ÇALIŞMA HAYATINDA
KADIN

ESKAR 2. KADIN VE TOPLUMSAL CİNSİYET SEMPOZYUMU

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

Editör

Prof. Dr. Gülay AKGÜL YILMAZ

Her Hakkı Saklıdır © ESKAR - Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Merkezi 2017

ISBN: 978-975-400-410-6

Bu kitap, Marmara Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Alanda Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin MÜ BAPKO bünyesinde yürütmüş olduğu 11.01.2017 tarih ve SOS-L-110117-0027 nolu L tipi proje kapsamında hazırlanmış ve BAPKO tarafından finanse edilmiştir.

Baskı

Marmara Reklam Ltd. Şti.
Litros Yolu, 2. Matbaacılar Sit. ZC 4 Topkapı-İstanbul
Tel: 0212 501 31 72

ESKAR 2. KADIN VE
TOPLUMSAL CİNSİYET
SEMPOZYUMU

ÇALIŞMA HAYATINDA
KADIN

EDİTÖR
Prof. Dr. Gülay AKGÜL YILMAZ

İÇİNDEKİLER

Açılış Konuşması 9

Açılış Konuşması 13

Akademik Yaşamda Toplumsal Cinsiyet
İş ve Yaşam Dengesi(zliği) 19

Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamını Tartışmak İçin
Disiplinlerarası Bir Çerçeve 37

Ekonomik Modeller, Postmodernizm ve Feminist İktisat 51

Türkiye'de Göçmen Kadın Emeği:
Azeri Göçmen Kadınlar ve İstanbul Hazır-Giyim Sektörü 89

Anayasal Düzenlemelerin Kadının
Hukuki Statüsü Açısından Değerlendirilmesi 103

Medeni Hukuk ve Kadın 119

Türk İş Mevzuatının Kadın İşçilere ve Çalışma Şartlarına İlişkin
Düzenlemelerine Genel Bir Bakış 127

Çalışan Annelere Yönelik Tutumların İncelenmesi
Bir Ön Çalışma 145

Kadın Akademisyenlerin Annelikle Sınavı 157

Sosyal Medya Çalışanı Olarak Yeni Nesil Anneler ve Anne Blogları 185

Yazılı Medyada "Çalışan Kadın" Algısı:
Gazeteler Üzerinden Bir İnceleme 205

Din Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sorunları 211

Kir'in Muhatabı: Kadın Kat Görevlilerin
Hayata Tutunma Dinamikleri 231

Kadın Antrenörlerin Çalışma Hayatına Dair Deneyimlerinin
Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İncelenmesi 257

Yeni Türk Edebiyatında Öncü Kadın Yazarlar 269

Ülkemizdeki Kimya Eğitiminde İlk Kız Öğrenciler 277

Osmanlı Toplumunda Kadın ve Çalışma Hayatı 283

Spor Kurumunda Kadın Yönetici Olabilmek 325

SUNUŞ

Merkezimizce Dünya Emekçi Kadınlar Günü vesilesi ile 7-8 Mart 2017 tarihlerinde "Çalışma Hayatında Kadın" konulu ESKAR 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu gerçekleştirilmiştir. Sempozyum, Çalışma Hayatında Kadın konusunu disiplinler arası bir yaklaşım ile sosyolojik, psikolojik, hukuki açılardan ele alan uygulamaya ilişkin konuların da gündeme getirilesine olanak sağlamak suretiyle konunun olabildiğince geniş perspektiften irdelenmesini sağlayan akademik tartışmaların gerçekleşmesine zemin sağlamıştır.

Açılış konuşmaları sonrasında Prof. Dr. Mine GÖĞÜŞ TAN' ın "Akademik Yaşamda Toplumsal Cinsiyet İş ve Yaşam Dengesi(zliği)" ve Prof. Dr. Yıldız ECEVİT 'in "Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamını Tartışmak İçin Disiplinler arası Bir Çerçeve" başlıklı açılış konferansları ile başlayan sempozyumda iki gün boyunca; Türkiye'de Kadın İstihdamı, Hukuk Perspektifinden Çalışma Hayatında Kadın, Türkiye'de Çalışan Anne Olmak, Türkiye'de Çeşitli Sektörlerde Çalışan Kadınlar, Edebiyat ve Bilimde Kadınlar, Sporda Kadın olmak üzere gerçekleştirilen altı oturumda toplam yirmi beş sunum yapılmıştır.

Merkezimiz bünyesinde Prof. Dr. Ozana URAL' ın koordinatörlüğünde oluşturulan "Eğitim Bilimleri Çalışma Grubu" nun Üniversitemiz Atatürk Eğitim Fakültesi öğretim üyeleri arasında yaptığı "Akademisyenlerin Annelikle Sınavı" konulu araştırmanın bulguları da sempozyumun "Türkiye'de Çalışan Anne Olmak" oturumunda sunulmuştur.

Sözün uçucu yazının kalıcı olacağı düşüncesi ile sunumlardan hareketle bir kitabın oluşturulması ve sempozyum için harcanan akademik çabaların fayda alanını zaman ve mekan açısından genişletmek amacıyla sempozyumda yapılan sunumlardan hareketle aynı isimle bir kitap oluşturulmayı istedik.

Elinizdeki kitap, sempozyumda gerçekleşen birbirinden değerli sunumlardan kitap bölümü olacak şekilde geliştirilerek yazıya dökülmüş olanların derlenmesi ile oluşmuştur.

Kitabın hazırlanmasında başta yaptıkları sunumları kitapta yer alacak şekilde geliştiren yazarlar olmak üzere, yazıların yayına hazır hale getirilmesine emek veren Merkezimiz üyeleri Arş. Gör. Gözde NALBANT EFE, Arş. Gör. Müge YETKİN ve Arş. Gör. Elif AKGÜN'e, Yardımcım Öğr. Gör. İrem KONCA'ya ve kitabın tashihlerine yardımcı olan İrem GÜMÜŞ ile Özge SEÇGİN'e, kitabın basımını gerçekleştiren Marmara Reklam'ın temsilcisi S. Nevzat ÖZDEMİR ve çalışanlarına teşekkürlerimi sunarım.

Kitabın tüm ilgililere faydalı olması dileklerimle,

Prof. Dr. Gülay AKGÜL YILMAZ
ESKAR Müdürü

AÇILIŞ KONUŞMALARI



AÇILIŞ KONUŞMASI

Prof. Dr. Gülay AKGÜL YILMAZ
ESKAR Müdürü

Sayın Rektörüm,

Sayın Dekanlar, Sayın Müdürler,

Değerli Hocalarım, Meslektaşlarım,

Sevgili Öğrenciler ve Kıymetli Misafirler,

Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Merkezi olarak 8 Mart Dünya Kadınlar Günü vesilesi ile düzenlemiş olduğumuz ESKAR 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumuna hoşgeldiniz.

Bu yıl "Çalışma Hayatında Kadın" konusunu seçtik. Konu kadınlar bakımından olduğu kadar, ulusal düzeyde de büyük önem arz etmektedir.

Kadın istihdamı konusu; bir taraftan kadının istihdama katılmasının önündeki engellerin kaldırılması ve kadın istihdamının desteklenmesi, diğer taraftan istihdam edilen kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlamaya yönelik hususları içerir. Bu yönüyle disiplinlerarası bir konudur.

Sempozyum programını düzenlerken, her iki açıdan ortaya çıkan sorunların saptanmasına ve ortadan kaldırılmasına yönelik politika uygula-

malarına yön verecek şekilde, konunun ekonomik, sosyal, hukuki, psikolojik açıdan ele alınmasını sağlayarak çözümlerin geliştirilmesine uygun bilimsel zemin oluşturmayı hedefledik.

Kadınların ekonomik faaliyetlere katılımı, çalışma hayatında mevcudiyetleri; ekonomik ve sosyal olarak güçlenmeleri ve güçlendikleri ölçüde özgürleşebilmelerini sağladığı için kadınlar bakımından, toplumun "aile reisi" sıfatı ile ailenin tüm ihtiyaçlarını giderme görevi ve bunun getirdiği mali yükü sırtına yüklediği erkeklerin yükünü hafifletip erkekleri özgürleştirdiği için erkekler bakımından, aile gelirinin yükseltilmesine dayalı olarak ailede ihtiyaçların daha üst seviyede giderilmesiyle aileyi özgürleştirdiği için aile fertleri bakımından, ülkenin sahip olduğu emek faktörünün üretime daha yüksek oranda dahil edilmesiyle daha yüksek seviyede milli gelir yaratılmasını sağlayarak, ulusal zenginliği artırıp ülkeyi özgürleştirdiği için ulusal bakımdan ve daha üst düzeydeki gelirin toplumda daha fazla birey arasında dağılımını sağlayarak gelirin daha adil dağılımını temin ettiği sağladığı için toplumsal bakımdan önem arz etmektedir.

Kadın istihdamının artırılması; yoksullukla mücadele politikalarının vazgeçilmez aracı olduğu kadar, sürdürülebilir kalkınma hedefine ulaşmak bakımından da son derece önemlidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı olarak ekonomik faaliyetlerin cereyan etmesi, kadın erkek ayırımı olmaksızın, hukuken çalışma yaşına gelmiş ve çalışma gücü olan her bireyin ekonomik faaliyetlerde bulunması, milli geliri artıracaktır.

Bu da kişi başına milli gelirin, ulusal tasarruf düzeyinin, yatırım düzeyinin, vergi potansiyelinin ve vergi hasılatının yükselmesini sağlayacaktır.

Böylece kamu bütçe dengesi daha başarılı bir şekilde sağlanacak, daha az kamu borçlanması söz konusu olacak ve ekonomide mali dengeler daha sağlıklı bir şekilde oluşacaktır.

Bu yönüyle bakıldığında kadın istihdamının artırılması; ülkenin mali, ekonomik ve siyasal bağımsızlığına giden yoldaki vazgeçilmez hedefi olmalıdır.

Özet olarak bir ülkede daha iyi ekonomik, sosyal ve kültürel koşulların sağlanması için, kadınların ekonomik faaliyetlerde bulunmasının desteklenmesi gerekmektedir.

Bu yönde, eğitim ve sağlık hizmetlerinin, fırsat eşitliği ilkesine göre toplumda kadın erkek ayırımı yapılmaksızın sunulması gerekmektedir.

Bunun yanı sıra, kadınların eşit işe eşit ücret alabilmesi, işte yükselme bakımından erkeklerle eşit koşullara sahip olabilmesi, karar alma süreçlerine dahil olabilmeleri, sosyal güvenceye dayalı olarak ve toplumun kadına "kadın-anne" olarak yüklediği görevler de düşünülerek, ekonomik bağımsızlığını sağlama, sosyal statüsünü yükseltme mücadelesi veren kadının "çifte mesaide bulunurken" "köleleşmesini" engelleyecek sosyal, kültürel ortamın oluşturulması ve hukuki düzenlemelerin gerçekleştirilmesine yönelik politikaların geliştirilip, planların hazırlanması ve uygulanması gerekmektedir. Bu hususlar sempozyum boyunca konunun uzmanları tarafından ele alınacaktır.

Bugün aramızda çok değerli konuklar var. Kadın ve toplumsal cinsiyet çalışmalarına uzun yıllarını vermiş konunun duayenleri bu anlamlı günde burada bizimle birlikteler. Sayın Prof. Dr. Mine GÖĞÜŞ TAN, merkezimiz danışma kurulu üyesi hocamız. Çalışmalarına hala ulusal ve uluslararası düzeyde devam ediyor. Ankara'dan ODTÜ Sosyoloji Bölümü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı Başkanı Sayın Prof. Dr. Yıldız ECEVİT hocamız da bizlerle birlikte. Yıldız Hocamız da merkezimiz danışma kurulu üyesi. Sempozyumumuz açılış konferanslarını yapacaklar. Kırmayarak Ankara'dan geldikleri, bu anlamlı günde bizlerle birlikte oldukları için kendilerine şükranlarımı sunuyorum.

Açılış konferansları sonrasında bugünkü oturumlarda kadın istihdamı; ekonomik, sosyal ve psikolojik boyutları ile konunun çok değerli uzmanları tarafından etraflı bir şekilde ele alınacaktır. 8 Mart'ta ise Türkiye'de çeşitli sektörlerde çalışan kadınların durumu ve sorunlarını irdeleyen oturumlar gerçekleştirilecektir.

Rektörümüz Sayın Prof. Dr. M. Emin ARAT Üniversitemizde tekrar Kadın çalışmaları merkezi kurulmasına öncülük etmiştir. Ayrıca döneminde bugüne kadar atadığı kadın dekan ve müdürler ile Üniversitemizde toplumsal cinsiyet eşitliğine doğru mesafeler kat edilmesini sağlamıştır. Kendisine şükranlarımı sunmak isterim.

Ayrıca sempozyumun gerçekleşmesine katkıda bulunan düzenleme kurulu üyelerine, bilim kurulu üyelerine, merkezimiz yönetim ve danışma kurulu üyelerine, yardımcılarım Öğr. Gör. İrem KONCA ile Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZERKEK'e, tebliğleri ile ve oturum başkanı olarak katkı sağlayacak çok değerli hocalarıma, genç meslektaşlarıma ve emeği geçen herkese şükranlarımı sunmak isterim.

Sempozyumumuzla birlikte Ressam Arzu Doğaner'in "Hayat Ağacı" isimli kadın resimlerinden oluşan resim sergisini açmış olmanın da mutluluğunu yaşıyoruz. Sergi sempozyum süresince Dr. İbrahim Üzümcü

Kültür Merkezi fuaye alanında açık olacaktır. Serginin gerçekleşmesi için verdiği desteklerden dolayı Marmara Reklam'ın sahibi S. Nevzat Özdemir'e teşekkür ediyorum.

Sempozyum açılışını gerçekleştirdikleri mini konser ile sempozyumumuz açılışını keyifli hale getiren başta Yrd. Doç. Dr. Aylin Can olmak üzere tüm ekip üyelerine de emekleri için çok teşekkür ediyorum.

Diğer taraftan geçen yıl Yönetmeliğimizin Resmi Gazete'de ilanını beklerken, Platform olarak gerçekleştirdiğimiz "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Kadın" isimli sempozyumda sunulan tebliğlerden hareketle oluşturduğumuz derleme kitabın basımını hedeflediğimiz gibi bugüne yetiştirmiş olmanın sevincini yaşadığımızı da paylaşmak isterim.

Kitabın gerçekleşmesi için sunumlarını kitap bölümüne dönüştüren bölüm yazarlarına, hakemlerimize, yayını baskıya hazırlayan Üniversitemiz Kütüphane ve Dökümantasyon Dairesi çalışanlarına teşekkür etmek isterim.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği dersinin Üniversitemizde pilot uygulama olarak, İktisat, İşletme ve Siyasal Bilgiler Fakülteleri müfredatlarında seçimlik ders olarak yer alması konusunda sürecin başlatılmasına ve diğer faaliyetlerimize verdiği desteklerden dolayı Rektör Yardımcımız Sayın Prof. Dr. Recep BOZLAĞAN'a teşekkürü borç bilirim. 2017-2018 Eğitim Öğretim yılında söz konusu Fakültelerin birçok bölümü seçimlik ders müfredatında "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" konulmuştur. Umarım en kısa zamanda Üniversitemiz diğer Fakülte müfredatlarında da "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" dersi yer alır.

Öğretim elemanlarının %52'sinin, idari personelinin %56'sının kadın olduğu ve kısa bir gelecekte ekonomide çeşitli alanlarda istihdama katılma adayı kız öğrenci oranının %49 olduğu üniversitemizin bir çalışanı olarak, Çalışma Hayatında Kadın sempozyumunun toplumumuz için faydalı bilimsel sonuçları ortaya koymasını diliyorum.

Dünya Emekçi Kadınlar günümüz kutlu olsun.

Sabrınız için teşekkür ediyor, hepinizi saygıyla selamlıyorum.

AÇILIŞ KONUŞMASI

Prof. Dr. M. Emin ARAT
Marmara Üniversitesi Rektörü

Değerli Meslektaşlarım,

Kıymetli Konuklar ve Sevgili Öğrencilerimiz,

Üniversitemiz Ekonomik ve Sosyal Alanda Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, kısaca ESKAR, tarafından gerçekleştirilen "Çalışma Hayatında Kadın" konulu sempozyuma hoşgeldiniz.

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü dolayısıyla düzenlenen ve yarın da sürecek etkinlik ile ekonomik hayata çalışarak katılan ya da çalışmadığı/çalışamadığı için katılmayan kadınların sorunlarını gündeme getirerek, hem kadınların emeklerinin karşılığı olan gelir ve sosyal statü düzeyine ulaşmaları önündeki engellerin tartışılması, hem de bunların aşılmasına ışık tutacak bilginin üretilmesine uygun zemin hazırlanmıştır.

Bilindiği gibi ülkelerin kalkınmasının başlıca iki temel koşulu vardır; birincisi büyüme yani milli gelir artışı, diğeri sosyal göstergelerin iyileşmesidir. Her iki koşulun yerine getirilmesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması önemli bir faktördür. Zira, büyümeyi belirleyen stratejik faktörlerden biri olarak kabul edilen emek miktarı bireylerin iş gücüne katılma oranı ve istihdamına bağlı olarak ulusal gelir seviyesini başka bir deyişle bir ülkenin zenginliğini belirlemektedir.

Emeğin kadın erkek ayırımı olmaksızın üretim sürecine dahil olması-

na ilişkin yasal, kültürel, sosyal koşulların varlığı, ülkenin emek faktörü gücünü belirler.

Ülkenin uluslararası arenadaki ekonomik gücünün de, dünya milli gelirinden ülkenin alacağı payın da belirlenmesinde ülkenin sahip olduğu emek faktörünün hacmi önemlidir.

Emeğin miktarı kadar kalitesi de, üretimde verimlilik dolayısıyla, milli gelir düzeyinin belirlenmesinde önemlidir. Ülkenin beşeri sermaye kalitesinin düzeyi eğitim ve sağlık hizmetlerince belirlenir. Kadın erkek ayırımı olmaksızın bir ülkedeki tüm vatandaşların söz konusu hizmetlerden eşitlik ilkesine göre faydalanması durumunda ülkenin sahip olduğu sermaye ile en fazla üretim sağlanabilir.

Ekonomik kalkınmanın sağlanmasında etkili olan ikinci faktör sosyal göstergelerde meydana gelen pozitif gelişmedir. Bebek ölüm oranlarında düşüş, belli bir geliri elde etmek için çalışılan saatin azalması, lisansüstü mezunlar, ar-ge çalışanları, patent-telif geliri alanların nüfustaki ağırlığı, kadınların parlamento ve alt meclislerde temsil düzeyi gibi göstergelerin olumlu olması ekonomide toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını gerektirir.

Kadının çalışma hayatında her ne sebeple olursa olsun yer almaması ekonomik, sosyal ve psikolojik yoksunluk ve yoksulluğun da sebebi olmaktadır.

Türkiye'de 2015 yılı verilerine göre nüfusun %49,8'ini yani yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Ancak, ülkemizde erkeklerin iş gücüne katılım oranı %75,7 iken, kadınların iş gücüne katılım oranı %32,2'dir. Oysa AB' de kadınların iş gücüne katılımı ortalama %66'dır.

Kalkınma Bakanlığı ile Dünya Bankası'nın ortak çalışmasına göre, kadın istihdamındaki 6 puanlık artış yoksulluğun 15 puan gerilemesine sebep olmaktadır. Bu sebeple, kadınların iş gücüne katılımını desteklemek aynı zamanda yoksullukla mücadele politikasının da bir gereğidir. Orta gelir tuzağından kurtulma stratejisidir.

TÜİK'in yaptığı araştırma, kadınların iş gücüne katılmamasının en önemli nedenini "ev işleriyle meşguliyet" olarak belirlemiştir. Kadınların ev işleri ile meşguliyetinin ekonomisi yapılmalıdır. Ev işleri ile meşguliyet, bu tür faaliyetlerle kadının yarattığı değerin, gelir getirici faaliyetlerde bulunması durumunda yaratacağı değerden daha yüksek olması durumunda rasyoneldir. Değilse, kadının kendisi için ekonomik anlamda değeri olmayan faaliyetlerde bulunması, aile için de, toplum için de kaynak israfıdır.

Kadın istihdamı; kentlerde, yükseköğretim görmüş kişiler arasında %72,4, okuma yazma bilmeyenler arasında %7,3'tür. Bu veriler, kadın istihdamının artırılmasında kız çocuklarının yükseköğretimi tamamlamalarının önemli bir faktör olduğunu, küçük yaşta evliliklerin sosyal ve psikolojik sorunların yanı sıra ekonomik sorunlara da sebep olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye'de kadın istihdamı 2015 Kasım itibarıyla toplam istihdamın %27'si kadardır. Türkiye'de kadın istihdamın düşük olmasının en önemli nedenleri arasında düşük eğitim düzeyi, sosyal ve kültürel yapı, kadınların ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgili sorumlulukları ve çoğu iş yerinin çocuk bakımı ile ilgili kreş ve çocuk bakım hizmeti sunmaması yer almaktadır. Kadın istihdamının artırılmasında ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında iş yerlerinde kreş ve çocuk bakım hizmeti sunumunun yaygınlaşmasına verilecek desteğin son derece önemli olduğu ortadadır.

Türkiye'de çalışan kadınların %48'i kayıt dışı istihdam edilmektedir. Bu, çalışma hayatında bulunan kadınların yaklaşık yarısının iş güvencesine sahip olmadıkları, kanunlarla tanınmış sosyal güvenlik haklarından faydalanmadıkları anlamına gelmektedir ki, bu da önemli ekonomik, mali, sosyal ve hukuki sonuçları olan bir sorundur.

Diğer taraftan ülkemizde göçmen kadınların istihdama dahil edilmesi, ekonomik, sosyal, psikolojik sorunlarının giderilmesi ve uyumlarının sağlanması da önemli bir konudur.

Sempozyumda iki gün boyunca çalışma hayatında kadınların içinde bulundukları durum ve sorunlar konunun uzmanı akademisyenler tarafından etraflıca tartışılacaktır. Ülkemiz kadınlarının çalışma hayatındaki sorunlarına çözüm olacak politikalar ve uygulamalara ışık tutucu olmasını diliyorum. Sempozyumun düzenlenmesinde başta ESKAR Müdürü Prof. Dr. Gülay Akgül Yılmaz olmak üzere emeği geçen herkese teşekkür ediyor, tüm kadınların Dünya Kadınlar Günü'nü bugünden kutluyor, sizleri saygıyla selamlıyorum.

AÇILIŞ KONFERANSLARI



AKADEMİK YAŞAMDA TOPLUMSAL CİNSİYET İŞ VE YAŞAM DENGESİ(ZLİĞİ)

Prof. Dr. Mine GÖĞÜŞ TAN

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi

Bu yıl 8 Mart Uluslararası Kadınlar gününün teması «Değişen Çalışma Dünyasında Kadınlar: 2030'a kadar Planet 50-50». Bu Kadınlar Günü'nde de tüm dünyada akademik iş gücünde, yüksek öğretimde, araştırma ve liderlikteki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sürmekte olduğunu görüyoruz. Marmara ESKAR'ı, tam da bu yılın temasına odaklanan 8 Mart toplantısı için kutluyorum, beni de aralarında olmaya çağırdıkları için Prof.Dr. Gülay A. Yılmaz ve çalışma arkadaşlarına teşekkür ediyorum. Toplantının, kadınların güçlenmesine, daha eşitçi ve barışçıl bir dünyanın kurulmasına katkıda bulunmasını diliyorum.

Bu 8 Mart'ta, üniversitenizde yıllar önce geldiğim bir başka güzel toplantının anıları canlanıyor gözümde: Marmara Üniversitesi Kadın Iş gücü İstihdamı Uygulama ve Araştırma Merkezi ile Sosyoloji Bölümü'nün 7-9 Mart 2008 tarihlerinde birlikte düzenledikleri uluslararası katılımlı Ortadoğu'da ve Türkiye'de Kadın Hareketleri: Deneyimler, Kazanımlar, Sorunlar, Süreçler Çalıştayı. O toplantının mimarları olan Prof.Dr.Belkıs Kümbetoğlu'nu ve Prof. Dr. İnci User'i, alana değerli emeklerini vermiş öteki meslekdaşlarımızla birlikte burada görmek bana mutluluk veriyor.

Çalışma Yaşamında Kadınlar konulu bu toplantıda sözlerime,Türkiye'de bu alandaki ilk empirik araştırmayı ve yayını gerçekleştiren kadın akademisyeni anarak başlamak istiyorum. Bu kadın akademisyen, Prof. Dr. Hâmide Topçuoğlu'dur. Prof. Topçuoğlu, Türkiye akademiasının en seçkin

üyelerinden biriydi. Türkiye'de Hukuk Sosyolojisi bilim dalını kuran ve Türk Ticaret Kanunu'nu da hazırlayan Ord. Prof. Dr. Ernst Hirsch'in asistanları diye bilinen kuşaktan. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nin ilk kadın asistanı ve doktora diploması verdiği (1949) ilk kadın öğrencisi… Bu fakültede tam 39 yıl (1943-1982) çalışmış, aynı üniversitenin Eğitim (Bilimleri) Fakültesi'nin kurucu dekanlığını (1965-1967) ve öğretim üyeliğini (1965-1974) üstlenmişti.



Prof.Dr. Hâmide Topçuoğlu 1918-2009

Prof. Dr. Hâmide Topçuoğlu hocamdı. Onunla, kırk yılı aşan bir akademik usta-çırak ilişkimiz oldu. Bu ilişki, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ndeki lisans öğrenciliğimde başladı. Sonrasında Topçuoğlu, aynı fakültede Hukuk Sosyolojisi doktorası yaparken danışmanım ve Eğitim Fakültesi'nde Eğitim Sosyolojisi alanındaki asistanlığımda –şimdiki sistemdeki araştırma görevliliğim sırasında- bölüm başkanımdı. Ancak, hocanın üniversiteden ayrılmasından sonra da aynı ilişki hiç kesilmeden sürdü. Üstelik Topçuoğlu, benim için sosyolojiyle ve kadın bakış açısıyla tanışmanın ufkunu açmıştı. Çünkü Ankara Üniversitesi'nin, kadın konularıyla ilgilenen ilk öğretim üyelerindendi.

1953 yılında, Profesör Afet İnan'la birlikte kurdukları Kadının Sosyal Hayatını Tetkik Kurumu, bugün üniversitelerimizde Kadın Çalışmaları anabilim dalı ya da Kadın Sorunlarını Araştırma Merkezleri olarak kurumsallaşan birimlerin öncüsü sayılır. 50' li yıllarda Kadının Sosyal Hayatını Tetkik Kurumu için yaptığı "Kadınların Çalışma Saikleri ve Kadın Kazancının Aile Bütçesindeki Yeri" konulu çalışma (Topçuoğlu, 1957) ise, bugün de kadın gündeminin en yakıcı maddelerinden birini oluşturan istihdam konusunda empirik ve özgün bir ilk katkı olma değerini korumaktadır.

Prof. Topçuoğlu bir rol modeliydi. Bugün Türkiye, profesörleri arasında en fazla kadın olan bir ülke olmakla övünüyor. Her üç profesörden biri kadın. Biz, o zamanların Cebeci yerleşkesinde, sadece üç kadın profesörün (Hâmide Topçuoğlu, Jale Akipek ve Nuşin Ayiter) bulunduğu bir

hukuk fakültesinde okuduk. Onlar kadın öğrencilere "bir gün, biz de" diyebilmenin somut, gerçek, parlak örneklerini sundular.

Onu bir kez daha saygıyla ve rahmetle anıyorum. Aklımda ve yüreğimdedir.

TÜRKİYE AKADEMİASINDA KADINLAR

Türkiye üniversitelerinde kadın katılımının en olumlu sonuçlarından biri kadın akademisyenlerin üniversitedeki görünürlüğünün neredeyse yüz yıllık bir gelenek haline gelmesi ve bu görünürlüğün hemen tüm alanlarda gerçekleşmesidir. Öte yandan 80'li yıllara dek tümüyle kamu üniversitelerinden oluşan yüksek öğretim sisteminde, merkezi denetim mekanizmalarının işleyişi, finansal konularda olduğu kadar atama, yükseltme, vb. süreçlerinde erkekler ve kadınlar arasında hukuken herhangi bir ayrımcılığın önlenmesinde etkili olmuştur. Bu geleneğin etkisi YÖK'ün kuruluşundan sonra, Üniversiteye Giriş ve Tıpta Uzmanlık Sınavı gibi merkezi sınavlarla devam etmiştir.

Akademik alandaki toplumsal cinsiyet göstergeleri açısından da Türkiye'nin pek çok alanda olduğundan daha iyi bir profil verdiğini biliyoruz. Sözgelimi, fen, mühendislik, fizik, istatistik, matematik ve bilgisayar mühendisliği gibi geleneksel olarak erkek mesleği sayılan alanlardaki uluslararası karşılaştırmalarda Türkiye, AB üyelerinin ve OECD ülkelerinin çoğundan daha yüksek bir kadın akademisyen katılımı gösteriyor. Mühendislik ve teknolojide kadın profesör oranı AB (EU27) de %8 olduğu halde Türkiye'de %19.1 olarak hesaplanıyor[1]. Avrupa ülkeleri arasında %1.2 ile en düşük akademik cam tavan[2] değeri de gene Türkiye'de gerçekleşmiş görünüyor[3]. AB ülkelerinde yardımcı doçent düzeyindeki kadın katılımı %44 ile başlayıp profesörler düzeyinde %20'ye düşerken Türkiye'de aynı oranlar %48 ve %28[4].

Türkiye'de kadınların akademik kadrolarda ve özellikle de Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (STEM) alanlarındaki katılımlarının yüksekliği ve bunun ardındaki tarihsel-toplumsal nedenler çeşitli araştırmaların ve tartışmaların konusu olagelmiştir. Akademik mesleğin cazibe kaybı ve düşük ücreti nedeniyle feminizasyonu ya da erkeklerin boşalttığı konumların kadınlar tarafından doldurulması kimi başka ülkelerde de gözlemlenen bir yönsemeyi (Reskin and Roos, 1990 , Healy et al.2005) çağrıştırır. Türkiye'de de erkeklerin daha iyi gelir getiren işlere yönelme-

1 SHE Figures 2012. Bu önemli uluslararası kaynağın sonuncu ve en yenisi olan SHE Figures 2015'te Türkiye verilerinin yer almadığı belirlenmiştir.

2 Kadınların belirli bir aşamadan sonra kariyerlerinde yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamı Şener, Ü,ve Demirdirek,H,(2014) "81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi", Tepav.

3 SHEFigures 2012, s. 96, Fig. 3.6.Cam Tavan Endeksi (GCI), EU-27 ortalaması 1.8 olarak hesaplanıyor.

4 SHE Figures 2012, s.90, Table 3.1.

leri nedeniyle akademiye giderek daha uzak durdukları vurgulanmıştır (Özgüç, 1998 in Öztan ve Doğan, 2015). Ancak Eurostat verileriyle satınalma gücü bazında Türkiye'deki akademisyen ücretlerinin, akademideki kadın oranlarının daha düşük olduğu ülkelerden az olmayışı (Healy et al.2005), kimi özel tarihsel gelişmelerin etkilerini (Öncü, 1981, Kandiyoti, 1987, Köker, 1988, Acar, 1991 v.b.) dikkate almayı gerektirmiştir.

Türkiye'nin modernleşme sürecinde orta sınıf kadınların yaşamlarını dönüştüren Cumhuriyet devrimleriyle ilgili güçlü tarihsel-toplumsal faktörler… Özellikle orta sınıf aileler arasında erken cumhuriyetin laik, pozitivist felsefesinin yaygın kabul görüşü… Yeni üniversitelerin kuruluşunda da aynı felsefenin geçerli oluşu ve kadınlarla erkeklerin bu akademik çalışmalara yönlendirilmesinde ayrım gösterilmeyişi… Özellikle 1980'lerden sonra bir yandan üniversite sayılarının artışı, öte yandan kaynak, araştırma geliştirme fonları ve istihdam kısıtları (AB ülkeleri ile karşılaştırmalar için bkz. Meulders and O'Dorchai, 2013) nedeniyle Türkiye'de akademinin yeni deneysel araştırmalardan çok bilimsel bilginin transferine ve dolayısıyla öğretime ve öğretmenliğe ağırlık veriyor olması (Romijn, 2008; Gunluk-Senesen, 2009)…Türkiye'de akademik mesleğin en önemli görevinin 'eğitim' olarak nitelenmesi, akademik iş yükünün en ağır bölümünü öğretimin oluşturması (Sağlamer et al.2013, Gönenç, et al.2013) bu araştırmaların işaret ettiği faktörler arasındadır. Türkiye'de akademik kurumları şemsiyesi altında barındıran üst kurumun adı da zaten Yüksek Öğretim Kurumu'dur.

Orta sınıf ailelerin kızlarını yüksek eğitimde kariyer sahibi olmak için desteklemeleri aslında kültürel olarak kodlanmış cinsiyetçi bir tercih olarak da yorumlanmıştır. Bu tercihin biçimlenişi, öğretmenliğin tarihsel olarak Türkiye'de 19. Yüzyılın ortalarından ve Osmanlı'da kız çocukların kadınlar tarafından okutulmasından başlayarak en eski ve 'kadınlara en yakışan' meslek olarak tanımlanmasıyla ilişkilidir (Tan, 1995, Tan et al. 2011). Uzun tatil süreleriyle esnek çalışma saatlarının yanında çocukların ve gençlerin yetiştirilmesi gibi bir 'kadın rolü'ne karşılık gelmesi, akademik kariyerin de bir tür 'yüksek öğretmenlik' olarak 'güvenli' ve 'uygun' bir kadın mesleği olarak kurgulanmasını desteklemiştir.

Benim de annem ve teyzem öğretmendiler. Babamın önerisiyle girdiğim Hukuk Fakültesi'nden sonra 1960'ların ikinci yarısında, gene babamın etkisiyle o zamanki deyişle 'akademik kariyere intisab etmiştim'. Çok daha yenilerde Prof. Funda Ş. Cantek, kendi üniversite yaşamını özetlerken tercih belirlemesinde babasının telkinlerini hatırlıyor:

"Bir kadına en çok yakışan meslek öğretmenliktir. Eğitim fakültelerini, öğretmen okullarını yazalım oralara".

Eminim bu söz birçok kadına tanıdık gelmiştir. Evet, bize yakıştırılan öğretmenlikti. Çünkü, öğretmen dediğin mesai saatleri belli olan; diğer memurlardan daha uzun tatil yapan kişiydi. Belki de en önemlisi, kadının eğitim ve bakım pratiklerindeki varsayılan yetkinliğini kanalize edebileceği bir mecra idi öğretmenlik. Fıtratında olduğu varsayılan müşfiklik sebebiyle… Bütün bunların yanında, muhatap olacağı kitlenin çocukluk evresindekiler olması sebebiyle, iffet ve namusunun da büyük ölçüde garanti altında olacağı söylenebilirdi. Bir kadın öğretmen evine, ailesine daha çok vakit ayırabilecek, evde ve işteki çifte mesaisini layıkıyla yerine getirebilecekti" (Cantek, 2017).

Bu türden kurgulamaların Türkiye'deki üniversitelerde toplumsal cinsiyet ve akademi arasındaki ilişkilere yansımaması düşünülebilir mi? Akademik yaşamın normları eşitlikçi mevzuat ve uygulamalara dayanıyor ama çağlar boyunca etkisini yitirmemiş kültürel örüntülerin ve toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının oluşturduğu ağlarla çerçeveleniyor. Erkeklere ailenin geçimini sağlama, kadınlara ev ve bakım rollerini yükleyen geleneksel aile ideolojisi ve iş bölümü üniversitelerde de temel kültürel bir referans olmayı sürdürüyor (Ilkkaracan, 2012; Healy et al., 2005, p.256; Peker, 1996). Dolayısıyla, Türkiye'de, akademik mesleğe atfedilen eğitim görevi bir yandan kadınlara kimi fırsatlar sağlıyor ama bu fırsatların cinsiyetlendirilmiş olması örneğin, kadınların kariyer izleklerinde ve karar verme konumlarına yükselmelerinde kimi engeller de inşa ediyor. Doçentlik tezimi (Tan, 1979) yazdığım günlerden beri akademide kadınlarla erkekler arasındaki yatay ve dikey ayrışmalardan, kadınların dağılım ve kıyısallaşma yönsemelerinden söz ediyorum (Bkz. örneğin Tan, 2000, Tan, 2008). Görünen o ki, daha uzun bir süre aynı konular gündemimizde kalacak. Çünkü kadın ve erkek akademisyenlerin üniversite kariyerine odaklanan çalışmalar hala akademinin toplumsal cinsiyet rolleri temelinde ne tür dezavantajları yeniden ve yeniden üretmekte olduğunu gösteriyor. Üstelik bu süreç sadece Türkiye'de değil, gelişmişlik endekslerindeki farklı konumlarına karşın, kültürler arasında da sürekliliğini koruyor.

KARİYER İZLEKLERİ VE KARAR ORGANLARINDA TEMSİL

Uluslararasında kadınların akademik katılımının en dikkate değer özelliklerinden biri hiyerarşik düzeylerin yükselmesiyle ters orantılı olan temsil ile ilgili. Araştırma görevlisi düzeyinde görece yüksek olan kadın katılımına karşılık yardımcı doçent, doçent ve profesör düzeylerine doğru kadın oranları azalıyor. Bu yönsemenin toplumsal cinsiyet literatüründeki karşılığı: Leaky pipeline ya da boru hattı sızıntısı[5]. Tablo 1'de Türkiye için Yüksek Öğretim Kurulu'nun 2017 verilerinden hesaplanan, değerler bu yönsemeyi doğruluyor.

5 Kadınların kimi kariyer ve meslek konumlarına giden yolun dışına akmalarına ilişkin metafor.

Tablo 1. Çeşitli Akademik Düzeylerde Toplumsal Cinsiyete Göre Katılım

		E		K	T
	n	%	n	%	n
Profesör	15953	69.17147		30.923100	100.0
Doçent	8911	62.3	5384	37.714295	100.0
Yrd.Doç.	20414	57.9	14849	42.135263	100.0
Arş.Gör.	22629	49.6	22956	50.445585	100.0

Kaynak: https://istatistik.yok.gov.tr/ 25.09.2017'den hesaplanmıştır.

Son veriler, araştırma görevlisi kadrolarında kadın katılımının erkek oranlarını geçerek yüzde 50.4'e ulaştığını göstermesi bakımından özel bir önem taşıyor. Bu yönsemenin sürekliliği halinde Türkiye'de akademi açısından ciddi bir feminizasyondan söz edilebilecek belki de. Dolayısıyla, araştırma görevliliği kadrolarında artan kadın sayılarının gelecekte üst düzeylerdeki katılımı nasıl etkilediğini takip araştırmalarıyla göreceğiz. Ancak, akademik yükselmeyle ilgili olan bir başka gösterge –üniversite yönetimindeki eksik temsil- kadınların bu süreçte karşılaştıkları güçlüklerin sadece sayıların artışıyla telafi edilebileceği konusunda kuşku yaratıyor. Çünkü Türkiye, yükselme konusunda herhangi bir yasal engel bulunmamasına rağmen kadınların akademik karar organlarında temsiline baktığımızda Avrupa sıralamasında en altta yer alıyor. Rektörler düzeyinde EU27 ülkeleri ortalaması %15.5 iken Türkiye'de bu oran %5.5 olarak hesaplanıyor[6]. Akademik yükselme konusunda cam tavan endeksindeki en düşük değerlere sahip olan Türkiye üniversitelerinde karar alma konumlarında bu denli çarpıcı temsil eksikliği kuşkusuz ciddi biçimde araştırılmayı ve çözümlenmeyi hakkediyor.

Ben, konuşmamın geri kalanında kariyer izleklerindeki eşitsizlikler ve iş ve yaşam[7]dengesi(sizliği) açısından ailenin ne tür içermeleri olduğunu tartışmak istiyorum. Burada hemen, kariyer izleği (career path) terimini belli bir meslekte ilerlemek için izlenen yol anlamında kullandığımı işaret etmek isterim.

AKADEMİA VE AİLE

Araştırmalar, akademisyenlerin üniversite kariyerini 'aile dostu' bir meslek olarak tanımlamadığını gösteriyor. Bu durum, bir yandan 19. yüzyılda bilimsel kariyerin erkek yaşamının seyrine göre biçimlendirilmiş olmasıyla açıklanıyor, bir yandan da üniversitelerin çok uzun süre erkeklere ait

6 She Figures 2012, s.115,Fig.4.1

7 Dilimize work and life balance olarak yerleşmiş olan İngilizce aslından iş ve yaşam dengesi olarak çevrilen bu terimi, işle yaşamın koparılamaz birlikteliğinden dolayı bitişik yazmayı tercih ediyorum. Çünkü Marxixt alanyazında olduğu gibi işin, yaşamın dışında ve ondan ayrı değil, tersine asli ve merkezi bir yerinde durduğunu düşünüyorum.

hakimiyet alanları olarak varoluşlarıyla (Mason et al. 2013). Bu tarihsel süreç, bütün toplumlarda kadınların toplumda yaşadıkları kısıtların üniversitelerde yeniden üretilmesiyle sonuçlanıyor (Caprile, et al. 2012, Wolfinger, et al. 2008). Dolayısıyla ev işi,çocuk, yaşlı, hasta bakımı gibi aile sorumluluklarının kadın ve erkek akademisyenlerin kariyerleri açısından farklı sonuçları var. Evlilik ve küçük çocukların varlığı erkeklerin kariyer gelişimine yardım ettiği halde kadınlarınkini yavaşlatmakta (Mason, et al., 2013, O'Brien and Hapgood, 2012, NAS, 2007, Ginther, 2006, Mason and Goulden, 2004, Acker and Armanti, 2004, Xie and Shauman, 2003). Ev içindeki cinsiyetlendirilmiş zaman kullanımı, görece esnek bir meslek görünümünü veren akademisyenlikte, kadınlar ve erkekler arasındaki geleneksel güç ilişkilerini ve evdeki iş bölümünü yeniden üretmeye yardım eden değişkenlerden biri. Araştırmalar, Cinsiyet Uçurumu Endeksi'nin en olumlu noktasındaki İzlanda'da bile evde geçirilen sürenin kadın akademisyenler için ev işi ve çocuk, erkekler için ise, tercihlerine göre dinlenmek ya da çalışmak için kullanıldığını gösteriyor (Rafnsdóttir and Heijstra, 2011).

Kadınlarla ilgili politika raporları da kadın akademisyenlerin eşitsiz eviçi iş bölümünden olduğu kadar iş ve yaşam dengesini sağlama mücadelesinden de olumsuz etkilendiklerini gösteriyor (EC, 2002, EC, 2005, EC, 2008, EU, 2011). Bakım sorumlulukları konusundaki aile beklentilerinin, kadınların akademideki orta düzey yönetim konumlarıyla ilgilenmelerini sınırladığı, sonuç olarak kadın akademisyenlerin çoğunun üst yönetim konumlarına gelmek konusunda isteksizlik gösterdikleri gibi, bu tür görevleri çekici bulmadıkları gözlemleniyor (Morley and Crossouard, 2015).

