelik sisteme dayanması bu desteği daha da önemli hale getirmektedir. Ancak çoğunluğu erkeklerden oluşan delegelerin kadın yöneticileri destekleme eğiliminin zayıf olduğu da bilinmektedir.

Birçok araştırmanın gösterdiği gibi kadın yönetici ve temsilciler, örgütlenme aşamasında ön plana çıkan, aktif, işyerinde sevilen, kendi tabirleri ile haksızlığa gelemeyen, elde etmek istediği şeyler için mücadele eden sendikal deneyimi yüksek olan kadınlardan oluşmaktadır. İşyerinde diğer işçilerle iletişimi iyi olan bu kadınlar, arkadaşlarının teşviki,

ailenin ve erkek yöneticilerinin desteği ile temsilcilik ve yöneticilik görevlerine gelmektedirler. Ancak bu süreçte erkeklerle rekabet söz konusu olduğunda ve sendika hiyerarşisinin üst basamağına yükselme aşamalarında, işler kadınlar için sorunsuz gitmemektedir. Nitekim temsilcilik ve yöneticilik görevine gelme hikâyeleri incelendiğinde, kadınların sendika içinde, erkeklerle rekabet ederken çifte standarda⁴ maruz kaldıkları açıkça görülebilmektedir. “Yöneticiliğin veya sendikacılığın bir erkek işi olduğunu düşünen” erkek ağ tarafından, kadın temsilci ve yöneticinin bu işi yapıp yapamayacağı sınanmaktadır. Erkek adaylara uygulanmayan bu yol, sendika içinde uygulanan çifte standart uygulamalarından birisidir.

Sendikacılık Mesleği

Türkiye’de sendikacılığın bir meslek olarak algılandığı çok sık dile getirilir.⁵ Genel merkez yönetiminin karar verme ve sendikanın mali kaynaklarını kullanma yetkilerini güçlendiren yasal düzenlemelerin ve geleneklerin olduğu bilinmektedir. Böyle bir sistem içinde üye sayısı yüksek olan büyük sendikalarda üst düzey sendika yöneticiliği, güç, siyasete yakın olmak, yüksek gelir ve prestij gibi önemli getirileri olan bir meslek durumuna gelmiştir. Bu durum seçim süreçlerinde, erkeklerden oluşan yönetici adayları ve grupları arasında, bütün düzeylerde oldukça sert, anti-demokratik, kuralsız ve yıkıcı bir rekabetin yaşanmasına neden olmaktadır. Sendika içi demokrasinin olmazsa olmazlarından olan yönetimde her düzeyden işçinin temsil edilmesi ilkesinin de ihlali anlamına gelen bu rekabet sahnesi, toplumda, işyerlerinde ve sendikalarda zayıf konumda olan kadınların güvenlerini kırmakta ve yönetimlerden uzaklaştırmaktadır. Bu nedenle sendikalar içinde aktif olan sınırlı sayıdaki kadının, genel olarak şube yönetimlerinde amatör yöneticilik, işyeri sendika temsilciliği ve delegelik gibi, sendikal politikaların oluşturulması ve uygulanmasında gücü ve yetkisi olmayan, ikincil ve sendikal hiyerarşinin alt basamaklarıyla yetinmek zorunda kaldığı gözlenmektedir. Çoğu zaman erkek egemen sendikalarda bu durum, kadınların gerçek bir tercihiymiş gibi sunulmaktadır. Bu yaklaşım, kadın temsilci ve yöneticilerin taleplerinin ve yaptıkları seçimlerin, bu seçimlerden önce gelen bir takım süreçler tara-



findan belirlendiğini görmezden gelir. Kadınların sendikal hiyerarşinin alt basamaklarında kümelenmesi durumu, J. Elster'in "kişilerin isteklerini gerçekleştirebilecekleri olanaklara göre uyarılma" anlamına gelen "uyumsal tercih" kavramı ile açıklanabilir (9). Başka bir ifadeyle; genel olarak dezavantajlı konumda bulunanlar, özel olarak da ataerki toplumlarda yaşayan ve ayrımcılığa uğrayan kadınlar, talep ve davranışlarını, toplumsal konumları ve kendilerine biçilen toplumsal roller doğrultusunda, neyi elde edip edemeyeceklerine göre biçimlendirmektedirler. Böylece kadınlar sendikalarda da var olan eşitsiz durumun sabitleşmesine isteyerek veya istemeyerek katkıda bulunmaktadırlar (10).

Sonuç

Sendikal örgütler, toplu pazarlık, eğitim, örgütlenme gibi temel faaliyetlerini planlarken cinsiyetlendirme yolunu tercih etmedikleri görülmektedir. Bu yaklaşımın eşitlikçi bir yaklaşımı yansıttığı iddia edilemez. Tersine "nötr" veya "cinsiyetsizmiş" gibi sunulan anlayış, politika ve uygulamalar toplumdaki ve sendikalardaki kadınlar ve erkekler arasında görülen ekonomik ve toplumsal eşitsizliklerin resmen kabul edilmesini önleyen ve onları perdeleyen bir işlev görmektedir. Bu durumun tersine çevrilmesinde sendikal hareket içinde kadın gruplarının güçlendirilmesi, kadın sorunlarının görünürlüğünü sağlamalarına yönelik mücadelelerin ve örgütlenmelerin önemli olduğu söylenmelidir. Sendikaların da bu tür örgütlenme ve yapılanmaların önünü açması gerekmektedir. Ülke çapında örgütlü sendika ve konfederasyonlarda kadın komitelerinin, platformlarının yaygınlaştırılması, güçlendirilmesi ve etkin yapıya kavuşturulması toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının yerleştirilmesine önemli katkılar sunabilir. Üstelik sendikaların kadın örgütlenmesine yönelik geliştirecekleri anlayış ve yapılanmalar, sadece kadın çalışanlar için değil temsil açısından görünmeyen diğer gruplar için de yol açıcı olacaktır. Sendika içi kadın örgütlenmeleri aktif ve etkin bir hale gelmedikçe kadın işçilerin, işyerlerinde ve sendikalarda uğradıkları ayrımcılığın ve sorunların sendikaların erkek yöneticileri tarafından farkına varılmasını, daha uzun bir zaman beklemeleri gerekebilir.

Dipnotlar

1. Bu makale büyük ölçüde Türkiye'de sendika-kadın ilişkisinde görülen sorun alanlarını belirlemeye yönelik olarak yapılan araştırmanın sonuç ve gözlemlerinden yararlanılarak yazılmıştır. bkz. Urhan, B. "Sendikasıız Kadınlar Kadınsız Sendikalar", KADAV Yayınları, İstanbul, 2014.
2. "Sendikasıızlığın Cinsiyeti" başlığını Aziz Çelik'ten ödünç alıyorum. bkz. Çelik, A. "Sendikasıızlığın Halleri".
3. 2000 yılı sonrası Türkiye'de toplu çalışma haklarında yaşanan aşımmanın edenleri ve sonuçları için bkz. Çelik, A. "AKP Döneminde Sendikal Haklar: Sendikasıız-Grevsiz Kaynaşmış Bir Kitleyiz" İçinde: M.Koray, A.Çelik (Der). Himmət, Fıtrat, Piyasa, İletişim Yayınları, İstanbul, 2015:157-193.
4. Sendikalarda kadın yönetici ve temsilcilere yönelik çifte standart-haksız uygulamalar Türkiye'ye özgü değildir. bkz. Healy G, Lieberwitz R. "Women Union Leaders: Influences, Routes, Barriers end Enablements" Gender and Leadership in Unions, Ed. Gill Kirton, Geraldine Healy, Routledge, New York, 2013, s.98-102.
5. Ayrıntılı bilgi için bkz., Lordoğlu K. "Türkiye'de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler", Çalışma ve Toplum, 2004;1 (1): 81-96.

Kaynaklar

1. Bailey J. "Are Union Organising Methods Gendered?", <http://www.mngt.waikato.ac.nz/departments/Strategy%20and%20Human%20Resource%20Management/Airaanz/old/conferce/pdf/bailey.pdf> (12/7/2014).
2. Mies M. "Ataerki ve Birikim" Dipnot Yayınları, Ankara, 2012, s.104.
3. Acker J. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", Gender and Society 1990;4 (2): 139-158.
4. Çelik A. "Sendikasıızlığın Halleri", Birgün, 20 Şubat 2013.<http://azizcelik.org/2014/02/20/sendikasıızligin-halleri/> gazete yazısı (8/11/2014).
5. Sayılan F. "Kadın Emekçiler ve Sendikalar", Emek Tartışmaları 1, DİSK Yayını, No:56, İstanbul, 2008, s.273. (263-285).
6. Özveri M. "Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasıızlaştırma (1963-2009)" A.Ü Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara, 2013, s.19.
7. Demirdizen D., Lordoğlu K. "Türkiye'de Sendika İçi Demokrasi Bir İmkansızın Arayışı mı?" Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu V Bildiriler, Petrol İş Yayını, No: 118, İstanbul, 2013, ss. 223-241.
8. Toksöz G, Erdoğan S. "Sendikacı Kadın Kimliği", İmge, Ankara, 1998, s.50.
9. Elster J. "Ekşi Üzümler & Rasyonelitenin Altüst Edilmesi Üzerine Çalışmalar" Çev. Barış Cezar, Metis, İstanbul, 2008.
10. Buğra A. "Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri, Türkiye'de Kadın İstihdamı" İstanbul, 2010, s.9. http://www.spf.boun.edu.tr/content_files/proje_raporlari/AyseBugra_KadinIstihdami_TUBITAK.pdf (Erişim: 12/8/2014).●



KADIN İSTİHDAMI, EVET AMA NASIL?

Nuray ERGÜNEŞ

Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi,
Kamu Yönetimi Bölümü

Türkiye’de kadınların toplumsal konumlarının-
daki eşitsizlik her alanda olduğu gibi istihdam ala-
nında da devam ediyor. Kadın hareketinin yürüt-
tüğü mücadele bu yönde kazanımlar sağlasa da
niteliksel bir iyileşmeden söz etmek mümkün
değildir. 2012 rakamlarıyla istihdam oranı %26.3,
işgücüne katılım oranı %29.5 düzeylerinde kalmış-
tır. Resmi rakamlara göre işsizlik oranı %10.8 sevi-
yelerinde giderken kayıtdışı çalışma %54.1 oranın-
da gerçekleşmiştir. Kadın istihdamının sektörel
dağılımında hizmet sektörü %45.8 oranı ile ilk sıra-
da yer alırken %39.3 oranı ile tarım, %14.9 ile de
sanayi onu izlemiştir (1).

Öte yandan kadın istihdamının arttırılması
hedefi son yılların önemli ajanda başlıklarından
biri olmuş, onüç yıl gibi uzun bir süredir iktidarda
olan AKP hükümetinin ekonomik programlarında
da sıkça yer almıştır. Kadın istihdamına yönelik
artan bu ilginin kaynağının “bir kalkınma sorunu
olarak atıl durduğu kabul edilen” kadın emeğinin
ekonomiye entegre edilme çabası olduğunu söyle-
mek mümkündür. Buna paralel kadın istihdamının
arttırılmasına yönelik bir dizi politika uygulanmıştır.
Bu politikalar ekonominin gereklilikleri doğrultu-
sunda, sanayileşme politikaları ekseninde biçim-
lenmiştir. İstihdam politikaları sadece kadının
işgücüne katılımını değil, evdeki konumunu da
düzenleyen aile politikalarını da kapsamıştır. Femi-
nist hareketin çok uzun yıllardır iktisadi etkinlik
olarak görünür kılmaya çalıştığı bakım emeği aile
politikalarının merkezinde yer almıştır.

Çalışmada son yıllarda kadın istihdamına yöne-
lik politikaların analiz edilmesi ve bu politikaların
kadınlar açısından değerlendirilmesinin yapılması
hedeflenmektedir.

İstihdam Politikalarında Toplumsal Cinsiyeti Anaakımlaştırma

“Başbakanlık İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” Genelgesi

Kadın istihdamını arttırmaya yönelik başlıca
düzenlemelerden biri “Başbakanlık İstihdamının
Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması
Genelgesi”dir (2). Söz konusu genelge, kamu poli-
tikaları aracılığıyla istihdama müdahale potansiye-
li taşıması açısından önem taşımış, toplumsal cin-
siyeti anaakımlaştırma perspektifinin istihdam öze-
linde kazandırılmaya çalışıldığı metinlerden biri
olmuştur. Genel anlamda politika yapıcılarları tara-
fından toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin
politika yapım sürecinin bütün aşamalarına, prog-
ramlara içerilmesi, böylece politik süreçlerin geliş-
tirilmesi, iyileştirilmesi ve yeniden değerlendiril-
mesi olarak tanımlanan toplumsal cinsiyeti ana-
akımlaştırma, kamu politikalarının toplumsal cinsi-
yet eşitliğinin sağlanmasına yönelik etkilerine
odaklanmaktadır. Buna göre kamu politikaları cin-
siyet eşitsizliğini gidermede etkili bir araç olabile-
ceği gibi eşitlik perspektifi içermeyen politikalar
mevcut eşitsizlikleri yeniden üretebilmektedir (3).

Uluslararası metinlerde ilk kez 1985’de Nairo-
bi’de gerçekleştirilen Üçüncü Dünya Kadınlar
Konferansı sonuç bildirgesinde kullanılan ana-
akımlaştırma, 1995’de Pekin’de gerçekleşen Dör-
düncü Kadın Konferansında ortak bir deklarasyo-
na dönüşmüştür (4,5). Türkiye’de ise toplumsal
cinsiyeti anaakımlaştırma perspektifi Toplumsal
Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013)
ile politika metinlerine girmiştir.