Türkiye'deki araştırmalar da, Acar'ın 1983'te belirttiği ve daha yakın zamandaki bulgularla (Acar 1993; Peker, 1996; Healy et al. 2005; Gönenc et al. 2013, Titrek et.al, 2014) da yinelendiği gibi ailedeki geleneksel iş bölümünün sürdüğünü ve akademisyen kadınların da (varsayılan ebeveyn[8] olarak) ev ve aile sorumluluklarını temizlik, yemek, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı dahil, tüm kadınlar gibi, her şeyin önüne koymalarının beklendiğini gösteriyor. Dahası, kadın akademisyenlerin de bu beklentilerin dışına çıkamamaları, kariyer ve aile sorumlulukları arasındaki uyuşmazlığı akademi içindeki yükselmelerine en önemli engellerden biri haline getiriyor (Acar 1983, Acar 1991, Özkanlı ve Korkmaz, 2000, Ergöl et al. 2012).

İŞ VE YAŞAM DENGESİ(ZLİĞİ): KAAĞ(2010-2012)

Akademisyenlerin iş ve aile ya da genel anlamda yaşam arasında nasıl bir uzlaşma kurdukları konusunda size, benim de katıldığım bir projenin bulgularından söz etmek istiyorum. Kısaca KAAĞ akronimi

8 Varsayılan ebeveyn (The default parent) Çocukların duygusal, bedensel, lojistik gereksinimlerinden sorumlu olan ebeveyn. Genelde uterusu olan kişidir. Blazoned, M. (2014) The Default Parent https://www.huffingtonpost.com/m-blazoned/the-default-parent_b_6031128.html Erişim: 8.09.2017

ile anacağım Türkiye'de Bilim ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı çalışması (Sağlamer, et al. 2013, Poyraz ve Ulusoy, 2013, Öztan ve Doğan 2015), Türkiye' de bilim ve teknoloji alanlarındaki toplumsal cinsiyet farklılaşmalarına ilişkin genel profilin çıkarılmasını, bu üniversiteler arasında bir ağ kurularak deneyimlerin paylaşılmasını ve elde edilen sonuçların görünür kılınması için bir veri tabanının oluşturulmasını, üniversitede kadınlarla erkekler arasında eşitliğin geliştirilmesini, toplumsal cinsiyet bakış açısının politikalara yerleştirilmesi için bu ağla ilgili sonuçların karar vericilere ulaştırılmasını ve çözümlere ulaşmada kolaylaştırıcı rol üstlenilmesini sağlamak üzere İTÜ'nün önderliğinde sekiz üniversitenin (Akdeniz, Ankara, Dokuz Eylül, Karadeniz Teknik, Kocaeli, Onsekiz Mart ve Yıldız Teknik Üniversiteleri) katılımıyla 2010-2012 yılları arasında gerçekleştirilmişti.

KAAĞ için üniversitelerde yapılan görüşmelerde evlilik, özellikle erkeklerin, kariyerin ilk aşamalarında mesleğin güçlükleriyle baş etmek konusunda tercih ettikleri bir strateji olarak ortaya çıktı. Kadın akademisyenler ise bu aşamada aynı güçlüklerle baş etmek için evliliği ertelemeyi seçiyordu. Evli ya da çocuğu olmayanlar arasında kadınlar çoğunluktaydı ya da 'annelik duvarı'[9]na çarpmamak için stratejiler geliştirebiliyorlardı. (Sağlamer et al. 2013, Poyraz ve Ulusoy, 2013, Öztan ve Doğan, 2015).

Çoğu kadın akademisyenin, aynı zamanda erken çocuk bakımı yükümlülüğü altında bulundukları doktora, yardımcı doçentlik, doçentliğe hazırlık gibi yoğun çalışma evrelerinde iş ve yaşam dengesini kurmakta daha çok zorlandıklarını görüyorduk. Bu durumda bir kısmı "ara verme"yi seçmişti. KAAĞ projesinde, kariyer izlekleri açısından erkeklere kıyasla daha çok kadının mesleğe ara verdiklerini ve kadınların daha uzun süreli kesintiler yaşadıklarını gözlemledik. Örneğin, YTÜ'de ankete katılan kadınların yaklaşık yarısının (%47.5) mesleğe ara vermesine karşılık erkeklerde bu oran %17.6'da kalıyordu (Öztan ve Doğan, 2015). Dahası, üniversitelerin genelinde kadınların ve erkeklerin mesleki kesintilerinin nedenleri de farklıydı. Erkeklerin ara vermeleri yabancı dil yetersizliği vb. mesleki sorunlardan ya da zorunlu askerlik hizmetinden kaynaklanırken kadınların kesinti nedenleri hamilelik, doğum,erken çocuk bakımı, iş ve yaşam dengesini sağlamak gibi çocuk ve aileye ilişkin nedenlerden doğuyordu[10]. Bu noktada kadınlarla erkekler arasında ilginç bir fark, kimi erkek akademisyenlerin yurtdışı deneyimlerini ve dil sorunlarını çözmek için kullandıkları zamanı akademik kesinti olarak tanımlamasına karşılık, kadınların yurtdışı deneyimlerini kesinti olarak değil de, daha çok mesleki başarılar arasında saymalarıydı (Sağlamer et al. 2013).

9 Maternity wall, maternal wall: Kadınların hamilelik, ya da bu nedenle kullandıkları hamilelik izni, esnek çalışma, vb. karşısında yeterliklerinin sorgulanır hale gelmesi.**https://hbr.org/2004/10/the-maternal-wall** Erişim 7.10.2017

10 "Özellikle çocuk sahibi olmaktan kaynaklanan kısıtlar, genelde anne dışında kimsenin sorunu değildir akademik camiada. Üniversitelerin kreşleri sayıca az ve pahalıdır. Ders saatleri ayarlanır, şehir dışı görevler dağıtılırken özel alandaki sorumluluklar hesaba katılmaz".Cantek, agy.

Görüşülen kadınların çoğunluğu, çocukları olduktan sonra aile ve ev işi sorumluluklarının arttığını ifade ediyordu. Eşlerinin yardım etmeğe istekli olduğu durumlarda da temel bakım sorumluluğu kendilerinde kalmıştı. Eşlerine 'yardım' ettiklerini söyleyen erkek akademisyenlerden çoğunun bununla alışveriş, onarım, faturaların ödenmesi ya da çocukların okula götürülüp getirilmesini kastettiklerini görmüştük. ÇOMÜ'de bir erkek akademisyenin, "ev ile ilgili olarak dışarıdaki işlerle ben ilgileniyorum" ifadesi dikkat çekiciydi (Sağlamer et al. 2013). Ankara Üniversitesi'nde görüşülen evli ve çocuklu erkeklerin hemen hepsi ev işi ve çocuk konusundaki sorumluluğun tamamen eşlerinin üstünde olması nedeniyle akademik kariyerin kritik ve zor olan ilk yıllarını kolay atlatabilmişlerdi (Poyraz ve Ulusoy, 2013). YTÜ'de, eşini kaybettikten sonra yıllarca tüm ev işlerini gayet ustalıkla yürüttüğünü söyleyen bir erkek akademisyen, tekrar evlenir evlenmez aynı görevlerin tamamını yeni eşine devrettiğini itiraf etmişti (Sağlamer, et al. 2013, Özkan ve Doğan, 2015). Eşlerini ev hanımı olarak tanımlayan erkek akademisyenler ise evle ilgili sorumluluklar bakımından rahat olmalarına karşılık geçim yükünün tümünü üstlendikleri için zorlandıklarını söylüyorlardı.

Akademisyenlerin iş ve yaşam dengesini sağlamakta karşılaştıkları güçlüklerle baş edebilmek için geliştirdikleri stratejilere bakıldığında, ağırlıkla aile/meslektaş desteği, ücretli emek kullanımı, yoğun çalışmak ve ek iş yapmak öne çıkmaktaydı (Sağlamer et al. 2013, Poyraz ve Ulusoy, 2013, Öztan ve Doğan, 2015). Bakım sorumluluklarıyla ilgili olarak kadın akrabalardan destek almak önceki araştırmalarda (Healy et al.2005, Tan et al., 2011, Machoda-Taylor and Özkanlı, 2013, Sağlamer, et al.2013) da gözlemlendiği gibi kadınlar için daha önemli bulunmuştu. Ev ve çocuk sorumluluklarının eşle paylaşımının, eşin de akademisyen olması ile karşılıklı anlayış ve hoşgörüyü artırmasının kadın akademisyenler için önemli bir fark yarattığı görülüyordu.

Görüşmelerimiz kadın akademisyenlerin, iş ve yaşam dengesini kurma mücadelesini ciddi iç çatışmalarıyla gerçekleştirdiklerini gösteriyordu. KAAĞ'da aileden ayrı kalma duygusu, istatistiksel olarak cinsiyetle ilişkili bir algı olarak öne çıkmış ve kadınlarda çok daha belirgin olarak gözlemlenmişti. Kadınların, akademik kariyer deneyimlerinde, yükseltme için daha yoğun çalışmaları gereken doktora, yardımcı doçentlik ve doçentlik aşamaları, hem mesleki açıdan daha kırılgan oldukları hem de biyolojik olarak yaşam döngülerinde çoğunlukla anneliği deneyimlemeye başladıkları bir dönem olması gibi nedenlerle işle ev arasındaki gerilimi arttırmaktaydı (Sağlamer, et al. 2013). Bu kadınlar, kendilerini, ya kariyerde başarılı olmak için aileyi ihmal etmek ya da aile sorumlulukları nedeniyle akademik fırsatları kaçırmak nedeniyle suçlayabiliyorlardı:

YTÜ' de bir kadın yardımcı doçent,"… Ev ve iş arasındaki denge hep evim ve çocuğum aleyhine bozuldu" demişti. "Hep yapmam gereken iş öncelikli oldu. Bebeğim doğduktan sonra beş buçuk aylıkken işe başladım çünkü ücretsiz izin alabileceğim maddi imkanımız yoktu. Yıllık izinlerimi birleştirerek beş ay evde kaldım sonra bakıcıyla devam ettim. Doğumu düşünerek de ona göre zamanı ayarlamıştık, sonrasında yaz tatili girdi, ben tam olarak çalışmaya dokuz ay sonra başlamış oldum. 7 yıldır da halen onun aleyhine gelişiyor bu süreç… Sütten kestiğim dönem, projeye gittiğim dönemdi. Sütten kesmeyi o döneme getirdim. Hep bir bakıcıyla oldu ama [aslında] bu da maddi açıdan çok da karşılayabildiğim bir şey değildi. Fakat bunu yapmak beni daha çok rahat ettireceği için, her akşam üzeri erkenden işlerimi yarıda bırakıp eve gelerek mutlu olamayacağım için, kendimi başka bir sıkıntıya sokup bakıcıyı her zaman istihdam etmeye çalıştık… Maddi olarak imkanlarımın çok üstünde bir şeyi karşılamaya çalışarak yaptım" (Öztan ve Doğan, 2015).

Kimi kadınlar çözümü, iki taraf arasında bir seçim yapmakta bulmuştu: AÜ'de bir kadın akademisyen ailesine daha fazla zaman ayırmak istediği için emekli olmayı düşündüğünü ve bir seçim yapmak zorunda olsa hiç düşünmeden işinden vazgeçeceğini söylemişti (Poyraz ve Ulusoy, 2013). Ne var ki, iş ve yaşam dengesini sağlamak hala birçok kadının seçim yapamayacakları kadar ağır bir ikilem oluşturduğundan çözümü, kendilerinden özveride bulunmakta arayanlar az değildi:

AKDÜ'den bir kadın yardımcı doçente göre: "Kadın akademisyen olmanın hakikaten çok ciddi fedakarlık gerektirdiğini yaşayarak, deneyimleyerek görüyorum zaten. İki çocuğum var. Bir tanesi bebek. Yani şu anda sekiz aylık. Diğeri yedi yaşında. Onların sorumlulukları, evin sorumluluğu, yaptığınız işin sorumluluğu, dersler, her gün ders yükü, işte gerekli akademik çalışmalar filan. Hakikaten çok ciddi bir şey… Onun dışında da ana merkezde çok ciddi anlamda benim fedakarlıklarımla yürüyor bu iş" (Sağlamer, et al. 2013).

Konuya erkek akademisyenlerin cephesinden baktığımızda ise hemen hiçbirinin, akademi ve ev arasında böylesi ağır bir gerilimden bahsetmeyişi dikkat çekiyordu.

KAAĞ'a katılan üniversitelerde kadınlara kıyasla erkeklerin, çalışma saatlerini daha esnek buldukları ve bunun sonucu olarak gelir getirici ya da ödüllendirici yan etkinliklerde bulunabildikleri saptanmıştı (Sağlamer, et al. 2013). Kimi üniversitelerde bu konuda kadınlarla erkekler arasındaki fark özellikle çarpıcıydı. Örneğin, YTÜ verilerinde erkeklerin yaklaşık yarısı, kadınların ise yalnızca %25.4'ü 'çoğu zaman' esnek çalışma saatlerine sahip olduğunu belirtmişti (Öztan ve Doğan, 2015). Kadınların ev içi sorumlulukları, akademinin esnek çalışma koşullarından bu tür etkinlikler için yararlanmalarını da sınırlıyordu.

Akademisyenlerin anlatılarından kadınların yaradılışları/fıtratları konusundaki geleneksel algılamaların ev içlerinde olduğu kadar üniversitelerdeki eşitsiz güç ilişkilerinin görünmezliğini sürdürmekte de etkili olduğunu gözlemlemiştik. Bu tür algılamalar, erkeklerin ve kadınların cinsiyet rollerini normalleştiren iddialarla birleşerek bu rollerin akademiada nasıl içselleştirildiğini ve yeniden üretildiğini gösteriyor. Geleneksel olarak kadının yapması gereken işler ve ona biçilen rol akademisyen kadın için de geçerli. Yani akademisyen kadının kariyerini sürdürebilmesi de ancak ev içi sorumluluklarını ve bakım yükümlülüklerini gerçekleştirmesi koşulu ile mümkün olabiliyor. Kadınlar bir yandan aile sorumluluklarıyla yükümlü tutulurken bir yandan da bu sorumlulukların kariyere odaklanmayı engellediği, zaten kadınların bilimsel araştırmaya yatkın olmadıkları gibi önyargıların muhatabı oluyorlardı. Hamile ya da küçük çocuğu olan kadınlara bazı durumlarda hiç sorumluluk verilmezken bazı durumlarda ise diğer meslektaşlarından fazla sorumluluk verilmesi ve "artık daha fazla doğurma", "çocuk doğurdun, akademik kariyerinde geriledin" gibi müdahaleler de karşılaşılan olumsuzluklar arasındaydı (Sağlamer et al. 2013).

Ankara Üniversitesi Veterinerlik Fakültesi'nden bir erkek akademisyen kişisel düşüncelerini açıklarken aynı zamanda kadına yönelik ayrımcılığı da onaylıyordu: "Bizim anabilim dalında erkekler daha avantajlı, iş yükü ağır. Burada bayan olmak dezavantaj, bir bayanın karın ağrısı, baş ağrısı bitmiyor, evlilikteki yükümlükleri çok fazla. Hamile kaldığı için izin alıyor. Ayrıca bu iş için belli uygulamalara giremiyor. Kadavralarla uğraşıyoruz. Fiziksel güç de gerekiyor. Bayanların laboratuar işlerinde titizlik, dikkat gerektiren işlerde daha iyi olduğunu düşünüyorum. Bunu biraz da bayanlar yaratıyor, her şeye dokunmak istemiyorlar. Burada pis işler erkeklere kalıyor" (Poyraz ve Ulusoy, 2013).

SONUÇ

KAAĞ araştırması, Türkiye'de kadın akademisyenlerle erkekler arasında mesleğe devam kararlılığı, yayın ya da lisansüstü danışmanlık sayıları açısından önemli bir fark olmadığını gösterdi. Konferans bildirileri, ulusal ve uluslararası projelere katılım ve burslardan yararlanma konusunda ise kadınlar daha öndeydi (Sağlamer et al. 2013).Yayınla ilgili süreçler, yabancı dil sorunları ya da akademik koşullar onlar için, erkekler için olduğundan çok daha az engel oluşturuyor. Kadınlar, özel yaşam yükünün var olan zaman üzerindeki baskılarına karşılık gelen 'zamansızlığı', en büyük engel olarak görüyorlar, ev ve iş yaşamının çatışan taleplerinden doğan ikilemleri çözdükleri takdirde çok daha başarılı olacaklarını düşünüyorlar. Bu yüzden de her türden 'idari iş'i, zaten çok kırılgan olan iş ve yaşam dengesine, hem araştırmalarına hem de ailelerine ayırabilecekleri

zamanı kısıtlayan bir tehdit olarak algılayabiliyorlar. Bu da karar mekanizmalarına gelmelerini ikincil plana itmelerini, ana bilim dalı başkanlığı, bölüm başkanlığı, bölüm başkan yardımcılığı vb. yönetim kademelerinde tecrübe kazanmalarını sonuçlayabiliyor.

KAAĞ projesinin sonunda, doktora çalışmaları ve bunun hemen ardından gelen 3-5 yıllık dönemdeki yoğun mesai nedeniyle çocuklarını ihmal ettiklerini düşünen kadınların, belli konumlara geldikten sonra yöneticilik yerine, akademik görevden arta kalan zamanlarını aile ve çocuklarına ayırarak telafi etme yolunda bir stratejiye girdiklerini düşünmüştük (Sağlamer et al. 2013). Sonraları, karar verici konumlarına en yakın evrelerde bulunan kimi meslekdaşlarımın, bu kez de büyükanne olarak torun bakma suretiyle başka bir telafi mekanizması geliştirebildiklerini gözlemleyecektim.

KAAĞ görüşmelerinde aile desteğinden yararlanan kadın akademisyenlerin genelde ücretli bakım konusunda mali güçlükler içinde olanlardan oluştuğu ortaya çıkmıştı. Dolayısıyla, kurumlarda ya da evde ücretli bakım olanaklarından yararlanma gücü bulunan kadınlar için kadın akraba desteğine başvurma eğiliminin ne ölçüde sürekliliğini koruduğu da iş ve yaşam dengesi araştırmalarında dikkate alınacak konular arasında.

Bu konuşmamda iş ve yaşam dengesi(zliği) boyutundaki vurgulamalarımla, akademik kariyer izleklerindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinidoğrudan bu soruna bağladığımı düşünmenizi istemem. Her toplumsal gerçeklik gibi yükselme ve temsilin de başka pek çok değişkenle ilgisi var. Dolayısıyla, eşitsizlikle başetme konusunda atılacak adımların çeşitli değişkenleri kapsayıcı, bütünsel bir yaklaşımla kurgulanması gerekiyor.

KAAĞ projesi, iş ve yaşam dengesini gözeten önlemlerin üniversitelerin yapı ve süreçlerine entegre edilerek ana akımlaştırılmasının (mainstreaming) önemini gösterdi. Aynı araştırma, alanda çalışanların da vurguladıkları gibi rektörlerin, üst yönetimde cinsiyet dengesini sağlamakta kritik bir öneme sahip olduklarını vurguladı. Nitekim, kadın rektörlerin görev yaptığı dönemlerde yönetim kademelerinde kadın varlığının belirgin bir artış gösterdiği gözlemlenebiliyordu (Sağlamer, Tan ve Çağlayan, 2013). Ancak, üniversitelerde süre giden açık ya da örtülü cinsiyet örüntüleri konusunda farkındalık geliştirme, atama, yükseltme, kaynaklardan yararlandırma ve seçme süreçlerinde saydamlığın esas alınması, güçlendirmeyle ilgili olarak yönderlik (mentoring), destekleyici ilişkilerin (networking) sağlanması da bu bağlamda bütünsel olarak ele alınması gereken siyasalar arasında. Bu siyasalar akademik yaşamın sadece kadınların değil, erkeklerin de lehine olarak dönüştürülmesini, örgütsel çevrenin ve akademinin günlük yaşamının –karar verme süreçlerinin, toplantı kültürlerinin, danışmanlık ilişkilerinin, vb.- tüm çalışanların yetilerini en

iyi gerçekleştirerek yükselmelerini sağlayacak biçimde iyileştirilmesini ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik önlemler konusundaki direnci yenmeyi hedeflemektedir[11].Türkiye üniversitelerinde bu siyasaları AB uygulama projeleriyle hayata geçirmeyi hedefleyen örnekler (İTÜ'de FESTA, AÜ'de GENOVATE ve ODTÜ'de EGERA) de var. Üniversitelerimizde 1990'lı yıllardan beri mezun veren KÇ Anabilim Dalları ile programlarına toplumsal cinsiyet konularını entegre eden lisans ve yüksek lisans bölümleri alanda çalışacak genç ve dinamik kadroların yetişmesinde büyük rol oynadı. Toplumsal cinsiyet bakış açısıyla hareket eden akademisyen ve öğrencilerin işbirliği Cinsel Taciz ve Saldırı birimlerinin yüksek öğretim yapılarına girişini sağladı. YÖK'ün Tutum Belgesi, toplumsal cinsiyet eşitliği çabalarına adanmış kişi ve birimlerin 'elini güçlendirdi'.

Buna karşılık, akademik yaşamın çeşitli boyutlarında toplumsal cinsiyet eşitliği açısından üniversitelerimiz arasında KAAĞ verilerinin de gösterdiği gibi ciddi farklılaşmalar var. Aynı veriler, o dönemde akademideki kadın katılımındaki gerilemeler (Sağlamer et al. 2013, Poyraz ve Ulusoy, 2013, Öztan ve Doğan, 2015) konusuna da dikkat çekmişti. Dolayısıyla, bütün bu gelişmelerin akademianın genelinde ve çeşitli üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesinde nasıl ve ne kadar yansıdığını / yansımadığını ancak araştırmalarla göreceğiz.

KAYNAKÇA

Acar, F. (1993). "Women and University Education in Turkey". Higher Education in Europe, 18(4), 65-77.

Acar, F. (1991). Women in Academic Science Careers in Turkey. In V. Stolte-Heiskanen, F. Acar, N. Ananieva & D. Gaudart (Eds.), Women in Science: Token Women or Gender Equality, (pp. 147-171),Oxford/ New York: Berg Publishers.

Acar, F. (1983) 'Turkish Women in Academia: Roles and Careers", METU Studies in Development, 10 (3): 409-446.

Acker, S., Armenti, C. (2004). Sleepless in Academia. Gender and Education, Vol. 16, No. 1.

Afiouni, F., (2014). Women's Careers in the Arab Middle East. Career Development International, Vol. 19 Iss 3 pp. 314 – 336. http://dx.doi.org/10.1108/CDI-05-2013-0061

Bagilhole, B. and White, K. (2013). Generation and Gender in Academia, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

11 Bkz. http://www.festa-europa.eu/sites/festa-europa.eu/files/public_docs/Who%20is%20FESTA_0.pdfkz.

Bourdieu, P. (1986) The Forms of Capital http://faculty.georgetown.edu/irvinem/theory/Bourdieu-Forms-of-Capital.pdf

Cantek, F.Ş. (2017) Kadın Akademisyenin Hayatta Kalma Rehberi, DUVAR , http://www.gazeteduvar.com.tr/gundem/2017/03/08/kadin-akademisyenin-hayatta-kalma-rehberi/ Erişim: 10.03.2017

Caprile, M. et al. (eds.) (2012). Meta-analysis of Gender And Science Research -Synthesis report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012) Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler", Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 2(1), s. 43-49.

European Commission (2002). National Policies on Women and Science in Europe by The Helsinki Group on Women and Science. Directorate General for Research, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2004). Gender and Excellence in the Making. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2005). Women and Science Excellence and Innovation - Gender Equality in Science. Directorate General for Research, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2008). Benchmarking Policy Measures For Gender Equality İn Science. Directorate General for Research, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Union (2011). Strategy for Equality Between Women and Men. 2010-2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Union (2013) She Figures 2012 Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Ginther, D. (2006). The Economics of Gender Differences in Employment Outcomes in Academia. In Biological, Social, and Organizational Components of Success for Women in Academic Science and Engineering. Washington, DC: The National Academies Press.

Healy, G., Ozbilgin, M., & Aliefendioglu, H. (2005). Academic Employment and Gender: A Turkish Challenge to Vertical Sex Segregation. European Journal of Industrial Relations, 11(2), 247–264. www.sagepublications 1133 SAGE, London, Thousand Oaks, CA and New Delhi.

İlkkaracan, İ. (2012). Why so Few Women in The Labor Market in Turkey?, Feminist Economics, 18(1), 1-37.

İlkkaracan, A., İ., "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları", Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği ve İTÜ BMT-KAUM, (2008-2010)

Kandiyoti, D. (1987). Emancipated but Unliberated? Reflections on the Turkish Case. Feminist Studies, 13(2),1139 (Summer, 1987), 317-338. stable URL: http://www.jstor.org/stable/3177804Köker, E. (1988). Türkiye'de Kadın, Eğitim Ve Siyaset , Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.

Machado-Taylor, M. L., Özkanli, Ö.A . (2013) Yükseköğretim Kurumlarında Toplumsal Cinsiyet ve Akademik Kariyer: Portekiz ve Türkiye İçin Kültürlerarası Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Eğitim ve Bilim, c.38, s. 169, s.346-356. <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/2300 Erişim:9.10.2017

Mason, M. A., Nicholas H. W., & Marc G. (2013). Do Babies Matter? Gender and Family in the Ivory Tower. New Brunswick, NJ:Rutgers University Press.

Mason, M.A. and Goulden, M. (2004). Marriage and Baby Blues: Redefining Gender Equity in the Academy. Annals AAPSS. 596:86-103.

Meulders, D. ve O'dorchai, S.P. (2013) She Figures 2012: Women and Science: Statistics and Indicators (No. 2013/135739). ULB--Universite Libre de Bruxelles,

Morley, L. & Crossouard, B. (2015) Women in Higher Education Leadership in South Asia: Rejection, Refusal, Reluctance, Revisioning. Pakistan: British Council.

National Academy of Sciences NAS (2007). Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering. Washington, DC: The National Academies Press.http://www.nap.edu/catalog/11741.html

O'Brien, K.R. and Hapgood,K.R. (2012) The Academic Jungle: Ecosystem Modelling Reveals Why Women Are Driven out of Research, Oikos 121: 999–1004 http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1600-0706.2012.20601.x/epdf Erişim 11.10.2017

Öncü, A. (1981). Turkish Women in the Professions: Why so Many? In N. Abadan-Unat (Eds.), Women in Turkish Society, (pp.181-92). Leiden: E. J. Brill.

Özgüç, N. (1998) "Türkiye Üniversitelerinde Kadın Coğrafyacılar", Aydınlanmanın Kadınları içinde, ed. N. Arat, İstanbul: Cumhuriyet Kitap Kulubu, İstanbul, s. 177–201.

Özkanlı, Ö. ve Korkmaz, A.(2000), Academic Women in Turkey: The Structure of Attitudes Towards Role Conflict, in The Global Awareness Society International Ninth Annual International Conference Proceedings, Bloomsburg University, New York, s. 314-322.

Öztan, E. ve Doğan, S.N. (2015) Akademinin Cinsiyeti: YTÜ Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet, Çalışma ve Toplum, 2015/3, 191-221.

Peker, M. (1996). Internal migration and the marginal sector. In E. Kahveci, N. Sugur & T. Nichols (Eds.), Work and Occupation in Modern Turkey (pp. 7–37). London: Mansell.

Poyraz, B.,Ulusoy, S. (2013) Bilim Mühendislik Ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı Ankara Üniversitesi Raporu, acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/26244/bpoyraz%20rapor17.07.pdf Erişim 2.7.2017

Rafnsdóttir, G. L. and Heijstra, T. M. (2011). Balancing Work–Family Life in Academia: The Power of Time." Gender, Work & Organization. 20: 283–296."doi:10.1111/j.1468-0432.2011.00571.x

Reskin, B. F., & Roos, P. A. (Eds.). (1990). Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's İnroads İnto Male Occupations. Philadelphia, PA: Temple University Press.

Sağlamer, G., Tan, M.G., Çağlayan, H. (2013) (ed.)Türk Yükseköğretiminde Kadın Katılımı Üzerine Bir Araştırma, Türkiye'de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı, İstanbul: Cenkler Matbaacılık.

Tan, M., Saglamer,G., Atalay,O., (2011) Women in Science, Engineering and Technology (SET) in Mediterranean Basin, SEFI Annual Conference Lisbon 7 Women in Research.

Tan, M. (2008) Eğitim, Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, "Kadın/Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim , Çalışma Yaşamı ve Siyaset" Raporunun Güncellenmesi içinde, TUSİAD-KAGİDER , İstanbul, 23-112.

Tan, M. (2000) Eğitim, Kadın/Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim , Çalışma Yaşamı ve Siyaset, TUSİAD, İstanbul, Lebib Yalkın Yay, s. 23-115.

Tan, M.G. (1995) "Bir Kadın Mesleği: Öğretmenlik", Prof.Dr. Hamide Topçuoğlu'na Armağan, A.Ü.Hukuk Fakültesi, s.107-121.

Tan, M. (1979) Kadın, Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi, T. İş Bankası Kültür Yayını, No: 204, Ankara: Tisa Matbaası.

Topçuoğlu, H. (1957) Kadınların Çalışma Saikleri ve Kadın Kazancının Aile Bütçesindeki Yeri, Ankara: Kültür Matbaası.

Wolfinger, N.H., Mason, M.A., Goulden, M. (2008). Problems in the Pipeline: Gender, Marriage, and Fertility in the İvory Tower. The Journal of Higher Education. 79 (4), 388-405.

Xie,Y. and Shauman,K.A. (2003). Women in Science: Career Processes and Outcomes. Cambridge, MA: Harvard University Press.

TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMINI TARTIŞMAK İÇİN DİSİPLİNLERARASI BİR ÇERÇEVE

Prof. Dr. Yıldız ECEVİT

Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü

Değerli konuklar, değerli konuşmacılar,

Marmara Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Alanda Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin özenle hazırladığı bu Sempozyumda sizlerle olmaktan kıvanç duyuyorum. Beni davet ettikleri için başta Sayın Prof. Gülay Yılmaz olmak üzere düzenleme komitesinin tüm üyelerine teşekkür ederim.

Değerli katılımcılar, Yarın 8 Mart Dünya Kadınlar Günü. Hepinizi bu nedenle kutlamak istiyorum.

Bu konferansı düzenleyen arkadaşlar konferans için 'Çalışma Yaşamında Kadın' temasını seçerken, 'Hangi disiplinler bu konuya nereden ve nasıl yaklaşıyor?' sorusunu sormuş olmalılar ki hukuk, iktisat, eğitim, sosyoloji, sosyal politika, sağlık iletişim, medya ve spor alanlarından değerli bilim insanlarını bir araya getirmeyi hedeflemişler.

Bu, çok doğru ve doyurucu bir yaklaşım. Toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları alanındaki her çalışma konusu, birden fazla disiplinin katkılarıyla çalışılırsa daha mükemmel sonuçlar elde edilir. Böyle bir program yapmış olmalarından dolayı onları gönülden kutluyorum.

Öte yandan, seçilen bir tartışma konusuna disiplinler farklı açılardan yaklaşıyor olsalar bile, bu konuya ilişkin ortak, genel ve kapsayıcı bir çerçeveye sahip olmak da son derece gereklidir.

Bugün ben böyle bir çerçeve çizmeye çalışacağım.

Çok temel bir soru ile başlamak istiyorum: Çalışma yaşamında kadınlar konusunu tartışmamızın, bu konu için bir araya gelmiş olmamızın önemi nedir?

Burada iki gün boyunca dinleyeceğimiz konuşmacıların kendi disiplinleri açısından şu tür cevapları vereceklerini tahmin ediyorum:

"Önemlidir, çünkü kadınların iş gücüne yüksek oranlarda katılımları kalkınmanın olmazsa olmazıdır. Sürdürülebilir bir kalkınma ancak ekonomik faaliyetlere kadınların da katılımıyla gerçekleşebilir." (Kalkınma iktisatçıları)

"Önemlidir, çünkü kadın yoğun sektörler, kadın emeğinin göreli ucuzluğundan dolayı dünya pazarlarında daha fazla rekabet gücüne sahip olurlar". (Makro iktisatçılar, işletmeciler)

"Önemlidir, çünkü çalışan kadınların elde ettikleri ücret, haneleri yoksulluktan korur, başka deyişle, yoksulluk sınırının altına düşmelerini engeller." (İktisat, sosyoloji, sosyal politika ve sağlık gibi yoksulluk konusunda çalışan birçok disiplinin, hatta Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşların temsilcileri)

"Önemlidir, çünkü kadınların istihdamı aynı zamanda ayrımcılığı ve yasal sorunları da içerir. Ayrımcılığın ortadan kalkmasında ve sorunların giderilmesinde yasal düzenlemelerin dikkate değer bir rolü vardır." (İş ve sosyal güvenlik hukukçuları)

"Önemlidir, çünkü kadınlar hem işte hem evde emek sarf ederler; üstelik çocuk ve yaşlı ve engellilerin bakımı da onların omuzlarındadır. Dolayısıyla iş ve aile dengesini kurmak çabasında olan kadınların istihdamında karşılaştıkları sorunlar, erkeklerinkinden farklıdır, farklı incelenmelidir. Üstelik bu süreçte fiziksel ve psikolojik sağlıklarını da kaybedebilirler. (Sosyal politika uzmanları ve sağlık alanında çalışanlar)

Bir grup feminist kuramcı ise "Kadınların ücretli bir işte çalışmaları, her şeyden önce onların güçlenmesi için gereklidir" der. Bu grup, güçlenme ile istihdam arasındaki ilişkiyi kritik bularak kadınların ücretli bir iş elde etme durumunda nasıl güçleneceklerini ve kadınlar için güçlenmenin neden önemli olduğunu anlatmaya çalışır. Burada artık söz konusu olan, kadın istihdamını kalkınmanın bir gereği olarak görme veya çalışan kadınlara ödenen düşük ücretler sayesinde dünya piyasalarında rekabet edebilme ya da kadın emeğinin üretimde verimliliği artırdığını savunma gibi neredeyse kadınları araçsallaştıran görüşler değildir. Bunların dışında ve üzerinde, çalışmanın bizatihi kadınlara getireceği fayda odak noktasıdır.

Peki, ama 'güçlenme' dediğimiz şey nedir? Neyi anlatmaktadır? Bir kişinin, grubun ya da topluluğun güçlenmesi için neler gereklidir? Güçlenme dediğimiz andan itibaren bu sorular birbirini takip eder.

O halde önce 'güçlenmeden' neyi kastettiğimizi kısaca açıklayalım.

Güçlenme, basit bir anlatımla, kişiler, kurumlar ve kaynaklar üzerinde güç kullanma becerisi kazanmak değildir. Foucault'nun düşüncelerinden ilham alarak güçlenmenin gücü elinde bulundurmaktan ziyade bunu kullanmak (deneyimlemek) anlamına geldiğini söyleyebiliriz.

Güçlenme, Rowland'ın anlatımıyla[1],

* ilk olarak, bireysel farkındalık kazanma, başka bir deyişle kişisel bilinçlenme;

* ikinci olarak, kolektif çalışma kabiliyeti kazanma ve böylece gücü başkalarıyla birlikte politikleştirme;

* üçüncü olarak da değişim amacı gütme ve değişim yaratma gücüne kavuşmadır.

Türkiye'de kadınların güçlenmesi ile ilgili yazın, güçlenmeyi oldukça yalın bir biçimde eğitimle, istihdamla, mikro krediyle, siyasi temsil ve yerel düzeyde katılımcı yaklaşımların kullanılmasıyla ilişkilendirerek ve bunların güçlendirici bir potansiyeli olduğunu kabul ederek tartıştı; bunlardan herhangi birinin gerçekleşmesi durumunda kadınların güçleneceğini savundu. Oysa ihtiyacımız olan, güçlenmeyi yukarıda olduğu gibi daha kapsamlı tanımlamak ve bütün bu alanlarda ulusal, bölgesel ve küresel bağlamlarda yaşananların ve bunların yarattığı etkilerin çerçevelediği bağlamsal bir analiz yapmaktır. Yani biz eğitime de istihdama da, mikro krediye de, siyasal katılıma da ve aklınıza gelebilecek daha başka alanlara da kadınlar bu alanlarda ve yerel, ulusal ve küresel düzlemlerde güçlenebiliyorlar mı, bu gücü kullanabiliyorlar mı diye bakmalıyız. Yani güçlenmeyi, yerel olduğu kadar ulusal ve küresel bağlamlarda da tartışmalıyız.

Küresel güçler, ister ekonomik ister politik ya da kültürel olsunlar, nüfusun bir kısmını marjinalleştirirken bir kısmının güçlerine güç katarlar. Ancak şu bir gerçek ki küreselleşme herkesi şu veya bu şekilde etkiler. Küreselleşme toplumsal cinsiyetle de yakından ilgili bir kavramdır. Aynı zamanda yerellik ile küresellik ilişkisini de dikkate almamız gerekir.

Öte yandan, bireysel güçlenme, bireysel düzeyde beceri kazanma, bilinç geliştirebilme veya karar alabilme de olsa, kurumların yapısal engellerinden

[1] Rowlands, J. (1997). Questioning empowerment: Working with women in Honduras. Oxford: Oxfam Publications.

(kısıtlamalarından) ve söylemsel pratiklerinden bağımsız değildir; bunlar içinde oluşur. Örneğin gruplar, kolektif eylemler aracılığıyla güçlenir ancak bu eylemler karşı karşıya kaldıkları iktidar yapıları tarafından desteklenir veya engellenir. Bu nedenle, kadınların ve erkeklerin içinde bulundukları geniş politik ve ekonomik yapılara, kültürel varsayımlara, insan hakları ile ilgili düşüncelere, yasa ve uygulamalara her zaman daha yakından bakmamız gerekir. Biraz sonra böyle bir girişimde bulunmaya çalışacağım:

Şimdi Türkiye'ye dönerek şu soruyu soralım:

2010'ların ikinci yarısında Türkiye'de kadınlar ücretli istihdam yoluyla güçlenebilmekte midir? Ücretli istihdam veya kendi başına iş kurma, hangi özelliklere sahip olursa güçlenme sağlayıcıdır? Güçlenme yazınına katkıda bulunan yazarlar, güçlenmenin hem bir süreç hem de bir sonuç olduğunu söylüyorlar. Biz hangi gözlemlerimize ve verilerimize dayanarak 'Evet, işte burada güçlenme başlamış, ya da devam ediyor' diyebiliriz? Çalışmanın kadınların güçlenmelerine katkı yapmadığı sonucuna ulaştığımızı varsayalım, o takdirde 'ailecilik ideolojisi' nin savunucularının yaptığı gibi, 'kadınlar ücretli işlerde çalışmayıp evde otursunlar' mı demeliyiz?

Sorularımızın cevabı için Türkiye'de kadın istihdamının özgüllüklerine bakmalıyız. Elbette bu konuda bir genelleme yapmak yanlış olur. Çalışan kadınlar homojen bir grup değildir; kentte mi kırda mı iş gördüklerine göre, çalıştıkları sektörlere göre sosyal sınıflarına göre, eğitim görmüş ya da görmemiş olmalarına göre, hatta yaşlarına göre aralarında önemli farklılık ve çeşitlilikler vardır. İş gücü piyasasında en kıymetli sektörlerde çok yüksek ücretlerle ve güvenceli olarak çalışanlar bir uçta, tarımda mevsimlik çalışanlar ve göçmen işçiler diğer uçta olmak üzere geniş bir yelpaze içine dağılmışlardır.

Ancak genel eğilimler yine de vardır ve bunlara bakarak kadın istihdamının en temel özgüllükleri şunlardır diyebiliriz. Kadın istihdamı yazınında sık sık tekrarlanan bu özellikleri biz de burada bir kez daha özetleyelim:

*İş gücüne ve istihdama katılımda düşüklük: Kadınların iş gücüne katılımları da istihdamları da düşüktür. Bu düşüklük, ekonomik katılım ve fırsatlar açısından toplumsal cinsiyet uçurumunu yaratan ve derinleştiren en önemli faktördür. Nitekim Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu raporlarında Türkiye bu uçurumun en derin olduğu ülkelerden biri durumundadır ve bunun en temel nedeni de kadınların iş gücüne ve istihdama katılımlarının son derece yetersiz olmasıdır.

*Ekonomik sektörlerde ayrışma: Ekonomik sektörlerde toplumsal cinsi-

yet temelli ayrışma vardır. En çok istihdam edildikleri toplumsal hizmetler sektöründe bile kadınların oranı %30'lar civarındadır. Bu ayrışma, onları bazı sektörlere hapsederek iş bulma olanaklarını daraltır, işsiz kalma durumlarını keskinleştirir.

*İşsizlik: Kadın işsizlik oranları uzun yıllardır erkek işsizlik oranlarından yüksektir. İşsizler arasında da genç kadın işsizliği çok daha belirgindir.

* Kayıt dışı çalışma: Çalışan kadınlar arasında kayıt dışı çalışma yaygındır. Kayıtsızlık, güvencesizlik, sosyal korumadan yoksun olma ve düşük ücretlere çalışma demektir.

* Eğreti işlerde çalışma ve bunun sonucunda ortaya çıkan güvencesizlik.

*Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık: Çalışan kadınlar, bulundukları sektörler, yaptıkları işler değişik olsa da, hem doğrudan hem de dolaylı ayrımcılıkla karşılaşırlar. Kadınların iş hayatına katılmaları ile ilgili yasal bir engel bulunmaması, yani hukuk önünde erkeklerle eşit haklara sahip olmaları, onların bir işe başvururken ve o işte çalışırken ayrımcılığa uğramayacaklarının garantisini vermez. Yani hukuki eşitlik, fiili eşitsizliğin varlığına engel olamamakta, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık vakaları artmaktadır. İş Kanununun 5. Maddesi, iş sözleşmesinin kurulmasında, ücrette, çalışma koşullarını belirlenmesinde ve iş sözleşmesinin sona ermesinde cinsiyet nedeniyle ayrımcılığı yasaklamıştır. Yasal düzenleme böyle olsa da, iş ilanlarında cinsiyetin açık olarak belirtilmemesi yasağına karşın, aranan elemanlara yönelik özel tanımlar yapılarak, hamile kadınlar işe alınmayarak, kadın olmaları nedeniyle daha düşük ücretlere layık görülerek ya da yönetici pozisyonlara uygun bulunmayarak ayrımcılık yapılmaktadır.

Bu tablo bugün için olumlu bir tablo değildir ve Türkiye'nin ekonomisine ve sosyal politika uygulamalarına bakarak yakın gelecekte de daha olumluya doğru bir gidiş olacağı kestiriminde bulunamayız. Sanıyorum benden sonra konuşacak arkadaşlarım da size geleceğe dair iyimser olmamızı sağlayacak ipuçları vermeyeceklerdir.

Şimdi şu soruyu soralım: Niçin böyle?

Yapacağımız tartışmanın konularını genelden özele doğru seçeceğim:

KÜRESELLEŞME VE YENİDEN YAPILANMA

Küreselleşme en genel olarak, küresel ekonomik bütünleşmeye götüren süreçleri anlatan bir kavram olarak kullanılmaktadır. Kavram ekonomik boyutu itibariyle açıklık ve liberalizasyon, bütünleşme ve ülkelerin birbirine bağımlılığı gibi özellikleri vurgular.

Yeniden yapılanma, üretim örgütlerinin yeniden yapılanması ve böyle-

ce üretimin desantralizasyonu, yeni teknolojilerin, özellikle enformasyon teknolojilerinin kullanılması, ticaret serbestliğinin artması, sermaye hareketliliğinin hızlanması, emek yoğun faaliyetlerin gelişmiş ülkeler yerine gelişmekte olan ülkelerde gerçekleşmesi, üretimin esnekleşmesi, iş gücü piyasalarının bölünmesi ve yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması, küreselleşme sürecinde gerçekleşen durumlarıdır.

Sosyal bilimler alanlarından olmayanlar, kendilerini bu kavrama biraz uzak hissedebilirler. Ne var ki küreselleşme ve etkileri, iş yaşamımızdan sosyal yaşamımıza kadar her taraftadır ve bizi sarıp sarmalar. Küreselleşmenin saydığım bu özellikleri Türkiye'de de mevcuttur ve süreç etkisini sürdürmektedir.

YAPISAL UYUM POLİTİKALARI

Ekonomik bunalımdan etkilenen birçok ülke gibi Türkiye de 1980'lerden itibaren uluslararası kuruluşların tavsiye ettikleri çözümleri içeren yapısal uyum politikalarını uygulamaya koymuştur. Bu politikalar yaşam kalitesini olumsuz etkilemiştir. Yaşam kalitesinin düşme nedenleri arasında, gelirlerde azalma, yüksek işsizlik, gerçek ücretlerde düşüş, gerekli tüketim mallarının yüksekliği, kamu sosyal hizmetlerinde nicel ve nitel kısıtlamalar vardır. Hepsinden önemlisi ise, insan kaynaklarına yapılan yatırımın eksikliğidir. Yoksullar, kadınlar ve çocuklar bu politikaların olumsuz etkilerini en çok yaşayan kesimlerdir.

EMEĞİN ESNEKLEŞMESİ

Emeğin esnekleşmesinin hikayesi, ürün talebinde ve pazarlardaki dalgalanmalara karşı durabilmek için üretimi küresel düzeyde esnekleştirmek ile başlamıştır.

Daha esnek teknolojiler kullanılmasının yanı sıra, ücretlerin düşük tutulmasıyla maliyet artışlarının önüne geçmek, istihdam edilen iş gücünü daraltmak, tam zamanlı işçi sayılarını azaltırken kısmi ve geçici iş yapabileceklerin sayısını artırmak, yerli işçilerin yerine göçmen ve kadın işçileri almak, küresel düzlemde rekabet edebilmeyi kolaylaştıran stratejiler olarak kullanılmıştır.

Bu stratejilerin özellikle bazıları ilk bakışta kadınların istihdamlarını artırıcı etki yapacakmış gibi görünebilmiştir. Ama iki paralel süreç bu etkiyi yaratmamıştır.

Bunlardan ilki, kuralsızlaşma yani emek kullanımına ilişkin koruyucu mevzuatın kapsamının daraltılması, ikincisi esnekleşmedir. Tabii ki emek sürecinin esnekleşmesi birinci koşuldur. Ancak esnek üretimin ekonomi-

de karşılaşılan daralmaya çare olabilmesi için bu süreçte kullanılan emeğin de esnekleşmesi gerçekleşmelidir. Yani düşük ücretle çalışmaya razı bir iş gücünün varlığı önemlidir. Örgütlülüğünün zayıflaması, savunmasız olması ve esnek çalışma koşullarına rıza göstermesi de bu iş gücünün diğer özellikleri olmalıdır.

Kadınlar açısından esnek çalışmanın kabul edilebilir bir çalışma biçimi olması için şunlar söylenmektedir: kadınlar aile ve iş hayatı arasında sıkışıp kalacakları için ücretli çalışmaya yatkın değildirler. Esnek çalışma sayesinde iş ve aile uyumunu sağlayabilecek ve ailelerine istedikleri özeni gösterebileceklerdir. Bu tür çalışma, onları rahatlatır. Esnek çalışmanın kadınlar için uygunluğu fikri savunulurken, onların her şeyden önce aileye ait oldukları ve iş yaşamlarındaki yerlerinin geçici ve arızi olduğu varsayımından hareket edilmektedir.

ÇALIŞMANIN EĞRETİLEŞMESİ: PREKARİTE

Esneklik ve esnekleştirme uygulamaları, özellikle yasal ve sendikal koruma koşullarının bulunmadığı hallerde, çalışan gruplar arasında hızla eğretileşmeye yol açar. İkincil ve 'periferi' işlerde çalışanlara yönelik esneklik uygulamaları çoğu zaman beraberinde eğretileşmeyi getirir.

İstihdamda eğretileşme, özellikle bazı iş gücü grupları için belirgin bir hal almıştır ve bu grupları çok değersiz işlerin ve çalışma koşullarının hakim olduğu piyasa katmanlarına sıkıştırmaktadır. Bu gruplar içinde kadınlar ve özellikle birtakım kadın grupları (göçmenler, düşük eğitimliler, bazı hizmet sektörlerinde çalışanlar) ağırlıktadır.

Kadınların eğreti çalışmalarının bazı özellikleri olarak şunlardan söz edebiliriz:

*Alternatif işleri ve işe yönelik tercih imkânlarının bulunmaması, yüksek işsizlik, toplumsal cinsiyet temelli ayrışma, atipik istidam biçimlerinin yaygınlığı,

*Gelir düzeylerinin düşüklüğü, gelirin düzenli ve sürekli sağlanamaması,

*İstihdamın geçici ve/veya güvencesiz olması nedeniyle geleceğe dönük plan yapamamaları.

*Yetersiz sağlık ve güvenlik koşulları: kayıt dışı çalışma, geçici çalışma, sözleşmeli çalışma ve çocuk işçiliği gibi eğreti istihdam biçimleri çalışan kadınların sağlık durumlarını kötüleşmesine yol açar.

*Çalışma ilişkilerinde temsil edilme imkânlarının olmaması, yani sendikalarda örgütlenememe.

Dikkat ederseniz, biraz önce Türkiye'de kadın istihdamının özellikleri başlığı altında saydığım özellikler ile şimdi saydığım eğreti çalışma özellikleri birbirine çok benzemektedir. Çünkü Türkiye'de son senelerde kadın istihdamı, neredeyse 'eğreti istihdam' olarak nitelendirebileceğimiz bir hal almıştır.

SOSYAL POLİTİKALAR VE AİLECİLİK

Sayın konuklar, yeni liberal uygulamalar Türkiye'nin sosyal politikalar dokusunu inceltti, zayıflattı, zedeledi. Sosyal refah hizmetlerinin bir kısmını köreltti, büyük bir kısmını ailenin üzerine yıktı. Bu arada da aileyi yüceltti. 1980 sonrası merkez partiler, geleneksel aile yapısının ve cinsiyete dayalı iş bölümünün değişmeden devamı yönünde bir politikanın takipçileri oldular. Bunu yapmaları gerekiyordu; çünkü ancak geleneksel aile yapısının korunduğu bir aile modeli, sosyal refah hizmetlerini sorgulamadan üstlenebilirdi. Öte yandan yoksul ve orta gelirli ailelerde yaşayan kadınların evlerinin dışında ücretli bir işte çalışmaları veya kendi küçük işlerini kurarak aile bütçesine katkıda bulunma çabaları muhafazakârlaşma açısından olumlu bir eğilim olarak görülmedi. Bu nedenle çocuk, yaşlı ve engellilerin bakımının ev dışında kurumsallaştırılması yerine evde bakımlarını teşvik edici bir dizi uygulamaya yer verildi. Bu kapsamda kadınların ev dışında ücretli işlerde çalışmamalarını yeğleyici, ama bir taraftan da bir miktar parasal gelir elde etmelerini sağlayıcı uygulamalara yönelindi. Ece Öztan'ın isabetli kavramsallaştırmasıyla kadınlar bakım politikasının "harçlıklı ajanları" durumuna getirildiler.

Devletten ev içinde gördüğü şu veya bu hizmetten dolayı harçlık alan kadınların iş piyasasına çıkarak iş arama güdülerinin zayıflayacağını rahatlıkla tahmin edebilirsiniz. Kadın örgütlerinin mahalle çalışmaları, evde bakım yapmaları nedeniyle özellikle bu tür yardımlar alan kadınların iş gücü piyasasında tatminkâr ücretler almadıkça çalışmaya yeltenmediklerini bize gösteriyor. Aileyi güçlendirme politikalarının birinci sonucu bu olmuştur.

Ailecilik ile ilgili ikinci husus, değişmeyen iş bölümü ve çocuk, engelli ve yaşlı bakımı yükünün tamamen kadınlara yüklenmesidir. Bir taraftan bu gruplar için var olan kurumlar kapatılır ve yenileri açılmazken, bir taraftan pahalı özel sektör kurumlarının açılması teşvik edilirken kadınların için tek alternatif kaldı: Bu hizmetlerin evde sunulması! Bu koşullarda, kadınlar için ev dışında ücretli bir işte çalışmak maliyeti yüksek, zor ve kolay vazgeçilebilir bir eylem oldu.

Yine son yıllarda kadınların esnek ve kısmi statülü çalışmalarına ve doğum izinlerini uzatılmasına yönelik çabalarda da artış vardır. Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde görüşülen "Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının

Korunması" kanun teklifi de doğurganlığı artırmak ve kadınların evlerinde daha çok zaman geçirebilmelerini sağlamak için hazırlanmış bir teklif görünümündedir. Kanunun gerekçesinde TÜİK nüfus projeksiyonlarına atıfta bulunularak 2050'de ciddi bir yaşlı nüfusun ortaya çıkacağı, bunu önlemek için genç nüfus artışını destekleyecek politikalara ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir. Gerekçede kadın erkek eşitliğinden, iş ve aile yaşamı dengesinden söz edilse de, hedefin kadınların doğurganlığını artırmak olduğu açıktır. Çalışan kadınlara tanınacak yarı zamanlı çalışma imkanı ile ve doğum yapmaları halinde verilecek parasal desteklerle çocuk doğurmaları teşvik edilmektedir. Aslında, bu tür sosyal politika tedbirleri ile kadınların çalışmak için ev dışına çıkarak bağımsızlığa ve güçlenmeye giden yolda bir adım atmaları engellenmek istenmektedir.

Çok uzun zamandan beri kadınların çalışma yaşamında düşük temsillerinin nedenleri tartışılırken muhafazakar toplum, ataerkil aile ve ailelerindeki kadınların çalışmasına izin vermeyen muhafazakar erkekler birincil öneme sahip nedenler ve aktörler olarak sunuldu. Yani kadınların ekonomik hayata katılımlarına esas olarak onların emeğinin arzı koşullarından doğru bakıldı ve bu koşullar arasında ataerkillik aşırı şekilde vurgulandı. Bu vurgu hala devam ediyor.

Ancak dünya örnekleri, ailelerinin kadın üyelerinin çalışmasını istemeyen erkeklerin, bu kadınların çalışabilme koşulları doğduğunda çok fazla direnmediklerini gösteriyor. Uzak Doğuda kurulan küresel fabrikalar, kuruldukları bölgelerin çevre köylerinden genç kadınları rahatlıkla çekebildiler, ailelerini ikna edebildiler. Başka ülkelerden de örnekler var. Türkiye'de kadınların çalışabilmesine olanak verecek istihdam alanlarının yaratılması halinde ataerkil erkek direncinin kırılmaya başlayacağını düşünüyorum. Ataerkilliğin önemini yadsımıyor ancak kadınların istihdamına sadece emeğin arzı koşullarından doğru bakmanın yetersiz olduğunu vurgulamak istiyorum. Ekonominin işleyişi, sektörlerin büyüyüp küçülüşüne, kadınları davet eden bir iş gücü piyasasının var olup olmayışına, yani en genel olarak kadın emeğini talep koşullarına bakılmaksızın resmin yarım kalacağını düşünüyorum.

Değerli konuklar, çalışma yaşamında kadınların durumunu anlayabilmemize yarayacak bir çerçeve sunmaya çalıştım.

Bu çerçevede değindiğim birçok noktanın çalışan ve çalışmak isteyen kadınların emek piyasasına katılamamalarının, katıldıklarında da elverişsiz koşullarda ve dezavantajlı konumlarda çalıştıklarının nedenlerini anlamamıza yardımcı olduğu görüşündeyim.

Eğer bugünün Türkiye'sinde kadınların istihdamına çok genel hatlarıyla çizdiğim bu çerçeveden doğru bakacaksak, o zaman konuşmamın

başında sözünü ettiğim güçlenme tartışması nerede yer alacaktır? Güçlenmeyi başlangıçta yaptığım gibi kişisel, kolektif ve değişim yaratma gücüne kavuşma olarak tanımlarsak, Türkiye'de kadınların istihdamının böyle bir güçlenmeye fırsat verecek özelliklere sahip olduğunu iddia edebilir miyiz?

Güçlenmeyi merkeze alacak ve istihdam ile güçlenme arasındaki ilişkiyi ortaya çıkaracak özgün bir araştırma yapmaksızın bu sorunun cevabını verebileceğimizi düşünmek bilimsel bir yaklaşım değildir. Kaldı ki güçlenmenin çeşitli boyutları ile nasıl ve ne ölçüde gerçekleştiğini kavramak için yapılmış bu tür araştırmalarda bile net cevaplara kavuşulamaz. Güçlenme hem bir süreç hem bir sonuçtur. Sonuçlar çoğu zaman ölçülemez, sayılamaz, kolay görülüp anlaşılamaz. Bu nedenle güçlenmeyi orada burada bulduğumuz işaretlerde, kadınların sözlerinde, kendi kişisel tarihlerini anlatırken yaptıkları kıyaslamalarda bulmalıyız. Nitekim Mosadale[2] de güçlenmeyi anlamaya çalışırken, kadınların bu sürece katkısını önemsiyor ve kavramı kadınların kendilerini kısıtlayan durumları yeniden tanımlamaları ve bu kısıtlamalardan kurtulabilmek için yeni yollar yaratmaları olarak kavramsallaştırıyor. Ücretli istihdamın, en olumsuz koşullarda bile, kadınlara böyle bir fırsat verdiğini, bireysel düzeyde beceri kazandırıcı, bilinç geliştirici ve kişisel olarak güçlendirici bir etki yarattığını daima savunmuş ve gözlemlemişimdir. Özellikle akademik ilgi alanım olan 'ücretli emekçi' ve 'kendi hesabına çalışan' kadınlar söz konusu olduğunda, 'çalışmanın', kişisel bilinci uyandırıcı ve farkındalık yaratıcı bir nitelik taşıdığını söyleyebilirim. Son otuz senede Türkiye'de kadın emeği ve istihdamı konusunda yapılan ampirik araştırmalar da, özellikle ücretli istihdamın (elde edilen ücretler ne denli düşük olsa da) kadınlara bireysel güç sağlayıcı birtakım özelliklerinin olduğuna dair bize ipuçları veriyor.

Ne var ki ücretli çalışmanın kadınlara sağladığını varsaydığımız kişisel güçlenme, başta yaptığımız tanımda yer alan iki özellikle buluşmadıkça, yani kadınlar güçlerini başkalarıyla birlikte politikleştirmedikçe ve değişim yaratma gücü kazanmadıkça gerçek bir güçlenmeden bahsedemeyiz. Yine konuşmamın başında bireysel güçlenmenin kurumların yapısal engellerinden, kısıtlamalarından ve söylemsel pratiklerinden bağımsız olmadığını, bunlardan önemli ölçüde etkilendiğini söylemiştim. Bu nedenle de kadınların ve erkeklerin içinde bulundukları geniş politik ve ekonomik yapılara, kültürel varsayımlara, insan hakları ile ilgili düşüncelere, yasa ve uygulamalara her zaman daha yakından bakmamız gerekir demiştim. Bu yapısal engellere konuşmamda bir miktar yer vermeye çalıştım. Ancak çalışan kadınların kolektif eylemleri aracılığıyla güçlene-

2 Mosedale, S. (2005). Assessing women's empowerment: Towards a conceptual framework. Journal of International Development, 17(2), 243-257.

bilme olasılıklarından hemen hiç söz edemedim. Kaldı ki bu ihtimal, iş yerlerinde kolektif davranmanın ve duruşun zorlaştığı, hele sendikalar içinde örgütlenmenin neredeyse imkânsızlaştığı bir ortamda iyice zayıflamaktadır. Bütün bunlara sadece çalışan kadınların değil, bütün kadınların güçlenmesine ket vuran iktidar yapılarını eklediğimizde, bugün için gerçek bir güçlenmeden söz edemeyeceğimiz açıktır.

İçinde bulunduğumuz koşulların değişeceği, çalışmanın kadınları güçlendirici özelliklerinin daha görünür olacağı gelecek günlerin hayali ve özlemiyle konuşmama son veriyor, hepinizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum.

1. Gün

Birinci Oturum



TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

EKONOMİK MODELLER, POSTMODERNİZM VE FEMİNİST İKTİSAT

Doç. Dr. Şule DALDAL
Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

GİRİŞ

Bu yazı kapsamında öncelikle, kapitalist ekonomilerin makro ekonomik dönüşüm süreçlerinde emek piyasalarının ve toplumsal cinsiyete dayalı rollerin nasıl etkilendiği ortaya çıkarılmaya çalışılacaktır.

İktisadi dinamiklerin tarihsel gelişimine baktığımızda, uygulanan makro ekonomik politikalara göre, gerek sosyal hakların, gerekse kadın haklarının farklılaştığına tanık olmaktayız. Emek piyasasında tam istihdam politikalarının hedeflendiği, sosyal devletin, sendikal hakların geliştiği bir dönemden sonra, makro ekonomik politikalarda 70'lerin ortalarında meydana gelen değişiklik yeni bir rekabet rejimi doğurmuş ve buna uygun uyum politikaları geliştirilmiştir.

İktisat politikalarındaki değişimim yanı sıra, bilim felsefesi alanında da bir paradigma değişimi yaşanmaktadır. Bu bağlamda günümüzün hakim makro iktisat modeli olan neoliberal politikalar ile postmodernizm ve feminist bakış açısının nasıl bir ilişki oluşturduğu sorusu, özel bir öneme sahiptir. Devletin, hangi toplumsal ilişkiyi ifade ettiği ve bu ilişkinin nasıl dönüşebileceği konusu da feminist teorinin ele aldığı önemli konulardan biri olmuştur.

Yazı kapsamında ayrıca Türkiye'de uygulanan farklı iktisadi modeller ile bunların kadın istihdamı ve kadınların toplumsal konumu üzerindeki etkileri incelenmiş ve sosyal politika alanındaki çözüm önerileri tartışılmıştır.

Feminist bir iktisat anlayışının hem yöntem hem de içerik olarak dayanacağı teorik temeller ile evrensel ve bütüncül kadın haklarının hangi iktisadi dinamikler dahilinde gelişme potansiyeli taşıyabileceği ortaya koyulmuştur.

1. SERBEST PİYASA, MÜDAHALE VE İŞSİZLİK

Kapitalizmin gelişme dinamiklerini değerlendirdiğimizde 1944 yılına kadar liberal iktisadın, 1944'den 1971 yılına kadar Keynesçi iktisadın, 1971 yılından sonra da neoliberal iktisadın makro iktisadi model olarak hakim olduğunu görmekteyiz.

İşsizlik olgusu, farklı makro ekonomik modellerin işleyişine dair somut ipuçlarını bize sunan ve bu modellerin ekonomik demokratik hakların gelişmesine ne düzeyde olanak tanıdığını ortaya çıkaran bir olgudur.

Liberal görüş, ekonominin herhangi bir müdahale olmaksızın piyasalar sayesinde otomatik olarak dengeye geleceği ve tam istihdamı hep koruyabileceğini kabul eder. Burada reel ücret düzeyi ise çalışanların bunu beğenip beğenmemeleri kararıyla belirlenir ve işsizlik olursa bu iradidir, sistemin kusuru değildir. Çünkü sistemde girişimciler tasarrufları değerlendirerek yatırım yaparlar ve bir faiz oranı tasarruf ve yatırımı buluşturur. Böylece ortaya çıkan ürün, yani arz ise, serbestçe işleyen piyasalar sayesinde talebini bulur. Yüzyılı aşkın süreyle Ortodoks iktisadın genel kabulü şudur: Sistem kusursuzdur ve stabiliteye sahiptir (Kuruç, 2007:20).

Sistemin kusursuzluğunu neyin bozabildiğine dair ise liberal iktisatçılar şu argümanları geliştirmişlerdir: Ortodoks çizgi, çalışanların ücret taleplerini sistemde geçici nitelikte de olsa, dengesizliğin kaynağı saymaktadır. Buna rağmen piyasalar (fiyat mekanizması) sayesinde sistemin özünde stabiliteye sahip olduğunu, piyasaların ayar yapabilme özellikleri nedeniyle stabilitenin ve dengenin güvencesi olduğunu, çalışanların bozmadığı sürece, sistemin bu sayede istihdam sağlayacağını kabul etmiştir (Kuruç, 2007:24). Sistemi bozacak şey işçilerin ücretlerini ve sosyal haklarını geliştirmek için verecekleri mücadele olarak görülmektedir.

Galbraith iki ekonomik model arasındaki farkın işçi hakları ve paylaşım mekanizmalarını nasıl doğrudan etkilediğini şöyle dile getirmiştir: Liberal iktisat bağlamında, iş değiştirme sürecindekiler ya da becerileri veya niteliklerinin uygun olmaması nedeni ile işsiz kalanlar dışında, işsizlik baş gösterdiğinde kabul edilen neden, çok yüksek ya da çok katı olan ücretlerdi.

Sendikalar ve talepleri açık bir nedendi. İlave işçiden sağlanan gelir, iş gücünün artmasından sağlanan gelir, gereken ücretleri karşılayamazdı. İşçilerin direnişlerinin olduğu yerde ücretlerin düşürülmesi ile boştaki işsizler işe dönebileceklerdi. Bu anlayış, Keynes ile çok dikkat çekici bir biçimde artık öyle değildi, bir işveren için doğru olan, hepsi için doğru değildi… İşverenler işsizlik zamanlarında genel olarak düşük ücret verselerdi, satın alma gücü akışı-toplam efektif talep- azalan ücretlerle azalırdı. O zaman azalan efektif talep işsizliği arttırırdı. İşsizlik yüksek ücretlerin – ya da işçi sendikalarının– suçu olamazdı (2004: 214). Keynes sosyal politikalar alanında verilecek mücadelenin kapitalizm içerisinde kriz yaratan değil, krizi yönetmeye yarayacak sonuçları olduğunu bilimsel olarak kanıtlamıştır. İşçilere verilecek yüksek ücreti ve sendikal mücadeleyi, kapitalizmi batıracak değil aksine kapitalizmin krizlerini yönetecek önlemler olarak değerlendirmiştir.

Keynes'in Makro İktisat teorisine göre, ekonomi kendi haline bırakıldığında yani devlet müdahale etmediğinde, ekonomi kendiliğinden tam istihdam seviyesinde dengeye gelmez, eksik istihdam seviyesinde dengeye gelir ve işsizlik ortaya çıkar. Ekonomiyi kendiliğinden tam istihdam seviyesinde dengeye getirecek bir otomatik dengeleme mekanizması (görünmeyen el) yoktur. Bu nedenle devletin maliye ve para politikaları ile ekonomiye müdahale etmesi gerekir (Bocutoğlu, 2004: 111).

Keynes'in teorisinin temelinde, sermaye birikim mekanizmalarında değişikliğe yol açacak düzenlemeler önerilmiştir. Dünya finans siteminin düzenlenmesi bunların içerisinde büyük önem taşır. Finans sermayenin serbest piyasa ekonomisinde kontrolsüzce birikmesi kapitalizmin krizlerinin temel sorumlusu olarak görülmüş ve reel sektör yatırımlarının önünü açacak finansal düzenlemelerin gerekliliğine değinilmiştir.

Bugün finans piyasalarında düzenlemelerin ortadan kaldırıldığı neoliberal politikaların sonuçlarına dair Altvater'in yorumları, içinde bulunduğumuz sürecin sorunlarını ortaya koymaktadır. Eğer reel faizler uzun bir süreçte gayrisafi milli hâsılanın büyüme oranının üstünde seyreder ise, bunun gelir dağılımı üzerinde doğrudan çok büyük etkileri olmaktadır. Borçlular fakirleşmekte ve borç verenler hızla zenginleşmektedirler. Herkes elindeki parayı çoğaltmaya çalışmakta ve bunun sonucunda kapitalizmin belli bir tarihsel formu, kumarhane kapitalizmi dediğimiz form ortaya çıkmaktadır. Uluslararası düzeyde Keynesyen form işlediğinde ise faizler ulaşılabilir kar oranlarının aşağısına düşürüldüğünde, reel sektör yatırımları, üretim, gelir, istihdam uyumlu hale gelebilmektedir. Monetarist model uygulandığında ise, faiz oranları reel sektördeki kar oranlarının üzerindedir ve bunun ekonomi ve toplum üzerinde patolojik etkileri olmaktadır (Altvater/ Mahnkopf 2004:170). Bugün neoliberal politikaların patolojik sonuçları ile dünya ekonomileri yeterince yüz yüze gelmektedir.

Bunun anlamı dünyada üretime ve insanların ihtiyaçlarına yönelik yatırımlara dönmeyen büyük bir para sermaye miktarının varlığıdır. Devasa miktarda para elde birikmekte ve gerçekten değer üretilecek alanlara akmamaktadır. Çok büyük oranda işsizlik varken, ekonominin dengede olduğu iddia edilmektedir. İnsanlığın ihtiyaçlarına cevap verecek üretim ve tüketim dengeleri kurulmamaktadır. Belirli bir sermaye grubunun çıkarları pahasına tüm değer yaratan kanallar tıkanmış insanlar işsizliğe ve yoksulluğa mahkum edilmiştir.

Bu sürecin eleştirisini yapanlar ve Keynesçi iktisadın çözüm önerilerine kulak verenler bugün, karşılarına çok önemli bir iktisadi güç odağını, finans sermayeyi almaktadır. Bu gerçeklik neoliberalizmin ideolojik hegemonyasının dünya çapında nasıl finanse edildiğini de ortaya koymaktadır (Plehwe / Walpen, 1999).

Keynesçiliğin işsizliğe verdiği önem, az gelişmiş ülkeler üzerine çalışan iktisatçılar açısından da yol gösterici olmuş, kırda ve kentte eksik istihdam sorununu çözmek için klasik iktisadın tümüyle reddettiği müdahaleci kamu politikalarından yana tavır alarak kalkınma iktisadını iktisadi analiz ve politika üretimi açısından özerk bir disiplin olarak savunmuşlardır (Toksöz, 2012a:16). Bu kalkınma teorisinin sosyal politika alanına yansıyan bir diğer önemli önermesi de çalışma saatlerine ilişkindir. Keynes'in tam istihdam teorisini tamamlayan şey, çalışma saatlerinin kısaltılması önermesidir. Keynes'e göre daha çok tüketip daha az çalışarak pekala da aynı sonucu elde edebilirsiniz. Daha az çalışmak (işsizlik sorunu için) nihai çözümdür (Skydelsky, 2003:162).

Keynes bir iktisadi akıl oluşturmuş ve bu iktisadi akıl yoluyla kapitalist işleyişe yön vermeye çalışmıştır. Bu yön verme faaliyetinin sonuçları ise işsizliğin ortadan kalkması, tam istihdam, sosyal devlet, çalışma saatlerinin kısaltılması gibi sonuçlardır. Bunlar sistemin içerisinde sosyal politika alanında yapılacak düzenlemelerin gerçek bilimsel altyapısını oluşturması anlamında büyük önem taşımaktadır. İktisadi anlamda bilimsel temele oturtamadığımız sosyal talepleri dillendirmenin yaratacağı etki ile bilimsel anlamda iktisadi mekanizmaların işleyişinin önünü açan somut talepler olarak, sosyal hakların dile getirilmesi arasında, çok önemli bir etkinlik farkı bulunmaktadır. Ücretlerin artması, çalışma sürelerinin kısaltılması aşırı birikimi emecek talep yönlü politikaların bir gereği olarak ortaya çıkmaktadır. Tüm bunlar için iktisadi işleyişe bilimsel akıl çerçevesinde müdahale edilmesi önerilmiştir. Belirsizliğin ortadan kaldırılması, insanların sefaletinin önüne geçecek somut mekanizmalardan biri olarak öne çıkarılmıştır. Günümüzde Keynes'i hedef alan ideolojik saldırı ise, belirsizliğin egemenliğini ve meşruiyetini yaratmayı amaçlamıştır. Böyle bir ideolojinin hangi felsefi temellere dayandığını açıklayabilmek için, bilim felsefesi alanında yaşanan paradigma dönüşümlerini ortaya koymak gerekmektedir.

2. MODERNİZM VE POSTMODERNİZM

Postpozitivist ve postmodern düşünce akımlarının temel önermelerinin incelenmesi, bilimsel çalışmaya bakış açısının ortaya konması, dünyada uygulanan iktisat politikalarının analizi ve feminist bir iktisat anlayışının oluşması için vazgeçilmez öneme sahiptir. Postmodernizm, gerek toplumsal işleyişe gerekse iktisada müdahalenin önünü tıkayacak bir felsefi yapı oluşturmuştur. Böylelikle de hem Keynesçi düzenlemelerin hem de sosyalist düzenlemelerin yukarıdan aşağıya müdahale gerektiren tüm alanlarına karşı çıkılmıştır.

Postpozitivist bilim felsefesinin odağında nesnel gerçeklik ve öznel gerçeklik karşıtlığı bulunmaktadır. Bilimin bulduğu doğrular evrensel, tarih ötesi ve mutlak mıdır? Ya da bilim insanlarının genelleme yapmaları mümkün değil midir? Bilim insanları nesnel bilgi yerine kendi öznelliklerini taşıyan bilgilere mi ulaşmaktadırlar?

Postmodernizm çok çeşitli fikirlerin bir bileşimi olarak görülebilir, ancak ortak olan nokta rasyonel düşünce ve teknolojik yeniliğin ilerleme ve aydınlanmayı garanti ettiğini savunan ve modern çağı 'açıklama' iddiasında bulunan meta teorilerin sorgulanmasıdır (Toksöz, 2012a:25).

Postmodern düşüncenin teorisyenlerinden Fayerabend'e göre bilim tarihi sadece olgular ve olgulardan yapılan çıkarımlardan oluşmaz. Orada çeşitli düşünceler, olgu yorumları, çatışkılı yorumların yarattığı sorunlar, hatalar ve daha bir sürü şey de vardır. Hatta daha yakından bir çözümlemeyle bilimin "çıplak olgu" diye bir şey bilmediğini, bilgimizi oluşturan "olgular" a zaten belirli bir şekilde bakıldığını ve bu yüzden de bunların esasında fikir ürünü olduklarını keşfedebiliriz. Durum böyle olunca bilim tarihi içerdiği fikirler kadar karmaşık, kaotik, hatalarla dolu ve eğlendirici olacak ve bu fikirler de kendilerini icat eden zihinler kadar karmaşık, kaotik, hatalarla dolu ve eğlendirici olacaktır (Fayerabend, 1999: 34). Bu yorumlardan çıkarak," nesnel gerçeklik yoktur, öznel gerçeklik vardır" biçiminde bir görecelilige kaymak hiç de zor olmamaktadır. Postmodernizmin eleştirisi çerçevesine birçok modern düşünce akımının yanı sıra Marksizm de girmektedir. Keane'e göre; son on yılda, Marksçı ideoloji kuramı, epistemolojik açıdan kendine duyduğu güveni kaybetmiş ve yerini, bilişsel ve etik görecelik geleneğinin yeniden canlanması almıştır. "Ayrıcalıklı doğrular yok, yalnızca yorumlar var! Kahrolsun aklın öncülüğü!" sözünün, eleştirel ideoloji kuramı yanılsamasından –bugünlerde- kurtulanların sloganı olduğu söylenebilir (Keane, 1994:296). Bu ve diğer modern ideolojilere karşı demokrasiyi savunmak, belirlenimsizlik, tartışmalılık ve kesinsizliği memnuniyetle karşılamak demektir (Keane, 1994:313). Görüldüğü gibi postmodernizm nesnelliğin varlığına bir saldırı anlamına gelmekte, doğru ve yanlışın göreliliğini savunmakta, kesinsizlik ve belirsizliğin yolunu açmaktadır.

Postpozitivizmin eleştirisi, bu yazının sınırlarını çok aşan bir tartışmayı gerekli kılmakladır. Ancak, bu yazının sınırları içerisinde, sosyal bilimciler açısından önemli bir arayışı temsil eden Gulbenkian Komisyonunun görüşlerini ve Marksizm'in temel kaynaklarından Engels'in görüşlerini kısaca ele alarak, postmodernizm eleştirisinin temel noktaları ortaya konacaktır.

Engels'e göre toplum tarihinde, insanlığın ilkel durumu, taş çağı denilen şeyi aştığımız andan başlar, durumların yinelenmesi kural değil, istisnadır ve bu tür yinelenmeler hiçbir zaman aynı koşullar içinde meydana gelmezler. Demek ki ancak belirli bir zamanda ve belirli halklar için var olan ve özü gereği geçici bir nitelik taşıyan bazı toplum ve devlet biçimlerinin bağlantı ve sonuçlarını kavramakla yetinmesi sonucu, bu alandaki bilgi, esas olarak görelidir (Engels 1975a : 170). Bu noktada Engels'in postpozitivistlere uygun bir tahlil yaptığı ve göreliliği savunduğu düşünülebilir. Ancak Engels bu ince eşikte doğru adımı atmış ve görelilik ile diyalektiğin arasındaki ince çizgiyi şöyle çizmiştir. "Ne var ki, ölümsüz denilen doğruluklara, son çözümlemede kesin doğruluklara vb. çoğu kez tam da bu alanda rastlamamız ilginçtir. İki kere iki dört eder, kuşların gagası vardır ve aynı türden başka gerçekler, ancak genel olarak ölümsüz doğrulukların varlığından, insan tarihi alanında da, matematik kavrayış ya da uygulamalarınınkine benzer bir gerçeklik ve bir değer savında bulunacak ölümsüz doğruluklar, ölümsüz bir ahlak, ölümsüz bir adalet vb. bulunduğu sonucunu çıkarma niyetini besleyen biri tarafından, ölümsüz doğruluklar olarak ilan edileceklerdir. Ondan sonra, aynı insanseverin, bize ilk fırsatta ölümsüz doğruluklar üretimindeki bütün öncellerinin yanılgı içine düştüğünü, hepsinin yanıldığını açıklayacağına tam bir güven besleyebiliriz; ama onların yanılgısı ve onların yanılabilirliğinin varoluşu doğaldır ve kendisinde doğruluk ve doğrunun varlığını kanıtlar (Engels 1975a :171). Engels bu satırlarda postpozitivizmin eleştirisine dayanak olacak görüşleri tüm somutluğu ile ortaya koymuştur.

Engels'e göre düşüncenin egemenliği, düşüncesi son derece az egemen ve bilgisi mutlak bir doğruluk hakkı ile güçlü olan bir dizi farklı insanda, bir dizi bağıntılı yanlış içinde gerçekleşir; bunların her ikisi de, ancak insanlık yaşamının sonsuz bir süreci içinde tamamen gerçekleşebilirler (Engels 1975a :167). Yanlışlar olduğu sürece doğrular olacaktır ve sürecin dinamizmi buradan gelmektedir. Eğer yanlış ve doğrunun içeriğinin boşaltıldığı bir görecelik içine girilirse bu dinamizm son bulur ve sistem çürür. Böylece bir diğer sapmanın, doğruluk ve yanlışlığın olmadığını savunan bir göreliliğin içine düşülmektedir.

Gulbenkian Komisyonu da bu göreliliğe karşı çıkarak şu görüşleri dile getirmektedir: Biz bütün bilim insanlarının belirli bir sosyal ortama ait olduklarını, dolayısıyla sosyal gerçekliği algılar ve yorumlarken kaçınılmaz

olarak bazı ön kabullerle ve önyargılarla yola çıktıklarını kabul ediyoruz. Ama nesnelliğin başka bir anlamı daha vardır. Nesnellik, insanın öğrenmesinin bir ürünü olarak görülebilir ki, bilim insanlarının niyeti de budur ve eldeki kanıtlar bunun mümkün olduğunu göstermektedir (Gulbenkian Komisyonu, 1996: 86). Bilginin sosyal olarak kurulmuş olduğu gerçeği, daha geçerli bilgiye ulaşmanın da sosyal olarak mümkün olduğu anlamına gelir. Bilginin sosyal temelleri olduğunu kabul etmek, nesnellik kavramıyla hiç de çelişki içinde değildir. Tam tersine biz, geçmişteki uygulamalara yönelik eleştirileri değerlendirerek ve hakikaten daha çoğulcu ve evrensel yapılar kurarak yapılacak bir yeniden yapılandırmanın, sosyal bilimlerinin nesnelliğini arttıracağına inanıyoruz (Gulbenkian Komisyonu, 1996: 87). Kabul edilemeyecek tek şey, nesnelliğin olmadığı iddiasıyla sosyal bilimin, hepsi birbirine eşdeğer bir özel görüşler çeşitlemesine indirgenmesidir (Gulbenkian Komisyonu, 1996: 87).

Gulbenkian Komisyonu'nun kabul edilemeyecek tek şey olarak gördüğü; sosyal bilimi hepsi birbirine eşdeğer bir özel görüşler çeşitlemesine indirgeyen postmodern bakış açısını, Serdaroğlu'nun görüşlerinde bulmamız mümkündür. Buna göre; bilginin kaynağına ilişkin tercihler, kişilerin konumlarınca (cins, ırk, etnisite, sınıf, milliyet, kültür, vb.) belirlenen değer yargılarına dayanmaktadır ve bu bağlamda, iktisadi bilgi de, onu üretenlerin yaşam ve deneyimlerinden bağımsız olmadığı için, durum odaklı ve kısmidir (Serdaroğlu, 2010:114). Bu nedenle farklı bilme biçimleri, insan bilgi tablosuna hiçbir hiyerarşik sınırlamaya tabi tutulmadan dahil edilmelidir (Serdaroğlu, 2010: 96).

Bu farklı bilme biçimlerinin hiçbir hiyerarşik sınırlamaya tabi tutulmamasının, gerek iktisat politikaları gerekse feminist politikalar açısından çok önemli sonuçları olmaktadır. Postpozitivizm gerek dünyada gerekse ülkemizde akademik dünyayı derinden etkilemiş ve her türlü disipline nüfuz edebilmeyi başarmıştır.

1980'lerde meta anlatılara karşı çıkan ve bireysel farklılıklar üzerine odaklanan postmodernist düşünce, feminist düşünce üzerinde de etkili olmuştur. (Toksöz, 2012:72). Postmodernist düşünce içerisinde kültürel görelilik görüşünü savunanlar emperyalizm ve evrenselcilik karşısında çözümün, kimlik politikalarındaki çoğulculuk içinde farklılıklara saygı gösterilmesi olduğunu söylerler ve tüm kültürel pozisyonları eşit kabul ederler. Bu tutum sosyal adalet açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve patriarkal güç sorunlarıyla uğraşmak isteyen feministleri ahlaki değerlendirme yapma imkanından yoksun bırakır. Saygı gösterilen 'kültür' çoğu zaman erkeklerin ayrıcalıklarını kadınlar aleyhine muhafaza eden kültürdür… Kültürel farklılığa yapılan vurgu kadınların eşitlik mücadelesinin reddedilmesinin argümanı haline gelmektedir (Toksöz, 2012:79).

Postmodernizm toplumsal yapının her alanına nüfuz eden önermeler sunmaktadır. Doğru ve yanlışın göreliliği toplumda var olan her türlü ilişki biçimine, inanca, değer yargısına uygulanabilmektedir. Bunlar arasında bir hiyerarşi oluşturulamayacağı fikriyatı, feminist bakış açısının da genellenemeyeceği, evrensel kılınamayacağı sonucunu doğurmaktadır. Toplumun binlerce yıllık tortuları ile bugüne aktarılmış en güçlü çelişkilerinden birini, cinsiyetler arası çelişkiyi çözmeye soyunmuş feminist teorinin böylesi bir postmodern bilim felsefi ile uyum içerisinde olması mümkün değildir. Feminist teorinin bugün, muğlak bir görelilik yerine, nesnelliğe, her zamankinden daha çok ihtiyacı vardır.

Toplumların işleyiş mekanizmalarının, özellikle iktisadi alandaki işleyiş mekanizmalarının, bunların hangi kesimlerin çıkarlarına ne düzeyde hizmet ettiğinin ortaya çıkarılması bugün toplum bilimcilerin temel görevidir. Ancak bir toplum bilimcinin görevi salt gerçekliğin nedensellik ilişkilerini deşifre etmekle de sınırlı tutulamaz. Bilim insanları ahlak ve adalet arayışlarına uygun düşecek toplumsal yapıların temel özelliklerini ortaya çıkarma faaliyetinden soyutlanamazlar. Alternatif toplum biçimleri ve bunların bilimsel temellerine ilişkin önermelerde bulunmak tam da toplumbilimcilerin işi olmak durumundadır.

Bilim insanlarının ve filozofların olması gerekeni araması, aslında mevcut dünyanın işleyişini beğenmemeleri, daha üst bir akla ve ahlaka dayanan toplum biçimlerinin teorik temellerinin oluşturulması faaliyetini de içermektedir. Postmodern paradigmanın savunucuları tüm meta teorilere karşı çıkarak, üst bir akıl ve ahlak yönünde toplumsal gelişime yön verilmesi yerine, ortak duyuya teslim olunmasını önermektedirler. Böylece eleştirel düşüncenin önünü kapatmakta ve onu değersizleştirmektedirler. Olana teslim olunması değiştirme ve dönüştürme yönünde bir perspektifin gözden düşürülmesi, mevcut güç ve iktidar odaklarının kendini yeniden üretmesine yarayan ideolojik hegemonyanın oluşma sürecine fazlasıyla katkıda bulunmaktadır.

3. FEMİNİST İKTİSAT POSTMODERN OLABİLİR Mİ?

Postmodern felsefenin etkilediği alanların içerisinde iktisat teorileri özel bir öneme sahiptir. Feminist bir iktisadın temel özelliklerini sergilemeye çalışan tartışmalarda, feminist iktisadı postmodernizm ile birleştiren yorumlar önemli bir yer işgal etmektedir.