Genelgenin ardından

Söz konusu genelge 2010 yılında yürürlüğe girmiştir. “Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması”nın amaçlandığı belirtilen genelge özetle şu hedefleri içermektedir (2);

- Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu oluşturulması, kamuda fırsat eşitliğini izlemek üzere ayrı bir birimin kurulması, kamu ve özele ait işyerlerine yapılan her türlü denetimlerde 4857 nolu İş Kanunu’nun cinsiyet eşitliği maddelerine uyulup uyulmadığına ilişkin denetim raporlarının tutulması, kamu kurum ve kuruluşlarında kadın erkek eşitliğine dair etki değerlendirmesi, istatistiklerin, raporların oluşturulması...

- Kamu kurumları ve yerel yönetimlerin stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporlarına kadın erkek eşitliği yaklaşımını dâhil etmeleri... Hizmet içi eğitimlerinde kadın erkek eşitliği konusuna yer vermeleri...

- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurul (İİMEK)’lerinin kadın erkek eşitliğini gözetmesi ve kadın konusunda çalışan sivil toplum temsilcisinin kurula dâhil edilmesi...

- Kadın istihdamında öne çıkan sektörlerde meslek eğitimlerinin verilmesi, kurum içi eğitimlerde kadın erkek arası fırsat eşitliğinin gözetilmesi...

- İlgili kurumlar tarafından verilen mesleki eğitimlerin kadının insan hakları konusunu içermesi...

- Kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesinin sağlanması ve denetlenmesi.

- Şiddete uğrayan kadınlar, cezaevindeki kadınlar ile kocası ölmüş veya boşanmış kadınların sosyal yaşama katılmasına yönelik projelere ağırlık verilmesi.

Yaratacağı sonuçlardan bağımsız olarak, görece kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik daha bütünlüklü bir model sunan bu genelgenin aktif olarak uygulanabilirliğinden söz etmek pek mümkün olmamıştır. Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi (KEİG) tarafından 2012 yılında genelgenin sonuçlarına yönelik 12 ilde¹ gerçekleştirilen araştırmaya

göre genelge genel olarak istisna olan az sayıda kurum ve il dışında hatırlanmamakta/bilinmemektedir. Genelge maddelerinin bir kısmının göstermelik tedbirlerle hayata geçirildiği, bir kısmının gerçekleşmediği bir kısmının da bazı kentlerde, çoğunlukla kısmi kalan projeler dolayısıyla sağlandığı gözlemlenmektedir. Araştırma genelgede oluşturulması hedeflenen kurul/kurumların kâğıt üstünde kaldığını, kadın istihdamına yönelik çeşitli projelerle meslek edindirme kursları açmanın ötesinde kalıcı istihdam koşullarının yaratılamadığını ortaya koymaktadır (6). Aynı zamanda bir yönetim modeli sunan genelge kadın istihdamını iyileştirmede herhangi bir fonksiyona sahip olamamıştır.

Sanayileşme Politikaları Ekseninde Kadın İstihdamı

Emek-sermaye ilişkisi üzerinden değerlendirildiğinde kadın istihdamının sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda yapılandırıldığı görülmektedir. Ekonomik ve siyasi olarak bir milat olarak kabul edeceğimiz 2000-01 krizi sonrası Türkiye ekonomisinin durumunu kısaca özetlersek;

Tarihinde yaşadığı en büyük krizlerden biri olan 2000-01 krizi sonrası süreçte Türkiye ekonomisi bir büyüme trendi içerisine girmiştir. Bu süreçte üretim yapısında da ara ve yatırım malları üretimine doğru bir dönüşüm yaşandığı görülmektedir. Ekonomide geleneksel sektörler önemini kaybederken teknoloji yoğun sektörler dinamizm kazanmıştır. Bununla birlikte üretim yapısında yaşanan dönüşüm ithalata bağımlı bir üretim yapısını ortaya çıkarmış, üretimin finansmanı yurtdışı kaynaklardan sağlanmıştır.

Öte yandan 2002-2008 yıllarında gerçekleşen sürekli büyüme trendi izleyen yıllarda yakalanamamış, 2007-08 küresel krizi ile birlikte ekonomi daralma sürecine girmiştir. Bugün küresel krizin etkileri derinleşerek devam etmekle birlikte Türkiye, sermaye birikimi düzeyinde bir eşige gelmiş bulunmaktadır. Bu eşik, yüksek katma değerli, ileri teknoloji ürünlerinin üretimini gerçekleştirebilecek düzeyi yakalayabilmektir. Türkiye sanayileşme haritasının izlenebildiği en önemli metinlerden biri Sanayi Strateji Belgesi bu talebi net olarak ortaya koymaktadır. Söz konusu belgede uzun dönemli vizyon “orta ve yüksek teknoloji ürünlerde



Avrasya'nın üretim üssü olmak" olarak ifade edilmektedir. Bu uzun dönemli vizyon kapsamında 2011-2014 yıllarını kapsayan Türkiye Sanayi Stratejisi (2010)'nin genel amacı "Türk Sanayisinin rekabet edebilirliğinin ve verimliliğinin yükseltilecek, dünya ihracatından daha fazla pay alan, ağırlıklı olarak yüksek katma değerli ve ileri teknoloji ürünlerin üretildiği, nitelikli işgücüne sahip ve aynı zamanda çevreye ve topluma duyarlı bir sanayi yapısına dönüşümü hızlandırmak" olarak belirtilmektedir. Bu hedef benzer ifadelerle 2015-18 Sanayileşme Stratejisinin de temelini oluşturmaktadır (7).

Bu vizyona ve genel amaca yönelik olarak ise orta ve yüksek teknoloji sektörlerinin üretim ve ihracat içindeki payının artırılması, düşük teknoloji sektörlerinde katma değeri yüksek ürünlere geçişin sağlanması, becerilerini sürekli geliştirebilen şirketlerin ekonomideki ağırlığının artırılması, şeklinde üç temel stratejik hedef tespit edilmiş bulunmaktadır (7). Buna göre yatırım ortamının iyileştirilmesi, bunun için gerekli alt yapının oluşturulması, rekabet gücünün artırılması, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesine hız verilmesi, esnek istihdamının yaygınlaştırılması, ar-ge ve inovasyonun geliştirilmesi gibi öncelikler belirlenmiş durumdadır. Bu stratejik hedefler 2015 Sanayi Strateji Belgesinde revize edilmiştir. Yeni stratejik hedefler sanayide bilgi ve teknolojiye dayalı yüksek katma değerli yerli üretimin geliştirilmesi, kaynakların etkin kullanıldığı, daha yeşil ve rekabetçi sanayi yapısına dönüşümün sağlanması, sosyal ve bölgesel gelişmeye katkı sağlayan ve nitelikli işgücüne sahip sanayinin geliştirilmesi olarak belirlenmiş, enerji konusu hedefler arasına dâhil edilmiştir (8).²

İstihdam politikaları açısından değerlendirildiğinde, Türkiye ekonomisinin göstermiş olduğu büyüme performansında temel unsurun ucuz emek olduğunu söylemek mümkündür. Uluslararası rekabette üstünlük ucuz emeğe dayanarak sağlanmaya çalışılmıştır. Bugün bu politikanın bir strateji haline dönüştüğü görülmektedir. Ancak sadece ucuz emek değil, bunun yanı sıra katma değeri yüksek üretimde emeğin verimliliğinin artırılması öncelikli hedefler arasında yer almaktadır. Bu stratejiye paralel olarak emek piyasasının esnekleştirilmesine yönelik düzenlemeler hayata geçirilmekte-

dir (9,10). Sanayileşme politikası ekseninde kadın istihdamına biçilen rol ise ucuz emek havuzu olmuştur. İzleyen bölümde yer verileceği üzere kadın istihdamına ilişkin politika ve uygulamaların bu düzlemde oluştuğu görülmektedir.

Bununla birlikte Türkiye ekonomisinin uluslararası rekabet avantajı olarak kabul edilen bir diğer unsur sahip olduğu genç nüfustur. Uzun dönemli projeksiyonda yaşanan nüfusa karşı bu demografik avantajın sürekliliği yüksek doğurganlık düzeylerine bağlıdır. Bu ise kadın istihdamının artırılması hedefi açısından bir gerilim yaratmaktadır. Bu gerilimi aşabilmek, kadın istihdamındaki olası artışların nüfus artışı üzerinde yaratacağı negatif etkiyi bertaraf edebilmek amacıyla muhafazakâr politikalar hayata geçirilmiştir (10). İzleyen bölümde değinilecek olmakla birlikte ailenin sürekliliğini sağlamaya yönelik uygulamalar istihdam politikalarının merkezinde yer almış, muhafazakâr bir söylemle daha çok çocuk sahibi olmak teşvik edilmiştir. Bu yönelimi kadınlardan sorumlu bakanlığın geçirdiği kurumsal değişimden de gözlemek mümkündür. 2011 yılında Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı kaldırılarak yerine Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulmuş, bakanlığın adından "kadın" kelimesi çıkarılmıştır.

Kadınlara biçilen rol bugün şüphesiz ucuz işgücü olmakla sınırlı değildir. 2000'lerden itibaren hızla metalaştırılan ve özelleştirilen sosyal politika uygulamalarına karşı sosyal risklerin azaltılması ve bakım emeğinin sağlanması bir kez daha kadınların omuzlarına yüklenmiştir. Evde bakım hizmetlerinin ücretlendirilmesi gibi uygulamalarla devlet tarafından yerine getirilmesi gereken bakım hizmetleri devletin sorumluluğundan çıkarılarak kadınlara havale edilmiştir (11). Bir taraftan kadınların istihdama katılımlarında en büyük engellerden biri olan bakım emeğinin sürekliliği sağlanırken diğer taraftan istihdama katılabilmelerine yönelik ise esnek zamanlı çalışma biçimleri iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları adı altında uygulamaya konulmuştur.

Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Politikalar

Uygulanan politikalar düzleminde kadın istihdamını değerlendirebilmek için bir üst başlık olarak sosyal politika alanındaki dönüşümü göz önün-



de bulundurmak gerekir. Neo-liberal politikaların uzantısı olarak sosyal politika alanı gerek paradigmal gerekse uygulama düzeyinde yeniden yapılandırılmıştır. Hızla metalaştırılan ve özelleştirilen sosyal politika alanında yeniden yapılandırma “hak odaklı pasif yurttaşlıktan, aktif yurttaşlığa geçiş” olarak sunulmaktadır. Aktif yurttaşlık, yurttaşların yükümlülükleri yerine getirdikleri, hak kavramının yerini çalışma yükümlülüğünün aldığı bir modeldir. Bu modelde devletin fonksiyonları da değişmektedir. “Refah devletinden (*welfare state*), istihdam devletine (*workfare state*)³ geçilirken” devletin rolü refahı temin etmek değil, kişileri çalışma hayatına katılarak kendi hayatlarını kazanmaları ve sorumluluklarını üstlenmeleri konusunda zorlamaktır (12).

Aktif yurttaşlık modelinin emek piyasasına yansması aktivasyon politikaları olmuş, emek piyasasına yönelik düzenlemelerde öne çıkmıştır. Aktivasyon politikaları insanları uzun süreli işsiz ve sosyal yardımlara bağlı kalmaması için eğitim vb. yollar ile yeniden aktive eden, yardımlardan yararlananları aktif iş arayanlar haline getirmeyi amaçlayan, esneklik ve mobilitesini arttıran politikalar olarak ele alınmaktadır (13,14).

Kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik politika öneri ve uygulamalar aktivasyon politikaları etrafında şekillenmiştir. Bu politikaların üç alanda yoğunlaştığı görülmektedir. Bunlar eğitim düzeyinin yükseltilmesi, esnek çalışma koşullarının yaygınlaştırılması ve kadın girişimciliğinin artırılmasıdır.

Kadın istihdamının geliştirilmesi için önerilen politikalarda eğitim ilk sıralarda yer almaktadır. Eğitim düzeyi ile kadınların işgücüne katılımları arasında doğrusal bir paralellik bulunduğu, eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılımlarının da arttığı bilinen bir gerçekliktir. Bununla birlikte kadınların eğitim almış olmaları istihdam edilebilmeleri için tek başına yeterli olmayabilmektedir. Kadınlar patriyarkal baskılar nedeniyle işgücü piyasalarına katılamamaktadırlar. Çünkü kadınların işgücüne katılımları çoğunlukla kocanın veya babanın iznine tabidir. Yine evli kadınlar açısından ev işleri ve çocuk bakımı engel olabilmektedir. Bu işlerin karşılanmasına yönelik eşlerden biri arasında seçim yapmak durumunda kaldığına çalışma hayatından çekilen kadın olmaktadır.

Öte yandan son yıllarda eğitim düzeyi ile kadınların işgücüne katılımları arasında doğrusal bir paralelliğin tersine eğilimler yaşandığı görülmektedir. Bu durum kadınların ucuz emek gücü olarak konumlandırılması isteğini de doğrular niteliktedir. Tablo-1’den izlenebileceği üzere düşük eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranları artış gösterirken üniversite mezunu kadınlar da önemli bir değişme yaşanmadığı görülmektedir. İlköğretim ya da ortaokul mezunu olanların işgücüne katılım oranı 2004 yılında %13.6 iken bu oran 2011’de %19.5’e yükselmiştir. Üniversite mezunları içinse aynı yıllar için %70.2 oran çok küçük bir artışla %71 olmuştur (15).

Yukarıda değinildiği gibi aktivasyon politikalarının hedeflerinden biri de emeğin esnekleşmesidir.

Tablo-1: Eğitim durumuna göre kentte işgücüne katılım oranı (%)

	İşgücüne katılım oranı	Okuryazar olmayanlar	Mezun olmayanlar	İlkokul	İlköğretim ya da ortaokul	Lise	Meslek lisesi	Üniversite
2004	17.8	5.4	8.4	11.8	13.6	25.7	38.4	70.2
2005	18.7	6.1	9.4	12.6	14.9	26.3	36.0	69.0
2006	19.5	5.4	10.0	13.0	15.4	27.5	35.3	68.8
2007	19.8	5.1	10.4	12.2	15.9	28.0	35.2	69.2
2008	20.8	5.4	10.3	13.1	15.1	28.9	37.3	69.8
2009	22.3	5.7	11.2	14.7	16.0	29.6	38.3	70.4
2010	23.7	6.2	12.6	16.7	18.1	29.7	39.2	70.9
2011	24.9	6.5	12.6	17.6	19.5	29.7	38.6	71.0
2004-2011 farkı (yüzde puan)	7.1	1.1	4.2	5.8	5.9	4.0	0.2	0.9

Kaynak: Uysal, (15)



Genel bir norm halini alan esnekleşme kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik politikaların bel kemiğini oluşturmaktadır. Bu hedefi Ulusal İstihdam Strateji Belgesi (2013), Onuncu Kalkınma Planı (2013) gibi temel metinlerden izlemek mümkündür (16,17). Aktif işgücü politikaları yoluyla esnekleşmenin sağlanması söz konusu metinlerinde güvenceli esneklik olarak yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu ile yasal hale getirilen esnek çalışma biçimlerinin, yarı zamanlı çalışmanın sosyal güvence kapsamına alınmasının kadın istihdamını destekleyeceği ileri sürülerek evde çalışma, yarı-zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi biçimler teşvik edilmiştir. Bu ise aile ve iş hayatının uyumlaştıran istihdam biçimleri olarak önerilmektedir. Kadınların evdeki sorumlulukları ve bakım hizmetlerinden yegâne sorumlu olma rolleri yeniden üretilerek bakım emeğinin devamlılığı sağlanmaktadır. Bir başka ifadeyle kadınların ev içi sorumlulukları ile çalışma ilişkilerini uyumlaştırarak, kadınları düşük ücrete ve esnek çalışma koşullarına mahkûm etmektedir.

Güvenceli esneklik Avrupa Birliği (AB) istihdam politikalarında oldukça yaygın uygulanan bir yönetim modelidir. Çalışanların işgüvencesi ile işverenlerin esneklik talebini buluşturan bir sosyal uzlaşma olarak sunulan ve 1998'den bu yana AB Ulusal İstihdam belgelerine girmiş olan güvenceli esneklik, güvence ve esnekliğin birlikte sağlanması anlamı taşımaktadır. AB Ortak İstihdam Belgesinde güvenceli esnekliğin sağlanması çalışan ve işverenlerin ihtiyaçlarını buluşturabilecek yasal ortam, işsizliği önleme ve işler arasında geçişi sağlamaya yönelik aktif istihdam politikaları, çalışanların sürekli istihdamda kalmalarına yönelik yaşam boyu eğitim, işgücü piyasasından uzak kalınacak süreler için gelir desteği ve sosyal güvenlik gibi koşullara bağlanmaktadır (18).

Türkiye açısından güvenceli esnekliğe yönelik uygulamalar ise güvencenin olmadığı bir esnekleştirme olarak hayata geçirilmiştir. İşsizlik yardımları, kıdem tazminatı gibi koruyucu önlemler işverene maliyet olarak değerlendirilerek, bu yöndeki haklar geriletilmiştir. Kadınlar istihdama esnek iş süreçleri ile ucuz emek olarak çekilmeye çalışılırken kreş, doğum izni, çalışma güvenliği gibi talepler göz ardı edilmiştir.

Öte yandan kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik bir başka yaygınlık kazanan politika uygulaması ise kadın girişimciliğinin arttırılması olmuştur. Kadın girişimciliğinin arttırılmasına yönelik finansman mikro kredi gibi mikro finansman yöntemleri ile sağlanmaya çalışılmıştır. Girişimciliğin arttırılmasına paralel olarak öne çıkan diğer bir uygulama ise meslek eğitim kurslarıdır. Meslek eğitim kursları aracılığıyla kadınların donanımlı hale getirilmesi ve böylece istihdama hazırlanması ve/veya girişimciliği arttırması hedeflenmiştir.

Ancak bu uygulamalar sonuçları açısından değerlendirildiğinde olumlu bir fark yaratmadıkları görülmektedir. Sermayenin nitelikli işgücü (ara eleman) ihtiyacının karşılanması için açılmış olan mesleki eğitim, meslek edindirme, iş-kur kursları ve sertifika programları çoğunlukla “kadın işi” ve “erkek işi” algısı üzerine oluşturulmakta ve geleneksel işbölümü üzerinden hareket etmektedirler. Kadınların yoğun olarak yönlendirildikleri mesleki eğitimler çoğunlukla; kuaförlük, dikiş-nakış, hasta ve yaşlı bakımı gibi eğitimler olmaktadır. Öte yandan kadınlar, çok sayıda mesleki eğitim almalarına ve ellerinde çokça sertifika bulunmasına rağmen iş bulmakta zorlanmakta, mesleki eğitimlerin yoğun kadın katılımına rağmen istihdam yaratmadığını gözlemlenmektedir (6).

Aile Odaklı Sosyal Politika

Kadın istihdam paketinin bize anlattıkları

Kadın istihdamını arttırmaya yönelik uygulamaların bir diğer ayağını ise aile politikaları yoluyla özel alanın yeniden düzenlenmesi oluşturmuştur (19). Bu düzenlemeleri 2013 yılından itibaren farklı zamanlarda içeriği kamuoyu ile paylaşılan “Türkiye’nin Demografik Dönüşümü ve Dinamik Nüfus Yapısını Korumaya Yönelik Yeni Nüfus ve Aile Politikası” programından izlemek mümkündür. Hükümet yetkililerince “ailenin korunması ve kadın istihdamını kolaylaştırılması üzerinden nüfus dinamizminin yapısının ve dinamik niteliğinin muhafaza edilmesi olarak”⁴ sunulan program bütünlükten uzak parçalı bir yapıda olup, sürekli revize edilmekle birlikte programın ana eksenini esnek çalışma biçimleriyle uyumlaşmış aile ile doğurganlık konuları oluşturmaktadır (20). Program doğum izinlerinin uzatılması, “ilk altın devletten” sloganı ile çocuk doğum sayısına göre teşvik verme, çocuk doğuran kadınlara çocuk okul çağ-



na gelinceye değin yarı zamanlı çalışma olanağı getirme, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici çalışma biçimlerini yaygınlaştırma gibi düzenlemeleri içermektedir. Bununla birlikte kısmi, geçici çalışma biçimlerinin hangi ücret koşullarında sağlanacağı, doğum izninden dönen kadınların yeniden işe alınmasının nasıl denetleneceği, hangi yaptırımlar uygulanacağı konuları mevcut koşullar düşünüldüğünde oldukça tartışmalıdır. Doğum iznine ayrılan kadın çalışan yerine geçici çalışanın özel istihdam büroları aracılığıyla sağlanacak olması esnekleşmenin bu bürolar aracılığıyla sağlanmak istendiğini göstermektedir.

Bilindiği gibi kadın istihdamının önündeki en büyük engellerden biri bakım emeğinin kadınlar tarafından karşılanması ve buna karşın kreş vb. gibi kamusal hizmetlerin son derece yetersiz olmasıdır (21). Türkiye genelinde kreşlerin oranı %1 düzeyindedir.

Kurumsal bakım hizmetleri 4857 sayılı İş Kanunu 88. maddesi Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliği ile düzenlenmektedir. Buna göre 100 ile 150 kadın işçisi olan işyerleri bakım odaları kurmak, 150'den fazla işçisi olanlar ilse kreş açmak zorundadır. Bununla birlikte 2008'de yürürlüğe giren İstihdam Yasası ile işyerlerinin kreş ve emzirme odaları açma yükümlülükleri kaldırılarak bu hizmetleri özel sektörden satın almasına imkân tanınmıştır. Son derece yetersiz kurumsal bakım hizmetlerine karşı 150 üzeri kadın çalışanı olan özel işyerlerinde kreş açma zorunluluğunun bulunması, dışarıdan hizmet alma yoluyla kreş yükümlülüğünün yerine getirilmesine olanak tanınması gibi bu ve benzer uygulamalar kadınların lehine bir politika tutarlılığı taşımaktan uzaktır. Zira Türkiye'de işletmelerin büyük çoğunluğu küçük ölçekli olup kadınlar çoğunlukla bu küçük işletmelerde çalışmaktadırlar. Kreş açma zorunluluğu olan işletmelere yönelik denetim ve yaptırımlar yetersiz kalmakta, işletmeler kreş açma maliyetinde katlanmaktansa ceza ödemeye razı olmaktadır (22).

Sonuç

Kadınların kamusal hayata katılımlarının ve ekonomik olarak güçlenmelerinin toplumsal eşitsizliği gidermede kuşkusuz payı vardır. Bu nedenle istihdama katılımının artırılması önemlidir.

Ancak burada temel sorun istihdama hangi biçimlerde ve nasıl katıldıklarıdır?

Mevcut istihdam politikaları her ne kadar toplumsal cinsiyet eşitliği söylemi ile takdim edilseler de bu politikaların kadınların toplumsal konumlarını iyileştirdiğinden söz etmek mümkün gözükmemektedir. Güvencesiz, düşük ücretli çalışma biçimlerine mahkûm edilen kadın emeği "değersizliğini"



Fotoğraf: Birol Kırdaç



korumakta, bakım hizmetlerinin kamusal olarak karşılanmaması cinsiyet eşitsizliğini daha da pekiştirmektedir. Öte yandan aile ve nüfus politikalarını konsolide etmeye yönelik olarak sürekli empoze edilen muhafazakar söylem kadınların nasıl yaşadıkları, kaç çocuk doğurdıklarını, nasıl giyindiklerine kadar uzanmış, kadınların kimliği ve bedeninin denetimine yönelmiştir.

Dipnotlar

1. Araştırmanın yürütüldüğü iller; Adana, Ankara, Antalya, Çanakkale, Denizli, Diyarbakır, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Şanlıurfa, Trabzon ve Van'dır.
2. Konumuz kapsamı dışında olmakla birlikte geçtiğimiz yıllarda uygulamaya konulan bir projede Enerji Hanım projesi idi. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın ortak projesi yine kadınları merkezine almaktaydı. "Haydi Hanımlar, kendiniz için küçük, Türkiye için büyük bir adım atın" sloganı ile lanse edilen proje de basit önlemlerle enerjinin nasıl verimli kullanılabileceğinin anlatılması hedeflenmekteydi!! (<http://www.enerjihanim.com.tr/icerik/basindan/10>, 26.10.2015).
3. ABD kökenli bir kavram olan Workfare veya work-for-your welfare ABD'de 1960'lardan beri kullanılmakla birlikte 1981'de politika niteliği kazanmıştır (Bkz. Kildal N. Workfare Tendencies in Scandinavian Welfare Policies, International Labour Office, Genova, 2001. S: 3).
4. <http://www.aile.gov.tr/haberler/basbakan-ahmet-davutoglu-ailenin-ve-dinamik-nufus-yapisinin-korunmasi-programini-acikladi>, (26.10.2015).

Kaynaklar

1. TBMM KEFEK Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 12, TBMM Basımevi, Ankara. 2013.
2. Başbakanlık İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması. Resmi Gazete: 27591 Sayı ve 25.05.2010 Tarihli.
3. Günlük Şenese G., Ergüneş N., Yakar Önal Aysegül ve ark. "Kamu Politikaları, Yerel Yönetimler, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme, Kadın Dostu Kentler Türkiye Örneği" 1001 TÜBİTAK Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Projelerini Destekleme Programı, Proje No: 112K481, 2014.
4. Faisal F. "Public Policy and Gender Mainstreaming Strategy: Redressing Gender Inequality" Interdisciplinary Journal of Research in Business, 2011;1(7):8-16.
5. Council of Europe, Gender Mainstreaming-Conceptual Framework, Methodology and Presentation Good Practices, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS), Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 2004. S:12

6. KEİG (Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi) "Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu Araştırması" İstanbul. 2012.
7. T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı. "Türkiye Sanayi Strateji Belgesi 2011-2014", 2010, http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/sanayi_stratejisi_belgesi_2011_2014.pdf, (Erişim: 26.10.2015).
8. T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. "Türkiye Sanayi Strateji Belgesi 2015-2018", 2015, <http://sanayipolitikalari.sanayi.gov.tr/Public/TurkiyeSanayiStratejisi>, (Erişim: 28.10.2015).
9. Ergüneş N. "Sanayileşme Stratejisinden Hareketle Türkiye'de Mali Disiplin Üzerine Değirmeler" İçinde: Maliyeye "Müştereklerden" Bakmak, İktisat Dergisi, 2013;522:99-106.
10. Ergüneş N. "Türkiye Ekonomisinden Hareketle Kadın İstihdam Politikalarında Yönelimler" İçinde: Almanak 2012-2013 Analizleri. Sosyal Araştırmalar Vakfı, Aralık 2014;118-133.
11. Şener Ü. "Yoksullukla Mücadelede Sosyal Güvenlik, Sosyal Yardım Mekanizmaları ve İşgücü Politikaları" TEPAV Politika Notu, 2010. S:19
12. Kartal F. "Özelleştirilen Yurttaşlık: Türkiye'de Sağlık Politikalarında Dönüşüm", Amme İdaresi Dergisi, 2009;42 (2): 23-43.
13. OECD. <http://www.oecd.org/employment/activelabourmarketpoliciesandactivationstrategies.htm>, (Erişim: 24. 10. 2015).
14. Dünya Bankası. http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/280558-1334441996287/SPL_Policy_Note_14.pdf, (Erişim: 24.10.2015).
15. Uysal G. "Kentlerde Kadınların İşgücüne Katılımı Artıyor" BETAM (Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi) Araştırma Notu 13/143, 6 Şubat 2013.
16. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. "Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023" 2013, <http://www.uis.gov.tr/Media/Books/UIS-tr.pdf> (Erişim:16.11.2015).
17. T.C. Kalkınma Bakanlığı. "Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018, 2013", <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu%20Kalk%C4%B1nma%20Plan%C4%B1.pdf> (Erişim:18.10.2015).
18. Çakır Ö. "Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler", SosyoEkonomi, 2009;2:77-97.
19. Bozçağa T. "Women and Welfare State Regime of Turkey, Turkish Policy Quarterly, 2013;2(4):177-188.
20. Ünlütürk-Ulutaş Ç. "Türkiye'de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması mı? Esnek Kadın İstihdamı mı?" Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün mü? Heinrich Böll Stiftung, 2014; 80-90.
21. İlkaracan İ. "Why So Few Women in Labor Market in Turkey" Feminist Economics, 2012;18(1):1-37.
22. Dedeoğlu S. "Eşitlik mi, Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları, Kadın İstihdamı" Çalışma ve Toplum, 2009;2:41-54.●