Bu yorumlardan ilki feminist iktisadın postmodernist bir bakışa sahip olduğu iddiasıdır: Postmodernizm, Aydınlanma'nın (ve dolayısıyla modernizmin-modernist bilim anlayışının) sınırlarının ortaya konuluşu, olarak tanımlandığında; bu sınırlara başkaldırının öyküsünü serimleyen feminist iktisadın da, bu bağlamda, postmodernist bir bakışa sahip olduğu savunulmakta-

dır (Serdaroğlu, 2010 a: 114). "Feminist iktisatçılar, iktisadın toplumsal yapılandırılışı- bilimin toplumsal yapılandırılışı ve toplumsal cinsiyetin toplumsal yapılandırılışı temelinde aynı felsefi anlayışın (modernist Descartes'çı felsefe) belirleyici rol oynadığını iddia ederken; bu iddialarını kanıtlayabilmek için, günümüzde genel kabul gören iktisat yaklaşımına yapıbozum uygulayarak tanım, yöntem ve modelleştirilmesinin ardındaki ikici karşıtlıklar listesini açığa çıkardıklarında, ortaya çıkan tablonun aslında modernist bilim anlayışının toplumsal cinsiyetçi bakışının iktisattaki uzanımlarını resmettiğini ifade etmektedirler (Serdaroğlu, 2010: 115). " "Feminist iktisatçılara göre, mevcut iktisadi yaklaşımların (ve özellikle hegemonyacı gücü ile alternatif yaklaşımları dışlayarak, egemen paradigma haline gelen, bu bağlamda da 'ana akım ' olarak tanımlanan neoklasik iktisadın) kadın deneyimlerine ve dolayısıyla kadın bakış açılarına kapılarını kapayan toplumsal cinsiyetçi tavrı- kendisi de belirli bir erillik imajıyla uyumlu bir biçimde yapılaştırılan –modernist bilim anlayışınca yapılandırılmasının bir sonucudur (Serdaroğlu, 2010:113)." Bu yorumlarda önce feminist iktisadın postmodern bir bakışa sahip olduğu, sonrasında ise modernist bilim anlayışının bakışının toplumsal cinsiyetçi olduğu ileri sürülmektedir. Neoliberalizm ise tam da bu toplumsal cinsiyetçi modern anlayışın iktisattaki yansıması olarak değerlendirilmektedir.

Postmodern feministlerin bir diğer önermesi ise; neoliberal iktisadın eleştirisinin feminist iktisatçılar tarafından postmodern yöntemler ile yapılabileceğidir: "Modernist bilim felsefesinin (ve dolayısıyla iktisatta genel kabul gören pozitivist yöntembilim anlayışının) tanımladığı "çağdaş" iktisadın evrensellik, rasyonellik, genellik, nesnellik temelindeki iddialarına rağmen; feminist iktisatçılar, özellikle 'ana akım' konumuna yerleşmiş olan neoklasik iktisadın, bu iddialarının aksine yöntemi, konusu, modelleri ve hatta eğitimi ile ne denli 'yanlı' olduğunu serimleyerek; sadece belirli bir kesimin (batılı, beyaz, burjuva erkeklerin) deneyim ve bakış açılarını yansıttığını ve bu bağlamda da kısmi ve durum odaklı olduğunu ortaya koymakladırlar (Serdaroğlu, 2010: 114)."

Modernizm ile gerek toplumsal cinsiyet gerekse neoliberal politikalar arasında kurulmaya çalışılan bu ilişki, doğru bir analize dayanmamaktadır. İktisadın bilimsellik, nesnellik, rasyonellik iddialarının böylesi bir kaba genellemeye tabi tutularak mahkum edilmesinin, gerek sınıf çelişkileri gerekse cinsiyetler arası çelişkiler anlamında nasıl sonuçları olduğunun ortaya konması, feminist iktisat teorisi için vazgeçilmez öneme sahiptir. Feminist bakış açısının bilime, iktisada dair yorumları modernizm ile sıkı bağlar kurmak zorundadır. Bilim insanlarının, evrensellik iddialarına, ortak bir ahlak ve ortak bir akıl arayışlarına bugün her zamankinden fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Günümüzde feminist iktisat ile postmodernizm arasında kurulmaya çalışılan bu bağın dayandığı temellerin açıklanması, gerek işçi hakları gerekse kadın hakları üzerinde çok önemli sonuçlar yaratacaktır.

İddia edilenin tam aksine, günümüzde egemen iktisat modeli olan liberal iktisadın uygulama alanı bulması için, postmodern teorinin temel önermeleri kullanılmıştır. Postmodern çerçevede eleştiri konusu olan olgular ve yerine ikame edilen çözümler kendi içlerinde bir bütün oluşturmaktadırlar. Soyut bir egemenlik ve güç eleştirisi, iktisadi analizi dıştalamaktadır. İktisadi analiz dıştalandığında, sınıf kavramı ve sömürü kavramı dıştalanmaktadır. Sınıf kavramı yerine birey kavramının geçirilmesi ile ortak bir aklın olamayacağı savının temeli oluşturulmuştur. Böylelikle bireylerin tekil akıllarının ve ahlaklarının egemenliği savunulmuştur. Doğru ve yanlışın göreliliği, bilim insanlarının itibarsızlaştırılmaları ve bunlara dayanarak ortak duyuya teslim olunmasının savunulması, birbirini tamamlayan önermeler olmuşlardır.

Pozitivist anlayışta, topluma müdahale edenler (daha çok iktisadi işleyişe ya da paylaşım mekanizmalarına) güçlerini bilimsel tespitlerden almışlardır. Postpozitivist paradigmaya göre, bilim insanlarının doğrusu, evrensel doğrular, büyük söylemler, genel bir ahlak teorisi ve toplumlara ne olması gerektiğini ve insanların nasıl gelişmeleri gerektiğini söyleyen düşünürlerin çağı artık bitmek durumundadır. Bunların hegemonyası kırılmalıdır. Yerine geçirilecek şey ortak duyunun hegemonyası olmalıdır. Bu söylemler ile demokrasi, özgürlük, çoğulculuk kavramlarının süslediği bir ortalamaya teslim olma hali teşvik edilmektedir.

Piyasa işleyişine yapılacak bir müdahalenin, özellikle devlet ve/veya uluslararası kurumlar tarafından yapılacak bir müdahalenin önünü kesecek argümanlar postmodern teorinin temelini oluşturmaktadır. Birilerinin, bilim adına ya da ahlak adına iktisadi işleyişe müdahale etmelerinin önüne geçilmeye çalışılmıştır. Keynesçi iktisadın ise dayandığı temel tam da bu müdahaleci alandır.

Liberal iktisat ise, postmodern anlayışa uygun biçimde, müdahale yerine, piyasanın belirleyiciliğini savunmaktadır. Saldırıya uğrayan olgu, yukarıdan aşağıya düzenleme kapsamına giren her türlü uygulamadır. Bu uygulamaları gerçekleştiren özne devlet olduğu için devletin topluma (ve en önemlisi iktisada) müdahalesi eleştiri konusu olmuştur.

1944'de Bretton Woods Anlaşması ile finans piyasalarını kontrol altına alan ve eksiklerine rağmen Keynesçi ilkeler üzerinden gelişen kurallı kapitalizm dönemi, somut bir iktisadi akıl üzerinden toplumun iktisadi ve siyasi düzenini oluşturmayı önüne koymuştur. Kurallı bir kapitalizm teorisinin gelişmesinde, sosyal bilimcilerin vaat ettikleri kesin bilginin önemli bir yeri vardır. Bu bilgi onların ilerlemeye olan inançlarının doğal sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu vaat, "uzmanlar" tarafından alınacak önlemlerle sürekli bir iyileşme sağlanabileceği inancında dile gelmiştir ve buna "olanak tanıyan" devletin, toplumsal reformların gerçekleşmesinde

kilit bir rol oynaması öngörülmüştür. Bütün bunlardan çıkan sonuç, devletin sınırlarının, söz konusu iyileştirmelerin gerçekleşeceği doğal çerçeveyi oluşturduğu yolundaki anlayış olmuştur (Gulbenkian Komisyonu, 1996:78).

Ortak bir akıl ve ortak bir ahlaka dair inancın var olduğu dönemde, demokratikleşmenin ana işlevi, her yerde, devlete yönelen taleplerin artması ve devletin mali ve bütçe olanaklarını gelir bölüşümünü iyileştirmek için kullanması yolundaki ısrarlı seslerin yükseltmesi olmuştur. Bu durumda devletin ilerlemenin garantörü olduğu inancı teorik olarak sarsılmaz görünmüştür (Gulbenkian Komisyonu, 1996: 78).

Postmodenizm ise devlette cisimleşmesi düşünülen akıl ve ahlak yerine tek tek bireylerin aklı ve ahlakı üzerinden kurgulanan bir toplum önermektedir. Buna uygun düşen iktisat teorisi ise piyasa mekanizmalarına teslim olmuş liberal iktisattır.

Gorz'a göre, "bırakınız-yapsınlar" ın sonucu, müdahale, düzenleme ve programlama girişimlerinin sonucundan, etkinlik ve akılsallık bakımından her zaman yüksek olacaktır. Başka bir deyişle toplumun pazar karşısında eğilmesi gerekir; toplum iktisadi görevlilerin toplumsal alanın bir bölümüne ilişkin doğrudan ve sınırlı bilgilerden yola çıkarak hesaplarına uygun gördükleri birbirinden ayrı sayısız inisiyatifin bileşkesini kabul etmelidir. Kimse, güçlü bir öngörü ve bilgi toplama aygıtıyla donanmış devlet bile (ve özellikle o), birbirinden ayrı iktisadi görevlilerin dağınık olarak sahip oldukları kadar bilgiyi biraraya getiremez (Gorz 2007: 162). Bu ifadeler ile Gorz, piyasanın egemenliğini savunan ve her türlü düzenlemeye karşı çıkan görüşlerin arkasında durmuştur. Liberalizmin öncü teorisyenlerinden Hayek'in haklı olduğunu düşünmektedir. Gorz şöyle devam etmektedir: Bütün liberal ekonomistler gibi Hayek de, iktisadi hesabın toplum veya sistem düzeyinde değil, ancak birey ölçeğinde mümkün ve akılcı olduğunu söyler. Bireysel iktisadi hesapların bileşkeni rastlantıya, yani pazarın serbest işleyişine bırakılmalıdır. Ama bu, bireysel iktisadi faaliyetlerin sonucu olacak toplumun da rastlantıya bırakılması anlamına gelir: Toplum iktisadi faaliyetin bir yan ürünü olmalıdır. Politika, pazardan yana feragat etmelidir; en uygun olanı tanımlamanın politikanın yetki alanının dışına çıktığını kabul etmelidir (Gorz, 2007:162) .

İktisada müdahalenin ortaya çıkardığı en somut sonuçlardan biri tam istihdam hedefine ulaşılabilmesi ve işsizliğin ortadan kaldırılabilmesidir. Kurallı bir kapitalizmi kuralsız bir kapitalizmden ayıran temel olgulardan biri işsizlik olgusudur. Yapısal işsizlik yaratan bir iktisat teorisinin, liberal iktisadın en önemli teorisyenlerinden biri, Hayek şu satırlarda meselenin özünü çok somut biçimde anlatmıştır:

Barış döneminde, öteki amaçlar karşısında mutlak tercih üstünlüğüne sahip olması gereken bir hedef vardır. Bu, insanların adeta birinci sıraya yerleştirmede mutabık kaldıkları "işsizliğin yok edilmesi" amacıdır. Daha somut bir ifade ile işsizlikle mücadele hedefi, "ne pahasına olursa olsun" şeklinde bir öncelikle dile getirilmektedir. Popüler fakat bir o kadar da müphem olan "tam istihdam" hedefinin büyüsü, tek yanlı ve sorumsuz bir idealist düşünce sahibini son derece zararlı olabilecek dar görüşlü tedbirler almaya sevk etmek tehlikesi içermektedir (Hayek 2004: 267). Hayek doğru söylemektedir. Keynes'in teorisinin çözmeye çalıştığı en önemli iktisadi sorun "işsizlik"tir. Keynes tüm bilimsel veriler ile "tam istihdam" ın gerçekleşebileceği somut koşulların neler olduğunu kanıtlamaya çalışmıştır.

Gorz'un istihdama dair görüşünün ne olduğu Keane'nin şu açıklamalarında daha da netliğe kavuşmaktadır: "Batı Avrupa'da tam istihdam konsensüsünü radikal şekilde sorgulayan en uyarıcı girişim Andre Gorz'un girişimidir. Bu yazılar, tam günlük ücretli emeğin "özgür" sivil toplumun gerekli koşulu olduğu şeklindeki Ortodoks Keynesçi varsayıma meydan okur. Gorz'un son yazıları gayet doğru şekilde, demokratik sivil toplumun –yakın dönemde demokratik kuramın neredeyse bütününün varsaydığı gibi- diğer toplumsal ve siyasal faaliyetleri 'dışarı iteleyen' tam istihdama dayandırılamayacağını öne sürer (Keane, 1994:115). Uygun istihdam politikalarının-ücretli işi azaltmaya ve adil şekilde yeniden bölüştürmeye yönelik, uygulanabilir ve popüler stratejilerin – geliştirilmesine acilen ihtiyaç vardır; bunların geliştirilmesi , "tam istihdama" dönüşü hedefleyen, eşitliğe aykırı, nostaljik ve kendi kendisiyle çelişen yeni muhafazakar ve sosyal demokrat stratejiler ile savaşabilmek için kesinlikle gereklidir (Keane, 1994:139). Tam istihdamın eşitliğe aykırı olduğunu iddia edenler, tüm iktisadi işleyişi piyasa koşullarına terk ederek eşitlik sağlanacağını savunmaktadırlar. Liberal iktisadı Keynesçi iktisattan ayıran temel alan işsizliğin ortadan kaldırılması ve tam istihdamdır. Post-Marksistlerin ve liberallerin kutsal ittifakının düğüm noktası da tam da burasıdır.

Sonuç olarak postmodernizmin temel argümanı bireyin dışında başka bir gerçeklik olmadığıdır… Postmodern mantığa göre meta anlatılara veya kolektif özgürleştirici gündeme sahip kalkınma teorilerinin de sağlam bir temeli yoktur (Toksöz, 2012a: 25). Postmodenizmin etkisi altındaki kültür çalışmaları, kalkınma alanındaki teorilerin tümünü görelileştirerek kalkınma projesini anlamsız hale getirmektedir (Toksöz, 2012a: 26). Kalkınma projesi anlamsız hale geldiğinde, paylaşım mekanizmalarını düzenleyen tüm politikalar da anlamsız hale gelmektedir. İktisada müdahalenin temelinde bilimsel ortak bir akıl yatmaktadır. Postmodernizm bu aklın kendisine karşı çıkarak, iktisada müdahalenin de önünü kapatmıştır. Böyle bir bakış açısı, ne işçi hakları ne de kadın hakları ile bağdaşan teorilere temel teşkil edemez.

4. FEMİNİZM AÇISINDAN DEVLETİN ROLÜ VE MÜDAHALENİN ÖNEMİ

Müdahaleye karşı çıkan postmodern paradigmanın önemli sorun alanlarından bir diğeri devlettir. Devlete bakış açısı hem sosyal hakların hem de kadın haklarının elde ediliş biçimi, korunması ve geliştirilmesi açısından önemlidir.

Devlet, toplumda var olan güç ve iktidar ilişkilerinin bir tezahürüdür. Toplumsal mekanizmalardan temizlenmeyen oralarda tüketilmeyen güç ve iktidar ilişkileri devlet düzeyinde yeniden ortaya çıkacaktır. Böylece mesele yalnızca devletin nasıl işlediğini veya işlemesi gerektiğini açıklamak değil, hangi toplumsal ilişkiyi ifade ettiği ve bu ilişkinin nasıl aşılabileceğidir (Hirsch, 2005: 16).

Her şeyden önce bu güç ve iktidar sınıflar temelinde kendini gösterir. Bu anlamda kapitalist toplumda devlet, kapitalist üretim ilişkilerinin doğrudan bir parçasıdır. Özgün kapitalist politik formun dışa vurumudur. Özel mülkiyet, iş bölümünün kapitalist formu, cinsiyetler arası ilişki, piyasa, sistemin temelini teşkil eder. Kapitalist devlet yapısal olarak sınıf devletidir. Sınıflara karşı bu araçsal konumu devletin özgün niteliğidir. Sermayenin değerlenme süreci ve dinamiği tarafından ve bunu garanti etmek üzere devletin fonksiyonları belirlenir. Ancak buradan çıkarak devleti belirli bir gücün koltuğu olarak algılamak da yanlıştır. Devlet daha çok bu gücün arkasında yatan toplumsal güç ilişkilerinin bir ifadesi olarak algılamalıdır (Hirsch, 2008).

Yani devlet ne toplumdaki güç ve iktidar ilişkilerinden bağımsızdır, ne de bu güç ve iktidar ilişkilerinin doğrudan maşası konumundadır. Bu hassas dengeyi analiz etmemize yarayan bir kavram devletin görece özerkliği kavramıdır. Kapitalist bir toplumda devlet sınıfsal çelişkilere karşı ne düzeyde görece özerklik gösterebilir, ya da kapitalist toplumda devlet cinsiyetler arası çelişiklere karşı ne düzeyde görece özerk davranabilir? Bu sorular sosyal bilimlerin en çetrefil sorularındandır ve halen tartışılmaktadır. Bu makalenin sınırlarını aşan bu tartışmaların, feminizm ile ilişkilendirebileceğimiz birkaç noktasına değinmekte fayda vardır.

Devletin, hangi toplumsal ilişkiyi ifade ettiği ve bu ilişkinin nasıl aşılabileceği konusuna eğilirken feminist teorinin somut olarak ortaya koyması gereken gerçekler; cinsiyetçi bir sistemin varlığı ve bunun sınıf çelişkileri ile olan sistematik ilişkisidir. Öncelikle feminist teorinin devlet yorumu cinsiyet körü olmayan bir yaklaşım sergilemek ve radikal bir devlet ve iktidar eleştirisini içermek durumundadır… Cinsiyete duyarlı bir devlet kavramı kadınların devlete eklemlenme biçimlerindeki çelişkili durumu açıklamak durumundadır (Sauer, 2003:3).

Bu açıklamaları yapabilmek için, toptancı soyut genellemelerden ziyade, öncelikle kapitalizmin farlı düzenleme biçimlerini derinlemesine analiz eden, yanı sıra toplumsal formasyon düzeyinde analizlere yer veren tahlillere ihtiyaç vardır.

Bu kavramsallaştırma bir yandan devletin hükümranlığını ve erkek egemen karakterini analitik olarak yerli yerine koymalı, diğer yandan ise onun "kadın dostu" karakterini yani devletin cinsiyetçi yapılanmaları dönüştürme olanaklarını da göstermelidir…Devletçiliğin feminist bir kavramsallaştırılmasını yapabilmek; "devletin cinsiyeti"nin görünür kılınması, yani, hiyerarşik iki cinsiyetli kurumsal yapılanmanın analiz edilmesi, yeniden kurgulanması ve dönüştürülmesi hedefini içerir (Sauer, 2003:4). Devlet daha çok, teorilerin ve pratiklerin bir politik arenası, insanların kolektif eylemliliklerinin bir ürünüdür (Sauer, 2003:8). Tüm bu kolektif eylemlilikler devlet düzeyinde somut kazanımlara dönüşebilir. Bir başka deyişle devlet, kadınların her türlü toplumsal kazanımının depolandığı kurumsallaştığı yer olarak işlev görebilir. Bu işlevin hayata geçebilmesi için ikili bir sistem işlemektedir. Hem toplumsal yapılanmadaki güç ve iktidar ilişkilerinde bir değişme hem de bunun devlet düzeyinde kurumsallaşmış biçimlerinin yer alması gerekmektedir.

Postmodern anlayışta ise devlet "Karşılıklı bağımlılık teorisi" ne uygun olarak, farklı çıkar gruplarının ve toplumsal ağların çoğulcu yan yana duruşları içerisinde kaybolmaktadır. Burada açıkça gözlenen çoğulcu çıkar çelişkileri analiz edildiklerinde, yapısal egemenlik ilişkilerinin yerli yerinde durduğu ve bunların içerisinde özel bir egemenlik düzeninin doğal ve alternatifsiz kabul edildiği görülmektedir (Hummel,2000:40). Post-modern teorisyenler, sınıf, alt yapı üst yapı ilişkisi, hegemonya, sivil toplum, gibi konularda olduğu gibi devlet konusunda da bireyi temel alan ve toplumsal çelişkilerin niteliğini görmezden gelen bir anlayış sergilemektedirler.

Postmodern devlet anlayışı feminist teoride de çeşitli biçimlerde yansıma bulmuştur. Bunlardan sivil toplumcu anlayış, devleti bir araştırma ve teori konusu olmaktan çıkarmıştır (Sauer,2003:3). Devlet işlevsiz görülmüş ve sivil toplumun belirleyici olduğu sivil kurumsal yapılanmalar öne çıkarılmıştır. Kadın hakları mücadelesi de temel olarak bu alan ile sınırlandırılmıştır.

Devletin işlevinin yanlış yorumlandığı bir diğer yaklaşım liberal feminist akımdır. 1980'li yıllarda devlete karşı olumlu bir bakış açısı geliştirmiştir. Bunun temelinde ise, devletin farklı çıkar gruplarının tarafsız bir temsilcisi olduğu şeklinde, basit bir devlet tanımı yatmaktadır. Buna göre bugün, devlet aygıtı erkeklerin kontrolüne geçmiş olabilir ancak bu sürecin tersine çevrilmesi mümkündür. Bu bağlamda devletin kadınlara

yönelik kurumsal yapılanması, temel politik strateji olarak gündeme getirilmiştir (Sauer, 2003:4). Her iki tahlilde de toplumun derinliklerine sızmış ilişki ve çelişkilerin maddi koşullarının ve devletin bunlar karşısındaki konumunun analizi yapılamamaktadır. Bunun yerine ya devletin tamamen işlevsiz görülmesi ya da devletin toplumdaki çelişkilerden azade bir biçimde işlev görebileceği düşünülmektedir.

Devletin yanlış kavranışının bir diğer yansıması patriarkal devlet teorisinde ortaya çıkmaktadır. Burada devlet erkeklerin yürütme kurulu, yani monolitik yekpare, tek parça, bir kurum olarak algılanmaktadır (Sauer, 2003:8). Devletin erkeklerin çıkarlarının doğrudan örgütlendiği bir maşa konumuna indirgenmesi yanlıştır. Bunun yerine, devlet sosyal çelişkilerin, cinsiyete dayalı çelişkilerin yoğunlaştığı bir alan olarak kavramsallaştırılmalıdır Devleti cinsiyete dayalı çelişkilerin biçimlendiği dinamik bir alan olarak görmek, daha açıklayıcı analizler yapmamızı sağlayacaktır.

Devlet katında sınıf çelişkilerinin biçimlenmesine benzer biçimde cinsiyetler arası çelişkiler de görece özerk bir yapılanma ile biçimlenebilmektedir. Önemli olan uygulanan iktisat politikalarının buna ne düzeyde olanak tanıyıp tanımadığının derinlemesine analizini yapabilmektir. Makro ekonomik modellerin kendi içindeki dinamikleri ve bunun sınıf çelişkileri bağlamında devlete yansıyan yüzleri kadın mücadelesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu dinamiklere bağlı olarak devlet, cinsiyetler arası ilişkilere karşı da görece özerk bir aktördür ve zaman zaman patriarkal ilişkilerle çelişse bile, kendi çıkarlarını ve stratejilerini takip edebilmektedir (Sauer, 2003:8). Böyle bir bakış açısı devlet, toplum ve cinsiyetler arasındaki çelişkilerin farklı biçimlenmelerini açıklama gücüne sahiptir.

5. MAKRO EKONOMİK MODELLER VE KADINLARIN KONUMU

Kapitalizmin tarihi içerisinde farklı makro ekonomik modellerin uygulandığı görülmektedir. Bu modellerin emek piyasasının yapısını belirleyen farklı özellikleri daha önceki bölümlerde açıklanmıştır. Keynesçi dönemin öne çıkan özelliğinin, tam istihdam koşullarının hedeflendiği bir emek piyasası olduğu görülmüştür. Kadınların konumunda bu makro ekonomik modeller bağlamında nasıl değişiklikler olduğu üzerine çeşitli tartışmalar yürütülmektedir.

Öncelikle belirtilmesi gereken, kadınların tarihinin onların ezilmişliğinin ve bunun gizlenişinin tarihi olduğudur. Cinsiyetler arası çelişki toplumların binlerce yıllık geçmişine dayanan, toplumda ilk ortaya çıkan ve en yerleşik çelişki olarak değerlendirilmektedir. Kadın hakları ile ilgili değişimleri bu tarihsellikten kopuk değerlendirmek mümkün değildir.

Farklı makro ekonomik modellerin cinsiyetler arası çelişkiler açısından

değerlendiresini yaparken, kadının özgürleşmesi sorunsalını hangi varsayımlara dayandırdığımız önem taşımaktadır.

Kalkınma ve patriarkal yörüngelerine dair tartışmaların odağında, kadınların istihdama artan katılımıyla gelir getirici çalışmanın kadını ne ölçüde özgürleştirdiğine dair tartışmalar yer almaktadır (Toksöz, 2012a:103). Bu çalışmada, kadınların istihdama katılımının ve gelir getirici çalışmanın kadını özgürleştirme potansiyeli taşıdığı ileri sürülmektedir. Kadının eve kapatılıp bakım işine mahkum olması yerine kendi yeteneklerini geliştirme imkanına kavuşması ve bu yetenekleri topluma sunma olanağı bulmasının, onun özgürleşmesine katkı yapacağı düşünülmektedir. Kadının istihdam aracılığıyla elde ettiği avantajların onun yaşamın diğer alanlarında, örneğin ev içi iş bölümünde ve politik karar alma mekanizmalarında kontrolünü artırıp artırmadığı ise çok daha karmaşık bir tartışmayı gerektirmektedir. İstihdam ile elde edilecek kazanımların hayatın her alanındaki cinsiyetçi yapılanmalara doğrudan yansıması beklenmemelidir. Birçok alanda, bugünden yarına dönüşemeyecek kadar köklenmiş çelişkiler mevcuttur.

Ancak kadın özgürleşmesi ve istihdam ilişkisine dair şu gerçeklik somut biçimde ortaya çıkmıştır: İstihdam edilememe, kadınları ekonomik özgürlüğe ulaştıracak yolu kapatır, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin derinleşmesinde ve keskinleşmesinde ciddi bir rol oynar (Ecevit, 2008:118).

Kadın istihdamındaki gelişmeler, tek başına emek piyasasının yapısı ile açıklanamamaktadır. Çünkü kadın ve erkek istihdamı arasındaki farkı yaratan, cinsiyetçi iş bölümünün toplumda yerleşik halde bulunan en belirgin ögesi "bakım emeği"dir.

Kadının hane içindeki karşılıksız emeği sadece erkek açısından yarar sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda kapitalist ekonomi açısından da yarar sağlamaktadır. Kadının ev içi emeğine ilişkin olarak Marksistler tarafından dile getirilen bu görüş, Keynesyen iktisatçılar tarafından da ödenmeyen çalışmanın ekonominin piyasalaşmış kısmını sübvanse etmesi şeklinde ifade edilir. Günlük hanenin muhafazasına yönelik işler; pişirme, temizlik, alışveriş, çocuklara bakmak v.b. iş gücü maliyetini düşürür. Makro düzeyde ücret fonunun azalmasına ve kar havuzunun büyümesine yol açarak birikim sürecini hızlandırır. Ödenmeyen emeğin yokluğunda çalışanın ve ailesinin aynı yaşam standardını yakalayabilmesi için daha yüksek gerçek ücret gerekeceği ve bunun ücret-kar oranını etkileyeceği açıktır (Toksöz, 2012a:110). Bu özelliği ile bakım emeğinin uygulanan makro ekonomik model ve emek piyasalarının yapısı ile sıkı bir ilişki içerisinde olduğu anlaşılmaktadır.

Gardier kadınların farklı ekonomik modellerde değişen konumlarını

incelemiş ve şöyle gruplandırmıştır. 1) Ailenin geçimini erkeğin sağladığı ve kadının tam zamanlı bakım emekçisi olduğu, kadınların evliliğe olan ekonomik bağımlılığının çok yüksek olduğu ve devletin bakım desteği sunmadığı geleneksel model. 2) 'Çift reisli' denilen, ailenin geçimini esas olarak sağlayan kişinin yine erkek olduğu, ücretsiz bakım emekçisinin de esasen kadın olduğu bir model. Burada kadının da ailenin geçimini sağlamada sorumlulukları olduğu ancak ücretsiz bakımının çoğunu kadının üstlendiği görülmektedir. Kadınların istihdam olanakları genellikle yarı zamanlı işler olmakta, kadın genellikle erkekten daha az çalışıp daha az para kazanmaktadır. Kariyer olanakları kısıtlı olmakta, çünkü işverenler çocuk doğurup işe ara verme eğilimleri yüzünden kadınlara karşı ayrımcılık uygulamakta ve kadınları işe almamaktadırlar. 3) Çift kariyerli aile modeli ise hepimizin işçi olduğu fikrine dayanmaktadır. Bu modelde en azından teoride, bakım emeği taraflar arasında eşit bölünmekte, çünkü ailede herkes benzer miktarda ücretli emeğe katkıda bulunmaktadır. Bu modelde erkek ve kadın emeği arasındaki eşitlik artmakta kadınların iş gücüne katılımı çok daha yüksek düzeye çıkmakta ve devlet genellikle bakım konusunda ciddi destek sunmaktadır (Gardiner, 2011: 69).

Bu modeller iktisat politikalarının farklı uygulamalarından doğrudan etkilenmektedir. Ancak tek bir modelin herhangi bir ülkede tek başına hakim olması söz konusu olamamaktadır. Daha çok farklı modellerin iç içe geçtiği karmaşık toplumsal formasyonlar ortaya çıkmaktadır.

Kadın iş gücüne yönelik talebi karşılayacak iş gücü arzının ortaya çıkması ve kadınların istihdam koşulları o ülkedeki patriarkal sistemin işleyişiyle ve kapitalist kalkınma modelinin içinde bulunulan aşamasıyla yakından bağlantılıdır (Toksöz, 2012b:169).

Kapitalizmin tarihsel gelişimi içerisinde ilk uygulanan makro ekonomik model liberal iktisat olmuştur. Bu dönemde ABD'de ortaya çıkan sosyal reformların çoğu, kadınların evin geçimini sağlayan erkeğe bağımlı olmaları gerektiği yönündeki nosyonu sorgusuz kabul etmişlerdi. Diğer yandan çoğunluğunu kadın sendikacıların oluşturduğu bazı işçi sınıfına mensup kadınlar çalışan anneleri savunmuş ve kadınların kendi ailelerine yeterli bakımı sağlayabilmeleri için daha yüksek maaşlar ve sendikalaşmaya işaret etmişlerdir. Ancak bu görüşün arkasında bir kadın mücadelesi örgütlenememiştir. Nedeni ise, gerek işçi sınıfında gerekse de orta sınıfta, çocuklu evli kadınların büyük çoğunluğunun ev dışında tam zamanlı ücretli bir işte çalışmıyor olmalarıdır. İşçi sınıfı kadınları, ailelerinin geçimine katkıda bulunmak zorunda kalmışlardır; ancak bunu öncelikli olarak çocuk bakımı ve çocuk yetiştirme ile beraber yürütebilecekleri evde çalışmak, sadece belirli mevsimlerde çalışmak ve yatılı kalacakları işlerde çalışmak gibi şekillerde yapmışlardır. Bu dönemde tüm sınıflarda erkek, ailenin geçiminden sorumlu birinci

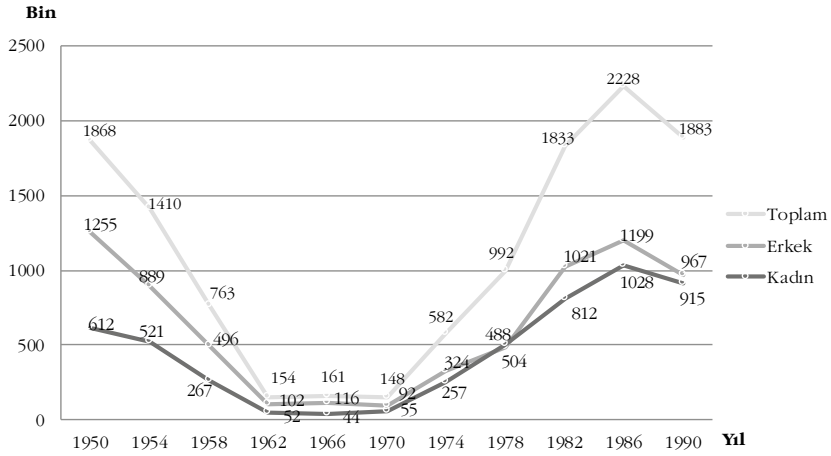
kişi olarak görülmüştür (Brenner, 2012:152). Kapitalizmin bu ilk gelişme dönemlerinde mevcut olan cinsiyetçi yapılanma, feminist yazında genel olarak kabul edilen ve üzerinde çok tartışılmayan bir olgudur.

Ancak emek piyasasının yapısının değiştiği Keynesçi iktisat döneminde kadınların konumunun nasıl değiştiği ile ilgili farklı yorumlara rastlanmaktadır. Keynesçi dönemde işsizlik rakamlarının hızla düştüğü ve tam istihdamı hedefleyen bir ekonomik modelin tüm avantajlarının ortaya çıktığı görülmektedir. Keynesçi dönemde sosyal haklar ve devletin sosyal devlet olarak sunduğu kamusal hizmetleri gelişmektedir. Bu hizmetler içerisinde bakım emeğinin kamusal bir hak olarak sunulması, kadınların iş gücü piyasasına katılımı açısından özel bir öneme sahiptir.

Bu modelin başarılı uygulayıcılarından biri olan Almanya emek piyasasında aşağıdaki grafikte görülen tablo ortaya çıkmıştır. Bu tablo liberal iktisat ve Keynesçi iktisadın emek piyasalarında oluşturduğu farkları bize tüm çıplaklığı ile ortaya koymaktadır. İşsizlik oranları Keynesçi dönemde çarpıcı bir biçimde düşmektedir.

Almanya'da ekonomik kalkınmanın 1950'li yıllarda başlayan gelişmesi işsizlik oranlarındaki düşüş ile birlikte seyretmiş 1960'lı yıllar da işsizlik 0,7 ile 2.1arasında değişmiş, 1970 sonrası ise yeni bir ekonomik modele geçişle birlikte tekrar yükselmiştir. (Thome/ Birkel, 2005:26).

Grafik 1: Almanya'da İşsizliğin Gelişimi (1950-1990)



Kaynak: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf. Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/3.0/de; Bundeszentrale für politische Bildung, 2010, www. Bpb.de, (aktaran): Thome, H., Birkel, C. (2005) *Basisindikatoren der ökonomischen Entwicklung in Deutschland, Großbritannien, Schweden, USA- 1950 bis 2000,* Der Hallesche Graureiher, Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg Institut für Soziologie, 26.

Tam istihdam, kayıtlı işsizliğin yokluğu anlamına geliyorsa, 1960'lı yıllar Almanya için bu ütopyanın gerçekleşmesi demektir. İşsizlik oranı kadınlar ve erkeler için %2' nin altına düşmüştür. Buna ilaveten erkeklerin iş gücüne katılım oranı 1970' li yıllara kadar %87' nin üzerinde kalmış, bu da erkeklerin 15-65 yaş arasında başarılı biçimde emek piyasasına entegre olduklarını göstermiştir. O yılların Alman toplumunun ideolojisine uygun olarak, erkeğin evi geçindirecek kazancının olması ve tam gün istihdam edilmesi gerekli görülmüş, buna karşın sadece genç kadınların, evlenmemiş veya boşanmış kadınların çalışması bir, gereklilik" olarak değerlendirilmiştir. Bu dönemin ideali, ev kadını ve tek erkek kazananlı aile olmuştur. Genellikle erkeğin kazancının yetersiz kaldığı durumlarda, kadınlar emek piyasasına dahil olmuşlardır. 1960'lı yıllarda kadınların iş gücüne katılım oranları %46 düzeyindedir (Maier, 2012: 1).

Bu rakamların da ortaya koyduğu gerçek, gelişmiş Batılı ülkelerinin başarıyla uygulanmış Keynesçi modellerinde hem erkeklerin hem de kadınların işsizlik oranlarının düşmesidir. Ancak emek piyasasında erkeklerin iş gücüne katılım oranı üst düzeylere çıkarken kadınların iş gücüne katılım oranlarında yavaş bir gelişme seyri görülmüştür.

Örneğin Almanya'da 1925'de kadınların iş gücüne katılım oranı (16-60 yaş arası) %48,9 iken, bu oran 1960 yılında da aynı kalmış 1980 yılında %52,9' a çıkmıştır. Evli kadınların iş gücüne katılım oranı 1925'de %29,1 iken bu oran 1980' de %48,3'e çıkabilmiştir. (Thome/ Birkel, 2005: 26).

Bu olgulardan hareketle sosyal politika alanında feminist yazarların tartışmalarında şu tarz yorumlar dikkat çekmeye başlamıştır: Batıdaki sosyal devletlerin toplumsal refahı, her iki cinsiyete eşit mesafede garanti etmedikleri, aksine sosyal devletin sağladığı olanakların, cinsiyetçi iş bölümünü ve bununla birlikte kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikleri yeniden ürettiği iddia edilmiştir. Hatta Keynesçi dönemin sosyal devletinin, aslında sosyal adaleti ve gelir dağılımını düzenleyici politikaları ile cinsiyet hiyerarşisine dayalı düzenin eşitsiz dağılmış yaşam olanakları ile sürdürülmesinde aktif rol oynadığı dahi ileri sürülmüştür (Sauer, 2003:4).

Sauer, bu tür yorumların yapılmasına, erken dönem kadın araştırmalarının komplekse dayalı bir devlet analizinin de neden olduğuna dikkat çekmektedir. Bu tür bir patriarkal devlet tanımında devlet; kadınlar üzerinde kontrol ve baskı kurmaktan yana çıkarı olan tek taraflı (yekpare) bir aktör olarak ele alınmıştır (Sauer, 2003:4). Devlet ve toplum arasındaki ilişkiler ise çok daha karmaşık bir niteliğe sahiptir. Bu tarz analizlerde ne devletin sınıflara karşı görece özerkliği ne de cinsiyetlere karşı görece özerkliği değerlendirmeye alınmamıştır.

İlkkaracan da, ithal ikameci sanayileşme modelinin **yapısal** özelliklerinin ataerkil aile modelini güçlendirici nitelikte olduğunu ileri sürmektedir. Devlet korumacılığı altında iç piyasa talebine dayalı olarak büyümeyi öngören ithal ikameci sanayileşme modelin, piyasa rekabetinin kısıtlı olduğu bir ortam yaratarak nispeten yüksek ücretleri ve bunun bir sonucu olarak tek erkek kazananlı aile modelini mümkün kıldığı ifade edilmektedir. Ayrıca bu modelde desteklenen sermaye ve teknoloji yoğun sektörlerin de, ağırlıklı olarak erkek emeğine talep yaratan sektörler olduğu, bu modelde kentsel iş gücü piyasasının tam bir erkek kurumu olarak geliştiği; devlet korumacılığının yüksek ücretlerin yanı sıra güçlü sendikalaşmayı da mümkün kıldığı, sendikal taleplerin ve toplu ücret pazarlıklarının aile geçindiren hane halkı reisi erkek referanslı ücret talepleri çerçevesinde şekillendiği belirtilmektedir (İlkkaracan, 2012:209).

Bu yorumlardan, ücretlerin yükselmesinin, sendikal hakların gelişmesinin tek erkek kazananlı aile modelinin gelişimine olanak tanıyan bir iktisat modelinin yapısal özelliklerinin, ataerkil aile modelini güçlendirdiği ve kadın özgürleşmesi önünde engel teşkil ettiği sonucuna ulaşılabilmesi mümkündür. Yani ücretlerin genel düzeyinin yükselmesi, sosyal hakların, işçi haklarının gelişimi, işsizliğin ortadan kalkması, katı bir emek piyasasının varlığı ile gündeme gelebilen tek kazananlı aile modelinin, ataerkil ilişkileri güçlendirdiği ve kadın istihdamı önünde engel teşkil ettiği vurgulanmaktadır. Burada ortaya çıkabilecek somut bir analiz hatasına dikkat çekmekte yarar vardır. Bir olanağın yanlış kullanımı o olanağın kendisinin yanlış olduğu anlamına gelmemelidir. Keynesçi modelde ücretlerin yükselmesi, işsizliğin azalması, emek piyasasının genel bir özelliğidir ve sadece erkekler ile sınırlı değildir. Bu dönemde geleneksel ataerkil cinsiyetçi ideolojilerin toplumdaki varlığı nedeniyle kadınlar emek piyasasına aktif olarak katılamamış olabilirler. Ancak emek piyasası onların bu katılımına imkan tanıyan özellikler ile donatılmıştır. Katı emek piyasalarının istihdam olanaklarından, eğitim olanaklarından, kamusal hak haline gelmiş bakım emeği olanaklarından başlayan bir dizi olanak bu dönemde kadınlara sunulmuştur. Bunların kadınlar tarafından yeterince kullanılamamış olmasının nedeni, makro ekonomik modele atfedilecek yapısal bir özellik değil, toplumda yerleşik halde bulunan cinsiyetçi ideolojik yapılanmanın kendisidir. Bir iktisat modelinin özellikleri değerlendirilirken, yapısal özellikler ile konjonktürel özellikler arasındaki ayrımın doğru yapılması önemlidir. İthal ikameci modelin yapısal özelliği ataerkildir demek ile o tarihsel koşullarda böyle bir yapılanma ortaya çıkmıştır demek arasında büyük bir analiz farkı bulunmaktadır. Keynesci modelin böyle bir kaba genellemeye tabi tutularak ataerkil olarak nitelendirilmesinin, feminist teori tartışmaları üzerinde önemli etkileri vardır. Sosyal devletin, feminist iktisatçıların bir kısmı tarafından bu tarz ele alınışı, feminist iktisadın da Keynesçi iktisada yönelik dünya çapında yaratılmaya çalışılan karşı hegemonyadan etkilendiğini ortaya koymaktadır.

Keynesci dönemin böylesi bir tanımlamasına karşı çıkanlar, bu iktisat modelinin, kadınların istihdama katılımının yolunu açtığını ve onun özgürleşmesi açısından olumlu potansiyeller taşıdığını ileri sürmüşlerdir

Walby'e göre iş gücü piyasasının katı yani iş gücüne talebin yüksek ancak iş gücü arzının sınırlı olduğu ülkelerde kadınların iş gücü piyasalarına katılımı desteklenmektedir. Devletin bakım hizmetlerine yönelik kamusal politikalar geliştirdiği, iş gücüne olan talebin ücretlerin yükselmesine yol açtığı koşullarda kadınları ev içinde tutan patriarkal yapıların çözüldüğü ve kadınların iş gücü piyasasının asli unsurları haline geldiği gözlenmektedir. (Walby 1996, aktaran: Toksöz, 2012c:111). Kadınların iş gücü piyasası içindeki zayıf konumunun ise, onların aile içindeki tabi konumlarını pekiştirdiği ileri sürülmektedir (Toksöz, 2012a:262).