TOPLUMSAL CİNSİYET, ÇALIŞMA YAŞAMI ve KADIN SAĞLIĞI

Şevkat BAHAR ÖZVARIŞ

Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD

Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal cinsiyet (*gender*); toplumun kadın ve erkek olarak bireyleri nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranması gerektiği ile ilgili bir kavramdır. Bu kavram ile bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerinden farklı olarak toplumda kadın ve erkeğe verilmiş roller ve kalıp yargılar tanımlanmaktadır (1,2). Bu konuda iki ayrı kavramı daha açıklamak gerekir: "Toplumsal cinsiyette eşitlik (*gender equality*); fırsatları kullanma, kaynakların ayrılması ve kullanımında, hizmetleri elde etmede bireyin cinsiyeti nedeniyle herhangi bir ayrımcılığa uğramaması demektir. Toplumsal cinsiyette hakkaniyet (*gender equity*) ise; kadın ve erkeğin farklı gereksinimi ve güçlerinin olduğu, bu farklılıkların belirlenerek her iki cinsiyet arasındaki dengeyi düzelterek şekilde gerekenlerin yapılması anlamına gelmektedir (1,2).

Biyolojik cinsiyetin aksine, toplumsal cinsiyet farklılığı sosyalleşme süreci içerisinde oluşmaktadır ve sonradan öğrenilmektedir. Bu nedenle de toplumdan topluma, kültürden kültüre değişebilmektedir. Aynı zamanda, aynı toplumda zaman içerisinde de değişebilmektedir. Pek çok toplumda kadın ve erkek farklı bireyler olarak görülmektedir. Kadın ve erkeğin kendine ait rolleri, olanakları ve sorumlulukları vardır. Toplumsal cinsiyet, hem kadınların, hem de erkeklerin yaşamını şekillendirir ve sonuçta bu çeşitlilik sadece farklı olmaktan öte, kaynaklara ulaşmada ve elde etmede cinsiyetler arasında eşitsizlikleri de belirlemektedir (3). Bu eşitsizlikler aşağıda sıralanmıştır:

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar, çalışan nüfusun üçte birine, dünya gelirinin 10'da birine, yeryüzündeki mal varlığının 100'de birine sahiptir. Bugün dünyadaki yoksulların %70'ini

kadınlar oluşturmaktadır (3). Kadın ve kız çocuklarına aile ve toplum tarafından verilen daha düşük değer, dünya istatistiklerinde "okur-yazarlık" durumunda belirgin olarak kendini göstermektedir: Dünyada bu gün hala ilkokula başlamayan 130 milyon çocuğun 2/3'sini kız çocukları oluşturmaktadır. Ayrıca, hala bir erkeğe karşı iki kadın okuma-yazma bilmemektedir. Çalışma yaşamına katılmada kadınların eşit olmayan durumunu ve ev içindeki düşük statülerini belirleyen önemli bir neden olan cinsiyetler arasındaki eşitsizlik, hem zengin, hem de yoksul ülkelerde mevcuttur. Bunun yanı sıra, kadınlar, kullanılan oyların yarısına sahip oldukları halde, tüm dünyada parlamentolarda %14 kabinelerde bakan olarak sadece %6 koltuğa sahiplerdir (3,4). Uluslararası Parlamentolar Birliği'nin 2015 verilerine göre, parlamentoda kadın sayısı en yüksek olan dört ülke sırasıyla; %63 ile Ruanda, %53 ile Bolivya, %49 ile Küba, %43 ile İsveç'tir. Dünyada 190 ülkenin sonuçlarının değerlendirildiği bu çalışmaya göre Türkiye 81'inci sırada yer almaktadır (4).

Cinsiyeti nedeni ile toplumun kadına biçtiği rol ve beklentileri, sonuçta kadınların insan hakları kapsamındaki bazı haklarını elde edememesine, kullanamamasına yol açmaktadır (3). Bu eşitsizliği çalışma yaşamında da belirgin bir şekilde görmek-
teyiz.

Çalışma yaşamına ait uluslararası düzenlemelere bakıldığında; *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin* (1948) 23. maddesi; "*Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır*" der ve "*Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerektiğinde başka toplumsal koruma yoluyla desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete sahip olma hakkı*"ndan söz eder. Daha yeni tarihte yapılan uluslararası bir düzenle-



me olarak Avrupa Topluluğu Antlaşması'na bakıldığında ise; antlaşmanın 2. maddesi, “kadın erkek eşitliğinin sağlanmasını”, 13. maddesi, “cinsiyet de dâhil, her türlü ayrımcılıkla mücadele edilmesini”, 141. maddesi “kadın ve erkek için eşit işe eşit ücret politikasını” savunmaktadır. Ancak, buna rağmen bugün Avrupa’da da kadınlar, erkeklerden daha az maaş almaktadır. Kadınlar kariyer açısından erkeklerin gerisindedir ve istihdamı erkeklerinkinden daha düşüktür. Bu nedenle bugün Avrupa’da İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda politika, strateji ve planlarda “toplumsal cinsiyete nötr/kör” (*gender neutral*) bir bakış açısının olduğu belirtilmektedir (5).

Üreme sağlığı açısından uluslararası önemli dönüm noktalarından biri olan, 1994 yılında Kahire’de yapılan Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı’nın (ICPD) eylem planında; “işgücü piyasasında yer alan kadınların gebelik ve doğum nedeniyle ihtiyaç duyacakları hizmetlere erişimlerinin sağlanması ve bireylerin üreme haklarının işverenlerce ihlal edilmemesi için gerekli önlemlerin alınması” yer almıştır. Ayrıca, “işverenlerin kadın çalışanların doğum kontrolü yöntemlerini kullanmalarını veya gebelik durumlarını araştırmaları vb. gibi ayrımcı uygulamalarının ortadan kaldırılması” konusu vurgulanmıştır (6).

Günümüzde ülkelerin çoğunda en son veya en güç işe alınan ve en önce veya en kolay işten atılan kadınlar olmaktadır. Çünkü kadınlar genellikle eğitim ve uzmanlaşma gerektirmeyen ve makinelerce yapılabilecek işlerde çalışmaktadırlar ve genellikle örgütlü değillerdir. Kadınlar genellikle geçici veya yarı zamanlı işlerde çalışmaktalar ve doğum nedeniyle işlerini bırakmak zorunda kalmaktadırlar. Çalışabilecek duruma gelince de iş bulamamaktadırlar. İşgücü piyasasında yer alan kadınlar için gebelik ve doğum, genellikle işsiz kalma riskini beraberinde getirebilmektedir.

Ekonomide çalışma yaşamı olarak tanımlanan alanlarda, geleneksel olarak “örtülü bir şekilde” özne olarak erkek cinsiyeti ele alınmaktadır. Ücretli işgücü piyasalarında aynı mesleği yürüten kadın ve erkekten, erkek olan tercih edilmektedir. Kadın için “anne” ve “eş” şeklinde çizilen toplumsal cinsiyet rolü ve kadın ve erkeğe ait işlerin ne olduğuna dair toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, kadın ve erkek işgücünün farklı mesleklere yönel-

mesine, ülkeden ülkeye ve işten işe değişebilen “mesleki cinsiyet ayrımcılığına” yol açmakta, kadınların “yatay” ve “dikey” ayrımcılığa uğramalarına neden olmaktadır.

Sanayi Devrimi ve sonrasında oluşan teknolojik, ekonomik ve toplumsal değişiklikler kadınlara ev içindeki annelik ve ev kadınlığı rollerinin yanı sıra ücret karşılığı ekonomik faaliyetlere katılma olanağı sağlamış ve “ücretli kadın işgücü” kavramının doğmasına yol açmıştır (7). Feminist iktisat teorisi kadının işgücü piyasasındaki dezavantajlı durumunu “*patriarkal (erkek egemen) sisteme*” ve kadının toplum ve aile içindeki ikincil konumuna dayandırır (7). Bütün toplumlarda ev işleri ve çocuk bakımı kadınların temel sorumlulukları kabul edilirken, evin ekmeğinin kazanılması erkeklerin temel sorumluluğu olduğu düşünülmektedir. Bu teori, mesleki katmanlaşmayı yatay ve dikey olarak iki boyutta ele almaktadır. *Yatay meslek ayrımcılığı*; kadınların erkeklere göre düşük statülü ücretli, geçici, güvencesiz olan niteliksiz işlerde çalışması ve mesleklerin yatay olarak katmanlaşarak “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ikiye ayrılması anlamına gelmektedir. *Dikey meslek ayrımcılığı* ise; kadınların sahip oldukları mesleklerde erkeklere göre eşit olmayan konumlarda çalışması, aynı donanımına sahip olan kadın ve erkeğin aynı meslekte farklı iş pozisyonlarında yer alması dikey katmanlaşma olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, bugün kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları roller artmış olsa da o iş kolunda üst yönetim kademelerine erkekler kadar ulaşamadıkları görülmektedir. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu olan bu durum “*cam tavan*” kavramı ile açıklanmaktadır (7).

Çalışan Kadınların Sağlık Sorunları

Bilindiği gibi, hem kadınlar, hem erkekler işyerinde önemli risklerle karşılaşabilmektedirler. Farklı işler, farklı tehlikelere maruz kalmak demektir. Bu da farklı sağlık sonuçlarına neden olmaktadır.

Çalışma yaşamındaki kadınların sağlık sorunlarını üç grupta ele alarak incelemek gerekir. Bunlardan *birincisi*; işle bağlantılı olmayan, toplumun genelini ilgilendiren yaygın sağlık sorunları ve hastalıkları, *ikincisi*; kadınların istihdam edildiği sektörlerle göre işle ilgili olan hastalıklar, *üçüncüsü* ise;

kadınların doğrudan çalışma ortamındaki risklerden kaynaklanan sağlık sorunları (meslek hastalıkları ve iş kazaları) olabilir. Bu sorunlar içerisinde çalışan kadınların üreme sağlığına ilişkin sorunları ayrıca ele alınmalıdır. Bununla birlikte, evdeki toplumsal cinsiyet rol ayrımı, çalışan kadının iş yüküne ev işlerini de eklemektedir. Böylece çalışan kadın ikili bir yük altında olmaktadır. Bunlarla ilgili ayrıntılar aşağıda sunulmuştur.

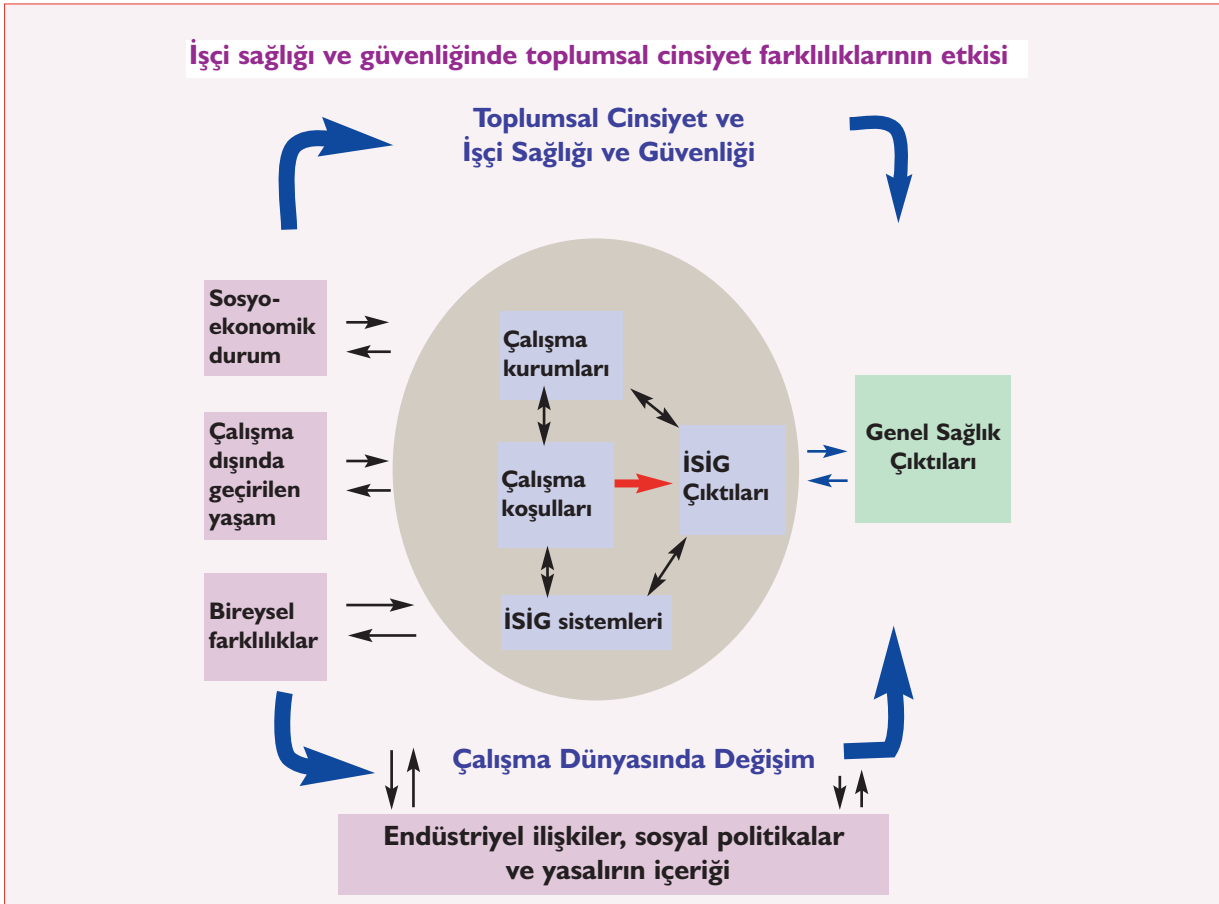
Toplumsal cinsiyet farklılıklarının işçi sağlığı ve güvenliği üzerinde etkisi

Toplumsal cinsiyet ile işçi sağlığı ve iş güvenliği (İSİG) ilişkisini oluşturan kavramsal çerçevede kadınlarla ilgili genel sağlık sonuçları ele alınırken bütüncül bir bakışa ihtiyaç vardır. Şekil-1'de görüldüğü gibi, çalışılan kuruluş, çalışma koşulları, İSİG sistemlerinin varlığı ve niteliği işçi sağlığı sonuçlarını oluştururken, ülkenin genel sosyo-ekonomik düzeyi, çalışma dışında geçirilen yaşam, elbette

bireysel farklılıklar da bu sonuçları etkilemektedir. Diğer yandan endüstriyel ilişkiler, yasalar ve sosyal politikalar da etkilidir ve çalışma yaşamındaki genel sağlık sonuçlarını belirlemektedir. En önemli özellik ise, bu faktörlerin birbirlerinden etkilenmesi ve bir diğerini etkilemesidir (5).

Çalışma yaşamında, çalışılan işin niteliğine bağlı olarak etkilenim farklılıkları olabilir. Bunlar; fiziksel, kimyasal ve biyolojik riskler, işle ilgili kas-iskelet sistemi gereksinimleri veya ergonomik riskler, iş gereksinimleri, iş kontrolü, hızlı tempolu çalışma, monoton çalışma, eğitim ve beceri geliştirme olanakları, ayrımcılık, şiddet, tehdit ve cinsel taciz, çalışma saatlerinin esnekliği, uzun çalışma saatleri ve diğer stres faktörleri vb. olabilir.

Çalışılan kurumların yapılarının geleneksel veya ekip çalışmasına dayalı olup olmadığı, çalışanların yetkilerinin ne olduğu kadar, çalışma koşulları (tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici vb) da sağlık sonuçlarını belirlemektedir.



Şekil-1: İşçi sağlığı ve güvenliğinde toplumsal cinsiyet farklılıklarının etkisi (5)

Bunun yanı sıra; İşçi sağlığı ve güvenliği sistemlerinin kadın çalışanların katılımına, toplumsal cinsiyet bakış açısının olup olmadığına, sağlığı geliştirme müdahalelerinin ve rehabilitasyon uygulamalarının olup olmadığı da sağlık sonuçlarında önemlidir.

Tüm bunların sonunda genel sağlık sonuçları (çıktılar) şunlar olabilir;

- İşe devamsızlık, engellilik, rehabilitasyon
- Kazalar
- İş stresi
- Kas iskelet sistemi bozuklukları
- Diğer hastalıklar: koroner kalp hastalıkları, enfeksiyon hastalıkları, cilt hastalıkları, işitme bozuklukları, kanser vb.

- Üreme sağlığı ve fertilitate vb. farklılıklar

Şekil-2'de bu kavramsal çerçevenin ayrıntıları ve genel sağlık çıktılarının ne olduğu görülmektedir.

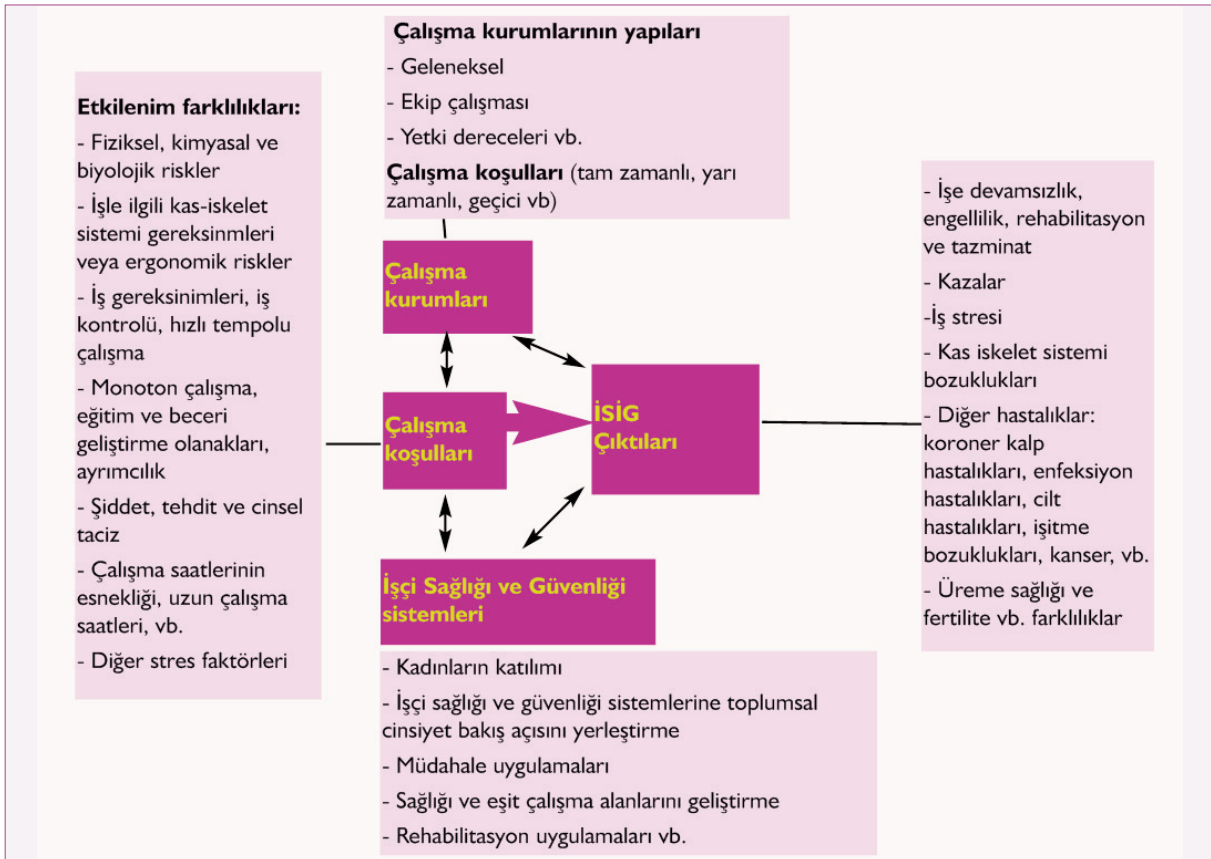
Kadınların istihdam edildiği sektörlere göre işle ilgili olan veya doğrudan çalışma ortamındaki risk-

lerden kaynaklanan sağlık sorunlarını ele alırken kadınların çalıştıkları alanlarla ilgili tehlike ve riskleri bilmek gerekir. Bu tehlike ve riskler Tablo-1'de özetlenmiştir (5).

Çalışan kadınların üreme sağlığına ilişkin sorunları

Çalışma yaşamında kadın sağlığı konusu ele alınırken, Tablo-1'de görüldüğü gibi kadınlar için pek çok tehlike ve risk faktörü olmasına rağmen, bunlar dikkate alınmaksızın çalışma yaşamında "üreme" ile ilgili tehlikeler orantısız bir biçimde odak konusu olmaktadır. Oysa, çalışanların sağlığı açısından bu sorunlar gözden kaçmadan bir bütün olarak ele alınmalıdır.

Çalışan kadınların üreme sağlığına ilişkin sorunlarında öncelikle gebelik açısından toksik madde maruziyeti, teratojenik faktörlere maruziyet (solventler, gazlar, radyasyon, kemoterapetik ve biyolojik ajanlar) gibi işyeri riskleri akla gelmelidir. Bunun yanı sıra, işgücünde %10'luk azalma,



Şekil-2: Kavramsal çerçevede yer alan bileşenlerin detayları (5)



Tablo-1: Kadınların çalıştığı alanlardaki tehlike ve risk örnekleri (5)

Çalışma alanı	Risk faktörleri ve sağlık problemleri			
	Biyolojik	Fiziksel	Kimyasal	Psikososyal
Sağlık Hizmeti	Enfeksiyon hastalıkları; Kanla veya solunum yolu vb. bulaşan)	Elle taşımacılık, postür bozuklukları, iyonize radyasyon vb.	Temizleme, sterilizasyon ve dezenfeksiyon, ilaçlar, anestetik gazlar vb.	Duygusal emek gerektiren işler, vardiyalı çalışma, gece çalışması, toplumdan veya hizmet alandan gelen şiddet
Bakım Hizmetleri	Enfeksiyon hastalıkları, özellikle solunum yolu hastalıkları	Elle taşımacılık, postür bozuklukları		Duygusal emek gerektiren işler
Temizlik	Enfeksiyon hastalıkları, dermatit	Elle taşımacılık, postür bozuklukları; kayma ve düşme; ıslak eller	Temizlik maddeleri	İnsanlardan uzaktayken şiddet (eğer geç saatlerde veya izole çalışıyorsa)
Gıda Üretimi	Enfeksiyon hastalıkları, örn., hayvan kaynaklı ve küfler, sporlar veya organik tozlar	Tekrarlayan hareketler (örn; ambalaj işleri ve mezbahalarda), bıçak yaralanması, soğuk teması, gürültü vb.	Tarım ilaçları (pestisid) kalıntıları, sterilizasyon maddeleri, baharatlar ve katkı maddeleri	Montaj hattında tekrarlayan hareket/çalışmayla ilgili stres
Restoran ve Yemek Şirketleri	Dermatitler	El işi, tekrarlayan doğrama, bıçak kesimi, yanıklar, kayma ve düşme, ısı, temizlik maddeleri	Pasif içici, temizlik maddeleri	Yoğun iş stresi, kamusal iş ile baş etme, şiddet ve cinsel taciz
Tekstil ve Giyim Sektörü	Organik tozlar	Gürültü, tekrarlayıcı hareketler, iğne yaralanmaları ve postür bozukluğu	Boyalar ve formaldehit dahil diğer kimyasallar, kalıcı baskılar, leke çıkaran (pestisid) çözücüler, tozlar	Montaj hattında tekrarlayan hareket/çalışmayla ilgili stres
Çamaşırhane	Enfekte çamaşırlar (örn. hastane çarşafı vb.)	Elle taşımacılık, postür bozuklukları, sıcaklık	Kuru temizleme maddeleri	Tekrarlayıcı ve hızlı çalışılması gereken işlerdeki stres
Seramik Sektörü		Tekrarlayıcı hareketler, elle taşımacılık	Cila, kurşun, silis tozu	Tekrarlayan montaj hattında çalışma ile ilgili stresler
Hafif sanayi		Tekrarlayıcı hareketler (örn. montaj çalışmaları), postür bozuklukları, elle taşımacılık	Mikroelektronik kimyasallar	Tekrarlayan montaj hattında çalışma ile ilgili stresler
Çağrı Merkezi		Konuşmaya bağlı ses problemleri, postür bozukluğu, uzun süre oturma	Kötü kapalı alan hava kalitesi	Müşterilerle baş etme stresi, hızlı ve tekrarlayan iş
Eğitim	Enfeksiyon Hastalıkları, (örn. solunum yolu, kızamık vb.)	Ayakta uzun süre kalma, ses problemleri	Kötü kapalı alan hava kalitesi	Duygusal emek gerektiren iş, şiddet
Kuaförlük		Postür bozukluğu, tekrarlayan hareketler, ayakta uzun süre kalma, ıslak eller, kesikler	Kimyasal spreyler, boyalar vb	Müşterilerle baş etme stresi, hızlı tekrarlayan iş
Büro İş		Postür bozukluğu, tekrarlayan hareketler, oturmaya bağlı sırt ağrısı	Kötü kapalı alan hava kalitesi, fotokopi buharı	Stres; (örn iş ile ilgili kontrol eksikliği olması, sık sık kesintiler, monoton işler)
Tarım	Enfeksiyon Hastalıkları; örn., hayvan kaynaklı ve küfler, sporlar veya organik tozlar	Elle taşımacılık, postür bozukluğu, uygunsuz iş ekipmanları ve koruyucu elbiseler; sıcak, soğuk, ıslak koşullar	Tarım ilaçları(pestisid)	



devamsızlık, absenteizme neden olan dismenore, doğum izni, emzirme ve çocuk bakımı sorunu çalışan kadının üreme sağlığı ile ilişkili temel sorunlardır.

Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Türkiye’de, temel eğitim olanaklarından yararlanmada kadınların erkeklere göre eşitsiz konumları ve var olan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle, kadınların büyük bir çoğunluğunun işgücü piyasasının dışında kaldığı, işgücüne katılanların önemli bir kısmının ise gelir getirmeyen çalışma biçimleri içinde olduğu görülmektedir. Halen kadınların işgücüne katılma oranı çok düşük olup, bunların da üçte ikisi “aile işçisi” olarak ücret dışı çalışmaktadır. Kırsal kesimde kadınların işgücüne katılımı daha yüksek, kentlerde ise daha düşüktür. Sektörler açısından bakıldığında ise, kadınların büyük bir çoğunluğu tarımda, çok azı sanayide ve bundan biraz daha fazlası hizmet sektöründe çalışmaktadır. İşgücüne katılan kadınların kayıt dışı, sigortasız ve sendikasıız oldukları bilinmektedir.