Bu dönemde güçlü sosyal devletlerin (İskandinavya örneğindeki gibi) zayıf sosyal devletlere göre daha çok kadın dostu stratejiler geliştirdikleri, kadınların kendi sosyal güvencelerine kavuşmalarının doğrudan cinsiyetler arası eşitliğe yol açmadığı, ancak kadınlara, problemlerin politik olarak tanımlanması ve çözüme ulaşması sürecine katılmalarının, yani devleti geliştirme ve dönüştürebilmelerinin yolunu açtığı ileri sürülmektedir (Sauer, 2003:4).

Toplumsal dinamiklerde çözülmeyen yerli yerinde duran çelişkilerin varlığında, uygulamaya konan iktisadi ve sosyal hakların karşılık bulması beklenemez. Kadın ve erkek arasında özellikle bakım emeği alanında var olan yerleşik çelişki, tam istihdamın uygulandığı bir modelde bile kısa vadede çözülememiş ve kendini yeniden üretmiştir. Ancak buradan kalkarak Keynesçi sosyal devleti ve uygulamalarını mahkum etmek, devlet, toplum ve iktisat arasındaki ilişkiyi derinlemesine analiz edememe anlamına gelmektedir.

Neoliberalizm ile ortaya çıkan gelişmeleri ise şu ana başlıklar etrafında toparlamamız mümkündür: İlk olarak, uzun vadeli plan ve yatırım yapan endüstri işletmeleri ile kısa vadeli karlar ile ilgilenen finans spekülatörleri arasında bir çıkar çelişkisi bulunmaktadır. İkinci olarak, küresel finans ekonomisi sürekli düzensiz hale gelen, elektronik olarak birbirine bağlanmış, aralıksız işleyen bir ağ ile "kumarhane kapitalizmi" ne dönüşmüştür. Sadece üçüncü dünyayı değil, merkez ülkeleri de vurmaya müsait krizler bu sistemden doğmaktadır. Üçüncü olarak üretim yeri rekabeti dolayımında ücretler ve sosyal harcamaları aşağı çekme yönünde oluşan baskı, talebin oluşumunu engellemekte ve deflasyonist süreçlerin oluşmasına neden olmaktadır. Dördüncü olarak, işsizlik ve güvencesiz çalışmanın artması, sosyal hakların ve sosyal güvencelerin tahrip olması gerçekleşmiştir (Hummel, 2000: 45).

Emek piyasalarının işçilerin kazanılmış haklarına saldırılarak esnetilmesi, sendikaların baskı altına alınması sosyal devletin kazanımlarının yok edilmesi neoliberal politikaların sonuçları olarak öne çıkan uygulamalardır. Bu sürecin kadınların emek piyasasına katılımları üzerinde de doğrudan etkisi olmuştur. Keynesyen modelin tek erkek kazananlı aile modelini ve "aile ücreti"ni mümkün kılan yüksek ücretleri, neoliberal politikalar ile dünya çapında düşürülmüştür. Dibe doğru yarışa sahne olan dünya emek piyasalarında, en ucuz emek arayışı ile birlikte, kadın ve çocuk emeğinin kullanımında artış görülmüştür.

Tüm bu uygulamaların gerek kadınların istihdama katılımı gerekse cinsiyetçi yapıların yeniden üretimi üzerinde doğrudan sonuçları olmuştur. Rekabet ilişkileri çerçevesinde en ucuz maliyete yönelik baskıların önemli bir sonucu emek piyasasında erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsizliklerin yoğunlaşmasıdır (Wöhl, 2010:76). Sermayenin uluslararasılaşması, iş ve istihdam dünyasında kadınlar ve erkekler arasındaki farklılaşmayı, heterojenleşmeyi ve ekonomik faaliyetlere eklemlenme biçimlerindeki ayrılıkları keskinleştirmektedir. Genel olarak erkek istihdamı bir gerileme, ya da en azından durgunluk içine girmiştir. Ticaretin liberalleşmesi ve istihdamın esnekleşmesi bu sonuçlara yol açmış ve ücretli kadın istihdamının dünya çapında artmasına sebep olmuştur (Hirata, 2011: 90). Aile ücretinden bireysel ücrete geçişle birlikte kadınların gelir getirici çalışmaya katılması zorunlu hale gelmiş, bu iktisadi zorunluluk kadınların iş gücü ve istihdama artan katılımıyla sonuçlanmıştır (Toksöz, 2012a :110).

Kadın istihdamındaki bu artışla gelişen problem, artışın iyi ücretli, istikrarlı, güvenceli işlerde değil, tersine kırılgan ve eğreti işlerde gerçekleşmesidir. Yani kadın istihdamında kesinlikle bir artış söz konusudur fakat bu istihdamın kalitesi makul olmaktan uzaktır. Bu tarz istihdam meslekte yükselmeye ve sosyal haklara imkan tanımaz. (Hirata, 2011: 91). Emeğin kadınlaşması olarak tanımlanan bu sürecin temeli kuralsız çalışmaya dayanmaktır. Esnekleşme, kısmi süreli, geçici, güvencesiz işlerin artması anlamına gelmiştir. Kaçak işçilik de bu süreçte artan bir diğer istihdam biçimidir (Altvater/ Mahnkopf, 2004:333).

Neoliberal politikalar ile dünyada kadın emeğinin istihdamında görülen artışa rağmen değişmeyen bir olgu "bakım emeği"dir. BM verilerine göre, bütün dünya da, ister gelişmiş ülkelerde ister az gelişmiş ülkelerde olsun ücretsiz bakım emeğinin yükünü istihdama katılma oranlarının artmasına rağmen halen kadınlar taşımaktadır (Gardiner, 2011: 62). Kadınlar ev içinde erkeklerden çok daha fazla çalışmalarına rağmen, iş gücüne katılım oranları dünya çapında artmıştır. Kadınların iş gücüne katılım oranlarındaki artış, işsizlik oranlarındaki artış ile birlikte görülmektedir. Kadınların iş gücüne daha fazla katılımı cinsiyetçi iş bölümünü ve emek piyasasındaki ayrımları değiştirmemiş, farklı biçimlerde yeniden üretmiş-

tir (Altvater/ Mahnkopf, 2004:329).

Neoliberalizm ile birlikte uluslararası rekabet hem işlerin (iyi iş kötü iş), hem emeğin (kadın/erkek, göçmen/yerli, taşeron/tam zamanlı, mavi yakalı/beyaz akalı, kamuda ücretli/ özel sektörde ücretli) hem de iş gücü piyasasının (formel/enformel) katmanlaşmasını, parçalanmasını hızlandırmış, hem de işsizlik artık global bir sorun haline gelmiştir… Bu anlamda kadın emeğinin dönüşümü de söz konusu süreçleri kesen ortak bir payda haline gelmiştir; görünmez/karşılıksız emek olan bakım emeği (ev işleri, çocuk/yaşlı vb. bakımı) piyasaların rekabetçi baskılarına erkek emeği gibi eşit bir biçimde maruz kalamamaktadır (Özkaplan, 2010:304).

Eski kalkınma stratejisinde kadınlar tarım işçisi, fabrika işçisi ve ev kadını olarak harcadıkları, ücretsiz ya da düşük ücretli emekleri ile kalkınma sürecine entegre olmuşlardı. Fakat bu emek görünmez olmayı sürdürmüş ve ücretli erkek emeğinin ortaya çıkabilmesi için geçim temeli sağlamış, erkeğin ücretini sübvanse etmişti. Oysa neoliberal politikalar ile gerçekleşen başka bir şeydir. Kadınları kalkınmaya entegre etmek", birçok somut durumda, bazı sözde gelir-getirici faaliyetlerde çalıştırmak, yani pazara yönelik üretime sokmak demektir (Mies, 2011:223). Mies'e göre bu stratejinin başka bir karakteristiği de, Üçüncü Dünya kadınlarını işçiler olarak değil, *ev kadınları* olarak tanımlamasıdır. Onların yaptıkları şeyler, iş değil "faaliyet" olarak tanımlanmaktadır. Ev kadını ideolojisi ve çekirdek aile modelini, ilerlemenin sembolü şeklinde evrenselleştirerek, ister enformel, isterse formel sektörlerde olsun, aynı zamanda kadınların yaptığı bütün işleri ek iş olarak, gelirini ise sözüm ona asıl „aileyi geçindiren kişi" olan kocanın gelirine ek gelir olarak tanımlamak mümkün olmaktadır. *Evkadınlaştırmanın* gerisindeki ekonomik mantık, iş gücü maliyetlerinin muazzam düşmesidir. Uluslararası sermayenin ve onun sözcülerinin kadınlarla, ilgilenme gerekçelerinden birisi de budur (Mies, 2011: 224).

Neoliberal politikalar ile başta eğitim ve sağlık olmak üzere kamusal olarak yerleşmiş bir dizi sosyal hakkın ve hizmetin ortadan kalkması gerçekleşmiştir. Çocuk ve yaşlı bakımı hizmetlerinin ticarileşmesi, ev kadınlaştırma süreçleri ile birlikte yürütülmüştür. Toksöz'e göre ödenmeyen emek işverenlerin yanı sıra devletin hizmet sunumunu da sübvanse etmektedir (Toksöz, 2012a:110). Vurgulanması gereken bir önemli nokta da, kadınların bakım emeği yüzünden aktif politikadan, sendikalarda etkin bir biçimde çalışmaktan, değişim için bilfiil uğraş vermekten uzak kaldıklarıdır (Gardiner, 2011: 68).

Sonuç olarak neoliberal dönem sermaye açısından 1) erkeğin ücretinin düşük tutulması, 2) kadının ucuz iş gücü olarak iş gücü piyasasında yerini alması aynı zamanda evde bakım hizmeti de sunması ve devletin bunu

üstlenecek sosyal yardım harcamalarından kurtulması olarak somutluk kazanmaktadır (Toksöz, 2012a:110).

Dünyadaki rekabet koşulları ve dünya pazarlarının baskısı ile sosyal politik mücadele alanı çok daralmıştır. Ulus devletler rekabet devletine dönüşmüşlerdir. Bu koşullarda devletten sosyal haklar talep etmek, ironik bir hal almıştır. Çokuluslu şirketlerin ulus devletler üzerindeki egemenliği gittikçe daha da güçlenmektedir. İşsizliğin yapısal hale geldiği bir ekonomik modelde, ne işçi haklarından, ne sendikal örgütlenmeden, ne güvenceli işlerden, ne de çalışma saatlerinin kısaltılmasından bahsedilemeyecektir. Bu koşullarda kadın haklarında bir gelişme yerine, cinsiyetçi yapının daha da güçlendiği görülmektedir. Böyle bir emek piyasasında kadınların konumu çok daha gerilemiş, bu iktisadi koşular kadınların özgürleşme mücadelesinin önünde engel teşkil etmiştir.

6. TÜRKİYEDE KADIN EMEĞİ

Dünya ekonomilerini şekillendiren Keynesçi ve neoliberal iktisat modelleri, Türkiye ekonomisine de yön vermiş, üretim ve istihdam koşullarını etkilemiştir.

1950'li yıllarda kadınlar büyük ölçüde tarımda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmişlerdir. Bunun başlıca nedeni, toplam istihdam içerisinde tarımsal istihdamın payanını %70'lerin üzerinde olmasıdır. 1955 yılında toplam kadın istihdamının %95i tarım sektöründe (ücretsiz aile işçisi), %2,3'ü sanayide ve %1,5'i hizmetler sektöründe yer almıştır. Dolayısıyla kadınların iş gücüne katılma oranları 1955 yılında %72 ile tarihsel olarak en yüksek düzeye ulaşmış ve erkeklerinkine (%85) yakın seyretmiştir. Bu tarihten sonra ise sürekli düşüş gerçekleşmiştir (Özkaplan, 2010: 310). Bu rakamlardan açıkça anlaşıldığı gibi Türkiye'nin ağırlıklı olarak tarım ülkesi olduğu dönemde, kadın ve erkek istihdamı neredeyse eşit düzeyde tarımda gerçekleşmiştir.

Türkiye'de uygulanan makro ekonomik politikaların istihdam üzerindeki etkilerine tarihsel açıdan bakıldığında, 1950'lerden itibaren kapitalist piyasa ilişkilerinin ve mekanizasyonun tarıma girmesi ile geçimlik üretimin dönüşüme uğradığı ve iş gücüne duyulan ihtiyacın azaldığı görülür. Bu durum kadın emeğinin konumunu da büyük ölçüde etkilemiştir. . Özellikle tahıl üretiminin yapıldığı bölgelerde yoğunlaşan makine kullanımı iş gücü fazlasını açığa çıkarmış ve tarımsal üretim ile geçinme imkanları azalan kitlelerin kırdan kente göçü hızlanmıştır (Toksöz, 2012c:108). Kadınların kentte iş bulması çalışması ise başlı başına bir sorun alanı oluşturmuştur. Sanayii genel olarak erkek emeğinin istihdam edildiği bir alan olmuştur.

Türkiye'de ithal ikameci sanayileşme döneminde kadınların sanayide istihdamı dokuma, tütün, gıda gibi belirli iş kollarında olmuş, kadınların toplam sanayi istihdamındaki payı beşte biri hiç geçmemiştir. Bu dönemde iç talebi desteklemek üzere ücret ve maaşların göreli yüksek tutularak satın alma gücünün arttırılmasına çalışılmış, hane reisi olan erkeğe aileyi tek başına geçindirme imkanı verilmiştir (Toksöz, 2012c:109).

Türkiye'de bu dönemden sonra kadınların iş gücüne katılım oranlarının düşmesi, tarımsal üretim sürecinin dışında kalmalarına, sanayinin de, açığa çıkan bu emek gücünü emecek kapasitede gelişememesine bağlıdır.

İmalat sanayii açısından girdi niteliği taşıyan pamuk, tütün, çay, şekerpancarı gibi emek yoğun ticari ürünlerin üretiminde kadın iş gücü küçük ölçekli çiftçi hanelerinde ücretsiz aile işçisi veya topraksız hanelerde ücretli tarım işçisi konumunda en ucuz girdi olarak çalışmaya devam etmiştir (Toksöz, 2012c:108).

İmalat sanayiinde yıllık ortalama istihdam artış hızı 1963-79 döneminde %5,7 yıllık ortalama reel ücret artış hızları ise %6,6 olarak gerçekleşmiştir. Yükselen reel ücretler ve kentleşmenin hızlanması (1970-75 arası %,5,4) sürekli iş gücü arzını mümkün kılmıştır (Özkaplan, 2010, 311).

1965-76 döneminde tarımsal istihdam sabit kalırken, imalat sanayii istihdamı yıllık ortalama %4,9 artmıştır. Bundan sonra izlenen seyir tarımsal üretimin payının gittikçe azalması yönünde olmuştur. Buna paralel olarak ithal ikamesi temel olarak erkek emeğini istihdam etmiş ve kadınlar için açık iş yaratmamıştır. 1965'de %56,6 olan kadın iş gücüne katılma oranı 1980'e gelindiğinde %46,3'e düşmüştür. 1965'de hizmet sektöründe istihdam edilen kadın emeği %2,5 iken, 1980 de %8,2'ye ulaşmış, kadın istihdam oranları imalat sanayii ve tarımda dönem boyunca sabit kalmıştır (Özkaplan, 2010:312).

Bu dönem dünyada uygulanan Keynesçi politikaların üretimi, iştihamı teşvik edici ve ulusal ekonomilerin kalkınma süreçlerini destekleyici özellikleri Türkiye'de de yansıma bulmuş; ücretler yükselmiş, eğitim, sağlık gibi alanlarda kamu hizmetleri gelişmiş, taban fiyatı yoluyla küçük üreticiler ve tarım desteklenmiştir. 1961 Anayasasının sağladığı göreli demokratik hak ve kazanımlar, sosyal hakların gelişmesine ve sendikaların üye sayılarının hızla atmasına yol açmıştır. Bu dönem, 1980 askeri darbesi ile son bulmuş ve Türkiye neoliberal döneme geçmiştir.

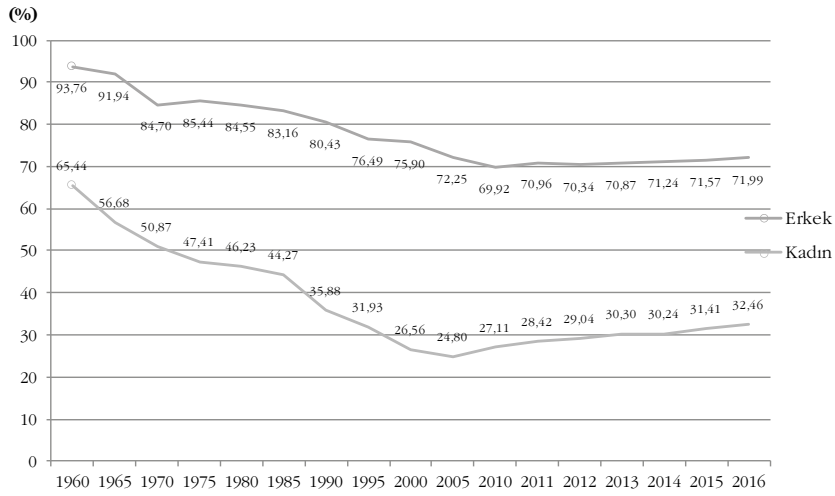
Neoliberal iktisat politikaları, Türkiye'de 1980 yılında gerçekleşen bir askeri darbe yoluyla uygulamaya konulabilmiştir. Parlamenter düzen içinde yasalaşamayan emek cephesine ilişkin acı reçeteler, ancak bir askeri darbe ile hayata geçirilebilmiştir. 1980'li yıllarda liberalizasyon süreci-

nin başlamasıyla oluşan rekabetçi ortam, 1996 yılından itibaren yaşanan "Gümrük Birliği" süreciyle daha da yoğunlaşmıştır. Bu dönüşüm sürecinde her ülke için uluslararası rekabet gücü, küreselleşmenin yoğunlaştırdığı rekabetçi ortamın bir ürünü olarak önem kazanmıştır. Türkiye'de de emek piyasalarına doğrudan yansıyan bu süreç, işsizliğin artışı, ücretlerin düşmesi, sosyal hakların gerilemesi, tam günlük güvenceli işler yerine, kısmi süreli, geçici işlerin yoğunluk kazanması, çalışma saatlerinin uzaması, sendikalaşmanın gerilemesi gibi sonuçlar doğurmuştur.

Yapısal uyum programları kapsamında kamu ekonomisinin faaliyet alanları daraltılmış, özelleştirmeler aracılığı ile kamu işletmeleri özel sektöre devredilmiş, kamunun sabit sermaye yatırımları gerilemiştir (Toksöz, 2012c:109).

20. yüzyılın son çeyreğinde kalkınmakta olan ülkelerin büyük kısmında izlenen ihraç yönelimli sanayileşmenin kadın istihdamını arttıran özellikleri göz önünde tutulduğunda Türkiye'yi onlardan ayıran temel özellik, kadınların iş gücüne istihdama katılım oranlarındaki düşme ve istihdamdaki büyük toplumsal cinsiyet açığıdır (Toksöz, 2012c:104).

Grafik 2: İş gücüne Katılım Oranları (1960-2016)



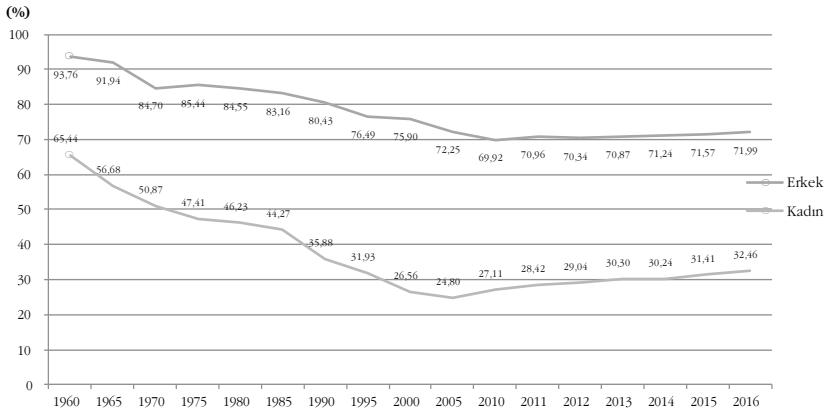
Kaynak: Dünya Bankası ve TÜİK verilerinden derlenmiştir.

Yukarıdaki grafik incelendiğinde neoliberal politikalar ile birlikte, hem erkelerin hem de kadınların iş gücüne katılım oranlarında düşme görülmektedir. Kadınlarda bu düşüş çok daha büyük düzeyde gerçekleşmiştir. 1960'da %65.44 olan kadınların iş gücüne katılım oranı, 2005'de %24.80 oranına düşmüştür.

Bugün Avrupa Birliği (AB) ülkeleri ile kıyaslandığında iş gücüne katlım oranı EUROSTAT verilerine göre AB (28)'de %71,1 iken Türkiye'de %54,4

düzeyindedir. Erkeklerin iş gücüne katılım oranı AB (28) içerisinde %76,9 iken Türkiye'de %75,5 düzeyindedir. Erkeklerin iş gücüne katılımlarında herhangi bir farklılık görülmezken kadınlar için bu rakamlar oldukça farklılaşmaktadır. Kadınların iş gücüne katılım oranı ise AB (28) içerisinde %65,3 iken Türkiye'de %33,2 düzeyindedir. (EUROSTAT, 2016). Kadın istihdamında görülen bu büyük farkı açıklamak için sadece makro ekonomik modelin dinamiklerini bilmek yetmemektedir. Türkiye ekonomisi bu dinamiklere uyum sağlarken, birçok alanda daha fazla hasar görmüştür. Bu alanların başında tarımsal üretim gelmektedir.

Grafik 3: İstihdamda Tarımın Payı (1988-2016)



Kaynak: Dünya Bankası ve TÜİK verilerinden derlenmiştir

Kadınların tarımdaki istihdam oranı 1988 yılında %78.2 iken, 2016 yılında %28.7 düzeyine gerilemiştir. Bu büyük değişim Türkiye'de kadınların konumunu belirleyen çok önemli bir olgudur.

Neoliberal politikalara bağlı olarak, uluslararası finans örgütlerinin empoze ettiği tarımsal politikaların tarımsal üretim ve istihdamı hızla azaltmasıyla, kadın emeği erkek emeğinden daha hızlı bir şekilde üretim dışında kalmaktadır (Toksöz, 2012c:108).

1980 yılında kurgulanan ve 1999 yılında Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası'nca bizzat Türkiye içinden yönetilen düzen, Türkiye tarım sektörünü çökertmiş, üretim yapılarını kırmış, ülkeyi dışa bağımlı hale getirmiştir. Türkiye'de tarımın çökertilmesine neden olan ve buralardaki kadın nüfusu da işsizliğe mahkum eden yanlış politikalar, 1999 yılı sonunda Uluslararası Para Fonu ile imzalanan stand by anlaşması çerçevesinde uygulanan "istikrar programı" kapsamında, Türkiye tarımsal destekleme politikalarında radikal bir değişiklik olarak kendisini göstermiştir. Tarımsal üretimi geliştirecek destekleme politikaları yerine, doğrudan gelir desteği (DGD) ile üreticilerin üretim yapmadan doğ-

rudan parasal yardım almaları gerçekleşmiştir. 1999 yılında 4,2 milyar dolarlar düzeyinde olan kamusal tarım desteği, 2002 yılında 1,2 milyar dolar düzeyine gerilemiş, destek kompozisyonu tümüyle değiştirilmiştir. 2002 yılında kredi ve gübre desteği yanında Tarım Satış Kooperatifleri Birlikleri'ne olan destek te tümüyle kaldırılırken, 1,1 milyar dolar düzeyinde olan toplam desteğin %53'ü DGD'den oluşturulmuştur. İzleyen yıllarda, toplam destek içinde doğrudan gelir desteğinin payı, %75'ler düzeyine ulaşmıştır (ZMO, 2004).

Bugün Türkiye'de tarımsal üretim ve istihdam olanakları sürekli daraltılırken, sanayi ve hizmetler sektörlerinde buna karşılık düşecek bir istihdam olanağı yaratılamamaktadır.

Her koşul altında ve her türlü işte çalışmaya hazır genç bir erkek iş gücü arzı nedeniyle de kadın iş gücüne talep düşük kalmaktadır. İşverenler kadınların yeniden üretim faaliyetinin getirdiği başta hamilelik, doğum izni, çocuk bakımı gibi durumlarla ilgili maliyetleri üstlenmek istememektedirler. Ayrıca uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma gibi koşullar kadınların yeniden üretim sorumlulukları ile bağdaşmadığı ölçüde kadın istihdam etmekten kaçınılmaktadır (Toksöz, 2012b:195).

Erkeğin aileyi geçindirememesi gibi ekonomik zorunluluklara bağlı olarak, kadınlar gelir getirici işlerde çalışmak durumunda kalırlar ise, bulabildikleri işler çoğunlukla imalat sanayiinin küçük atölyelerinde veya hizmetler sektöründe düşük vasıflı, düşük ücretli kayıtdışı işler olmaktadır. Bu tür işlerin sunduğu gelir düzeyi kadınların hane içindeki egemenlik ilişkilerine karşı çıkmasına ve erkek otoritesini sorgulamasına izin vermemektedir (Toksöz, 2012c: 114). Bu politikaların ortaya çıkardığı sonuçsa, kadınların üzerinde işçi ve kadın olarak; ücret, iş eğitimi, bakım yükü, kısmi zamanlı çalışma ve işsizlik yoluyla çok katmanlı denetim mekanizmalarının kurulmasıdır (Yaman, 2016: 42).

Dünyada genel olarak kadınların istihdama katılım oranlarının artmasına rağmen Türkiye'de bunun tersi bir süreç yaşanmasına gerekçe olarak bakım hizmetlerinin yetersizliğine dikkat çekilmektedir. Dedeoğlu'na göre, çocuk bakımı alanında kurumsal hizmetlerin düşüklüğü aslında Türkiye'de kadın istihdam oranlarındaki düşüklüğü açıklayan en önemli nedenlerden biridir (Dedeoğlu, 2012: 223). Yeni bakım rejiminin ailenin kadın üyelerini bakımdan sorumlu bir konuma getirmesi, çocuk bakımı ve erken çocuk gelişim hizmetlerinin genel yetersizliği ile birlikte düşünüldüğünde, kadınların emek gücüne artan katılımının önünde bir engel teşkil etmiştir (Buğra, 2012:63).

Türkiye'de kadınların konumunu, Gardier'in sınıflamaları ile analiz edecek olursak, geleneksel modelin büyük çapta ağırlık taşıdığı ortaya çıkmakladır: Bu modelde ailenin geçimini erkeğin sağladığı ve kadının

tam zamanlı bakım emekçisi olduğu, kadınların evliliğe olan ekonomik bağımlılığının çok yüksek olduğu ve devletin bakım desteği sunmadığı belirlenmiştir. 'Çift reisli' denilen, ikinci modelin, yani ailenin geçimini esas olarak sağlayan kişinin yine erkek olduğu, ücretsiz balkım emekçisinin de esasen kadın olduğu bu modelin, geleneksel modelden sonra görülen en yaygın model olduğu söylenebilir. Burada kadının da ailenin geçimini sağlamada sorumlulukları olduğu ancak ücretsiz bakımının çoğunu kadının üstlendiği görülmektedir. Kadınların istihdam olanakları genellikle yarı zamanlı işler olmakta, kadın genellikle erkekten daha az çalışıp daha az para kazanmaktadır. Kariyer olanakları kısıtlı olmakta, çünkü işverenler çocuk doğurup işe ara verme eğilimleri yüzünden kadınlara karşı ayrımcılık uygulamakta ve kadınları işe almamaktadırlar.

Gardier'in çift kariyerli aile modeli olarak tanımladığı, neoliberal politikalar ile uyum sağlamayan modelin ise Türkiye'de hayata geçme şansı hiç bulunmamaktadır. Bu model tam istihdam koşullarına ve hepimizin işçi olduğu fikrine dayanmaktadır. Bu modelde en azından teoride, bakım emeği taraflar arasında eşit bölünmekte, çünkü ailede herkes benzer miktarda ücretli emeğe katkıda bulunmaktadır. Bu modelde erkek ve kadın emeği arasındaki eşitlik artmakta kadınların iş gücüne katılımı çok daha yüksek düzeye çıkmakta ve devlet genellikle bakım konusunda ciddi destek sunmaktadır (Gardiner, 2011: 69).

Neoliberal politikaların bir özelliği olarak kavramsallaştırılan ev kadınlaştırma stratejisi Türkiye'de başarılı bir biçimde gerçekleştirilmiştir. Türkiye'de kadınların büyük çoğunlukla emek piyasasından dışlanması ve tam zamanlı ev kadınlığının en yaygın kadın mesleği olması ekonomik ve toplumsal yapının en istikrarlı unsurlarından biri haline gelmiştir. (İlkkaracan, 2012: 203) Türkiye'de bakım rejimi tam zamanlı ev kadını, emek piyasası ise uzun çalışma saatleriyle tam zamanlı erkek çalışan temelinde kurumsallaşmıştır (İlkkaracan, 2012:211).

Ülke genelinde erkekler eğitim düzeylerinden bağımsız olarak iş gücüne katılırken, kadınların eğitim düzeyi ile iş gücüne katılması arasında güçlü bir ilişki vardır. Kadınlar düşük eğitim düzeylerinde iş gücüne çok sınırlı katılmakta, ancak yükseköğretim düzeyinde erkeklerinkine yakın katılım oranlarına ulaşmaktadırlar (Toksöz, 2012c: 115).

Aşağıdaki tablo; ev kadınlaştırma stratejisinin sonuçlarını, tam zamanlı ev kadınlığının toplumsal yapının en istikrarlı unsurlarından biri haline gelmesini ve eğitim düzeyi ile kadın istihdamı ilişkisini bütünsel olarak değerlendirmemize yol açacak veriler içermektedir.

Iş gücüne Dahil Olmama Nedenine ve Eğitim Durumuna Göre Iş gücüne Dahil Olmayan Kadınlar - Bin (15+yaş)

Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksek Okul Veya Fakülte	İlköğretim	Toplam	Ev İşiyle Meşgul Toplam
1988	3.916	1.007	4.796	851	466	137	55		11.229	8.860
1993	3.474	1.716	6.826	1.272	867	153	97		14.405	11.102
1998	3.758	707	7.793	1.658	1.410	282	194		15.802	12.392
2003	3.560	939	8.861	1.365	1.681	697	393	602	18.098	12.578
2008	4.054	1.900	7.696	939	1.709	867	549	1.812	19.526	12.186
2013	3.976	1.909	6.488	894	1.694	1.015	800	2.747	19.523	11.463
2016	4.080	1.763	6.504	2.359	1.686	1.109	1.106	1.444	20.051	11.098

Kaynak: TÜİK, iş gücü istatistiklerinden derlenmiştir.

Iş gücüne dahil olmayan kadınların büyük çoğunluğu ilkokul mezunu veya okuma yazma bilmeyen kadınlardan oluşmaktadır. Kadınların genel olarak düşük eğitim düzeylerinde istihdama katılımları daha güç olmaktadır. Ancak yıllar içerisinde toplam istihdama katılamayanlar içerisinde yüksel okul mezunlarının oranında da önemli bir yükselme görülmektedir. İşsizliğin yaygınlaşması bu eğitimli kesimin de iş bulma olanaklarının daraldığını göstermektedir.

Kadınların iş gücüne dahil olmama nedeni olarak ileri sürdükleri gerekçe ise "ev işleriyle meşgul" olmaları olarak tanımlanmıştır. Mies'in „evkadınlaştırma stratejisi" olarak nitelendirdiği sürecin somut sonuçlarını Türkiye'de gözlemlememiz mümkün olmuştur. Bu strateji, ev kadını ideolojisi ve çekirdek aile modelini, ilerlemenin sembolü şeklinde evrenselleştirmiştir. Aynı zamanda ister enformel, isterse formel sektörlerde olsun, kadınların yaptığı bütün işleri ek iş olarak, gelirini ise sözüm ona asıl „aileyi geçindiren kişi" olan kocanın gelirine ek gelir olarak tanımlamaktadır. *Evkadınlaştırmanın* gerisindeki ekonomik mantık, iş gücü

maliyetlerinin muazzam düşmesidir (Mies, 2011:224). Evkadınlaştırma, hem yeniden üretimin maliyetinin en ucuza sağlanması hem de emek piyasasının ucuz emeğinin bu yolla karşılanması gibi ikili bir sömürünün yolunu açmaktadır.

Neoliberal politikalar birçok ülkenin olduğu gibi Türkiye'nin de ulusal çıkarlarına ters düşen uygulamaların hayata geçmesine yol açmıştır. Bu uygulamaların başında tarımsal üretimin eritilmesi, sanayileşmenin ithalata bağımlı hale gelmesi ve üretim aleyhine bir ithalat politikasının izlenmesi gelmektedir. Bu koşullarda gelişen bir emek piyasasında kadınların konumunun da güçlenmesini beklemek mümkün olmamıştır. Ekonomik model ile birlikte Türkiye toplumun ideolojik yapılanmasında öngörülen değişimler – artan muhafazakârlaşma - cinsiyetçi yapılandırmayı güçlendirmiştir.

7. İŞSİZLİK SORUNU VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Neo-liberalizm ile, tam istihdam hedefini az ya da çok gerçekleştirmiş olan, işsizliğin kontrol altına alındığı, güvenceli çalışma ve sendikalaşmanın geliştiği bir emek piyasası yapısından, esnek emek piyasalarına dönüşüm gerçekleşmiştir. Serbest piyasa ekonomisinin dünya emek piyasalarında yarattığı tahribat, kendisini işsizlik ve yoksulluk olarak ortaya koymaktadır. Devletler bu sorunların çözümüne dair çeşitli politikalar üretmektedirler. İşsizliğin yapısal bir özellik olarak mevcut olduğu neoliberal politikaların sınırları içerisinde, işsizlik sorununun çözümü için önerilenler, işsizliği ortadan kaldıracak öneriler olamamaktır. Esnek iş gücü piyasalarının yaratılması önerilen temel politikaların başında gelmektedir. İşsizliği ortadan kaldırmak yerine, iş gücü piyasalarının esnekleştirilmesi, düşük ücretli ve güvencesiz eğreti işlerin hakim kılınması hedeflenmektedir.

Günümüzde, bir yandan neoliberal politikaların gereği olarak sosyal devletin tasfiyesi gerçekleşmekte, diğer yandan ise Türkiye'nin de dahil olduğu pek çok ülkede sosyal güvenlik ve sosyal yardım harcamalarında artış görülmektedir. Sistemin yapısal kıldığı işsizlik ve yoksulluk sorununa neoliberal işleyişin içerisinde kalarak çözüm getirilmeye çalışılmaktadır. Geniş yığınlara yönelik nakdi ve ayni yoksulluk yardımı veya asgari geçim desteği şeklindeki uygulamalar, yeni sosyal politika anlayışının temelini oluşturmaktadır.

İşsizlik ile mücadelede önerilen iki temel politika vardır: Bunlardan aktif iş gücü piyasası politikaları; işsizlere yönelik olarak, bilgilendirme, danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetleri; mesleki eğitim programları; özel sektörü teşvik programları (ücret ve istihdam sübvansiyonları); istihdam yaratma programları oluşturmayı hedeflemektedir. Pasif iş gücü piyasası

politikaları ise, istihdamı artırmaktan çok, işsizliğin neden olduğu gelir kaybından kaynaklı bireysel ve hane halkı düzlemindeki yoksullaşma eğilimlerini azaltacak önlemleri kapsamaktadır. Bu uygulamalar ayni ve nakdi gelir desteği, vatandaşlık geliri, koşulsuz temel gelir desteği gibi çeşitli biçimlerde hayata geçebilmektedir.

Bu politika önerileri üzerinden sosyal bilimciler arasında çeşitli tartışmalar yürütülmektedir. Bu tartışmalarda da postmodern yorumların neoliberal çözümler ile nasıl örtüştüğü ve birbirini desteklediği ortaya çıkmaktadır. Toplumun gerçek iktisadi ve sosyal yapılanmasını çözümleyemeyen postmodern yaklaşımlar, toplumu, farklı belirlenimler içinde var olan bireylerin oluşturduğu halklar (vatandaşlar) toplamına indirgenmekte ve böylelikle toplumsal mücadele vatandaş kimlikleriyle, bireylerin özgürlük ve hakları sorununa kilitlenmektedir… Toplumsal kimliğinden koparılmış yoksul, belirli bir tarihsel oluşum ve belirlenimden soyutlanarak, vatandaş kimliğiyle bir bireye (ya da bireyler toplamına) dönüşmekte ve sorun bu birey(ler)in hiç değilse minimum düzeyde muktedir hale getirilmesi için alınması gereken önlemlere indirgenmektedir (Köse/Bahçeli, 2009:388).

Buğra ve Keyder'in yorumları bu tarz postmodern bir analizin tipik örnekleridir: "Temel gelir kavramı, bir toplumda yaşayan bütün insanlara, çalışma hayatındaki bugünkü ve geçmişteki yerlerinden bağımsız olarak, sadece toplumun bir ferdi oldukları için, koşulsuz olarak sağlanan düzenli bir nakit gelirini ifade eder. Bu kavramın yansıttığı yaklaşım, kapitalist değerler sistemini ciddi bir biçimde sorgulayan bir yaklaşımdır, çünkü emeğe verilen değerin yerine, insana ve insan haklarına verilen değeri koyar" (Buğra/ Keyder, 2007:8). Yazarların emek ve insan arasında yaptıkları ayrım ile kapitalizm analizine getirdikleri postmodern yorum somut biçimde görülmektedir. Köse ve Bahçeli'ye göre de yapılan yanlış, gözlemi (yani gerçekliği) yoruma dönüştürmek ve özünde devletin sosyal güvenlik sisteminde sınıflar temelindeki düzenleyici ve yüklenici korporatist rolünün artık ne ahlaken ne de muhasebe mantığı açısından sürdürülemeyeceği sonucuna ulaşmaktır (Köse/ Bahceli, 2009:388). Buğra ve Keyder, böylelikle devletin iktisada müdahale ederek yapacağı düzenlemelere ve bu düzenlemeler üzerinde yükselen Keynesyen iktisada doğrudan karşı durmuşlardır. Onların çözüm önerileri, neoliberalizmin sınırları içerisinde herhangi bir sermaye birikim stratejisi değişikliği olmadan ve bu bağlamda da işsizlik ortadan kalkmadan, işsizlere sosyal yardım yapılmasıdır. Özkaplan'a göre böylelikle işsizlere/yoksullara nakit transferi yoluyla, istihdam sorunu da, sosyal politikanın alanına sıkıştırılmaktadır (Özkaplan, 2010:315).

Neoliberalizmin sınırları içerisinde kalarak, bu tür çözümler önerilmesi, hem işçi sınıfının hem de kadınların özgürleşme mücadelesi anlamında somut politikalar üretememek anlamına gelmektedir. Ayni ya da nakdi

sosyal yardımlardan en çok yaralanan kesimlerin başında yoksul kadınlar gelmektedir. Ancak nakit transferi politikası, ev içi bakım yüküne kamu sübvansiyonlu hizmetler ile destek vermek yerine, kadınları ev içi emekleri karşılığında maaşa bağlayarak, emek piyasası dışında, ev içinde emekçiler olarak geleneksel konumlarını resmileştirmektedir (İlkkaracan, 2012: 215).

Buna paralel gelişen ve kadın istihdamı üzerinde doğrudan etkisi olan bir diğer sosyal politika aracı ise tarım kesiminde uygulanan doğrudan gelir desteğidir. Kadın istihdamındaki gerilemenin tarımsal üretimdeki gerileme ile birlikte yürüdüğü bilinmektedir. Tarımsal üretimi ve istihdamı arttırmak yerine, doğrudan gelir desteği ile üreticilerin üretim yapmadan doğrudan parasal yardım almaları sağlanmaktadır.

Bu durumda emek piyasalarına ortaya çıkan işsizliği emecek sahici politikaların hayata geçirilmediği görülmekledir. İşsizliğin ise en çok zarar verdiği toplumsal kesim kadınlar olmaktadır. Ailenin hem bakım yükünü hem de geçim yükünü bu koşullarda sırtında taşımaya çalışan kadınlar, tam bir sıkışmışlık ve çaresizlik içerisinde kalmaktadırlar. Sosyal hakların tahribatı en çok kadınların özgürleşme mücadelelerini engellemekte ve onları cinsiyetçi kalıpların içerisine her güç gün daha çok sıkıştırmakladır.

Türkiye'nin mevzuatının ve kurumsal yapısının AB müktesebatına uyumlu hale getirilmesi çalışmaları ve yasalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi, kendiliğinden, istihdamda ve iş gücü piyasalarında eşitliği getirmemektedir. Eşitliğin gerçekleşmesi, ekonomik ve sosyal kalkınma için seçilen yollara ve refah rejiminin tipine, bağlıdır (Toksöz, 2012c: 108).

İstihdam sorunu çözecek somut müdahaleler yerine, bu sorunu sosyal politikanın içine sıkıştırarak çözmek, neoliberal politikaların ve postmodernizmin, piyasa işleyişine bırakılmış ekonomi mantığı ile tümüyle örtüşmektedir.

SONUÇ

Kadınların güçlenmesinin önünü açacak uygulamalar, Keynesçi iktisadın imkan verdiği tam istihdam ve çalışma saatlerinin kısaltılması temelinde yeni bir çalışma anlayışının ortaya çıkması, üretim ve yeniden üretim faaliyetlerinin bu bağlamda yeniden düzenlenmesidir.

Erkek ile kadın arasındaki karşılıklı yarar sağlayan ilişkiler, nitelikli çocuk bakımı, eşit iş ve aile içinde kadına yüklenen sözüm ona özel sorumlulukların sosyalizasyonu gibi büyük toplumsal değişiklikleri gerektirir. Kadınların kamusal alanda eş düzeyde yetkilendirildiği toplumlarda ilişkiler çok daha eşitlikçidir. Kapitalizmin sosyal olarak düzenlenmiş bi-

çiminde kadınlar gelir elde edecek güç kazanır; geliri eşinin gelirine ne kadar yakınsa, karar alma noktasında ki rolü de o denli fazladır. Eşit güce sahip bireylerin sadakat ve birlikteliği bağımsızlıkla birleştiren ilişkiler geliştirme olasılığı da, elbette ki daha yüksektir (Brenner, 2012:196).

Böyle bir düzenleme için öncelikle bilim felsefesi alanında pozitivizmin doğrularına ihtiyaç duyulmaktadır. Nesnellik, insanın öğrenmesinin bir ürünü olarak görülebilir ki, bilim insanlarının niyeti de budur ve eldeki kanıtlar bunun mümkün olduğunu göstermektedir. Bilimsel çalışma yanlış ve doğru parçacıkları üzerinde devinen sonsuz bir süreç olarak algılanmalıdır. Yanlışlar olduğu sürece doğrular olacaktır ve sürecin dinamizmi buradan gelmektedir. Eğer yanlış ve doğrunun içeriğinin boşaltıldığı bir görecelik içine girilirse bu dinamizm son bulur ve sistem çürür.