Cumhuriyet devrimleriyle kadına sağlanan haklar, ILO, İş Kanunu, SSK gibi kurumlar ve yasal düzenlemelere rağmen, kadınların eğitim olanaklarından yararlanmada eşitsiz konumları (bölgeler arası ve kent/kır farklılığı), geleneksel yapı (kadının ailedeki konumu, çocuk bakımı vb.) kadının çalışma yaşamına katılmasını önemli ölçüde engellemiştir. Bunun sonucunda son kesitte 2013 yılı rakamlarına bakıldığında; kadınların işgücüne katılma oranı %30.8 (Kır: %35, Kent: %28,5), göreceli işgücüne katılım ise 100 erkeğe karşılık 43 kadın olduğu, kadın istihdam oranının %27,1 olduğu görülmektedir (8). Aynı çalışmaya göre, kadınların %37’si tarım sektöründe, kırsal bölgede %66’sı ücretsiz aile işçisi, ücretli çalışanlar ise; %48’i hizmet sektöründe ve %15’i sanayide (tekstil, hazır giyim vb.) çalışmakta olduğu saptanmıştır (8).

Burada eğitim, sağlık, siyasete ve çalışma yaşamına katılımı toplumsal cinsiyet eşitsizliğini tek tek ortaya koymak yerine kompozit indekslerden söz edilecektir; Türkiye’de çalışma yaşamına katılım da dâhil kadınlar açısından eğitim, sağlık, siyasete katılımı toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortaya koyan kompozit indekslerden biri, “Toplumsal

Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi”dir (*Gender Inequality Index-GII*). Diğeri ise “Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu”dur (*Global Gender Gap*).

Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi’nde ülkelerin anne ölüm oranı, adolesan (ergen) gebelik hızı, kadınların parlamentoda temsiliyeti, kadınların ortaöğrenime devamı, işgücüne katılımı, kontraseptif (doğum kontrol yöntemleri) kullanım hızı, antenatal (doğum öncesi) bakım, sağlık personeli yardımıyla doğum, toplam doğurganlık hızı dikkate alınarak kompozit bir indeks oluşturulmaktadır. Bu indekse göre, 2013 yılında 187 ülkenin değerlendirildiği raporda Türkiye 69. sırada yer almaktadır. Bu rapordan seçilmiş bazı ülkelerin sıralaması Tablo-2’de görülmektedir.

Tablo-2: Toplumsal cinsiyet eşitsizliği indeksi 2013 (9)

Ülkeler	Ülke sıralaması
Slovenya	1
İsviçre	2
Almanya	3
Yunanistan	27
Türkiye	69
Tayland	70

Kaynak: Anne ölüm oranı, ergen gebelik hızı, parlamento temsiliyeti, ortaöğrenime devamı, işgücüne katılım, kontraseptif kullanım hızı, antenatal bakım, sağlık personeli yardımıyla doğum, toplam doğurganlık

Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Global Gender Gap) ise, Toplumsal cinsiyet eşitsizliği indeksine benzer bir şekilde, kadınların ekonomik katılımı ve ekonomik fırsatlar, kadınların politik güçlenmesi, eğitime erişimi ve sağlık alt başlıklarından oluşmaktadır. Bu alt başlıkların kapsadığı göstergeler aşağıda sunulmuştur:

- Ekonomik katılım ve fırsatlar: Çalışma yaşamında kadınların erkeklere oranı, eşit işe eşit ücret, düşük ücretli, vasıfsız işlerle sınırlı olmayan emek piyasasına erişim.
- Politik güçlenme: Kadınların karar verici yapılarda temsil edilmesi.
- Eğitime erişim: Kadınların ilk, orta ve yüksek öğretimdeki oranları.
- Sağlık: Üremeye yönelik sağlık hizmetlerine erişim ve doğuştan beklenen yaşam yılı.

Dünya Ekonomik Forumu 2014 yılında 142 ülkeyi incelediği “Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçu-



rumu" Raporu'nda, Türkiye 142 ülke arasında 125. Sırada yer almıştır (10).

Sonuç ve Öneriler

Bu yazı kapsamında ele alınan çalışma yaşamına ait başlıca saptamalar özet olarak aşağıda sıralanmıştır;

- Genel olarak dünyada çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin görmezden gelinmesi söz konusudur. Toplumsal cinsiyet eşitliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilişkilidir.
- İşyerinde karşılaşılan farklı tehlikelere maruz kalma, farklı sağlık sonuçlarına neden olmaktadır.
- Kadınların çalıştığı alanlar ile ilgili tehlike ve risk örnekleri mevcuttur.
- Evdeki toplumsal cinsiyet rol ayrımı, çalışan kadının işyüküne evislerini de eklemektedir. Böylece çalışan kadın ikili bir yük altında olmaktadır.
- Çalışan kadınların risklerinin saptanması ile ilgili araştırmalarda boşluk bulunmaktadır.

Son söz olarak;

- Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirici önlemler olarak şunlar belirtilebilir;
 - "Toplumsal cinsiyet eşitliğini ana plan ve politikalara yerleştirmek" (*gender mainstreaming*) gerekir.
 - "Toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi" yapılmalıdır.
 - Çalışma yaşamında riskleri önlemede; toplumsal cinsiyete duyarlı bir bakış açısı geliştirmek gerekmektedir.
 - Çalışan kadının sorunlarının toplumsal cinsiyete duyarlı bir bakışla ele alınması gerekir.
 - Çalışma yaşamında cinsiyete duyarlı bakış açısı ile veri toplanması ve araştırmaların yapılması gerekir.
 - Kadınların işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından özel risklerinin göz önüne alınarak;
 - Çocuk bakım izinlerinin hiçbir hak kaybı ya da part-time çalışma dayatması olmaksızın uygulanması;
 - Erkeklerde eşit hak ve sorumluluklar düzenlenmelidir.

• Kadın/erkek olmasına bakılmaksızın en az 50 işçi çalıştıran kamu/özel tüm iş yerlerinde ücretsiz, nitelikli (vardiya koşulları dikkate alınarak gerektiğinde 24 saat çalışan) kreş ve bakımevleri açılmasının zorunlu olması.

• İşyerlerinde çalışma düzeni, kadın/erkeklerin çocuklarına bakma yükümlülüğüne uygun şekilde düzenlenmelidir.

• "Aile sorumlulukları", "Çocuk bakımı yükümlükleri" gibi bahane ve geleneksel kalıp yargılarla kadınlara esnek çalışmayı dayatmak yerine, tam zamanlı ve tam güvenceli istihdam olanakları sağlayacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

Kaynaklar

1. World Health Organization. "Gender and Health", Technical Paper, World Health Organization publication-Geneva, Switzerland, 1998.
2. Akın A., Özvarış Ş.B. "Dünyada ve Türkiye'de Kadın Sağlığının Durumu" Halk Sağlığı Temel Bilgiler içinde (Ed. Ç. Güler, L. Akın), Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara 2006.
3. United Nations, *TheWorld's Women 2000 Trends and Statistics*, Social Statistics and Indicators Series K 16, 2000.
4. Inter-ParliamentaryUniondatabase. "Women in National Parliaments" <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm> (27.08. 2015)
5. European Agency for Safety and Health at Work. "Gender issues in safety and health at work, A review", Belgium, 2003
6. United Nations. "Report of the ICPD" 1994. <http://www.un.org/popin/icpd/conference/offeng/poa.html> (07.09. 2015)
7. Parlaktuna İ. "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi" *Ege Akademik Bakış*. Cilt: 10, Sayı: 4, Ekim 2010, ss. 1217 – 1230
8. Toksöz G., Dedeoğlu S., Parmaksız EM ve ark., "Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi", Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2014.
9. UNDP, "Human Development Report, 2013" <http://hdr.undp.org/en/content/table-4-gender-inequality-index> (23.09.2015)
10. World Economic Forum. "The Global GenderGap Report 2014" <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/> (23.09.2015).●



ÇALIŞMA YAŞAMINDA ERİL ŞİDDET*

Ayşe Devrim BAŞTERZİ

Doç. Dr., Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri AD

Kötülüğün Bir Yüzü: Ücretli Çalışma

İkinci Dünya Savaşı'nın arifesinde savaşı önlemek için yardım toplayan bir cemiyetten nazik bir beyefendi Virginia Woolf'u barışı korumaya adanmış bu derneğe üye olmaya ve bağış yapmaya davet eder. *'Bir gineniz varsa bu kurumlara bir kibrit hediye edin, yakıp yıkıp yerlerine daha adaletlilerini, daha insanilerini kursunlar'* diyen Virginia Woolf, bu ve benzeri bağış istemleri karşısında ilki bu beyefendiye olmak üzere, kendince her biri *'bir gine'* değerinde üç makale yazar. Kadınların İngiltere'deki güç denklemlerine yeterince eklenemediği cinsiyetçi karanlık sistemin, özellikle faşizmin ev, eğitim ve iş hayatına nasıl da fark edilmez şekilde sızdığından söz eder. İkinci mektup, bir kolejin fahri haznedarından gelmektedir: *'Hayatlarımızı kazanmamıza yardımcı olmak için bize (eğitimli adamların kızlarının meslek sahibi olmasına yardımcı olan bir topluluk) bağışta bulunur musunuz?'*

Virginia Woolf cevabının bir yerinde şöyle demektedir; *'... Bizlerin, eğitimli adamların kızlarının adeta iki arada bir derede kaldığını söyleyeceksiniz. Arkamızda ataerki sistemi, boşluğu, ahlaksızlığı, ikiyüzlülüğü ve gurursuzluğuyla durmaktadır. Önümüzde kamu yaşamı, bencilliği, kıskançlığı, kavgacılığı ve açgözlülüğüyle profesyonel sistem bulunmaktadır. Bir tanesi bizi köleler gibi hareme kapatırken, diğeri dut ağacının, kutsal mülkiyet ağacının etrafında tırtıllar gibi dönmeye mecbur etmektedir. Her ikisi de kötüdür.'* (1)

Kadınlar halen hayatlarını ev ve işyeri olarak ikiye bölünen bu iki 'kötü dünya' arasında geçirmektedirler. 20. Yüzyılın ikinci yarısının dünya tarihine izdüşen gerçeklerinden birisi, kadınların ücretli çalışma hayatına girmeleridir. Dünyada halen 3 milyar ücretli çalışan kişi vardır ve bunların 1.2 milyarı kadındır ve son 10 yılda çalışan kadın sayısı 200 milyon artmıştır (2).

Son 25 yıldır Avrupa Birliği'ne üye olan ve aday gösterilen ülkelerdeki çalışma koşullarını inceleyen ve bu konuda düzenli araştırmalar yapan Eurofound tarafından yayınlanan 2014 tarihli *Sosyal Taraflar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği* raporuna göre (3), halen kadınlar işgücü piyasası, çalışma şekilleri ve ilişkili olarak çalışma koşullarında belirgin olarak eşitsizliğe maruz bırakılmaktadırlar. Kadınlar geçici ve güvencesiz işlerde daha çok çalışmakta, yıllardır feministler bu alanda özellikle mücadele etse de, erkeklerden daha düşük ücretler almaktadırlar, karar verici pozisyonlarda kadınlar sıklıkla çok daha az yer almaktadır ve sıklıkla gönüllü ya da gönülsüz olarak yarı zamanlı ücretlendirilmiş olarak çalışmaktadırlar. Tabii ki bu yarı zamanlı çalışmanın en önemli nedeni kadınların evde de çalışmaya devam etmesidir. Kadınlar aynı rapora göre kendi çalışma koşulları ve çalışma saatleri üzerinde erkeklere göre çok daha az kontrol sahibidirler ve uzun saatler boyunca çalışanların çoğu kadındır.

Kadınların ve erkeklerin çalıştıkları iş sektörleri de farklılık göstermektedir. 2013'de Eurofound



tarafından yayımlanan *Kadınlar, Erkekler ve Çalışma Koşulları* raporuna göre; erkekler inşaat, endüstri, taşıma ve tarım işlerinde daha çok çalışırken, kadınlar eğitim ve sağlık sektöründe daha çok çalışmaktadırlar (4). Kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı işler hizmet sektöründedir. Buna yatay ayrımlaşma

Kadınlar ve erkekler arasındaki ücretli işlerin bölüşümüne bakıldığında, kadın, erkek arasındaki tahakküm ilişkisi net olarak görülebilmektedir.

denilmektedir (2). Erkekler ister beyaz yakalı, ister mavi yakalı işlerde çalışsınlar, kadınlara göre büyük bir kısmı kendi işinin sahibidir ve kendi hesabına çalışmaktadır. Yani diğer bir deyişle kadınlar, erkeklerin hesabına çalışmaktadır. Kadınların ağırlıklı olarak istihdam edildiği sağlık ve eğitim sektörlerinde kadınlar çoğunlukla üniversite mezunuyken, genelde erkeklerin istihdam edildiği inşaat, tarım, taşımacılık gibi işlerde ise eğitim düzeyi önemli ölçüde düşmektedir. Bununla birlikte, dünya genelinde erkeklerin eğitim yılları kadınlardan yüksektir. Kadınlara uygun görülen iyi eğitim alarak hizmet sektöründe yaşamlarını devam ettirmeleridir. Virginia Woolf, yukarıda söz edilen ikinci makalesinde kadınlara reva görülen işlerden söz ederken; öğretmen kadınların açmazlarından söz eder. Kadınların o zaman dikiş, edebiyat, hayat bilgisi gibi konularda öğretmenlik yapması olanaklıyken biyoloji, matematik, felsefe gibi 'akıl gerektiren' işleri öğretmelerine olanak verilmemektedir. Virginia Woolf'tan günümüze kadın mücadelesinin aldığı inanılmaz yol mutluluk verici olmakla birlikte, çalışma hayatının cinsiyetçiliği halen şiddetle devam etmektedir. Halen yönetici pozisyonlarda erkekler çalışmakta, daha çok ücret almakta ve kadınlar daha düşük statülü, daha düşük ücretli, güvencesiz ve yarı zamanlı işlerde çalışmaktadırlar ve bu da dikey ayrımlaşmadır (2).