Birtakım feminist iktisatçıların iddialarının tam aksine, günümüzde egemen iktisat modeli olan liberal iktisadın uygulama alanı bulması için, postmodern teorinin temel önermeleri kullanılmıştır. Postmodern çerçevede eleştiri konusu olan olgular ve yerine ikame edilen çözümler kendi içlerinde bir bütün oluşturmaktadırlar. Soyut bir egemenlik ve güç eleştirisi, iktisadi analizi dışlamaktadır. İktisadi analiz dışlandığında, sınıf kavramı ve sömürü kavramı dışlanmaktadır. Sınıf kavramı yerine birey kavramının geçirilmesi ile ortak bir aklın olamayacağı savının temeli oluşturulmuştur. Böylelikle bireylerin tekil akıllarının ve ahlaklarının egemenliği savunulmuştur. Doğru ve yanlışın göreliliği, bilim insanlarının itibarsızlaştırılmaları ve bunlara dayanarak ortak duyuya teslim olunmasının savunulması, birbirini tamamlayan önermeler olmuşlardır.

Schuurman'a göre kalkınma çalışmaları normatif ve politik olarak ilerici özünü korumalı ve bunun için odaklanması gereken yer postmodernistlerin söylediği gibi farklılıklar değil eşitsizlik olmalıdır (Schurman, 2000: 14, aktaran: Toksöz, 2012a: 44) Özellikle kalkınma sürecinden dışlananların başında kadınların geldiği göz önüne alındığında kadınlar ve erkekler arasında adaletin ve eşitliğin sağlanması özgürlükçü bir kalkınma anlayışının temel hedeflerinden olmalıdır (Toksöz, 2011:45). Bunun da işsizliğin yapısal bir özellik olarak varlığını koruduğu neoliberal politikalar ve onun üzerinde yükseldiği postmodern ideoloji ile gerçekleşemeyeceği ortadadır.

Gardier'in çift kariyerli aile modeli olarak tanımladığı, neoliberal politikalar ile uyum sağlamayan, ancak Keynesçi politikalar ile gelişmesinin mümkün olabileceği model, cinsiyetçi yapının aşındırılması açısından önemli olanaklar sunmakladır. Bu model tam istihdam koşullarına ve hepimizin işçi olduğu fikrine dayanmaktadır. Bu modelde en azından teoride, bakım emeği taraflar arasında eşit bölünmekte, çünkü ailede herkes benzer miktarda ücretli emeğe katkıda bulunmaktadır. Bu modelde

erkek ve kadın emeği arasındaki eşitlik artmakta kadınların iş gücüne katılımı çok daha yüksek düzeye çıkmakta ve devlet bakım konusunda ciddi destek sunmaktadır (Gardiner, 2011: 69). Iş gücü piyasasının katı olması durumunda kadınların iş gücü piyasalarına katılımı desteklenmektedir. Devletin bakım hizmetlerine yönelik kamusal politikalar geliştirdiği, iş gücüne olan talebin ücretlerin yükselmesine yol açtığı koşullarda **kadınları ev içinde tutan patriarkal yapıların** çözüldüğü ve kadınların iş gücü piyasasının asli unsurları haline geldiği gözlenmektedir. Buradan çıkarak ataerkinin Keynesçi ekonomik modelin değil, tam tersine neoliberal politikaların yapısal özelliği olduğu söylenebilir.

Tam istihdam teorisi insanların türsel fonksiyonlarını, emeklerini topluma sunmalarına olanak tanıyan bir teori olarak, felsefi, sosyal ve politik sonuçları ile de değerlendirilmesi gereken bir teoridir. Bir toplumda insanların kendilerini geliştirme olanaklarına sahip olmaları, kendi yeteneklerine uygun işlerde çalışma hakkına kavuşabilmeleri, temel bir insan hakkıdır. Herkesin insanca bir işte çalışma hakkı ve tam istihdam bir teori ile daha desteklenmek durumundadır: Çalışma saatlerinin kısaltılması. Çalışma saatlerinin kısaltılması, insanların nitel gelişim olanakları açısından da büyük önem taşımaktadır. Kadınların eğitim olanaklarını geliştirdikleri ve nitelikli emekleri ile içerisinde yer alabildikleri bir emek piyasasının oluşumu, onların toplumsal özne konumuna gelmelerine yol açacak uzun yolculuğun ilk adımı olarak değerlendirilmelidir. Ancak bu olmadan kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin diğer alanları ile mücadele etme şansları da azalmaktadır. Feminist iktisatçılar öncelikle, kapitalist ekonomilerin her türlü sömürü ilişkilerini açık bir biçimde ortaya koymak durumunadırlar. Ancak içinde bulunduğumuz tarihsel konjonktürde daha da acil ve önemli olan, kapitalist modeller içerisinde paylaşım mekanizmalarını, işçilerin ve kadınların emek piyasalarındaki konumlarını doğrudan etkileyen makro iktisadi modeller arasındaki ayrımların ortaya konmasıdır. Bu bağlamda öncelikle feminist iktisadın postmodernizm ile çelişen özelliklerinin sergilenmesi büyük önem taşımaktadır. Liberal iktisadın bilimsel anlamda mahkum edilmesi ve Keynesçi iktisadın olanaklarının belirlenmesi feminist iktisatçıların önünde duran önemli bir görevdir.

KAYNAKÇA

Altvater E., Mahnkopf, B. (2004), *Grenzen der Globalizierung*, Münster, Verlag Westfaelisches Dampfboot.

Brenner, J. (2012) *Sınıf Siyaseti ve Kadın*, Dafne Yeşilsu, (çev.) İstanbul, Kalkedon Yayınları.

Bocutoğlu,E. (2004) *Makro İktisat*, Trabzon, Derya Kitapevi.

Booth, M. (2010) Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland, http://www.bpb.de/geschichte/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/47242/arbeitslosigkeit?p=all (21.05.2017)

Buğra A., Keyder, Ç. (2007) *Bir Temel Hak Olarak Vatandaşlık Gelirine Doğru*, İstanbul: İletişim yayınları.

Buğra, A. (2012) "Türkiye'de Değişen Refah Rejimi: Neoliberalizm, Kültürel Muhafazakarlık ve Yeniden Tanımlanan Toplumsal Dayanışma", Dedeoğlu, S., Elveren, A. Y. (der.) *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın,* İstanbul, İletişim Yayınları, 47-69.

Bundeszentrale für politische Bildung (2010) Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf. Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/3.0/de; www. Bpb.de, (aktaran): Thome, H., Birkel, C. (2005) *Basisindikatoren der ökonomischen Entwicklung in Deutschland, Großbritannien, Schweden, USA- 1950 bis 2000*, Der Hallesche Graureiher, Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg Institut für Soziologie.

Dedeoğlu, S. (2012) "Türkiye'de Refah devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı", Dedeoğlu, S., Elveren, A. Y. (der.) *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*, İstanbul, İletişim Yayınları, 211-229.

Ecevit, Y. (2008) İşgücüne Katılım İstihdam, Türkiyede Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği. Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, İstanbul, TÜSİAD, KAGİDER, 113-213.

Engels, F. (1975a) *Anti-Dühring*, Somer, K. (çev.) Ankara, Sol Yayınları.

EUROSTAT (2016) Erwaerbstaetigenquote, http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableaction.do?tab, (04.06.2017)

Fayerabend, P. (1999) *Yönteme Karşı*, Başer, E. (çev.), İstanbul, Ayrıntı Yayınları.

Gardiner, J. (2011) "Bakım Emeği", *Feminist Politika,* Özel Sayı, 89-97.

Galbraith, J. K. (2004) İktisat Tarihi, Günay, M. (çev.), Ankara, Dost Kitapevi.

Gorz, A. (2007) İktisadi Aklın Eleştirisi, Ergüden, I. (çev.), İstanbul, Ayrıntı Yayınları.

Gulbenkian Komisyonu (1996) *Sosyal Bilimleri Açın*, Tekeli, Ş. (çev.), İstanbul, Metis Yayınları.

Hayek, F. (2004) *Kölelik Yolu*, Fevzioğlu,T., Arsan,Y., Yayla ,A. (çev.), Ankara, Liberte Yayınları.

Hartmann, H. (2011) "Patriarka ve Kapitalizm" *Feminist Politika,* Özel Sayı, 15-30.

Hirata, H. (2011) "Esnek Çalışma ve Ücretli Kadın Emeği" , *Feminist Politika* ,Özel Sayı, 89-97.

Hirsch, J.(2005) *Materialistische Staatstheorie,* Hamburg, VSA-Verlag.

Hirsch, J. (2008) "Über Reform und Revolution" http://www.links-netz.de, (29.05.2008).

Hummel, H. (2000) *Der neue Westen*, Münster, Agenda Verlag.

İlkkaracan, P. (2012) "Türkiye'de Kadın İstihdam Sorununa Farklı Bir Yaklaşım", Makal, A., Toksöz,G. (der.) *Geçmişten günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*, Ankara, Ankara Üniversitesi Yayınevi, 201-219.

Keane, J. (1994) *Demokrasi Sivil Toplum*, Erdoğan, N. (çev.), İstanbul, Ayrıntı Yayınları.

Köse, A. H., Bahçe, S. (2009) "Yoksulluk" Yazınının Yoksulluğu: Toplumsal Sınıflarla Düşünmek1", *Praksis,* (19), 385-419.

Kuruç, B. (2007): "Ortodoksluktan Çıkış İçin Bir Kitap: Genel Teori", *Mülkiye Dergisi*, (256), 17–29.

Maier, F. (2012) " Ist Vollbeschäftigung für Männer und Frauen möglich? " Bundeszentrale für Politische Bildung, http://www.bpb.de/apuz/126006/ist-vollbeschaeftigung-fuer-maenner-und-frauen-moeglich?p=all, (02.04.2017)

Mies, M. (2011) *Ataerki ve Birikim*, Ankara, Dipnot Yayınları.

Plehwe, D., Walpen, B. (1999)" Wissenschaftliche und Wissenschaftspolitische Produktionsweisen im Neo-liberalismus", *Prokla,* (115), 203-235.

Özkaplan, N. (2010) "Türkiye İşgücü Piyasasının Dönüşümü (1980-2007)", Serdaroğlu, U. (der.) İktisat ve Toplumsal Cinsiyet, Ankara, Efil Yayınevi, 301-361.

Sauer, B. (2003) Staat, Demokratie und Geschlecht ,aktuelle Debatten, http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_theorie/Zeitgenoessische_ansaetze/sauerstaatdemokratie/ , (23.04.2017)

Schuurman, F.J.(2000) "Paradigms lost, paradigms regained? Development Studies in Twenty-first Century", Third World Quarterly, 2(1), 7-20.

(aktaran): Toksöz, G. (2012a) *Kalkınmada Kadın Emeği*, İstanbul, Varlık Yayınları.

Serdaroğlu, U. (2010) *Feminist İktisat'ın Bakışı Postmodernist mi?* Ankara, Efil Yayınevi.

Skydelsky, R. (2003) *Keynes,* İstanbul, Altın Kitaplar.

Thome, H., Birkel, C. (2005) *Basisindikatoren der ökonomischen Entwicklung in Deutschland, Großbritannien, Schweden, USA- 1950 bis 2000*, Der Hallesche Graureiher, Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg Institut für Soziologie.

Toksöz, G. (2012a) *Kalkınmada Kadın Emeği*, İstanbul, Varlık Yayınları.

Toksöz, G. (2012b) "Kalkınmada farklı Yörüngeler, Türkiye'de Kadın İstihdam Sorununa Farklı Bir Yaklaşım", Makal, A., Toksöz,G. (der.) *Geçmişten günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*, Ankara, Ankara Üniversitesi Yayınevi, 168-200.

Toksöz, G. (2012c)" Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka", Dedeoğlu, S., Elveren, A. Y. (der.) *Türkiye'de Refah devleti ve Kadın*, İstanbul, İletişim Yayınları,s. 103-126.

TÜİK, www.tuik.gov.tr

Yaman, M. (2016)" Türkiye'de Sanayi ve İstihdam Stratejileri Çerçevesinde Kadın İstihdamının Yönelimleri", Melda Y., Saniye, D.,(der.) *Kadın Emeği*, İstanbul, SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı, 11-46.

Walby S. (1996) "The 'Declining Significance' or the 'Changing Forms' of Patriarchy?" içinde Moghadam V.M. (derl.) Patriarchy and Economic Devolopment, Clarendon Press, Oxford.(aktaran) : Toksöz, G. (2012a) *Kalkınmada Kadın Emeği*, İstanbul, Varlık Yayınları.

Wöhl, S. (2010) Die Sozial und Beschäftigungspolitik der Europaische Union in der Krise. Y.Aydin (der.) *Die Rückkehr des Staates?* Hamburg, VSA Verlag, 61-79.

ZMO Ziraat Mühendisleri Odası (2004) (TMMOB) "Doğrudan Gelir Desteği: Tarımsal Destek mi, Yoksulluk Yardımı mı?" http://www.zmo.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=147&tipi=5, (23.05.2017)

TÜRKİYE'DE GÖÇMEN KADIN EMEĞİ: AZERİ GÖÇMEN KADINLAR VE İSTANBUL HAZIR-GİYİM SEKTÖRÜ

Doç. Dr. Saniye DEDEOĞLU

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

GİRİŞ

Göçü alan farklı teorik bakış açılarında kadın konusu çok uzun yıllar görünmez olarak kalmış, kadınların göçe katılımları göç eden kocaları ya da babalarını takip ettikleri ve bağımlı göçmen kavramsallaştırması üzerinden ele alınmıştır. Fakat göç akımlarında artan çeşitlilik, göçmenlerin sadece iş gücü olarak bir ülkeye giden kişiler olarak değerlendirmesini zorlaştırmış, vasıflı emek göçü, düzensiz göç, mülteciler ve göçün giderek kadın ağırlıklı hale gelmesi kadınların da göç akımlarının aktörleri olarak analiz edilmesini yaygınlaştırmıştır. Aile birleşimleri, tek başına kadın göçü ve kadın mülteciler göç hareketleri için giderek daha görünür hale gelmiştir. Elbette bu görünürlüğe feminist teorinin göç olgusuna toplumsal cinsiyet açısından incelenmesi ve kadınların göç akımlarının aktörleri olarak ortaya çıkmasına katkı sağlamıştır.

Kadınların erkeklere bağımlı olarak göç ettikleri algısı yerine kadınların da artık kendileri ve aileleri için aktif kararlar alabilen aktörler olduğu vurgusu göç araştırmalarında ağırlık kazanmaya başlamıştır. Bu perspektifle yapılan çalışmalar, kadınların hem kendi hem de ailelerinin ekonomik ve sosyal konumlarını iyileştirmeye çalışan bireyler olarak incelemektedir. Bazı kadınların baskıcı ve şiddet içerek ilişkilerden kaçmak için göç ettikleri ve göçün kadını bu baskısı ilişkilerinden kaçarak özgürleştiren bir rolü olduğu vurgulanmıştır. Bunlara ek olarak, analiz birimi

olarak ailenin ortaya çıkması, ailenin homojen ve sorunsuz bir birlik olmadığı sömürü ve şiddet içeren ilişkileri de barındırdığı gösterilmiştir. Göç literatürü içinde kadınlar ayrıca göçmen toplulukların geride bıraktıkları ülke ile olan bağlarının devamını temsil eden etnik, dini ve kültürel kimliklerin devamlılığında sembolik aktörler olarak görülmüş, geleneksel rollerin taşıcısı ve devam ettirici olarak resmedilmiştir.

Kadınların göç literatüründe ve analizde daha görünür hale gelmeleri diğer yandan iş gücü piyasalarının feminizasyonu ve yeni yaratılan istihdamın önemli bir kısmının hizmetler sektöründe ortaya çıkması ile göçmen kadın emeğine olan talebin artması ile eş zamanlı olarak ortaya çıkmıştır. Göçmen kadın ev içi ve bakım hizmetleri gibi işlerde yaygın olarak çalıştıkları, bunun yanı sıra otel, restoran gibi emek yoğun işlerde ve yine hizmetler sektöründe hemşirelik gibi vasıflı işlerde de göçmen kadın emeği kullanımı artmıştır. Fakat göçmen kadınları yaptığı işler düşük vasıflı, düşük ücretli, uzun çalışma saatlerini işler olarak nitelendirilmektedir.

Bu makalede İstanbul hazır-giyim sanayinde Azerbaycanlı göçmen kadınlar yapılan araştırma sonuçları üzerinde Türkiye'de göçmen kadın emeğinin endüstriyel istihdamı ve çalışma koşulları tartışılacaktır. Bu analiz 2007-2009 yılları arasında İstanbul'da 50 Azerbaycanlı kadın ve aileleri ile yapılan derinlemesine görüşmelere dayanmaktadır. Görüşmeler sırasında göçmenlere göç nedenleri, göç hikâyeleri ve Türkiye'ye geldikten sonra yaşadıkları sorunlara ilişkin sorular yöneltilmiştir. Soruların odak noktası göçmenlerin iş gücü piyasasında ve sosyal çevrelerinde yaşadıkları sorunlar ve karşılaştıkları temel problemlerdir. Göçmenlerle yapılan görüşmelere ek olarak işverenler, yerel kurumlar ve göçmen dernekleri ile görüşmeler yapılmıştır. Böylece sosyal dışlanmanın dışlayanlar ve dışlananlar açısından nasıl algılandığına ilişkin bulgular elde edilmiştir.

1. TÜRKİYE'DE GÖÇMENLERİN İŞ GÜCÜ PİYASASINDAKİ YERİ

1990 yıllarla, Türkiye'nin küresel göç haritasındaki yerinde niteliksel değişimler ve dönüşümler yaşanmaya başlamıştır. Bu değişimlerin altını çizen olgu ise, Türkiye'nin göç veren bir ülke konumundan göç alan ve göçmen istihdam eden bir ülke konumuna gelmesidir. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Almanya gibi ülkelere yoğunluklu olarak göçmen işçi gönderilirken, özellikle 1980'lerin sonlarında başlayan süreçte, Avrupa'ya gitmek isteyen göçmenler için transit ülkesi olmaya başlamış, 1990'lardan sonra Doğu Bloğu' nun çökmesi ile Türkiye'de çeşitli sektörlerde çalışan yabancı işçiye daha sık rastlanır hale gelmiştir. Bu, Türkiye'yi emek ihraç eden konumdan emek ithal eden bir ülke konumuna getirmiştir (İçduygu, 2004; Kaşka, 2005; Lordoğlu, 2005; Toksöz, 2006). Bazı çalışmalarda verilen tahminler tartışmalı olmakla beraber, Türkiye iş gücü piyasasında bir milyonu aşkın yabancı olduğu iddia

edilmektedir. Bu tahmin edilen rakam aktif nüfusumuzun yaklaşık %2'sinin yabancılardan oluştuğunu göstermektedir (Lordoğlu, 2005: 104).

Türkiye'ye yönelen düzensiz göçün en önemli özelliklerinden bazıları çalışmak amacıyla ülkeye girenlerin kalma sürelerindeki kısalık ve düzensizlik, çalışmanın genellikle kaçak olarak gerçekleşmesi, göçmenlerin genellikle Orta Doğu ve Asya ülkelerinden (Irak, İran, Pakistan, Afganistan) ve Eski Doğu Bloğu ülkelerinden gelmeleridir. Göçmenlerin Türkiye'ye giriş sırasında bürokratik engellerin azlığı, vize alımının kolaylığı, gevşek sınır kontrolü ve kaçak girişe uygunluk gibi etmenler göç akımlarını kolaylaştırırken bu eğilim, enformel emek piyasasının genişliği ve kayıtsız çalışmanın kolaylığı ile beslenmektedir (İçduygu, 2004: 25–36).

Türkiye'ye artan düzensiz göçle beraber, göçmenlerin iş gücü piyasasında iki temel biçimde var olduklarını görüyoruz. Bazı göçmenler ev içi bakım hizmetleri ve turizm sektörü gibi yerel emek arzı kısıtlı olan işlerde çalışmaktadır. İkinci biçim ise, göçmen işçilerin yerli işçilerle ücret rekabetine girdiği işler üzerinden iş gücü piyasasına eklemlenmeleridir. Örnek olarak ise tarım, inşaat ve tekstil sektöründe çalışan göçmenler gösterilebilir. Kadın göçmenler üzerine yapılan araştırmalar daha çok ev içi hizmetlerde çalışan göçmenler üzerine yoğunlaşırken, tarım ve tekstil de çalışan göçmen kadınlar üzerine araştırmalar bulunmamaktadır. Bu araştırma ise tekstilde çalışan Azerbaycanlı göçmen kadınlara odaklanarak, yerel emekle rekabete giren bir sektörde göçmenlerin çalışma pratikleri ve sosyal dışlanma arasındaki ilişkiyi incelemektedir.

Kadınlar Türkiye'ye göç hareketlerinin önemli bir grubunu oluşturmaktadır. Kadınların Türkiye'ye göç akımının başlangıç noktası olarak bavul ticareti gösterilmektedir (Yükseker, 2003). Göç daha sonra çalışma amacına yönelik olarak yapılmaya başlamıştır (Kaşka, 2005). Kadın göçmenlerle ilgili sağlam veriler olmamakla birlikte, Türkiye'ye çalışmak için gelen kadınların çoğunluğu Eski Doğu Bloğu ülkelerindendir. Göçmen kadınlar genellikle seks işçiliği ile gündeme gelseler de, son yıllardaki bulgulara göre, bu kadınlar ev içi hizmetler, eğlence ve turizm sektöründe yaygın olarak çalışmaktadırlar (Erder ve Kaşka, 2003; İçduygu, 2004; Kaşka, 2005). Kaşka' nın Moldovalı ev içi hizmetlerde çalışan göçmenlere ilişkin yaptığı çalışmada vurguladığı gibi, ev içi hizmetlerde çalışan yabancı kadınlara olan talep zaman içinde artmış ve bu işi organize eden, enformel de olsa, ve göçmen işçi sağlayan şirketler ortaya çıkmaya başlamıştır. Özellikle kentli orta sınıf ailelerin bakım ve ev içi hizmetlerini sağlamak amacıyla, ülkeye belli bir süre çalışmak için gelen göçmen kadın emeğine olan talepleri zaman içinde Kaşka' nın ifadesiyle 'normalleşmeye' başlamıştır. Göçmen kadınların ev içi hizmetlerde çalışmasına ilişkin çeşitli araştırmalar mevcutken, göçmen kadınların tarım ve endüstriyel üretimindeki rollerini inceleyen araştırmalar yoktur. Bu çalışma bu alandaki boşluğu doldurmayı ve Türkiye'deki göç çalışmalarına katkı yapmayı amaçlamaktadır.

2. AZERBAYCANLI GÖÇMENLER VE GÖÇ YOLLARI

Uluslararası Göç Örgütü'nün (IOM) 2001 yılında yayınladığı "Away from Azerbaijan, Destination Europe: Study of Migration Motives, Routes and Methods" başlıklı çalışmasında Azerbaycanlıların Türkiye'ye göçüne ilişkin olarak göçün genel eğilimleri ve göçmenlerin motivasyonları üzerine genel bir değerlendirme yapılmaktadır. Bu yayına göre, Türkiye'ye Azerbaycanlı göçünü çekici hale getiren faktörler arasında Türkiye'ye kolay ulaşım ve kolay konaklama imkanlarından bahsedilmektedir. İki ülke arasındaki etnik, tarihi, kültürel ve sosyal bağlar Azerbaycan'ın bağımsızlığını kazanmasından sonra yeniden canlanmıştır. Bağımsızlık sonrası Türkiye binlerce Azerbaycanlının düzenli olarak ya turistik ya da çalışma amacıyla ziyaret ettiği ülkelerden biri haline gelmiştir. Türkiye'ye Azerbaycanlı göçünü kolaylaştıran bir diğer faktör ise, iki ülke arasında var olan vize anlaşması dolayısıyla Azerbaycanlıların ülkeye girmeden sınırda vize elde edebiliyor olmalarıdır. Türkiye'ye hava yoluyla kolay bir şekilde ulaşım sağlanıyor olması yanı sıra iki ülke arasında doğrudan otobüs seferleri de vardır. Nahçivan bölgesinden, Bakü ve Ganja'dan Türkiye'ye doğrudan otobüs seferleri bulunmaktadır.

Türk ve Azeriler arasındaki kültür, dil ve geleneklerin benzerliği Azerilerin yeni duruma daha kolay uyum sağlamalarına yol açmaktadır. Hem Türkiye'deki genel nüfusun hem de otoritelerin Azerilere karşı toleranslı ve pozitif tutumu düzensiz göçle yeni bir ülkeye gelen diğer göçmenlerin karşılaştıkları sorunların büyük bir çoğunluğunun Azerilerce yaşanmamasına neden olmaktadır. Örneğin, vizelerinin tarihleri geçmiş olsa bile polis tarafından gözaltına alınmaktansa küçük bir rüşvet ile serbest bırakılmaktadırlar.

Azerbaycan'dan gelen göç, işçi göçünden transit göçe ya da evlenmek için göç şeklinde değişik biçimler almaktadır. Raporda erkeklerin küçük yerler işlettikleri, ticaret ya da turizm gibi faaliyetler yaptıkları belirtilirken, kadınların ise hizmet sektöründe çocuk bakıcılığı ya da zengin ailelerin evinde hasta bakıcısı olarak çalıştıkları belirtilmektedir. Ülkede bulunan iş bulma şirketleri daha çok kaçak göçmen getirme işine de karışmakta ve kayıt dışı işler için göçmen işçi sağlamaktadırlar. Bu şirketlerin en gözde elemanları ise Türkçe ve Rusça konuşabilen Azerbaycan vatandaşlardır. Gerçek rakamlar mevcut olmasa da, Azerbaycanlı kadınların en sık evlilik yaptıkları yabancılar Türklerdir ve bu evlilikler daha çok Türkiye'nin kırsal alanına gelin gelmek biçiminde yaşanmaktadır.

Azerbaycanlılar Türkiye'de oturma iznine sahip olan en büyük gruplardan biri olan Bulgar göçmenlerinden sonra ikinci sırada gelmektedirler. Ruslar ve Yunanlılar ise Azerbaycanlıları takip etmektedir. Türkiye'de geçici olarak yaşayan, ya da kısa bir süre için gelen Azerbaycan vatandaşlarının

profillerini ve yaşadıkları yerleri tespit etmek oldukça zor görünmektedir. Fakat bilinen bir başka gerçek ise bu kişilerin genellikle vize süreleri bittiği halde ülkede kalmaya devam etmekte hatta yasadışı ve kayıt dışı olarak kalmaya devam etmekte olduklarıdır. Azerbaycanlıların daha çok İstanbul, İzmir, Trabzon ve Azerbaycan sınırına yakın yerlerde kaldığı bilinmektedir. İstanbul kaçak göçmenler ve düzensiz göçenler için göç akımının kolaylıkla düzenlenemediği büyük bir metropol şehirdir ve Azerbaycanlılar bu şehre daha çok çalışmak için gelmektedir. Türkiye'ye mevsimlik ya da geçici işlerde çalışmak için gelen Azerbaycanlıların çoğu Nahçivan bölgesindendir ve ikinci büyük grup ise öğrenci ve profesyonellerin oluşturduğu eğitimli kişilerden oluşmaktadır.

IOM raporu Türkiye'ye yönelen Azerbaycanlı göçüne ilişkin bu resmi çizmektedir. Bu yazının dayandığı araştırma ise İstanbul'da yaşayan ve hazır giyim sektöründe enformel işçi olarak çalışan Azerbaycanlı aileleri ve onların göç deneyimleri üzerinedir. Azeri kadınlar aileleri ile birlikte Azerbaycan'ın özerk Nahçivan bölgesinden İstanbul'a gelmekte ve İstanbul'un kenar semtlerine yerleşmektedir. Türkiye'de göç araştırmalarının işaret ettiğinin aksine, kadınlar yalnız değil aileleri ile birlikte İstanbul'a gelmektedir. İşte bu nedenle Azeri göçü, yalnız kadınların değil, aile göçü olarak öne çıkmaktadır. Bu aileler, Nahçivan'da çalışma imkânı olmaması nedeniyle İstanbul'a geldiklerini belirtmektedir. Nahçivan'ın kırsal alanında yaşayan göçmen aileler, ülkelerinde yaşanan ekonomik dönüşümle birlikte yaşamlarının köklü bir biçimde değiştiğini ve ekonomik sıkıntılarını aşmak için Türkiye'ye geldiklerini ifade etmektedirler. Meslek sahibi profesyoneller ve memur olarak çalışan eğitimli kişiler bile kazandıkları aylık ile geçimlerini sağlamanın imkânsız hale geldiğini, yükselen fiyatlar karşısında gelirlerinin sabit kaldığını dile getirmektedirler. Piyasada var olan malların aşırı yüksek fiyatla satılması ve gelir getirecek faaliyetlerin çoğunlukla şeker pancarı üretimiyle sınırlı olması, parasal gelirlerini hem sınırlamış hem de yılın belli zamanlarına hapsetmiştir. Nakit ihtiyacı ve aileye gelir sağlama zorunluluğu Nahçivanlıları göç etmek zorunda bırakmıştır.

Azerilerin göç stratejileri daha öncede belirtildiği gibi aile olarak göç etmektir. Fakat genellikle ailenin erkek fertleri daha önce Türkiye'de bulunmuşlardır. Örneğin Kars ve Van'da inşaatlarda gündelikçi olarak çalışmış erkekler ya da Türkiye'ye daha önce göç etmiş akrabalar, köylüler mutlaka önceden mevcuttur. Zaten İstanbul'a ilk gelindiğinde de önce bir akrabanın yanında kalınması ve daha sonra iş bulunup, ev kurulacak birikim yapıldıktan sonra başka bir eve taşınılması Azerilerin İstanbul'a yerleşme stratejisidir. İstanbul'a gitmeye karar verildikten sonra önce aile fertlerine tek tek pasaport çıkarılmakta ve Türkiye-Nahçivan arasında günde birçok sefer yapan Iğdırlı Turizm'in otobüsleri ile 24 saatlik bir

seferden sonra İstanbul'a ulaşılmaktadır. Azerbaycan ile Türkiye arasında var olan anlaşmalar gereğince geçerli pasaportu olan her Azeri vatandaş ülkeye girişinde bir aylık turist vizesi alabilmektedir. İki ülke arasındaki yakın dostluk ilişkileri nedeniyle Azerbaycanlı vatandaşlar Türkiye'ye girerken ve vize alırken fazla bir sorunla karşılaşmamaktadırlar. Sadece zaman zaman yanlarında getirdikleri eşyalar çok sıkı denetime tabii tutulmaktadır.

Son yıllarda göçmen kadınlar yazınında yapılan yalnız göç eden kadınlar vurgusunun aksine, Azerbaycanlı kadınlar Türkiye'ye aileleri ile birlikte göç etmekte veya Türkiye'ye daha önce göç etmiş eşlerine ya da akrabalarına katılmaktadırlar. Yine aynı yazında yapılan ve ev içi hizmetlerde yoğunlaşan göçmen kadın vurgusunun aksine bu kadınlar İstanbul'da endüstriyel üretimin bir parçası olmaktadırlar. Fakat bahsi geçen yazın ile bu çalışmada ele alınan Azeri kadınlar arasındaki ortak nokta, her iki durumda da göçle birlikte kadınların aileleri için temel gelir sağlayıcı birey haline gelmiş olmalarıdır. Burada incelediğimiz Azeri kadınların hayatlarında ilk defa kendi tarımsal toprakları dışında çalıştıkları göz önüne alınırsa, göçün bu kadınların ve ailelerinin hayatlarında yarattığı köklü dönüşümün boyutları daha iyi anlaşılmaktadır.

3. İSTANBUL HAZIR-GİYİM SEKTÖRÜNDE AZERBAYCANLI GÖÇMEN KADIN EMEĞİ

Azerbaycanlı kadınların emek piyasalarındaki konumu, güvencesiz ve düşük ücretli işlerde çalışmalarından ve de bunun ötesinde ülkede izinsiz kalan kaçak göçmen olarak eğreti konumlarından kaynaklanmaktadır. Aynı işi yapan yerli çalışanların güvencesizliğinden daha farklı boyutta olan güvencesizliklerinden dolayı, işyerlerinde marjinalize edilmekte ve sıklıkla çalıştıkları işverenlerinin ve çalışma arkadaşlarının kötü muamele ve aşağılamasına maruz kalmaktadırlar. Yerlilerden daha az ücretle daha uzun saatler çalışma, zaman zaman çalıştıkları günlerin ücretlerinin ödenmemesi ve işyerinde bulunan en kötü işlerin üstlenilmesi gibi şartlar, Azerbaycanlı kadınların İstanbul hazır-giyim atölyelerinde yaşadıkları sosyal dışlanmayı göstermektedir.

Iş gücü piyasalarında kadınların karşılaştıkları sorunların belirleyicisi olan etmen, yasadışı olarak kaçak çalışmalarıdır. Şehrin kenar semtleri olarak değerlendirilen semtlerinde hazır-giyim atölyeleri 1980'lerin ortalarından beri birçok kişi için iş imkânı sağlamaktadır. Fakat bu işler genelde düşük ücret ödeyen, kayıt dışı ve herhangi bir sosyal güvenlik sağlamaktan yoksun işlerdir. İstanbul'da yaşayan Azerbaycanlı kadınlar son birkaç yıldır bu atölyelerin vazgeçilmez işçileri olmuşlardır. Görüşmelerin yoğunluklu olarak yapıldığı iki semtte (Gaziosmanpaşa ve Halkalı) hemen hemen her atölyede ortalama 4 veya 5 Azerbaycanlı bulunmaktadır ve hatta bu rakam bazı atölyelerde daha fazla bile olabilmektedir.

Azerbaycanlıların hazır-giyim atölyelerinde çalışması bir felaket haberi ile doğrulanmaktadır. 2007 kışında İstanbul'da yaşanan sel baskını haberlerinde, duvarı çöken bir atölyede Azerbaycan vatandaşı bir işçinin duvar altında kalıp canını kaybettiği bildirilmiştir. Bu atölyelerde kayıt dışı çalışma yaygın bir pratik olsa bile Azerbaycanlılar için durum biraz daha farklıdır. Çalışma ve oturma izni olmayan bu kişiler, birçok haksız uygulama ile karşılaşmakta ve karşılaştıkları olumsuz durumlar karşısında kendilerini koruyamama gibi bir kırılganlık içine bulunmaktadırlar. Bir göçmen kadın durumunu haklı olarak şöyle dile getirmektedir; 'Bizim durumumuzda, haksızlığa karşı kendini nasıl savunursun?'.

Kadınlar atölyelere çalışabilecek yaşta çocuklarını da götürerek, onlarla birlikte aynı atölyede çalışmaktadırlar. On yaş ve üzeri çocuklar haftalık 75 TL veya daha az parayla bu atölyelerin işçileri olmaktadırlar. Aslında çocuklarıyla aynı yerde çalışmak kadınlar için çelişkili bir durum yaratmaktadır. Hem çocuk denecek yaşta evlatlarını çalıştırmak zorunda kaldıkları için üzüntü duyarken, hem de çocuklarının bütün gün gözlerinin önünde olmasından memnun görünmektedirler. Bu şekilde çalışma biçimi çocukların evde tek başına ve gözetimsiz kalmaları engellenmiş olmaktadır. Ancak atölye sahibi ya da ustabaşılarının çocuklara kötü davranmaları durumunda annelerin sessiz kalmak zorunda olmaları, bu konudaki en kötü deneyim olarak aktarılmaktadır. Ustasından kötü muamele gören oğlu için hiçbir şey yapamayan, hiçbir şey söyleyemeyen bir kadın 'öz çocuğuma sahip çıkamadım' diye yakınmıştır. Haklarını savunamayan kadınlar herhangi bir kavganın içine çekilmekten ve olaylara polisin karışmasından çok korkmaktadırlar. Çünkü bu durumlarda sınır dışı edilme tehlikesiyle karşı karşıyadırlar.

Konfeksiyon atölyelerinde çalışan Azerbaycanlılar için en ayırt edici ayrımcılık ücret farkları olarak karşımıza çıkmaktadır. Verilen örnekler, anlatılan deneyimler göstermektedir ki, Azerbaycanlı emeği atölyelerde düşük ücretlerle çalışmakta, böylece o sektörde var olan ücretleri aşağı doğru çekilmektedir. Tecrübe düzeylerine ve yaptıkları işlere göre değişim göstermesine rağmen en fazla ücret alan Azerbaycanlı ayda 500 TL'ye yakın bir gelir elde etmektedir. Ortacı ve temizlikçi olarak çalışan kadınlar hafta 100 TL almaktadırlar. Türk vatandaşı tecrübeli bir makineci ayda 1.000 TL kazanırken Azerbaycanlı bir makineci en fazla 650 TL kazanmaktadır. Bir kadın şöyle söylemektedir, 'Bana diyor sana 100 lira veririm. Sonra aynı işi yapmaya bir Türk geliyor, hop 150 lira alıyor'. Ücret konusunda yaşanan bu temel ayrımcılık bütün Azerilerin şikâyet ettiği bir durumdur. Fakat 'bu konuda yapabileceğimiz bir şey yok, bu ücretlerle çalışıp geçinmeye çalışıyoruz' diye belirtmektedirler. Bir Azeri erkek görüşmeci yaşadığı deneyimi şöyle aktarıyor:

Yenibosna' da su tankeri vardı. Şoför arıyorlarmış. Dedim iş arıyorum. Dediler mesleğin, şoförüm. Tamam dedi bu arabanın şoförü sensin. Bir gün çalıştım iki gün çalıştım. Üçüncü baktım. Her yerde durdururlar. Petrolü durdurur. Lastikçisi durdurur. Herkese borcu var dediler. Dediler oğlum neden 500 milyona çalışıyorsun. Hakkın 1,5 milyar.

Diğer çalışanlarla arasında ücret farkı olup olmadığı sorusuna bir Azeri kadın şöyle cevap veriyor.

Biraz oluyor. Dedim abi biz ondan daha iyi iş yapıyoruz. Sen bize ondan fazla para veresin. Dedi (O benim akrabam. Gariban.). Dedim benim kocam da hasta. Dedim bizim de paramızı aynı ver. Tamam söyledi. Yenge para için canını sıkma dedi.

Iş gücü piyasasında karşılaşılan bir diğer sosyal dışlanma öğesi olarak kategorize edilebilecek durum ise ücretlerin zamanında verilmemesi ve bazı durumlarda göçmenlerin paralarını hiç alamamalarıdır. Konfeksiyon atölyelerinde sık sık yaşanan bu durum, erkek göçmenlerin yaptıkları diğer işlerde de yaşanmaktadır. Göçmenler hemen hemen her görüşmede şu işyerinde şu kadar param kaldı diye şikayet etmişlerdir. Bazı göçmenler neredeyse 1.000 TL'ye yakın alacağı olduğu halde, hiç para almadan o işyerlerinden ayrılmışlardır. Bir kadın kızının parasını vermeyen bir işverenden şöyle bahsediyor:

İki yıl çalıştı adam parasını vermedi. Adam kaçtı gitti taşınmış… Kaçtı Sultançiftliği'ne, öyle kaçtı gitti. Öyle vermiyorlar, çok insanın parasını vermiyorlar.

Iş gücü piyasasında göçmenleri dışlayan bir diğer durum ise, polise şikâyet konusudur. Bu işyerinde kaçak göçmen çalıştırılıyor diye polise yapılan ihbarlar ya da polisin bazen işyerlerine baskın düzenlemesi ile ortaya çıkan durumlarda, göçmenler ya sınır dışı edilmekte ya da biraz rüşvetle durumdan kurtulmayı başarmaktadırlar. Polise yapılan şikayetlerin genelde açıkgöz patronlar tarafından yapılmakta olduğu söylenmektedir. Eğer işveren işyerinde çalışan üç beş Azerbaycanlının ücretini ödemeden onlardan kurtulmak istiyorsa, polisi arayıp bu kişileri şikâyet ediyor ve göçmenler ya işyerinden apar topar kaçıyorlar ya da yakalanıp sınır dışı ediliyorlar. İşverenler izinsiz yabancı işçi çalıştırma cezasından genelde rüşvet yoluyla kurtulmaktadırlar. Azerbaycanlıları polise şikâyet eden bir diğer kitle ise, aynı işe daha yüksek ücretle talip olup alınmayan kişilerdir. Bir görüşmeci, 'biz daha düşük ücretle çalışırız diye, bizi polise bildirirler. Biz oradan kaçmak zorunda kalırız' diye durumu özetlemektedir.

İşverenlerin Azerilere karşı tutumlarını bir görüşmecinin deneyimiyle özetlemeye çalışalım. Usta işçi olarak çalışan bir göçmen aylık olarak 480 TL kazanıyor ve maaşında biraz artış olması için işvereniyle zaman zaman pazarlık yapıyor. Oysa benzer işlerde çalışan yerli işçiler bu göçmen işçiden daha fazla kazanıyor. Bu işçiye göre, işveren yetişmesi gereken iş olduğunda işçinin zam talebini kabul edip, aman iyi çalış bu işler bitsin senin zammını vereceğim diyormuş. Fakat işler yetişip bittiğinde ise, para yok, ister kalırsın ister gidersin, yol burada diyormuş. Elbette bu tür durumlar işin enformel niteliğinden ötürü her işçinin karşılaşabileceği bir olay gibi görülebilir fakat göçmenler için bu durum onların gerçekten muhtaç ve çaresiz olmalarından kaynaklanmaktadır.

Azerbaycanlı erkekler kadınların aksine kısa süreli işlerde çalışmaktadırlar. İnşaat işçiliği bunlardan biridir. Erkeklerin işleri bu derece düzensiz olunca, bazı ailelerde erkekler işsiz olarak evde kalmaktadırlar. Erkekler işsizken kadınlar ve çocuklar ailelerin geçimi sağlayan bireyler haline gelmektedir. Bu aileler için erkeklerin evde oturması kadınların ise çalışıyor olması çok radikal bir değişikliktir, çünkü görüşme yaptığımız kadınların çoğu İstanbul'a gelmeden önce ev dışında bir iş yapmamış, kocalarının gelirleri ile geçinmişlerdir. Bu radikal değişim, evdeki toplumsal cinsiyet rollerini görünürde pek etkilememiş olsa bile, uzun vadede kadınların ev içinde güç kazanmalarına yol açmaktadır. Ancak, birçok kadın erkeklerin evde oturuyor, kendilerinin para kazanıyor olmasının aile içinde bir değişim yaratmadığını belirmektedir.

Köydeki gibi aynı. Kocamla ben para için evlenmemişsem. (Kocam çalışmıyor, Marlboro içiyor.) Bizde öyle şey yok. Biz kendimizde öyle şey görmedik. (Ben kendim çalışırım. Altın alırım.) Bizde öyle değişik şey yok. Köyde nasıl, aynı burada da öyle. Para gelir. Baba gelmeden çocuğa para vermem. Söylemesem de o bana kızmaz. Ama yapmam. Benim çalışmam onun zoruna gider.