Eşitsizliğin Kökeni: Eril Zihniyetin Tahakkümü

Sorulması gereken asıl soru, son yüzyılda kadınlar bu kadar güçlenmişken hala çalışma yaşamının nasıl bu kadar olağan bir şekilde eşitsizliği barındırdığı ve sürdürdüğüdür? Çalışma yaşamının eşitsizliği, erkeklerin ya da eril zihniyetin tahakkümü nasıl bu kadar yaygın şekilde kabul görmektedir? Bu yazının okuyucuları mobbing üzerine yazılmış eleştirel makaleleri okuduğunda hemen her zaman

aynı denklemlerle karşılaşacaktır; Mobbing iş yaşamının değişmez bir parçasıdır; Beyaz, güç sahibi heteroseksüel bir erkek olan patron yani 'hegemonik erkek' sistemin zayıf halkalarını emri altında çalışan diğer çalışanları, özellikle kadınları, özellikle gebe ya da çocuk sahibi olan kadınları, iş disiplini

için hizaya sokar (5). Bu nedenle bu yazıda iş yaşamında mobbing dinamikleri, mobbing uygulayanlar, mobbinge maruz kalanların profilleri ele alınmayacaktır. Mobbing, patriyarkal kapitalizmin işyeri verimliliğini arttırmak için uyguladığı sistematik bir şiddettir ve fiziksel şiddete göre çok daha sofistike şekillerde kendisini ortaya koymasına rağmen etkisi sıklıkla fiziksel şiddet kadar ve bazen daha fazla yıkıcıdır (5).

Catherine A. MacKinnon *Feminist Bir Devlet Kuramına Doğru* isimli kitabında; 'Erkeklerin, politik eşitsizlikler temelinde başka erkekleri köleleştirir, şiddet uygular, insanlıktan çıkarıp, yok ederken kullandıkları yöntemlerden farklı olarak; kadınlar üzerindeki toplumsal ve ekonomik egemenlik biçimleri, yasalar daha yürürlüğe konmadan, bu konuda en belirgin devlet uygulamaları henüz yokken, çoğunlukla gündelik hayatın mahrem ilişkileri içinde başladı' diyerek kadınlara yönelik eril şiddetin kamusal alanda ve iş yaşamında günümüzde gördüğümüz tezahürlerinin gündelik hayatla, gündelik 'mahrem' hayatla tarihsel ilişkisini kurar (6). Evin içine dair yüzyıllar boyunca aktarılmış olan alışkanlıklar, inanışlar, pratikler iş yaşamında da neredeyse aynı biçimde tezahür etmektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücretli işlerin bölüşümüne bakıldığında, kadınlarla erkekler arasındaki tahakküm ilişkisi net olarak görülebilmektedir. Daha düşük ücret, daha düşük statü, daha güvencesiz iş ve daha uzun ve daha esnek çalışma saatleri kadınların hanesine yazılmış gibidir (7). Virginia Woolf özel ve kamusal yaşamın her ikisinin de kadınlar için 'kötü' olduğunu söylerken, MacKinnon da gündelik yaşamın mahrem ilişkilerinde kendini gösteren tahakkümün çalışma alanına da nasıl yansıdığından söz eder. Bourdieu, sözü buradan devralır (8). Kadınların nasıl olup da tarih boyunca erkeklerden aşağıda bir statüde, tahakküm altında yaşamını sürdürdüğünü her fir-

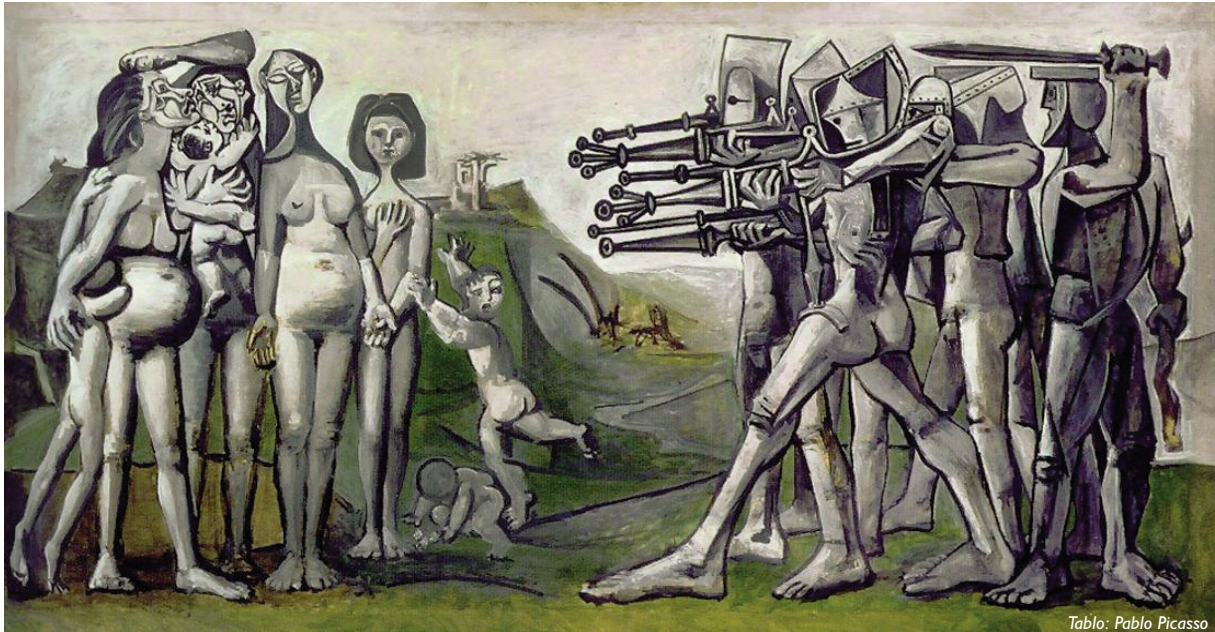
satta inceler ve kendisinin tahakküme karşı direniş konusundaki fikirlerine gelen eleştirilere yanıt verirken şöyle der; *'Tahakküm altındakilerin çoğu, belli bir bakış açısıyla, biri ötekinden kötü iki çözüm arasından seçmeye mahkumdurlar. Aynı şey kadınlar için de tahakküm altındaki damgalanmış gruplar için de geçerlidir.'* Ve popüler kültürün popülist övgülerinin bazılarının günümüzün 'pastoral' öyküleri olduğunu anlatır. Toplumsal düzeni oluşturan ilkelerin tersine çevrilerek kutsanması olan pastoral öyküler, ezilenlere soyluluk atfeder. Örneğin, 19. yüzyıl başlarında sanayileşme zamanındaki pastoral öyküler köylülüğü yüceltir, kır yaşamını büyüleyici olarak tanımlar, oysaki gerçek dünyaya bakarsak iyi hayat şehirdedir. Kırdan yaşamak zordur, köylüler yoksuldur, eğitime ve sağlığa ulaşmaları çok kısıtlıdır, kentlilerden çok daha az ve çok daha kötü şartlarda yaşarlar.

Bourdieu, buradan esinle günümüzde rap kültürünün suçu yüceltmesinden söz eder. Yoksulların, varoşlarda yaşayanların öfke ile suç işlemesini yücelten kültür, beyaz adamdan alınan intikamdan söz ederken aslında yoksulluğa karşı sistematik bir politik mücadelenin önünü tıkamakta ve aynı zamanda yoksulluk ve suç işleme gibi ikili çıkmaza insanları mahkum etmektedir. Bu açıdan ele aldığımızda popüler kültür, şu anda çalışan kadının 'becerikliliği' üzerine kuruludur. 'Çocuk da yap-

rım, kariyer de..' reklamları gibi hem özel alanda hem iş piyasasında kadınların tahakküm altına alındığı bir çok ilişki biçimini yeniden üretmesi için, kadınları yola getiren imajlar, sloganlar yaratır.

Süper Anne Süper Çalışan

Hem süper anne, hem kariyer sahibi kadınlar Hollywood filmlerinde her daim çocuklarını iş yaşamlarına tercih ederler. Yönetici durumdaki kadınların hemen hepsi kötüdür veya yalnızdır; yani ya bekardır, kimseyi bulamamıştır ya da boşanmıştır kocası bu kariyer hırsı olan kadına dayanamamıştır. İdealize edilen kadınlar, şirin, güzel, evine bağlı, çalışkan, iş hırsı ailesinin önüne geçmeyen, haddini bilen kadınlardır. Tüm dünyada hakim olan popüler kültür iki yüz yıl öncenin romanslarında kır yaşamını yüceleştirdiği gibi, günümüzün dünyasında da hem çalışan hem evinin hanımı, hem çocuklarının annesi, hem güzel, bakımlı ve üstelik hepsini birden ustalıkla idare eden 'yüceleştirilmiş' ama aslında var olmayan ve var olması mümkün olmayan bir kadın figürünün var olabileceğine dair kadınları ve erkekleri ikna etmeye uğraşmaktadır. Kocalar ve babalar evlerde ev işlerinin, bakım hizmetlerinin kusursuz işlemesini beklemekte ve aynı zamanda iş yerinin dikey örgütlenmesi içinde patronlar, kadınların kaç çocukları ve iş dışı yaşamda nasıl sorumlulukları



Tablo: Pablo Picasso



olduğunu dikkate almaksızın yüksek performans ve tabii ki kadın oldukları için de itaatkar ve ılımlı bir tutum beklemektedirler. Kadınlar tüm bu görünmez baskılar sonrasında yaşamı ve erkekleri 'idare etme'yi öğrenirler.

Sosyal normlar, sosyal yargılar anneliği yüceltirken, aslında 'çalışan' anneye fırsat buldukça bilemediği dişlerini göstermektedir. Kreşten, anaokulundan çocuğunu almak bir babaya prestij kazandıran bir sosyal durum olarak kabul görürken, kadınların asli sorumluluğudur. Günümüzün giderek vahşileşen işgücü piyasasında bir erkeğin her gün çocuğunu karşılamak için erken çıkması mevzu bahis değilken, kadından beklenen, servis saatlerini işine göre ayarlaması, olmazsa karşılayacak bir başka kadın bulmasıdır. Ücretli ve güvenceli işlerde çalışan, 'eğitilmiş' kadınların 'eğitilmiş' kızları'nın evlerinde 'eğitimsiz' kadınların 'eğitimsiz' kızları' oldukça düşük ücretlerle ve güvencesiz olarak çalışmaktadır. Bu daha düşük ücretle çalışan 'yardımcı' kadınların çalışma saatleri, evin kadını evden çıkmadan önce başlayıp, o eve girdikten sonraya kadar sürmektedir. Ayrıca bu kadınlar sıklıkla kentlerin dışındaki varoş mahallelerinde oturdukları için kent merkezindeki gelir düzeyi daha yüksek kadınların evlerine gelmek için uzun bir süreyi ulaşımaya harcamaktadırlar. İşyerlerinin yarattığı şiddet, suya düşen taş gibi yaygın dalgalarla geniş bir kadınlar topluluğunu tahakküm altına almaya devam etmektedir. Beyaz yakalı kadınlardan mavi yakalı kadınlara uzanan iktidar ve tahakküm mekanizmaları da eril dizilişin ve hiyerarşinin bir diğer görünümüdür.

Halen kadınlar için dünyanın hemen her yerinde ideal meslekler; öğretmenlik, garsonluk, bakıcılık, hemşirelik gibi işler olarak tanımlanmaktadır. Bunlar bir yandan toplumsal cinsiyet rollerindeki kadının bakım ve hizmet veren rolünü içeren mesleklerken, bir yandan da çalışma saati ve düzeni açısından daha fazla esneklik içermektedir. Böylece kadınların evdeki asli sorumluluklarından kaytarmasının önüne geçilmektedir. Bu sektörün son zamanlarda giderek vahşileşen neoliberal düzen içinde en çok esnekleşen ve güvencesiz çalışma şartlarına sahip olduğu, prekaryalaşmanın sektörü olduğu söylenebilir (7).

**Bourdieu'nun
söylediği gibi bu
görünen ya da görünmeyen
sembolik şiddetle kadınların
ataerkil düzene itaat ve
hizmet etmesi
sağlanmaktadır.**

Şiddetin Kutsal Mekanları: Ev ve İşyeri

Sanayi toplumunun başlangıç dönemlerindeki bir patron, birkaç ustabaşı ve onların gözetimindeki proleter kitlenin oluşturduğu iş düzeni günümüzde çok çapraşık ve karmaşık bir hal almıştır. İşverene karşı ücretli emek ilişkisinin çok daha ötesinde farklı uzmanlaşmalar içeren yeni çalışma düzeni tahakküm ilişkisini başka boyutlara taşımaktadır. Tıpkı aile içindeki fiziksel şiddetin giderek psikolojik şiddete dönüşmesi, incelikli ve görünmez kılınan bir sembolik şiddetin yükselmesi gibi modern yaşamda işyerinde de tahakkümü sağlama mekanizmaları sıklıkla farkına varılan, göze görünür bir şiddetten çok sembolik düzeyde varlık kazanmaktadır. Erkeklerin günümüzde özel yaşam alanlarında bile kadınlara fiziksel şiddet uygulaması meşruiyetini yitirmiştir. Ancak varlığını aslında yitirmemiştir. Yine de hakaret etme, bağırma gibi sözel şiddet çok daha yaygındır. Fiziksel ve sözel şiddetin yanında çok daha inceleşmiş, gizliden gizliye hissettirilen aşağılamalar (beceremezsin, yapamazsın, kadın başına, eksik etek), marjinalize etme (bir sen böylesin, böyle başka kadın var mı?), yalnız bırakmak, konuşmamak, alay etmek, aşağılamak erkeklerin ev içinde kadınlara karşı kullandığı belli başlı psikolojik taciz, şiddet yöntemleridir.