Göçmen kadınların aileleri adına üstlendikleri bu yeni rol sayesinde göç kadınlara hem aile içinde hem de kadınların kendilerini algılayışına yeni bir perspektif getirmiştir. Aile içinde gelir kazanan kişi konumuna gelmiş olsalar bile iş gücü piyasasındaki olumsuz koşullarla mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Kadınlar yeni durumlarını hep çok yorucu olarak dillendirmişlerdir. Kent hayatının zorlukları, geçim kaygısı ve göçmenlik statüsü onlar için derin kaygı ve endişe nedeni olmuştur. Bir kadın 'en nefret ettiğim şey, yeni iş bulmak' diyor. Yeni bir iş aramanın yarattığı gerilim ve güvensizlik hissi, kadınların ve ailelerinin üzerinde korkunç bir baskı yaratmaktadır.

Iş gücü piyasasında Azerbaycanlı kadınların sosyal dışlanmasını belirleyen ve birbirini besleyen iki etmen vardır. Bunlar yasadışı göçmenlik statüsü nedeniyle yapılan enformel çalışmadır. Herhangi bir güvenceden yoksun ve düşük ücret ödenen bu işlere Azeri göçmenler ucuz emek arzı yaratmaktadırlar. Kaçak göçmenlik statüsü nedeniyle, göçmenler Türk vatandaşlarından daha düşük ücretlerle ve daha ağır işlerde çalışmayı kabul etmektedirler. Hiç bir yasal güvenceleri olmadığından bazen çalıştıkları halde ücretlerini alamamakta bazen ise polise teslim edilme korkusu ile işverenleri tarafından kapı dışarı edilmektedirler. Bazı durumlarda ise sözel ve fiziksel şiddete bile maruz kalmaktadırlar.

Kadınlık durumları ise Azeri işçileri daha kırılgan hale getirmektedir, özellikle erkek olan işverenlerine karşı ağırbaşlı davranmak ve kendilerine verilen her işi yapmak zorundadırlar. Namuslu Azeri kadınların ağırbaşlı ve suskun bir şekilde kendilerine verilen işleri hiçbir itiraz olmadan yerine getirmesi beklenmektedir. Kadınlar, çevrelerinin dikkatini çekmemeye çalışarak bir yandan ev içinde var olan ataerkil ilişkileri devam ettirmek bir yandan da ailelerinin yeni bir ülkede ayakta kalmalarını sağlamaya çalışmaktadırlar. Boyunduruk altına alması kolay bu iş gücü ise İstanbul'un hazır-giyim sektörü için biçilmiş kaftan bir işçi profili yarattığından, hemen hemen her işyerinde Azeri kadınları işçi olarak çalışır bulmak mümkün hale gelmiştir.

SONUÇ

İstanbul'da yaşayan Azeri göçmenler, Türkiye toplumunda yaşamlarını kadınların ve çocukların konfeksiyon atölyelerinde çalışmaları ile devam ettirmekte ve bu emek arzı sayesinde Türkiye'nin en önemli sektörlerinden birinin küresel bir ihracat şampiyonu olmasına katkıda bulunmaktadır. Fakat bu katkı Azeri göçmen kadın ve çocukların sosyal olarak dışlanmaları ile sağlanmakta, Azeri olmak konfeksiyon atölyeleri için yarı fiyatına çalışmak, bazen ücretlerin ödenmemesi ve bazen de fiziksel ve sözlü şiddete maruz kalmak anlamına gelmektedir.

Azerbaycanlı erkeklerin kadınlara göre daha düzensiz işlerde çalışıyor olması, bazı ailelerde erkeklerin evde kalmalarına neden olmaktadır. Bu aileler için erkeklerin evde oturması kadınların ise çalışıyor olması çok radikal bir değişikliktir, çünkü görüşme yaptığımız kadınların çoğu İstanbul'a gelmeden önce ev dışında bir iş yapmamış, kocalarının gelirleri ile geçinmişlerdir. Bu radikal değişim, evdeki toplumsal cinsiyet rollerini görünürde pek etkilememiş olsa bile, uzun vadede kadınların ev içinde güç kazanmalarına yol açacağı beklenebilir. Görüştüğümüz bir kadın, 'kendimi hiç bu kadar güçlü hissetmemiştim' diye değişimi anlatmıştır.

Kadınların üstlendikleri geçim sorumlulukları ve şiddetli sosyo-kültürel değişim karşısında ne hissettiklerini en çok 'çok yorulduk' cümlesi özetlemektedir. İstanbul'da hayatın giderek zorlaştığını, kiraların pahalandığını, giderlerin arttığını ve aradıklarında artık daha zor iş bulduklarını belirtmektedirler. Bir kadın duygularını 'en nefret ettiğim şey, yeni iş bulmak' olarak ifade etmektedir. Yeni bir iş aramanın yarattığı gerilim ve güvensizlik hissi, kadınların ve ailelerinin üzerinde korkunç bir baskı yaratmaktadır. Göç süreci kadınları iş gücü piyasasına eklemleyerek onlara yeni roller ve sorumluluklar yüklemiştir. Ev içindeki rolleri değişirken, bu süreç onları iş gücü piyasasındaki risklere açık hale getirmiştir.

KAYNAKÇA

Erder, S. ve S. Kaşka (2003). Irregular Migration and Trafficking in Women: The Case of Turkey. Ankara: IOM.

IOM (2001). Away From Azerbaijan, Destination Europe: Study of Migration Motives, Routes and Methods. Geneva: IOM.

İçduygu, A. (2004). Türkiye'de Kaçak Göç. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayını.

Kaşka, S. (2005). Ev İçi Hizmetlerin Küreselleşmesi ve Türkiye'deki Göçmen Kadınlar. Tes-İş Sendikası Dergisi, 49-54.

Lordoğlu, K. (2005). Türkiye'de Yabancıların Kaçak Çalışması ve Bu Çalışmaya İlişkin bir Araştırma. Toplum ve Bilim, 102, 103-127.

Toksöz, G. (2006). Uluslararası Emek Göçü. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Yükseker, D. (2003). Laleli-Moskava Mekiği: Kayıtdışı Ticaret ve Cinsiyet İlişkileri. İstanbul: İletişim Yayınları.

1. Gün

İkinci Oturum



HUKUK PERSPEKTİFİNDEN ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

ANAYASAL DÜZENLEMELERİN KADININ HUKUKİ STATÜSÜ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yrd. Doç. Dr. Oya BOYAR

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Anayasa Hukuku Anabilim Dalı

Kadınlar dünya nüfusunun yarısını oluşturuyorlar,
Dünya gelirinin onda birini elde ediyorlar,
Dünya ölçeğinde toplam çalışma saatinin üçte ikisi onlara ait,
ve dünya üzerindeki zenginliğin yüzde birinden daha azına sahipler.[1]

GİRİŞ

Anayasalar birey, toplum ve devlet arasındaki ilişkileri düzenlerler. Bu ilişkilerin belirleniş şekli benimsenen siyasal öğretiye göre farklılaşma göstermektedir. Ülkemizde 1808'den itibaren gelişmiş olan liberal anayasacılık geleneği de aşamalı olarak birey haklarının gelişimine tanıklık etmiştir. Bu kapsamda kadınların eğitime, iş yaşamına ve siyasi hayata katılımı bir yere kadar bu anayasacılık geleneğiyle birlikte şekillenmiştir. 1982 Anayasası kadınların hukuki statüsü açısından normatif buyruklar içermektedir. Bu açıdan Anayasanın doğrudan kadınlara ilişkin hüküm sevk etmiş olan düzenlemelerinden bahsedilebilir: Eşitlik ilkesi (Md. 10), ailenin korunması (Md. 41) gibi. Bununla birlikte aslında kadının hukuki statüsünün belirlenmesi açısından daha önemli olan husus, belki de Anayasa'nın kadınlardan bahsetmeyen düzenlemeleridir. Zira kadın meselesi öncelikle sosyal bir meseledir. Bu nedenle anılan konu Anayasa'nın kadından açıkça

1 Birleşmiş Milletler Kadınların On Yılı Bildirisi

bahsetmeyen, ancak genel olarak sosyal ve ekonomik hayatın düzenini belirleyen hükümleri çerçevesinde de ele alınmalıdır. Bu anlamda özellikle sosyal devlet ve demokratik devlet ilkeleri (Md. 2) ile devletin temel amaç ve görevlerini düzenleyen 5. madde akla gelmektedir.

Anayasa'nın doğrudan doğruya kadınlara ilişkin hükümleri nasıl değerlendirilebilir? Anayasa, sosyal ve ekonomik hayatın düzeni konusunda ne tür düzenlemeler öngörmektedir? Anayasanın kurumsal düzenlemelerinde kadının yeri nedir? Bu düzenlemelerin kadının hukuki statüsü açısından ne tür sonuçları vardır? Bunların Anayasa Mahkemesi içtihatlarına yansıması ne şekilde olmaktadır? Başka bir deyişle Anayasada öngörülen normatif çerçeve hayata ne şekilde geçirilmektedir?

1. ANAYASANIN DOĞRUDAN DOĞRUYA KADINLARA İLİŞKİN DÜZENLEMELERİ

Anayasanın kanun önünde eşitlik ilkesini düzenleyen 10. Maddesi, ailenin korunmasına ilişkin 41. Maddesi, çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50. Maddesi doğrudan doğruya kadınlara ilişkin hükümler içermektedir.

1.1. Kanun Önünde Eşitlik İlkesi (Başlangıç 6. Paragraf ve Md. 10)

Başlangıç 6. Paragraf: ***"Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu"***

10. Madde: ***"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.***

(Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 Md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 7/5/2010-5982/1 Md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 Md.)

Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde (…) kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar".

Kanun önünde eşitlik ilkesi liberal ilkelerden biri olup, 1789 Bildirgesinden beri anayasal belgelerin ve anayasaların çoğunluğunda bulunmaktadır. Bizim anayasal sistemimizde de 1839 Gülhane Hatt-ı Hümayunundan bu yana bu ilkenin izlerini görmek mümkündür. Kanun önünde eşitlik ilkesi, 1982 Anayasasının hem sosyal adalet ilkesiyle birlikte Başlangıç bölümünde, hem de ayrı bir hüküm olarak Genel Esaslar bölümünde bulunmaktadır. Anayasanın bu ilkeyi, bu iki önemli bölümünde düzenlemiş olması, söz konusu ilkeye verilen önemi ve Devletin tüm eylem ve işlemlerinde bu ilkeye uygun olarak işlem tesis etme zorunluluğunu göstermektedir. 10. Maddenin sonunda bulunan "Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde (…) kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar" hükmü de bu vargıyı doğrulamaktadır.

Anayasa Mahkemesi, 10. maddenin ilk fıkrasında bulunan ilkenin, ayrımcılığı fıkrada sayılan unsurlarla (dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebepler) sınırlı olmayacak biçimde yasakladığını vurgulamıştır[2]:

"Özgürlüklerle ilgili olarak Anayasada yer alan en önemli kavramlardan birini de yasa önünde eşitlik ilkesi oluşturmaktadır. Bu kural 1982 Anayasasında 1961 Anayasasına nazaran daha ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. Şöyle ki; eşitlik açısından ayırım yapılmayacak hususlar madde metninde sayılanlarla sınırlı değildir. "Benzeri sebeplerle" de ayırım yapılamayacağı esası getirilmek suretiyle ayırım yapılamayacak konular genişletilmiş ve böylece kurala uygulama açısından da açıklık kazandırılmıştır".

Anayasa Mahkemesi aynı kararında daha sonra pek çok içtihadında belirttiği üzere Anayasanın 10/1 maddesiyle hukuksal eşitliğin anlatıldığını ifade etmektedir.

"Anayasanın 10. maddesinde yer alan eşitlik kavramıyla kanun önünde eşitlik yani hukuki eşitlik kastedilmiştir. Bu ilkeyle bir tek kişiye veya kimi topluluklara aynı durumda bulunan yurttaşlardan daha çok veya daha geniş hak ve yetkiler tanımak yoluyla kanun karşısında eşitlik ilkesinin çiğnenmesi yasaklanmaktadır.

Anayasanın kanun önünde eşitlik ilkesini getiren 10. maddesiyle güdülen amacın, aynı durumda bulunan kimselerin yasalarca aynı işleme tabi tutulmasını sağlamak ve yurttaşlara yasa karşısında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayırımlı davranılmasını önlemek olduğu Anayasa Mahkemesinin çeşitli kararlarında vurgulanmıştır".

[2] AYMK, E. 1986/11, K. 1986/26, K.T. 4.11.1986, RG: 22.02.1987-19380.

Eşitlik ilkesinin anayasal bir ilke olmanın ötesinde, bir temel hak olduğu da kabul edilmektedir[3]. Bu şekilde düşünüldüğünde ilke sadece Devlet için bir yükümlülük yüklemekle kalmamış, bireyler tarafından da talep edilebilen subjektif bir hak haline gelmiştir. Eşitlik hakkının diğer bir özelliği diğer temel haklar için de bir güvence oluşturmasıdır.[4]

Hal böyle olmakla birlikte, Anayasa Mahkemesi, Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru açısından eşitlik ilkesinin tek başına ileri sürülebilen bir hak olmadığına karar vermiştir. Mahkeme bu sonuca varırken, Anayasanın bireysel başvuru hakkını tanıyan 148/3. maddesinin lafzından yola çıkmıştır. Anılan maddede *"Herkes, Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilir"* düzenlemesi bulunmaktadır. Mahkemeye göre bir hakka ilişkin değerlendirme yapılabilmesi için Anayasanın ve Sözleşmenin ortak koruma alanı dikkate alınmalıdır. Avrupa Sözleşmesinin 14. maddesinde de ayrımcılık yasağı ancak Sözleşmedeki başka bir hakkın ihlal edildiği iddiasıyla birlikte ileri sürüldüğü için, Anayasanın 10. maddesindeki ilke/hak için belirlenen geniş koruma yerine, Sözleşmedeki dar koruma tercih edilmelidir.[5] Anayasa Mahkemesi daha sonraki bir içtihadında eşitlik ilkesi konusunda nüanslı bir uygulamayı benimsemiştir. Gerçekten de İhsan Asutay başvurusunda, Yüksek Mahkeme şu tespitte bulunmuştur: "48. *Bireysel başvuru incelemesinde eşitlik ilkesinin bağımsız bir koruma işlevinin olmaması, bu yasağın genişletici bir yoruma tabi tutulmasına engel teşkil etmemektedir. Anayasal bir hakkın ihlal edildiği iddiası tek başına incelendiğinde o hakkın ihlal edilmediği kanaatine varılabilirse de bu durum, o hakka ilişkin ayrımcı bir uygulamanın incelenmesine engel değildir. Bu çerçevede, ilgili temel hak ve özgürlük ihlal edilmemiş olsa da o hakla ilgili bir konuda sergilenen ayrımcı tutumun, eşitlik ilkesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılabilir*".[6] Aslında Anayasa Mahkemesi bu kararında yine Anayasa ve Sözleşmenin ortak

3 B.G. Ramcharan'dan aktaran U. Karan (2013). Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. S. İnceoğlu (Ed.). İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa (3. b.) içinde. İstanbul: Beta Yayınları, s. 459.

4 L. Favoreu et autres (2002). Droits des Libertés fondamentales (2ème éd.). Paris: Dalloz, s. 296.

5 Bkz. AYMK, başvuru no. 2012/1049, 26.03.2013: "18. *Anılan Anayasa ve Kanun hükümlerine göre, Anayasa Mahkemesine yapılan bir bireysel başvurunun esasının incelenebilmesi için, kamu gücü tarafından müdahale edildiği iddia edilen hakkın Anayasa'da güvence altına alınmış olmasının yanı sıra Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (Sözleşme) ve Türkiye'nin taraf olduğu ek protokollerinin kapsamına da girmesi gerekir. Bir başka ifadeyle, Anayasa ve Sözleşme'nin ortak koruma alanı dışında kalan bir hak ihlali iddiasını içeren başvurunun kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi mümkün değildir. (…) 33. Başvurucunun, Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi ve Sözleşme'nin 14. maddesinde düzenlenen ayrımcılık yasağı ile Anayasa'nın 40. ve Sözleşme'nin 13. maddelerinde düzenlenen etkili başvuru hakkının ihlal edildiğine yönelik iddialarının, bahsi geçen maddelerdeki ifadeler dikkate alındığında, soyut olarak değerlendirilmesi mümkün olmayıp, mutlaka Anayasa ve Sözleşme kapsamında yer alan diğer temel hak ve özgürlüklerle bağlantılı olarak ele alınması gerekir. Bir başka ifadeyle ayrımcılık yasağı ve etkili başvuru hakkının ihlal edilip edilmediğinin tartışılabilmesi için, ihlal iddiasının, kişinin hangi temel hak ve özgürlüğü konusunda ayrımcılığa maruz kaldığı ve hangi temel hak ve özgürlüğü konusunda etkili başvuru hakkının kısıtlandığı sorularına cevap verebilmesi gerekmektedir".*

6 *İhsan Asutay,* başvuru no. 2012-606, K.T. 20.02.2014.

koruma alanında yer alan bir hakkın ileri sürülmesini aramaktadır. Ancak Yüksek Mahkeme, eşitlik incelemesi yapmak için ileri sürülen diğer hakkın tek başına ihlal edilmiş olmasının gerekmediğine işaret etmektedir.

Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru kapsamında Ayla Şenses Kara kararıyla[7] kadının çalışma hayatına ilişkin ayrımcılık iddiasını inceleme fırsatı bulmuştur. Anılan kararda, başvurucu, iş akdinin feshinde ayrımcılık yapıldığını, sırf kadın olduğu için işten çıkarıldığı, kendisine hakaret ettiği Mahkeme kararıyla sabit olan diğer çalışanın ise erkek olduğu için işten çıkarılmadığını iddia etmektedir. Anayasa Mahkemesine başvurudan önce Antalya 4. İş Mahkemesi feshin geçersizliğine ve başvurucunun işe iadesine ve boşta geçen süre için ücret ile işe başlatmama tazminatına karar vermiştir. Bu karar Yargıtay onamasından geçmek suretiyle kesinleşmiştir. Ancak aynı Mahkeme, almış olduğu kararla eşitsizlik doğuran işlem ortadan kaldırıldığı için aynı olaya dayalı olarak davacının tazminat isteyemeyeceğine hükmetmiştir. Dolayısıyla tüketilen hukuk yollarında başvurunun fesihte haklı neden bulunmadığı için işe iadesi sağlanmış ancak işten çıkarmanın ayrımcılık teşkil ettiğine dair bir tespitte bulunulmamıştır. Anayasa Mahkemesi bu olayda ayrımcılık iddiasının yeterince kanıtlanamadığından bahisle açıkça dayanaktan yoksun olduğunu belirterek başvuruyu reddetmiştir.[8]

Bu kararın konumuz açısından önemi şudur: Anayasa Mahkemesi bu kararında eşitlik ilkesinin olaya uygulanması sırasında, yukarıda belirtilen içtihadına binaen Anayasa ve Sözleşmenin ortak koruma alanında yer alan başka bir haktan dolayı da ihlal iddiasında bulunulması gerektiğini göz önünde bulundurarak, genel biçimde cinsiyete dayalı her türlü ayrım *iddiasının Anayasanın 17. Maddesi anlamında maddi ve manevi varlığın bütünlüğü hakkı kapsamında dile getirilmesinin yolunu açmıştır:*

"30. Ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğinin tartışılabilmesi için kural olarak kişinin hangi temel hak ve özgürlüğü konusunda, hangi temele dayalı olarak ayrımcılığa maruz kaldığının tespiti gerekir. Ayrımcılık iddiasının ciddiye alınabilmesi için başvurucunun, kendisiyle benzer

7 *Ayla Şenses Kara,* başvuru no. 2013/7063, 5.11.2015.

8 *Ayla Şenses Kara*, para. 51. Anayasa Mahkemesi başvurucunun iddiasını kanıtlayamadığına hükmederken şu ifadeleri kullanmıştır: *"Başvuruya konu olayda, anılan Derece Mahkemeleri kararlarında başvurucunun cinsiyet ayrımcılığı temeline dayalı olarak işten çıkarıldığı yönünde bir tespit mevcut değildir. Başvurucu; fesihte ayrımcılık yapıldığını, sırf kadın olduğu için işten çıkarıldığını, diğer çalışanın ise erkek olduğu için işten çıkarılmadığını ileri sürmekle birlikte bu iddialarını kanıtlayacak herhangi bir delil sunmamıştır. Başvurucu tarafından kullanılan bu ifadeler ile başvuru formu ve eklerinde yer alan bilgiler, ayrımcılığın değerlendirilmesi konusunda yeterli çıkarımlar yapılmasına müsait değildir. Zira başvurucu ile başvurucunun üstü (müdürü) konumunda olduğu ifade edilen diğer çalışanın durumlarının ne derece aynı olduğu ve işverenin işten çıkarmadaki amacının gerçekten cinsiyetçi bir anlayış olduğunu gösteren hususlar ortaya konulmamıştır. Bu nedenle ayrımcılık iddiası ve bu iddianın temelindeki olguların ispatına ilişkin yeterli açıklamalarda bulunmayan başvurucunun iddiasını kanıtlayamadığı sonucuna ulaşılmıştır"* bkz. para. 50.

durumdaki başka kişilere yapılan muamele ile kendisine yapılan muamele arasında bir farklılığın bulunduğunu ifade etmesi yeterli olmayıp ayrıca bu farklılığın meşru bir temeli olmaksızın ırk, renk, cinsiyet, din, dil vb. bir ayrımcılık temeline dayandığını makul delillerle ortaya koyması gerekir (Mesude Yaşar, B. No: 2013/2738, 16/7/2014, § 48).

31. Anayasa'nın 17. maddesinin birinci fıkrasında herkesin, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu belirtilmekte olup bu düzenlemede yer verilen maddi ve manevi varlığı koruma ve geliştirme hakkı, Sözleşme'nin 8. maddesi çerçevesinde özel yaşama saygı hakkı kapsamında güvence altına alınan fiziksel ve zihinsel bütünlük hakkı ile bireyin kendisini gerçekleştirme ve kendisine ilişkin kararlar alabilme hakkına karşılık gelmektedir (Sevim Akat Ekşi, B. No: 2013/2187, 19/12/2013, § 30).

32. Bireyin yaşamıyla özdeşleşen ve kişiliğinin ayrılmaz bir unsuru hâline gelen, birey olarak kimliğin belirlenmesinde en önemli unsurlardan biri ve vazgeçilmez, devredilmez, kişiye sıkı surette bağlı bir kişilik hakkı olan cinsiyetinin, kişinin maddi ve manevi varlığı kapsamında olduğu açıktır. (…)

34. Sadece cinsiyete dayalı olarak işten çıkarılma; kişinin kimliği, öz algılama, öz saygısı, sonuç olarak özel hayatı üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), bireyin sadece cinsiyetine dayanılarak işten çıkarılmasının, kendisinin ve aile hayatının maddi refahında hissedilir sonuçlara yol açabileceği, bu nedenle "yakın çevresini", profesyonel düzeydekiler de dâhil olmak üzere diğer insanlarla ilişkilerini ve niteliklerinin cevap verdiği işi yapma yetisini etkileyeceğini belirterek özel hayata saygı hakkına müdahale teşkil ettiğine karar vermiştir.

35. Bu nedenle başvurucunun iddialarının, Anayasa'nın 17. maddesinin birinci fıkrasında yer alan kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkı kapsamında ve Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesiyle birlikte değerlendirilmesi uygun görülmüştür.".

Başka bir deyişle kadının çalışma hayatına ilişkin ayrımcılık iddiaları, Anayasanın 10. ve 17. maddesinin birlikte ileri sürülmesi suretiyle bireysel başvuru yoluyla Anayasa Mahkemesi önünde dile getirilebilecektir.

Anayasa Mahkemesinin cinsiyet eşitliğine ilişkin çeşitli kararları bulunmaktadır. Bunlardan kamuoyunda en çok tartışılanlardan birisi evli kadının soyadına ilişkin kararlardır. Bu kararlara aşağıda 17. maddeye ilişkin incelemede değinilecektir.

Aynı madde kapsamında Anayasa Mahkemesi çocuğun soyadı konusunda da karar vermek durumunda kalmıştır. 2525 sayılı Soyadı Kanunu'nun 4. maddesinin ilk fıkrasında, evliliğin feshi veya boşanma hallerinde çocuk anasına tevdi edilmiş olsa bile babasının seçtiği veya seçeceği adı (soyadını) alacağı hükme bağlanmıştı. Anayasa Mahkemesi bu hükmü eşitlik ilkesine aykırı bularak iptal etmiştir:

"Çocuğun soyadını seçme hakkı, velayet hakkı kapsamında yer alır. (…) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesiının başlangıcında, 'Kadınlara karşı ayrımcılığın, hak eşitliği ve insan şeref ve haysiyetine saygı ilkelerini ihlâl ettiği' belirtildikten sonra 1. maddesinde 'Bu Sözleşmenin amacı bakımından 'kadınlara karşı ayrımcılık' terimi siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medenî durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı her hangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelir' denilerek kadınlara karşı ayırımcılığın tanımı yapılmış; 2. maddesinde taraf devletlerin kadınlara karşı ayırımcılık oluşturan uygulama ve yasal düzenlemeleri ortadan kaldırmayı kabul ettikleri; 5. maddesinde, taraf devletlerin her iki cinsten birinin aşağılığı veya üstünlüğü fikrine veya kadın ile erkeğin kalıplaşmış rollerine dayalı ön yargıların, geleneksel ve diğer bütün uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış kalıplarını değiştirmek için tüm uygun önlemleri alacakları; 16. maddesinde taraf devletlerin evlilik ve aile ilişkileri konusunda kadınlara karşı ayırımı önlemek için ana ve babaya evlilik süresince ve evliliğin son bulmasında medeni durumlarına bakılmaksızın, çocuklarla ilgili konularda ve ulusal yasalarda mevcut veli, vasi, kayyım olma ve evlat edinme veya benzeri müesseselerde eşit hak ve sorumluluklar tanıyacakları kabul edilmiştir.

Birleşmiş Milletler Siyasi ve Medenî Haklar Sözleşmesi'nin 'Ailenin korunması' başlığını taşıyan 23. maddesinin dördüncü fıkrasında 'Bu Sözleşmeye Taraf Devletler, eşlerin evlilik konusunda, evliliğin devam ettiği sürece ve boşanmada eşit hak ve yükümlülüklere sahip olmaları için gerekli önlemleri alır. Boşanma halinde çocukların korunması için gerekli hükümler konur'; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 'Ayrımcılık yasağı' başlıklı 14. maddesinde; 'Bu Sözleşme' de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır' hükümlerine yer verilmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarında da çok geçerli nedenlerin varlığı dışında, yalnızca cinsiyete dayalı bir farklı muamelenin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. maddesinde düzenlenen ayrımcılık yasağını ihlal ettiği kabul edilmektedir.

Eşitlik ilkesi, aynı konumda bulunan kadın ve erkeğin yasalar önünde eşit haklara sahip olmasını gerektirir. Kişinin cinsiyeti nedeniyle karşı cinse göre ayrıcalıklı duruma getirilmesi bu ilkeye aykırı düşer. Ayrıca eşitlik, bireyler arasındaki farklılıkların göz ardı edilerek herkesin her bakımdan aynı kurallara bağlı tutulması anlamında da algılanamaz. Kimi kişilerin başka kurallara bağlı tutulmalarında haklı nedenler varsa, yasa önünde eşitlik ilkesine aykırılıktan söz edilemez. Bu nedenle, yaradılış ve işlevsel özelliklerin zorunlu kıldığı kimi ayırımlar haklı bir nedene dayandığı ölçüde eşitliği bozmadığı halde, sadece cinsiyete dayalı ayrımlar eşitlik ilkesine açık bir aykırılık oluştururlar

Eşler, evliliğin devamı boyunca ve boşanmada sahip oldukları hak ve yükümlülükler bakımından aynı hukuksal konumdadırlar. Erkeğe velayet hakkı kapsamında tanınan çocuğun soyadını seçme hakkının kadına tanınmaması, velayet hakkının kullanılması bakımından cinsiyete göre ayırım yapılması sonucunu doğurur. Bu nedenle itiraz konusu kural, Anayasa'nın 10. ve 41. maddelerine aykırıdır, iptali gerekir"[9].

Ancak Anayasa Mahkemesinin kanun önünde eşitlik ilkesi kapsamında "kocanın ikametgâhının karının ikametgâhı sayılmasına" ilişkin eski Medeni Kanun hükmünü incelediği karar[10] ile "iffetli kadın / iffetsiz kadın ayrımı" yaptığı karar[11] bu açıdan olumsuz örnekler olarak kaydedilebilir.

Uluslararası insan hakları hukuku standartlarına göre ayrımcılığın tanımı şu şekilde yapılmaktadır:

"Kamusal veya özel yaşamda, insan haklarının eşitlik temelinde tanınmasını, haklardan yararlanılmasını veya hakların kullanılmasını ortadan kaldırmak veya zayıflatmak amacını taşıyan veya böyle bir etki doğuran herhangi bir ayrımcılık temeline dayanan, herhangi bir fark gözetme, dışlama, sınırlama veya kısıtlama ya da öncelik tanıma veya taciz ya da başkasına yönelik ayrımcılık yapılması talimatı veya örneğin engellilik veya din veya inanç temelinde herhangi bir kişinin ya da kuruluşun, bir hükmün, ölçütün veya uygulamanın beraberinde getirdiği dezavantajları kaldırmak için uygun tedbirlerin alınmaması".[12]

Görüldüğü gibi günümüz hukuku ayrımcılık yasağını devletin sadece

9 AYMK, E. 2010/119, K. 2011/165, K.T. 8.12.2011.
10 AYMK. E. 1993/23, K. 1993/35, K.T. 2.12.1993.
11 AYMK, E. 1988/4, K. 1989/3, K.T. 12.01.1989
12 Karan, s. 461.

negatif yükümlülüklerini değil; pozitif yükümlülüklerini de gerektirecek biçimde tanımlamaktadır.[13] Anayasanın 10. maddesine sırasıyla 2004 ve 2010'da yapılan eklemeler de bu doğrultuda düşünülebilir: "***Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz".***

10. madde, bu değişikliklerden önce tipik bir "kanun önünde eşitlik" hükmü iken, artık "fiili eşitliği" de güvenceleyen bir hüküm olma niteliğini kazanmıştır. Fiili eşitlik vurgusunun, bireysel şikâyetleri kabul etme mekanizmaları oluşturmuş olan Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW) açısından özel bir önemi vardır.

Bu değişiklik iradesi bir ölçüde AYM kararlarına da yansımıştır. Özellikle iptal/itiraz başvurusu üzerine kadına yönelik şiddet konusunda vermiş olduğu karar özellikle anılabilir. Anayasa Mahkemesi, 17. maddedeki kişinin maddi ve manevi varlığının bütünlüğünün, pozitif yükümlülükleri de içerdiğini bir kararıyla doğrulamıştır. Anayasa Mahkemesinin bu kararı, Sözleşmenin 3. maddesine ilişkin Avrupa Mahkemesi içtihadıyla, özellikle de koruma yükümlülükleriyle tam bir uyum içerisindedir:

"İptali istenen kuralda da yaralama suçunun kanunda sayılan yakın aile bireylerine karşı işlenmesi halinde verilecek cezanın yarı oranında artırılması ve kovuşturma ile soruşturmanın şikâyete bağlı olmaması öngörülmüştür. (…) Ülkemizde de, son yıllarda aile içi şiddet olaylarının önlenmesi ve aile içi şiddet suçlularının etkin şekilde cezalandırılmaları için yapılan geniş kapsamlı yasal ve yönetsel çalışmalar kapsamında aile içi şiddetin en yaygın görünümlerinden biri olan basit tıbbi müdahale ile giderilebilecek kasten yaralama olaylarında baskı yapılarak şikâyetin engellenebileceği gözetilerek yasa koyucu tarafından, itiraz konusu kuralla şikâyet aranmaksızın soruşturma ve kovuşturma esasının kabul edildiği anlaşılmaktadır. (…) Devlet, toplumun ve ailenin temel taşı olan bireyin maddi ve manevi varlığını her türlü tehlikeden, tehditten ve şiddetten korumakla yükümlüdür. Bu bağlamda itiraz konusu kural, Anayasanın 17. maddesiyle devlete yüklenen pozitif yükümlülüğün ceza hukuku alanındaki yansımalarından birisini oluşturmaktadır".[14]

Bununla birlikte 10. maddeye 2010 yılında eklenen ve kamuoyunda pozitif ayrımcılık olarak yer alan düzenlemenin (Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz) henüz yasama işlemi yoluyla hayata geçirilmediği görülmektedir. Özellikle kadının ekonomik ve siyasal alana katılımının sağlanması açısından anılan düzenleme hayati bir öneme sahiptir.

13 Bu doğrultuda bkz. aşağıda "Devletin temel amaç ve görevleri (Md. 5)" başlığı.
14 AYMK, E. 2005/151, K. 2008/37, K.T. 3.01.2008.

Bu noktada vurgulanması gereken bir diğer husus ayrımcılık yasağının muhatabına ilişkindir. Anayasanın 10. maddesi ayrımcılık yasağının muhatabı olarak Devleti göstermiş ve ona eşit davranma yükümlülüğü yüklemiştir. Ancak Anayasanın 11. maddesi uyarınca, Anayasa sadece Devlet organlarını değil; diğer kuruluş ve kişileri de bağlamaktadır: "*Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır*".

Bu kapsamda özel alanda kişilerin her alanda eşit davranma yükümlülüğü olduğunu kategorik bir biçimde ifade etmek uygun olmamakla birlikte; özellikle iş yaşamında kadına yönelik ayrımcılık teşkil eden uygulamalara son verecek bir yasal altyapıyla, ayrımcılık mağdurlarına etkili başvuru yolu teşkil eden bir yargı sistemi oluşturma yükümlülüğü de Anayasanın 5. maddesi anlamında Devletin temel amaç ve görevleri arasındadır.

1.2. Koruyucu Düzenlemeler

Kadınlara ilişkin olarak Anayasanın sosyal ve ekonomik haklar bölümünde koruyucu bazı düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemeler Devletin sosyal ve ekonomik alanda düzenleme yapma zorunluluğu öngörmektedir.

1.2.1. Ailenin Korunması ve Çocuk Hakları (Md. 41)

Ailenin korunmasına ilişkin hükme 2001 yılında yapılan eklemeyle eşler arasındaki eşitlik vurgulanmıştır. Anılan hüküm Devlete, öncelikle sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak ailenin huzur ve refahını sağlama yükümlülüğü yüklemektedir.[15] Daha sonra annenin ve çocuğun korunması hususu düzenlenmekte, nihayet aile planlaması öğretimini hüküm altına almaktadır:

"Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. (2) Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar".

Anayasa Mahkemesinin 41. madde içtihadı genel olarak "aile birliğinin korunması" esasına yönelmiştir.[16]

15 41. Maddenin evlilik ve aileyi sosyal bir hak olarak düzenlediği konusunda bkz. K. Kanadoğlu (2013). Evlilik ve Ailenin Anayasal Korunması. T. Öğüz ve İ. Helvacı (Ed.). Anayasa Mahkemesinin Medeni Hukuka İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Sempozyumu içinde (93-106). İstanbul: XII Levha Yayınları.

16 "Bu düzenlemeyle eşler ve çocuklardan oluşan ailenin birlik ve bütünlüğünün korunması amaçlanmaktadır" ifadesinin yer aldığı görece olarak yakın dönem Anayasa Mahkemesi kararları olarak bkz. E. 2016/36, K. 2016/187, K.T.: 14.12.2016; E. 2015/98, K. 2016/35. Soyadının ailenin birliği ve bütünlüğünü sağladığı sonucuna vardığı karar olarak bkz. K.T.: 5.05.2016; E. 2009/85, K. 2011/49, K.T.: 10.03.2011.

Anayasa anneliği kadının ödevi olarak değil, toplumsal bir görev olarak düzenlemektedir. Anneliğin bireysel değil de toplumsal bir görev olarak anlaşılması, çocukların sorumluluğunun her iki ebeveyne yüklenmesi sonucunu doğuracak biçimde okunabilir. Bu tür bir yorum, Anayasanın "eşler arasındaki eşitlik" vurgusuna uygun olacağı gibi CEDAW kapsamındaki yükümlülükler açısından da uygun bir yorum olarak değerlendirilebilir. Hatırlanacağı gibi anılan Sözleşme'nin 5. maddesinin b bendi şu hükmü içermektedir:

"*Taraf Devletler aşağıdaki konularda gerekli tedbirleri alırlar:*

b) Ailede verilen eğitimin, toplumsal bir işlev olarak anneliğin gerektiği şekilde anlaşılmasını ve çocuğun büyütülmesinde ve yetiştirilmesinde erkeklerin ve kadınların ortak sorumluluğunun kabul edilmesini, yani çocuğun menfaatlerinin her durumda öncelik taşıdığını da içermesini sağlamak".

1.2.2. Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı (Md. 50)

İlgili madde, kadınları çalışma şartları bakımından özel olarak korunması gereken kesimler arasında saymıştır:

"Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir".

1.2.3. Sosyal Güvenlik Bakımından Özel Olarak Korunması Gerekenler (Md. 61)

61. madde Devlet açısından yine bir koruma yükümlülüğü öngörmektedir.

"Devlet harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malül ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar. (…) Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur".

Görüldüğü gibi, Anayasa biri genel esaslar bölümünde, diğerleri sosyal ve ekonomik haklar bölümünde yer alacak şekilde kadına bazı haklar tanımış, Devlete de ekonomik ve sosyal alanda düzenleme yapma yükümlülüğü yüklemiştir. Ancak çalışma yaşamındaki kadının yerini anlamlandırmak için Anayasanın genel olarak ekonomik ve sosyal hayatın düzenine ilişkin hükümlerini incelemek gerekmektedir.

2. ANAYASANIN EKONOMİK VE SOSYAL HAYATIN DÜZENİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERİ

Bu başlık altında insan haklarına saygılı sosyal devlet ve demokratik devlet ilkeleri (Md. 2), Devletin temel amaç ve görevlerini düzenleyen 5. madde, kişinin dokunulmazlığı ve maddi ve manevi varlığının bütünlüğünü düzenleyen 17. madde ve özel yaşam hakkını düzenleyen 20. madde vurgulanabilir.

2.1. Cumhuriyetin Nitelikleri (Md. 2)

"Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir".

1982 Anayasası 1961 Anayasasına göre daha temkinli ifadeler içermekle birlikte[17] sosyal devlet ilkesini kabul etmiştir. Anayasa Mahkemesi sosyal devleti şu şekilde tanımlamaktadır: "*Sosyal Devlet (…), hukuk devletini belirleyen ilkelere koşut olarak, insan hak ve özgürlüklerine saygı gösteren, kişinin huzur ve refahını gerçekleştiren ve bunları güvence altına alan, kişi ile toplum yararları arasında denge kuran, emek ve sermaye ilişkilerini dengeli biçimde düzenleyen, özel teşebbüsün güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayan, çalışanların insanca yaşaması, çalışması ve kendisini geliştirmesi için sosyal, ekonomik ve malî önlemler alarak adaletli bir hukuk düzeni kuran ve bunu devam ettirmeyi amaç edinen devlettir*".[18]

2.2. Devletin Temel Amaç ve Görevleri (Md. 5)

Anayasanın 5. maddesi şu ifadeleri içermektedir.

"Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır."

Anayasanın genel esaslar bölümünde yer alan 5. maddesinin devletin pozitif yükümlülüklerine ilişkin genel bir güvence hükmü olduğu belirtilmelidir. 1982 Anayasasının temel hak ve özgürlükler bölümüne ilişkin

17 Özellikle 1961 Anayasasının 10 ve 41. maddeleriyle, 1982 Anayasasının 5 ve 167. maddelerini karşılaştırınız.

18 AYMK, E. 1995/15, K. 1995/55, K.T.: 5.10.1995.

genel gerekçesinde 5. maddenin aynı zamanda "Devletin temel hakları gerçekleştirme yükümlülüklerine" atıf yaptığı açıkça vurgulanmıştır: "Önce temel hak ve hürriyetlerin genel niteliği belirlenmiş; insanın insan olarak, doğuştan bazı temel hak ve hürriyetlere sahip bulunduğu; binnetice, devletin bu hak ve hürriyetler önünde 'müdahale etmez', 'çekimser' bir tutum benimsemesi gereği belirmiştir. Temel hak ve hürriyetlerden herkesin yararlanabilmesi, yani bunların herkes tarafından kullanılabilir hale gelebilmesi için devletin 'müdahale etmez' tutumunun yetersizliği nedeniyle, hak ve hürriyetlerin devlet tarafından desteklenmesi yani devletin hak ve hürriyetlerin gerçekleşmesine yardımcı olması gereği de benimsenmiştir. Hak ve hürriyetlerin topluma mal edilmesi ('Sosyalleştirmesi') şeklinde ifade olunan bu husus, 'Devlet, kişinin temel hak ve hürriyetlerini, fert huzuru, sosyal adalet ve hukuk devleti ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal bütün engelleri kaldırmaya çalışır' denmek suretiyle Anayasanın 'genel esaslar' bölümünde yer almaktadır".[19]

Söz konusu madde aynı zamanda ayrı bölümlerde düzenlenmelerine ve aralarında güvence farklılıkları[20] bulunmasına rağmen, kişi hak ve özgürlükleriyle ekonomik ve sosyal alan arasındaki bağı da ortaya koymaktadır. Sosyal devlet ilkesinin bir görünümü olan bu madde gereğince Devletin sadece eşit davranma yükümlülüğüne riayet etmemesi yetmemekte; aynı zamanda kadınların çalışma yaşamına katılması önünde engel teşkil eden siyasi, ekonomik, sosyal engelleri kaldırma zorunluluğu bulunmaktadır.

2.3. Kişinin Dokunulmazlığı, Maddi ve Manevi Varlığı (Md. 17) ve Özel Yaşamına Saygı Gösterilmesini İsteme Hakkı (Md. 20)

"***Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir***". (Md. 17)

"***Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz***". (Md. 20)

17. ve 20. maddelerde yer alan haklar konumuz açısından bireyin kendini gerçekleştirme ve geleceğini belirleme hakkıyla kendine ilişkin kararlar alabilme özerkliğini kapsamasıyla önem taşımaktadır. Hatırlanacağı gibi Anayasa Mahkemesi yukarıda belirtilen Ayla Şenses Kara kararında da kadının işyerinde maruz kaldığını iddia ettiği ayrımcılığı da 17. mad-

19 Bkz. https://yenianayasa.tbmm.gov.tr/docs/gerekceli_1982_anayasasi.pdf (Erişim: 10.01.2017) (Vurgular yazara aittir).

20 Kanun hükmünde kararnameyle (16 Nisan 2017 referandumunda onay çıkması halinde Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle) düzenlenebilip düzenlenememe (Md. 91), Devletin ekonomik ve sosyal hayata ilişkin yükümlülüklerinin sınırına tabi olup olmama (Md. 65) gibi farklılıklardan bahsedilmektedir.

deyle beraber 10. maddeyi birlikte değerlendirmek suretiyle incelemişti. Anayasa Mahkemesi, İHAS'ın 8. maddesi kapsamında korunan kişilerin kendilerine ilişkin kararları alabilme özerklikleri kapsamındaki isim hakkını da Anayasanın 17. maddesi altında incelemiştir.[21]

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Görüldüğü gibi Anayasanın kadınlara ilişkin hükümleri ve sosyal ve ekonomik hayatın düzenine ilişkin hükümleri CEDAW ve Avrupa Sözleşmesinin hükümleriyle uyum içerisindedir. Anayasa Mahkemesi kararları da yukarıda anılan birkaç olumsuz örnek dışında aynı doğrultuda belirmiştir. Anayasa'da yer alan düzenlemelerden pozitif ayrımcılık meselesinin özellikle ekonomik ve sosyal hayata katılım açısından yasal düzenlemeye kavuşturulması gerekmektedir. Bu açıdan Anayasanın 2 ve 5. maddeleri yasama organına önemli yükümlülükler yüklemektedir.