Gündelik hayattaki kadınları itaat ettirmeye, hizaya sokmaya çabalayan eril şiddet, sadece fiziksel olarak değil, ruhsal, ekonomik ve daha bir çok çeşitli şekilde toplumsal yaşamın yapılandırılmasında da karşımıza çıkmaktadır. İşyerlerindeki mobbing davalarına da baktığımızda hemen hemen aynı şiddetle ve aynı eril dille karşılaşılmaktadır. İncelmiş, naif bir hale bürünmüş ve kronikleşmiş bir psikolojik şiddet işyerlerinde çok daha yaygın olarak kullanılmaktadır (7). Bourdieu'nun söylediği gibi bu görünen ya da görünmeyen sembolik şiddetle kadınların ataerkil (patriyarkal) düzene itaat ve hizmet etmesi sağlanmaktadır.

Esnekleşme ve güvencesizliğe karşı, zaten yoksul ve yoksun olan kadınlar işyerlerindeki patronların, ustabaşlarının her türlü tahakkümüne karşı oldukça savunmasız durumdadır. Zaten yoksul ve yoksun bırakılmış



olan kadınlar için güvencesiz işlerinden ayrılmak, daha da yoksullaşmak anlamına gelebilir. İşyerlerindeki eril şiddetin, cinsiyetçi işbölümünün varlığını durmaksızın yinelemesinin en temel yollarından birisi kadınların prekaryalaştırılmasıdır.

Aslında patriyarkal düzen, hem çalışma yaşamında hem de özel hayatlarında kadınların bedenini kontrol altına almaktadır. Kadınların kaç çocuk doğuracağına devlet yetkilileri kadar kocaları, kaç yaşında ve kaç tane çocuk sahibi olacaklarına babaları kadar patronları karar vermektedir. İşgücü piyasasının tüm dünyada durmaksızın düzenlediği şeylerden birisi doğum izinleri, doğum izinlerinin ücretli, yarı ücretli ya da ücretsiz olarak düzenlenmesidir. 'Kaç aya kadar doğum izni kullanılırsa kadınlar yeniden işe dönerken mesleki zorluk yaşamayacaklardır?' sorusunu hemen akabinde 'kaç ay çocuklarına kendileri bakarlarsa çocukların zihinsel ve duygusal gelişimi iyi yönde ilerleyecektir?' sorusu ile eşleşir. Patriyarkal düzenin temel olarak varlığını sürdürmesinin belki temel yolu özel yaşamı ve çalışma yaşamını birbirinden ayrı kutular gibi yerleştirmesidir. Evde yıkanan bulaşıklar, büyütülen çocuklar, bakılan hastalar ve yakınlar kadınların 'doğal' ve 'yaradılış icabı' ücretsiz görevleri olarak kodlandığında, işyerinde de kadınların hizaya sokulması, çeki düzen verilmesi, hizmet etmelerinin ve mevcut düzene itaat etmelerinin yolu açılmaktadır.

İş yaşamının tüm güçlüklerine, patriyarkal kapitalizmin vahşiliğine ve şiddetine rağmen son yüzyıl içinde kadınların, 'sıcak aile yuvalarından' çıkıp, giderek daha çok meslek sahibi olmak istemelerinin nedeni ne olabilir? Günümüzde özellikle Batı dünyasında mesleki kimlik kişinin sosyal aidiyetini sağlayan ve kişisel özgüvenini sürdürmesine aracılık eden en temel şeylerdendir (9). Bu durumda, gerek özel yaşamda, gerekse çalışma yaşamında; patriyarkal iktidarın kadınların yaşamı sürdürme tarzları ve bedenlerini tahakküm altına almasına aracılık eden görünür ve görünmeyen, sembolik şiddet zincirlerini açığa çıkarmak ve yok edilmesi için mücadele etmek gerekmektedir. Kadınlar, daha mutlu, doyumlu ve barışçıl bir dünya için yaşamlarının ve bedenlerinin idaresini kendi ellerine geçirmek zorundadır. Son söz şair Adrienne Rich'e bırakalım; 'Kadınların bedenlerimizi yeniden ele geçirmesi insanlık açısından, emekçilerin üretim araçlarına el koymasından çok daha temel

değişiklikler meydana getirecektir. Dişi beden hem toprak hem de makine, sömürüye açık bakir alanlar ve hayatı döndüren üretim kayışı olmuştur. Her kadının kendi bedenini dahiye bir şekilde yönettiği bir dünya hayal etmemiz gerekiyor. Böyle bir dünyada, kadın yalnızca (biz istediğimiz için ve istediğimiz zaman) çocuk doğurarak değil, yeni görüşler ve fikirler üreterek yeni bir hayat oluşturacak, insan soyunun korunması, desteklenmesi ve değiştirilmesi yönünde evrenle bir ilişki kuracaktır. Cinsellik, politika, zeka, iktidar, annelik, iş, toplum ve yakınlık kavramları yeni anlamlar kazanacaktır. Düşüncenin kendisi değişecektir. Başlamamız gereken nokta budur' (10).

*Çalışmanın ana hatları: Bu yazıda, kadınların işgücü piyasasında gördükleri şiddet ve bu şiddetin varlığını sürdürmesinin araçları ele alınmıştır. Mobbingin işyerinde nasıl yapıldığı ve kadınları hedef aldığı ayrıntılandırılmış, sembolik şiddet ve kadınları iş yaşamında kontrol altında tutan tahakküm mekanizmaları örneklendirilmiştir.

Kaynaklar

1. Woolf V. 'Üç Gine' İletişim Yayınları, İstanbul, 2010.
2. Campos-Serna J, Ronda Perez E, Artazcoz L, Moen BE, Benavides FG. Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: a systematic review. Int J Equity in Health 2013, 12:57
3. Eurofound Social partners and gender equality in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2014.
http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1458en_2.pdf 2015 (1.11.2015)
4. Eurofound (2013), Women, men and working conditions in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1349en.pdf 2015 (1.11.2015)
5. Başterzi AD. İş yaşamı, Mobbing (Yıldıрма) ve ruhsal sağlık. Ses'li Kadınlar. 2012;1:48-49.
6. MacKinnon AC. 'Feminist Bir Devlet Kuramına Doğru' Metis Yayınları, İstanbul, 2003.
7. Başterzi Çingir AD. Mesuliyet, Vakar, Haysiyet: Erkeklik düzleminde mobbingin faili üzerine kısa bir öykü. Psikeart Dergisi, 2014;36:32-37.
8. Bourdieu P, Wacquant L. Düşünsel bir antropoloji için cevaplar. (çev. Nazlı Ökten) İletişim yayınları, İstanbul, 2003.
9. Blank AA, Harries P, Reynolds F. 'Without Occupation You Don't Exist': Occupational Engagement and Mental Illness. J Occup Sci, 2015;22(2): 197-209.
10. Willis S. Gündelik hayat kılavuzu. (çev. Bora A, Emre A) Ayrıntı Yayınları, 1993.●

KİTAP TANITIMI



SENDİKASIZ KADINLAR KADINSIZ SENDİKALAR

Betül URHAN

Sendikasıız Kadınlar Kadınsız Sendikalar adlı kitap, Aralık 2014’de yayınlandı. Kitap, yazarın sendikalar konusu ile toplumsal cinsiyet çalışmalarının kesişim noktasında, bugüne kadar konuşulmayan bir konuyu gündeme taşıma özelliğı taşımaktadır.

KADAV (Kadınlarla Dayanışma Vakfı) tarafından basılan kitapta, Türkiye’de sendikalarda kadınların yer al-a-mayışları ve sendikaların eril yapıları üzerine etraflı bir tartışma yürütölüyor. Bu tartışma, bir araştırmanın sunduğı kanıtlarla güçlendirilmiş. Erkek ve kadın sendikacılarla görüşmelerin yapıldığı nitel araştırmanın bulguları, sendikaları mevcut örgütlenmelerinin kadınları içermediğı, sendikalarda kadınların neden yer alamadığının bulgularını sunmaktadır.

Emeğin değersizleşmesiyle feminize olan emek dünyasında, mücadelenin de feminize olması için okunması gereken bir kitap...

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), kendi disiplini ile ilgili olabilecek derlemeler, araştırmalar, literatür özetleri ve gündemi belirleyen olaylar ve tartışmalara ilişkin görüş ve değerlendirmeleri yayınlayan bilimsel bir dergidir. Türk Tabipleri Birliğı tarafından yayımlanır.

MSG, ICMJE tarafından belirlenen standartları ve TTB Yayın Etiğı Bildirgesi ilkelerini benimser. Ayrıntı için web sayfasına (<http://www.ttb.org.tr/MSG>) bakınız MSG’de yazılar belirli başlıklarda yayımlanır (ayrıntı için; web sayfasına bakınız) ve web sayfası aracılığı ile gönderilir.

Başvurusu kabul edilen yayın türleri (ayrıntı için; web sayfasına bakınız):

- I. Özgün araştırma
- II. Araştırma raporu (ön rapor)
- III. Bakış / Görüş
- IV. Yorum
- V. Editöre mektup
- VI. İşyeri hekimleri ve işçi sağlığının diğer disiplinlerinden derlemeler
- VII. Diğer

Dergiye gönderilen yazılar öncelikle Editörler tarafından bir ön değerlendirmeye alınır. Bu ön değerlendirme sonrası Yayın Kurulu ve gerektiğinde Danışma Kurulu incelemesinden geçerek yazı hakkında karar verilir. Araştırmalar en az iki, ihtilaf durumunda üç hakeme gönderilir. Gelen görüşlere göre yayın kurulunda değerlendirme yapılır.

Yazım Kuralları:

Derginin yazı dili Türkçe’dir. Yazılar Türk Dil Kurumu tarafından belirlenen dil bilgisi ve yazım kurallarına uygun olmalıdır.

Yazı bölümleri:

Yazılar Windows tabanlı Microsoft Word programı ile her kenarından 3'er cm boşluk kalacak şekilde, 2 satır aralıklı olarak tüm bölümler dahil 15 sayfayı aşmayacak şekilde yazılmalıdır. Yazının sayfaları aşağıdaki bölümlere ayrılmalıdır.

I. Başlık sayfası: Bu sayfada yazının başlığı, yazarlar ve bağılı oldukları kurumlar, yazarların iletişim bilgileri (telefon numarası ve e-posta adresi) olmalıdır. Makalelerin hakemler tarafından tarafsız değerlendirmelerini sağlamak amacıyla makale metninde çalışmanın yapıldığı kurum veya çalışmayı yapan araştırmacıların kimliliğinin bulunmamasına dikkat edilmelidir.

2. Özet sayfası: Bu sayfada araştırma makaleleri için sadece Türkçe ve İngilizce özet yer almalıdır. Araştırma makalesi olmayan yazılar için özete gerek yoktur.

Türkçe ve İngilizce özet: Özetlerden her biri 250 sözcüğü geçmemeli, açık ve anlaşılır biçimde çalışmayı özetlemelidir. Amaç, gereç ve yöntem, bulgular, sonuç (title, purpose, material and method, results, conclusion) bölümlerine ayrılmış olmalıdır.

Anahtar sözcükler (key words): Türkçe ve İngilizce 2-5 kelime Indeks Medicus konu ve bölüm başlıklarına uygun olarak belirtilmelidir.

3. Metin sayfası: Özgün araştırmalar için yazıda şu bölümler bulunmalıdır: Giriş, Gereç ve Yöntem, Bulgular, Tartışma, Sonuç ve Öneriler, Kaynaklar.

Kaynakların metin içinde gösterimi: Kaynaklar metin içinde kullanım sırasına göre numaralandırılmalı ve cümlelerin sonunda noktalamaya işaretinden sonra parantez içinde bu numara ile belirtilmelidir. Birden fazla kaynak belirtilecekse numaralar arasına virgül konmalıdır.

Kaynak listesi: Kaynaklar yazının sonunda teşekkür bölümünden sonra metindeki sıralamaya ve numaralandırılmaya uygun olarak yazılmalıdır. Kaynak yazımında aşağıda belirtilen gösterim kullanılmalıdır. Yazar sayısı 3’ten fazla ise ilk üç yazar yazıldıktan sonra “ve ark.” kısaltması kullanılmalıdır. Dergi adları “Index Medicus” a göre kısaltılmalıdır.

Makale için; Güranlı GE, Müngen U, Akad M. "Construction equipment and motor vehicle related injuries on construction sites in Turkey" Industrial Health 2008;46(4):375-388.

Kitap için; Akkurt İ. “Mesleki Solunum Hastalıkları” Türk Tabipleri Birliğı Yayınları, Ankara, 2007.

Kitap içinde bölüm gösterimi: Ünlütürk Ulutaş Ç. “Evin İçi İşyeri: Ev Hizmetleri, Ücretli Emek ve Göçmen Kadın Emeğı” İçinde: S.Dedeoğlu ve M.Yaman Öztürk (Der). Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeğı. SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, İstanbul, 2010.

İnternette kitap ve web sitesi: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. “Çalışma Hayatı İstatistikleri 2011” http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csqb/dosyalar/istatistikler/yabanciizn_2011 (15/3/2013)

4. Tablolar / Şekiller / Resimler / Grafikler sayfası

5. Çalışmanın ana hatları: Bu sayfada çalışma/yazı ile ilgili kilit noktalar vurgulanmalıdır. Bu bölüm beş cümleden fazla olmamalıdır.