Ancak kadınlara ilişkin en temel sorunlar uygulamalardan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla yürütme organının tüm işlem ve eylemlerinde cinsiyet eşitliğine uygun hareket etmesi anayasal bir zorunluluktur. İdarenin bu konudaki tutumu, bireylerin hareket tarzını doğrudan yönlendirmektedir. İdare cinsiyet eşitsizliğine müsamaha etmediğini her tutumuyla göstermek zorundadır. Aynı husus yargı organı açısından da geçerlidir.

Yargı organı açısından bu konuda sadece Anayasa Mahkemesinin değil; diğer tüm mahkemelerin Anayasada yer alan hak ve ilkeleri hayata geçirecek şekilde karar vermeleri gerekmektedir. Anayasa Mahkemesine bireysel başvurunun bu konuda önemli bir işlev görebileceği söylenebilir. Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru içtihatlarıyla diğer mahkemelerle daha fazla etkileşime geçme olanağı bulmuştur. Bunun geliştirilerek sürdürülmesi gerekmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, bireylere toplumsal rollerin ötesinde, birey olmalarından dolayı eşit muamele edilmesini gerektirmektedir. Devlet organlarında yer alıp kamusal yetkiler kullanan kişilerin de toplumun üyeleri olduğu olgusu göz ardı edilemez. Dolayısıyla mesele aynı zamanda son derece bireyseldir. Bu noktada herhangi bir kamusal yetki kullanan kişinin kendisine dönüp sorması gereken sorular şunlar olabilir: "ben kendime ya da yakınlarıma (kızıma, anneme, kız kardeşime) nasıl muamele edilmesini istiyorum? Bana ya da onlara eşitsiz bir uygulamada bulunulduğunda nasıl tepki gösteriyorum? Başkaları da kendime ya da yakınlarıma gösterilmesini istediğim ihtimamı hak etmiyor mu? Hak etmiyorlarsa benden ya da yakınlarımdan ne farkları var?"

21 Bu karara ilişkin bir inceleme olarak bkz. O. Boyar (2016). Anayasa'da Kadın. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk ve Kadın Sempozyumu içinde (73-81). İstanbul: Der Yayınları.

KAYNAKÇA

Boyar, O. (2016). Anayasa'da Kadın. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk ve Kadın Sempozyumu* içinde (73-81). İstanbul: Der Yayınları.

Favoreu, L. et autres (2002). *Droits des Libertés fondamentales* (2ème éd.). Paris: Dalloz.

Kanadoğlu, K. (2013). Evlilik ve Ailenin Anayasal Korunması. T. Öğüz ve İ. Helvacı (Ed.). *Anayasa Mahkemesinin Medeni Hukuka İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Sempozyumu* içinde (93-106). İstanbul: XII Levha yayınları.

Karan, U. (2013). Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. S. İnceoğlu (Ed.). *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa* (3. b.) içinde. İstanbul: Beta Yayınları.

Onurhan Solmaz, başvuru no. 2012/1049, K.T. 26.03.2013.

İhsan Asutay, başvuru no. 2012-606, K.T. 20.02.2014.

Ayla Şenses Kara, başvuru no. 2013/7063, K.T. 5.11.2015.

E. 2010/119, K. 2011/165, K.T. 8.12.2011.

E. 1993/23, K. 1993/35, K.T. 2.12.1993.

E. 1988/4, K. 1989/3, K.T. 12.01.1989.

E. 2005/151, K. 2008/37, K.T. 3.01.2008.

E. 2016/36, K. 2016/187, K.T. 14.12.2016.

E. 2015/98, K. 2016/35. K.T. 5.05.2016.

E. 2009/85, K. 2011/49, K.T. 10.03.2011.

E. 1995/15, K. 1995/55, K.T. 5.10.1995.

MEDENİ HUKUK VE KADIN

Doç. Dr. İpek SAĞLAM
Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Medeni Hukuk Anabilim Dalı

GİRİŞ

Türk Medeni Kanununun çeşitli hükümlerinde yer alan ve kadınlar için önem taşıyan bazı düzenlemelere yer vereceğimiz bu sunumda, 4721 Sayılı ve 22 Kasım 2001 kabul tarihli Türk Medeni Kanununun yürürlüğe girmesiyle kadınlar için meydana gelen olumlu bazı değişiklikler ile halen sorun yarattığını gördüğümüz bazı hükümler üzerinden değerlendirmelerde bulunacağız. Bu hükümler sırasıyla aşağıda incelenecektir.

1. EVLENME YAŞI

Türk Medeni Kanunu madde 124/f.1 uyarınca; "kadın veya erkek on yedi yaşı doldurmadıkça evlenemez". Bu yasada yer alan olağan evlenme yaşıdır. Madde 124'e göre olağan evlenme yaşı konusunda her iki cins için bir ayırım yer almamaktadır. 17 yaşını tamamlayan her iki taraf da evlenebilmek için henüz yasa açısından ergin olmadıklarından yasal temsilcilerinin rızasına muhtaçtırlar. Eski Medeni Kanunumuza baktığımızda ise (yürürlükten kaldırılan 743 Sayılı ve 17 Şubat 1926 kabul tarihli Türk Kanunu Medenisi), olağan evlenme yaşı olarak her iki cins arasında bir ayırım yapıldığını görmekteydik. Kadın 15'i, erkek ise 17'yi doldurduğunda evlenebiliyordu.

Olağanüstü evlenme yaşı ise, günümüzde her iki cins için de on altı yaşın doldurulması olarak düzenlenmiştir. Olağanüstü evlenme yaşı bakımından eski Medeni Kanunda cinsiyet açısından fark gözetilmişti ve erkek 15 yaşı, kadın ise 14 yaşı doldurduğunda hakim izni ile evlendirilebilmekteydi. Olağanüstü evlenme yaşı söz konusu olduğunda sadece yasal temsilcilerin rızası yetmez, mahkemeden izin alınmalıdır. Mahkeme olağanüstü sebepler mevcut olduğunda, izni sadece belirli bir kişiyle evlenebilmek üzere verir. Mahkemeden alınan izinle sadece o belirli kişiyle evlenebilmek mümkün olur. Olağanüstü yaşta evlenebilmek için olağanüstü sebepler de mevcut olmalıdır. Örneğin: nişanlıların ölüm tehlikesinde olmaları, büyük fakirlik içine düşmeleri ihtimali, gebelik durumu, anne baba kaybı gibi sorunlar gündeme gelmelidir. Yeni düzenleme uyarınca hakim olanak varsa yasal temsilciyi dinler ancak yasal temsilcilerin dinlenmesi bir zorunluluk değildir. Hakim uygun görürse yasal temsilciyi dinlemeksizin de evlenmek için izin verebilecektir.

Evlenme olağan ve olağanüstü yaşlarına ilişkin yeni Türk Medeni Kanununda yapılan düzenlemeler son derece olumludur. Hem kadın ve erkek için gerekli asgari yaş hadleri aynı tutulmuş, hem de izah ettiğimiz üzere evlenebilmek için doldurulması icap eden yaşlar yükseltilmiş, bu sayede küçük çocuk denilebilecek yaşlarda evlendirilme ihtimali Kanun eliyle bir nebze olsun azaltılmış görünmektedir[1].

2. BEKLEME SÜRESİ

Türk Medeni Kanunu madde 132/f.1'e göre bir evlilik sona ermişse (boşanma kararı kesinleşti ya da ölüm meydana geldi ise), kadın eski eş, evliliğin sona ermesinden başlayarak üç yüz gün geçmedikçe yeniden evlenemeyecektir. Bilindiği üzere üç yüz gün bir kadın için azami gebelik süresi olarak kabul edilmektedir. Bu üç yüz günlük bekleme süresini (iddet müddetini) kaldırmak için hakimden izin almak şarttır. Hakim bu süreyi iki durumda kaldırır: a) kadının gebe olmadığı anlaşıldıysa (ki günümüzde bunun ispatı tıbbi açıdan çok kolaydır) b) kadın tekrar eski kocayla evlenmek istiyorsa. Bu iki durumdan biri mevcutsa hakim bu üç yüz günlük süreyi kaldırmak zorundadır.

Günümüzde tıbbın ulaştığı noktada, bir kadının gebe olup olmadığının çok kısa bir zaman aralığında ve yüzde yüze yaklaşan bir kesinlikle tespiti mümkün olduğundan, yeniden evlenme söz konusu yapıldığında kadın ve erkek arasında bekleme süresi adı verilen yapay bir ayırımı muhafaza etmeye gerek kalmamış gözükmektedir. Ancak şunu da belirtelim ki kadın bir şekilde rapor alıp hakimden izin almaksızın evlenmeyi sağlayabilmişse, bu ikinci evlilik geçersiz sayılmayacaktır.

1 Evlenme yaşı ile ilgili bkz.; B. Öztan (2015). Aile Hukuku. Ankara: Turhan Kitabevi, s. 129 vd.; M. Dural, T. Öğüz ve M. A. Gümüş (2016). Türk Özel Hukuku, Cilt III, Aile Hukuku. İstanbul: Filiz Kitabevi, s. 48 vd.; S. Helvacı (2016). Gerçek Kişiler. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 53 vd.

3. EVLENMEDE KADININ KÜTÜĞÜNÜN KOCANIN KÜTÜĞÜNE TAŞINMASI

5490 Sayılı Nüfus Hizmetleri Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin 59. maddesi uyarınca, boşanan kadınların koca hanesindeki kütüğü kapatılıp, önceki soyadı verilerek bu evlenmeden önce kayıtlı bulunduğu hanedeki nüfus kaydı açılır. Yine 5490 Sayılı Nüfus Hizmetleri Kanunu uyarınca evlendirme memurları yaptıkları bir evlenmeyi, bir tutanakla on gün içinde bulundukları yer nüfus idaresine bildirirler. Nüfus idaresi de evlenmeyi aile kütüğüne geçirir. Kadın kocanın nüfusuna kaydedilir. Boşanan kadının ise daha önce kayıtlı olduğu haneye döneceğini belirtmiştik. Bu hane de babanın kütüğüdür.

Kadınların kütüğünün yaşamları boyunca bir erkeğin kütüğünden bir diğerinin kütüğüne göçebe gibi taşınması, cinsiyetler arası eşitsizliğin kanunda yer aldığı en belirgin örneklerden biridir. Temennimiz; bu ayırımcılığın giderilmesi ve buna uygun yasal düzenlemenin yapılmasıdır[2].

4. BOŞANMA SEBEPLERİNDEN ZİNA

Türk Medeni Kanunu madde 161'de zina: "eşlerden birinin evlilik birliği devam ederken karşı cinsten bir kişi ile isteyerek cinsi münasebette bulunması" olarak tanımlanmıştır. Tanıma baktığımızda, zina için eşin isteyerek cinsi münasebet kurmasının gerekli olduğunu görürüz. Bu durumda eşlerden birinin kaçırılıp tecavüze uğraması halinde zinanın şartları oluşmaz. Yürürlükten kalkan eski 765 Sayılı Türk Ceza Kanununun 441. maddesinde zina bir suç olarak düzenlenmişti. 1996 yılında Anayasa Mahkemesi bu hükmü iptal etmiştir. Yürürlükten kalkan Ceza Kanunu maddesine göre evli bir kadının zinası için bir defalık evlilik dışı münasebet yeterli görülürken, evli erkek *"karısı ile ikamet ettiği evde ya da herkesçe bilinecek surette başka bir yerde karı koca gibi geçinmek için başkası ile evli olmayan kadınla birlikte olduğunda"* zina etmiş sayılmaktaydı. Anayasa Mahkemesi bu hükmü eşitlik ilkesine aykırılıktan iptal etmiştir. Gerçekten de kadın eş için bir defaya mahsus münasebet ister evli ister evli olmayan bir erkekle gerçekleşmiş olsun zina sayılırken, erkek ancak evli olmayan kadınla birlikte olduğunda (bu durumda evli kadınla birlikte olan erkek zina etmiş sayılmayacaktı!), mekan olarak sadece kendi evinde veya herkesçe bilinen bir mekanda ve karı koca gibi geçinmek amacıyla münasebet tesis ettiğinde (yani tek veya bir kaç seferlik münasebet zina oluşturmuyordu, her gün başkası ile birlikte olan erkek açısından zina suçu meydana gelmiyordu. Karı koca gibi geçinmek için şeklinde ifade edilen uzun süreli bir münasebet zinaydı!) zina gerçekleşmekteydi.

[2] M. K. Oğuzman, Ö. Seliçi ve S. Oktay Özdemir (2016). *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler).* İstanbul: Filiz Kitabevi, s. 152 vd. ; M. Dural ve T. Öğüz (2016). *Türk Özel Hukuku, Cilt II, Kişiler Hukuku.* İstanbul: Filiz Kitabevi, s. 203 vd.

Bu düzenleme ile kadın ve erkek eş açısından yapılan ayırımın mantıklı bir izahatı yoktu. Neyse ki bu ayıptan 1996 yılında Anayasa Mahkemesi iptal kararı ile dönülmüştür. Günümüzde zina, yürürlükte olan Türk Ceza Kanunu bünyesinde bulunan bir suç olmaktan çıkarılmıştır. Sadece bir boşanma sebebi olarak Türk Medeni Kanununda yer alır ve her iki cinsiyet açısından da bu boşanma sebebinin gerçekleşmesi eşit koşullara tabi tutulmuştur. Son derece yerinde bir hüküm iptali ve değişikliktir[3].

5. EVLENEN KADININ SOYADI

Türk Medeni Kanunu madde 187'de: "Kadın evlenmekle kocasının soyadını alır ancak evlendirme memuruna veya daha sonra nüfus idaresine yapacağı yazılı başvuruyla kocasının soyadı önünde önceki soyadını da kullanabilir" şeklinde bir düzenleme yer almaktadır. Anayasa Mahkemesi, 2013 tarihinde, Türk Medeni Kanunu madde 187'nin iptali sonucunu doğurmayan bireysel başvuru ile bu hükmün Anayasanın 17. maddesinde düzenlenen kişinin manevi varlığının korunması ve geliştirilmesi hakkını ihlal ettiği hükmüne varmıştır. Yargıtay 2. Hukuk Dairesinin 28.04.2015 tarihinde ve 30.09.2015 tarihinde Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun verdiği kararlara göre; "*kadının mesleki ve sosyal yaşam ortamında tanınabilirliği"* ve *"T.C Devletinin tanıdığı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi ve Bunlara Bağlı Protokol ve Tavsiye Kararları hükümleri ile evlendikten sonra önceki soyadını kullanma hakkının korunması*" gerekçeleri ile kadının evlilik birliğinin devamı sırasında bekarlık soyadını kullanabileceği kabul edilmiştir.

Ancak tüm bu kararlara rağmen, emredici bir hüküm olan Türk Medeni Kanunu madde 187 yürürlükte kaldığı sürece, kadının evlenmesi üzerine sadece kendi önceki soyadını kullanabilmesi ve kocanın soyadını almaması olanağına kavuşması, yasal yollarla epeyce çabalamaksızın mümkün gözükmemektedir. Ayrıca boşanan kadının evlilik içinde doğmuş olan ve aile soyadı olarak kocanın soyadını almış olan çocuğuna, kendi evlilik öncesi soyadını verip veremeyeceği üzerine de tartışmalar devam etmektedir. Türk Medeni Kanununda bu hususta da bir değişiklik yapılmamış olduğundan, şu anda kadının boşanıp velayetini aldığı çocuğuna kendi önceki soyadını verebilmesi yasal olarak imkansızdır. Soyadı velayete bağlı olarak değil; soybağına bağlı olarak kazanılır. Bu durumda evlilik içinde doğmuş olan çocuk aile soyadı olarak babasının soyadını kazanır ve eşler boşandıktan ve hatta velayet anaya verildikten sonra dahi çocuğun soyadı değiştirilemez.

3 Dural, Öğüz ve Gümüş, s. 103 vd.; Öztan, s. 645 vd.

Kadının soyadı hususunda kanun koyucunun tavrı bir netlik kazanmış değildir. Birbirleri ile çelişkili kararlar alınmaktadır. Henüz madde 187 yürürlüktedir ve bu hüküm yürürlükte kaldığı sürece evlenen kadının kocanın soyadını alması zorunluluğu bulunmaktadır. Anayasa Mahkemesinin bu hükmü iptal etmek suretiyle bu karışıklığa bir son vermesi umulmaktadır[4].

6. EŞLERİN MESLEK VE İŞİ

Türk Medeni Kanunu madde 192 uyarınca; "eşlerden her biri meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir. Ancak meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulur." Eşler iş seçiminde uzlaşamazsa birinin ya da ikisinin talebiyle hakime gidilebilir. Yürürlükten kalkan eski Medeni Kanunun 159. madde düzenlemesine göre ise; bir kadının meslek ve sanatla iştigal edebilmesi için kocasının iznini alması gerekmekteydi. İnsan temel hak ve hürriyetlerine aykırı olan bu düzenleme, Anayasa Mahkemesi tarafından 1990 yılında iptal edildi.

Günümüz Türk Medeni Kanunu düzenlemesinde evli kadının çalışabilmesi için kocasının iznini almasına gerektiğine ilişkin herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Cinsiyetler arası eşitlik açısından evli kadın ve erkek eş arasında bir ayırım gözetilmemesi olağandır. Bu sebeple yapılan değişiklikler yerindedir[5].

7. EŞLERİN HUKUKSAL İŞLEMLERİ

Türk Medeni Kanununun 193. maddesi uyarınca kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça eşlerden her biri diğeri ve 3. kişilerle her türlü hukuki işlemi yapabilecektir. Evli eşler kendileri ile ilgili işlemlerde kural olarak diğerinin rızasını almak zorunda değildirler. Ancak 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda istisnai bir düzenleme yer almaktadır. TBK. madde 584'e göre evlilik birliğindeki eşlerden biri kefil olmak isterse diğer eşin yazılı rızasını almalıdır. Diğer eşin yazılı rızasının alınmaması durumunda kefalet sözleşmesi hükümsüz olur. Demek ki evli eşler (kadın erkek eş ayırılmaksızın) kefalet sözleşmesi uyarınca kefil olabilmek için tek taraflı hareket edemeyecekler; diğer eşin de rızasını alacaklardır. Bu rıza yazılı şekilde verilmek gerekecektir. Aksi takdirde kefalet sözleşmesi kesin hükümsüzlükle sakatlanacaktır. Ancak Türk Borçlar Kanunu madde

4 S. Helvacı ve G. Kocabaş (2015). Fransız, Alman, İsviçre ve Türk Hukuklarında Kadının Soyadı. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,* 21(2), s. 615 vd. ; G. Kocabaş (2015). Evlenmenin Kadının Soyadı Üzerindeki Etkisine İlişkin Güncel Gelişmeler. *MÜHF Kadın ve Hukuk Sempozyumu*, İstanbul, s. 135 vd. ; B. Özen (2016). Evli Kadının Soyadı. E. Badur ve G. Turan (Yay. Haz.) *Evrensel Hukuk İlkeleri Işığında Türk Medeni Hukukunda Değişimler Sempozyumu* 10-11 Haziran 2016 içinde. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 183 vd. ; Dural, Öğüz ve Gümüş, s. 158 vd. ; Oğuzman, Seliçi ve Oktay Özdemir, s. 113 vd. ; Dural ve Öğüz, s. 172 vd. ; Helvacı, s. 178 vd. ; Öztan, s. 764 vd.

5 Dural, Öğüz ve Gümüş, s. 162 vd. ; Öztan, s. 285 vd.

584/f.III'e göre; *"ticari işletme sahipleri veya ticaret şirketinin ortak ya da yöneticisi tarafından işletme ya da şirketle ilgili verilecek kefaletlerde veya benzeri durumlarda eşin rızası aranmaz"*. Şunu da belirtmek gerekir ki; gerçek kişilerce kişisel güvence verilmesine ilişkin başka ad altındaki sözleşmelerde de; örneğin garanti sözleşmelerinde de diğer eşin rızası aranacaktır.

Şirketlerle ilgili verilecek kefaletlerde veya benzeri durumlarda diğer eşin rızasının aranmaması yerindedir. İş hayatının hızı nazara alındığında, kefil olmak gerektiğinde evlilerin eşlerini bulmaya ve rızalarını almaya çalışmaları işleri geciktirip sekteye uğratabilirdi. Bu sebeple getirilen yeni düzenlemenin yerinde olduğu kanaatindeyim[6].

8. AİLE KONUTU

Türk Medeni Kanununun 194. maddesine göre: "Eşlerden biri diğer eşin açık rızası bulunmadıkça, aile konutu ile ilgili kira sözleşmesini feshedemez, aile konutunu devredemez veya aile konutu üzerindeki hakları sınırlayamaz". Gerekli rıza sağlanamazsa hakimin müdahalesi istenebilir. Taşınmazın aile konutu olduğu tapu kütüğüne şerh verilebilecektir. Yine aile konutu kira sözleşmesi yolu ile edinildiğinde, sözleşmeye taraf konumunda olmayan diğer eş, kiraya verene bildirim yaparsa, o da sözleşmenin tarafı haline gelir.

Aile konutu eşlerin evlilik birliği devam ederken yaşamlarının merkezi yaptıkları konuttur. Evlilik boşanma ya da ölüm ile sona erdiğinde taşınmaz aile konutu niteliğini kendiliğinden kaybedecektir. Malik eş, taşınmazı satacak, rehnedecek veya kiraya verecekse bu konuda diğer eşini rızasını almak zorundadır. Kural olarak evliler, kendilerine ait taşınır ya da taşınmazlarda tasarrufta bulunmak istediklerinde diğer eşin rızasına muhtaç değildirler. Her türlü muameleyi tek başlarına gerçekleştirebilirler. Ancak söz konusu olan taşınmaz, ailenin yerleşim yeri belgesini alabildikleri yani yaşamlarının merkezi konumunda olan aile konutu ise, malik olan eş tek başına hareket edemez. Kanunda sayılan işlemleri yapmaya kalktığında malik olmayan diğer eşin de rızasını temin etmelidir. Aksi takdirde yaptığı işlemler geçersiz olacaktır. Bu durumda alıcı adına yapılacak tescil yolsuz tescil olacak ve gerçek hak durumunu yansıtmayacaktır. İzni alınmamış olan diğer eş satışa rağmen tapu kütüğünün düzeltilmesi davası açabilecektir. Dava açılmadan adına yolsuz tescil yapılan kişi, yeni bir satış sözleşmesi yapar da bu kişiden devralan üçüncü kişiler iyi niyetli olurlarsa (yani kendilerine devreden kişinin adına yapılan tescilin yolsuz olduğunu bilmiyor ya da bilmeleri gerekmiyorsa), onların iktisabı korunacaktır. Yine aile konutuna eşlerden biri malik değilse ve

6 C. Yavuz, F. Acar ve B. Özen (2016). *Borçlar Hukuku Dersleri* (Özel Hükümler). İstanbul: Beta Yayınları, s. 163 vd.

aile konutu kira yoluyla edinildiyse (yani eşlerden biri kira sözleşmesinde kiracı konumundaysa), kiracı eş diğerinin rızası olmadan kira sözleşmesini feshedemez. Tek başına tahliye taahhüdünde bulunamaz.

Taşınmazın aile konutu olduğu tapu kütüğüne şerh verilebilir. Şerhin yapılması üçüncü kişilerin iyi niyet iddiasında bulunmasını engeller. Aile konutu şerhini malik olmayan eş de yaptırabilir. Yerleşim yeri belgesi (ikametgah senedi) ve medeni hali gösterir nüfus kayıt örneği ile tapu dairesine gidildiğinde, aile konutu şerhinin yapılması icap eder.

Aile konutu düzenlemesi, 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu ile getirilmiş yepyeni bir düzenlemedir. Daha önceki Kanunlarda yer almayan bu hükümle kanun koyucu daha çok ekonomik özgürlüğü bulunmayan kadın eşi korumak istemiştir. Her ne kadar bu düzenleme kadın/erkek eş ayırımı yapmayan bir hüküm olsa da; ülkemiz gerçekleri dikkate alındığında, taşınmazların büyük bir çoğunlukla erkek eşlere ait olduğu görülecektir. Ekonomik olarak kocalarına bağlı olan kadın eşlerin bir gün aniden yaşadıkları konuttan çocukları ile birlikte kovulabilmeleri ve çaresiz kalmaları ihtimaline karşı koruyucu bir önlem olarak ele alınmıştır. Ancak unutulmamalıdır ki aynı durumda bulunan erkek eş de 194. madde ile tanınan olanaklardan faydalanabilecektir7.

SONUÇ

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun kadın ve erkek arasında farklı düzenlemeler öngördüğü hükümlere baktığımızda, kanunun yürürlüğe girdiği tarih olan 2002'den beri pek çok iyileştirmenin yapıldığını gözlemledik. Bunlardan bazı belli başlı olanları incelemeye gayret ettik. Eleştiride bulunduğumuz hükümlerde de; ilerideki günlerde kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik düzeltmelerin yapılacağına inancımız tamdır.

7 S. Helvacı ve F. Erlüle (2016). Medeni Hukuk, Medeni Hukuka Giriş, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 180 vd. ; M. A. Gümüş (2003). Türk Medeni Kanunu'nun Getirdiği Yeni Şerhler. Ankara, s. 30 vd.

KAYNAKÇA

Dural, M. ve T. Öğüz (2016). *Türk Özel Hukuku, Cilt II, Kişiler Hukuku.* İstanbul: Filiz Kitabevi.

Dural, M., Öğüz, T. ve M. A. Gümüş (2016). *Türk Özel Hukuku, Cilt III, Aile Hukuku*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Gümüş, M. A. (2003). *Türk Medeni Kanunu'nun Getirdiği Yeni Şerhler.* Ankara.

Helvacı, S. (2016). *Gerçek Kişiler.* İstanbul: Legal Yayıncılık.

Helvacı, S. ve F. Erlüle (2016). *Medeni Hukuk, Medeni Hukuka Giriş, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku.* İstanbul: Legal Yayıncılık.

Helvacı, S. ve G. Kocabaş (2015). Fransız, Alman, İsviçre ve Türk Hukuklarında Kadının Soyadı. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 615-644.

Kocabaş, G. (2015). Evlenmenin Kadının Soyadı Üzerindeki Etkisine İlişkin Güncel Gelişmeler. *MÜHF Kadın ve Hukuk Sempozyumu*, İstanbul.

Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö. ve S. Oktay Özdemir (2016). *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler).* İstanbul: Filiz Kitabevi.

Özen, B. (2016). Evli Kadının Soyadı. E. Badur ve G. Turan (Yay. Haz.) *Evrensel Hukuk İlkeleri Işığında Türk Medeni Hukukunda Değişimler Sempozyumu 10-11 Haziran 2016* içinde (163-172). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Öztan, B. (2015). *Aile Hukuku.* Ankara: Turhan Kitabevi.

Yavuz, C., Acar, F. ve B. Özen (2016). *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler).* İstanbul: Beta Yayınları.

TÜRK İŞ MEVZUATININ KADIN İŞÇİLERE VE ÇALIŞMA ŞARTLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELERİNE GENEL BİR BAKIŞ

Yrd. Doç. Dr. Arzu ARSLAN ERTÜRK

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı

GİRİŞ

Toplumda kadınlara verilen temel işlev onların daha çok ev işi görmeleri, eşlerinin ve çocuklarının bakımını üstlenmeleri şeklinde olup ev dışındaki çalışmaları ise ancak ekonomik zorunluluklar nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Sosyal ve ekonomik şartların kadınların çalışma hayatına atılmasına yol açması onların evlerindeki geleneksel konumlarını etkilemişse de, ev kadınlığı fonksiyonları aynı şekilde devam etmiştir[1]. İkincil iş gücü olarak nitelendirilen çalışan kadınların evlerine döndüklerinde ev kadını olarak üzerlerinde mevcut ailevi sorumlulukları eskisi gibi devam etmiştir. Ortaya çıkan bu çifte sorumluluk çalışan kadının yükünü oldukça arttırmıştır[2].

Özellikle "kısmi çalışma" gibi atipik çalışma türleri ile erkeklere nispeten daha düşük ücretle çalışmayı kabul eden kadınlar iş gücüne giderek artan bir biçimde katılmaya başlamışlardır[3]. Yine son yıllarda kadınların eğitim durumlarında ortaya çıkan gelişmeler, kadın-erkek eşitliği kavramının gelişmesi, kadınların geleneksel rollerinin dışında kendilerini kabul ettirme istekleri onların çalışma hayatına daha etkin bir şekilde katılmalarını sağlamıştır[4]. Kadınların iş gücüne daha yoğun bir biçimde katılması ise onları iş yaşamına adapte eden daha özel düzenlemelerin

1 Adakale Demirhan ve Ekonomi, 2005: s. 56; Bacak ve Yiğit, 2007:s. 2.
2 Akıntürk Türkmen, 1998: s. 6-7; Taşkent ve Kurt, 2004: s. 30.
3 Taşkent ve Kurt, 2004: s. 30.
4 Adakale Demirhan ve Ekonomi, 2005: s. 56.

yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu gerekliliği doğuran ilk iki sebep, yukarıda da ifade ettiğimiz şekliyle; kadınların çalışma yaşamında ikincil iş gücü olarak görülmesi ile üzerlerinde taşıdıkları çalışma hayatına ve aile hayatına ilişkin çifte yüktür. Tüm bunlarla beraber kadınların erkeklere göre doğuştan gelen bir takım farklı fizyolojik özellikler taşımaları onların iş hayatında özel olarak korunması ihtiyacını doğurmuştur[5]. Bu durumun doğal bir sonucu olarak da kadınların, bir yandan doğuştan gelen fizyolojik özelliklerine uygun olarak çalışma hayatında yer alabilmeleri diğer yandan da kadın ve anne olmaları dolayısı ile üzerlerine düşen ailevi yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri amacıyla İş Hukuku Mevzuatı, çalışan kadınlara özel düzenlemeler ile onları koruma altına almaya çalışmıştır. Önemle belirtmek gerekir ki kadın-erkek eşitliği kavramının yanında kadının korunması kavramı çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin istisnası olarak kabul edilmiş ve kadınları koruyucu düzenlemeler cinsiyet ayrımcılığı sayılmamıştır[6]. Söz konusu korumalar kapsamında kadınların düşük ücretle, gece dönemlerinde, sanayiye ait ağır işlerde, yer altı işlerinde, doğum sırasında ve sonrasında çalıştırılmaları sınırlandırılmış ya da tamamen yasaklanmıştır. Ayrıca gerek uluslararası ve gerekse ulusal düzenlemelerde kadın-erkek eşitliğini sağlama amacını taşıyan hükümler önemli bir yer tutmakta; bunun dışında kadının doğum ve annelik sürecinde korunması için ciddi bir çaba gösterilmektedir[7].

Türkiye İstatistik Kurumunun 2015 yılı istatistiklerine bakıldığında[8], 78 milyon 741 bin 53 kişiden oluşan Türkiye nüfusunun %49,8'i (39 milyon 229 bin 862 kişi) kadın nüfustur. Kadınlar daha uzun yaşadığı için bu oran yaşlı (65 ve daha yukarı yaş) nüfusta değişmekte ve bu nüfus grubunun %43,8'ini erkek, %56,2'sini kadın nüfus oluşturmaktadır. Doğuştan beklenen yaşam süresi, Türkiye geneli için 78, erkeklerde 75,3 ve kadınlarda 80,7 yıldır. Genel olarak kadınlar erkeklerden daha uzun süre yaşamakta olup, doğuşta beklenen yaşam süresi farkı 5,4 yıldır[9]. 2015 Yılı verilerine göre Türkiye'de okuma yazma bilmeyen kadın nüfus oranı erkeklerden 5 kat daha fazladır[10]. Yine yakın verilere göre, ülkemizde kadın istihdam oranı erkeklerin istihdam oranın yarısı kadar gerçekleşmektedir. Onbeş ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde istihdam oranı

5 Bacak ve Yiğit, 2007:s. 2.

6 Taşkent ve Kurt, 2004: s. 30 ; Adakale Demirhan ve Ekonomi, 2005: s. 56; Bacak ve Yiğit, 2007:s. 2.

7 Taşkent ve Kurt, 2004: s. 30; Bacak ve Yiğit, 2007:s. 2.

8 Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, S:21519, 7 Mart 2016, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri. do?id=21519 (erişim tarihi:09.03.2016).

9 Ülkemizde, kadınlarda doğuşta beklenen yaşam süresinin en yüksek olduğu il 85,7 yıl ile Tunceli iken erkeklerde 77,7 yıl ile Muğla'dır. Doğuşta beklenen yaşam süresinin en düşük olduğu il kadınlarda 77,5 yıl ile Ağrı, erkeklerde 72,3 yıl ile Kilis'tir. Bkz. Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, S:21519, 7 Mart 2016. Bkz. http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri. do?id=21519 (erişim tarihi:09.03.2016).

10 Türkiye'de 2014 yılında 25 ve daha yukarı yaşta olan ve okuma yazma bilmeyen toplam nüfus oranı %5,6 iken bu oran erkeklerde %1,8, kadınlarda %9,2'dir. Lise ve dengi okul mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştakilerin toplam nüfus içindeki oranı %19,1 iken bu oran erkeklerde %23,2, kadınlarda %15'dir. Yüksekokul veya fakülte mezunu olan toplam nüfus oranı %13,9 olup bu oran erkeklerde %16,2 kadınlarda ise %11,7'dir. Bkz. Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, S:21519, 7 Mart 2016. Bkz. http://www.tuik.gov.tr/PreHaber Bultenleri.do?id=21519 (erişim tarihi:09.03.2016).

%45,5 olup, bu oran erkeklerde %64,8, kadınlarda ise %26,7'dir. Eğitim durumuna göre iş gücüne katılım oranı incelendiğinde ise kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe iş gücüne daha fazla katıldıkları görülmektedir. Okur-yazar olmayan kadınların iş gücüne katılım oranı %16, lise altı eğitimli kadınların iş gücüne katılım oranı %25,8, lise mezunu kadınların iş gücüne katılım oranı %31,9, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların iş gücüne katılım oranı %39,8 iken yükseköğretim mezunu kadınların iş gücüne katılım oranı %71,3'tür. Bununla beraber, istihdama katılan tüm eğitim düzeyindeki kadınların erkeklerden daha düşük ücret aldığı tespit edilmektedir. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2014 sonuçlarına göre, yükseköğretim mezunu bir kadın çalışanın yıllık ortalama esas iş geliri, aynı eğitim düzeyinde bir erkek çalışanın yıllık ortalama esas iş gelirinden %1,3 oranında düşük gerçekleşirken, bu farkın en fazla olduğu eğitim düzeyinin %1,8 ile lise altı olduğu tespit edilmiştir.

1. KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA ŞARTLARINA İLİŞKİN İŞ MEVZUATINDA MEVCUT DÜZENLEMELER

Kadınlar için koruyucu nitelik taşıyan en genel hüküm 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının m.10 hükmünde yer alan "eşitlik ilkesi"dir. Anayasanın söz konusu hükmüne göre kadınlar da dahil olmak üzere herkes, herhangi bir ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hükmün ikinci fıkrası ise "*kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir*" demek suretiyle, kadın-erkek eşitliğini daha somut bir şekilde vurgulamaktadır. Anayasa m. 10 hükmü sadece eşitliği ifade etmekle yetinmemekte, "*Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.*" demek suretiyle, bu konuda devlete önemli bir görev atfetmektedir. Yine Anayasanın "*Çalışma şartları ve dinleme hakkı*" başlıklı m. 50 hükmünde, kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamayacağı ve kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı ifade edilmektedir.

Çalışma hayatında kadınlarla ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanununda 5953 sayılı Basın İş Kanununda ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda hükümler mevcuttur. Bu hükümlerin bir bölümü, cinsiyet kökenine dayalı ayrımcılığa ilişkindir. Diğer hükümler ise çalışan işçinin kadın olması sebebiyle, özel olarak korunması gereken hamilelik ve analık gibi durumlara ilişkindir. Ancak belirtilmek gerekir ki kadınlara yönelik koruyucu hükümler sadece İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatı ile sınırlı değildir. 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıha

Kanununda[11], 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda[12], 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda[13], 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda[14] da benzeri düzenlemeler mevcuttur.

1.1. Eşitlik İlkesi Bakımından Kadın İşçileri Koruyan Düzenlemeler

İş Kanununun m. 5 hükmü iş ilişkisinde eşitlik ilkesine yer vermiş, işverene bu konuda bazı yükümlülükler yüklemiş ve bu yükümlülüklere aykırılığı da yaptırıma bağlamıştır.

İş Kanunu m. 5/f. 1 hükmü öncelikle genel bir ilke olarak, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamayacağını esasa bağlamıştır. Madde hükmünün 3. fıkrasında ise işverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı vurgulanmaktadır. Madde hükmü uyarınca, örneğin; çok sayıda işçi alınacak bir işyerinde, aranan özelliklere sahip kadın adaylar bulunmasına rağmen işe alınan işçiler sadece erkek başvuranlar arasından seçilmiş ise cinsiyete dayalı bir ayrım söz konusudur[15]. Bunun gibi, işin niteliğine ilişkin sebepler haklı kılmadıkça, kadın işçi ile sırf hamileliği sebebiyle iş sözleşmesi akdetmekten kaçınılamayacaktır[16]. Ancak madde hükmüne rağmen Türkiye'de özellikle işe alımlarda kadınlara karşı sürdürülen cinsiyete dayalı ayrımcılığın çok yaygın olduğu bilinen bir gerçektir[17].

11 Umumi Hıfzıssıha Kanunu m.177 hükmü uyarınca gebe kadınlar doğumlarından evvel üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sihhatine zarar veren ağır hizmetlerde kullanılamaz. Doğumdan sonra m.155 hükmünde tayin edilen muayyen müddet istirahatını mütaakıp işe başlıyan emzikli kadınlara ilk altı ay zarfında çocuğunu emzirmek üzere mesai zamanlarında yarımşar saatlik iki fasıla verilir.

12 Türk Borçlar Kanununun "Hizmet Sözleşmeleri" başlıklı altıncı bölümünde genelde erkek-kadın ayrımı yapılmaksızın iş ilişkisi ve bundan doğan hak ve borçlar düzenlenmektedir. Böyle olmakla birlikte, işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin TBK m. 417 hükmünde işveren, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. Yine TBK m.418 hükmünde işverenin, ev düzeni içinde çalışan ve sosyal sigorta yardımlarından yararlanamayan kadın işçinin gebeliği ve doğum yapması durumunda belirli bir süre bakımını ve tedavisini sağlaması öngörülmüştür. Türk Borçlar Kanunu m. 423/ f. 3 hükmüne göre ise işveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle iş görme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamayacaktır.

13 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun m.10 hükmü uyarınca işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken ise genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu özel olarak dikkate alınacaktır.

14 Söz konusu Kanunun m.26/ f. 3 hükmünde "Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir" ifadesine yer verilmiştir.

15 Yuvalı, 2003: s. 96; Kaya, 2005: s. 151-152; Bacak ve Yiğit, 2007: s. 6.

16 Süzek, 2008: s.27; Yuvalı, 2003: s. 96; Çelik ve Caniklioğlu ve Canbolat (2016): s.328 vd.; Süzek (2016): s. 502 vd.

17 Dedeoğlu, 2009: s. 49; Taşkent ve Kurt, 2004: s. 38.

İş Kanunu m. 5/f. 4 ve 5 hükümleri ile eşitlik ilkesi ücret bakımından da gözetilmiştir. Buna göre, kadın işçiye sırf kadın olduğu için erkek işçiye verilenden daha az bir ücret ödenemeyecektir. Nitekim, maddenin 3. ve 4. fıkralarına göre, *"Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz".* İşverenin söz konusu düzenlemelere rağmen kadın işçilere farklı işlem yapmasının ya da işçiye sırf kadın olması sebebiyle düşük ücret ödemesinin yaptırımına da m. 5/ f. 6 hükmünde " *iş ilişkisinde veya iş ilişkisinin sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir*". ifadeleriyle yer vermektedir. Madde hükmü ile ayrımcılık tazminatının 4 ay gibi bir üst sınır getirilmek suretiyle belirlenmesi doktrinde haklı olarak eleştirilmektedir. Avrupa Birliği normlarına uyumlu olması açısından, madde hükmünde tazminat miktarı ile uğranılan zarar arasında bir ilişki kurulmasının, bu bakımdan fıkra hükmünde yer verilen "dört aya kadar" ifadesi yerine "en az dört ay" ifadesine yer verilip bu konuda hakime takdir yetkisi tanınmasının daha yerinde olacağı ifade edilmektedir[18].

Diğer yandan İş Kanunu m. 5 hükmü sadece iş ilişkisi süresince ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde ayrım yapılması halini yaptırıma bağlamış olup, iş sözleşmesinin kurulması sırasından ayrım yapılması halini herhangi bir yaptırıma bağlamamaktadır. Ancak 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu "Nefret ve ayrımcılık" başlıklı m. 122 hükmü uyarınca, kişinin işe alınması sırasında ayrım yapılması suç sayılmakta olup, ayrım yapan kimse hakkında bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile adli para cezası öngörülmektedir.

Ayrıca, 06.04.2016 tarihinde yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun "eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı m. 3 hükmü de cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Bu Kanun kapsamında ayrımcılığa uğrayan kadın işçi de kuruma başvurarak ayrımcılığın tespitine ilişkin mekanizmayı harekete geçirebilecektir. Bu Kanun kapsamında kurumun yaptığı tespit, ayrımcılık mağduru kadın tarafından açılacak bir davada delil niteliği taşıyacaktır. Yine söz konusu Kanunun m. 25 hükmüne göre, Kanun kapsamında ayrımcılığın tespiti halinde, ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları,

18 Taşkent ve Kurt, 2004: s. 38; Doğan Yenisey, 2006: s. 77; Dedeoğlu, 2009: s. 49.

kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanacaktır.

1.2. İş İlişkisinin Kurulması Sırasında Kadın İşçileri Koruyan Düzenlemeler

İş Kanununda iş ilişkilerini düzenleyen hükümler genelllikle kadın-erkek ayrımı yapmaksızın işçiyi koruyucu düzenlemeler içermektedir. Bununla birlikte İş Kanununda, *kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan bir işte çalıştırılamayacağına* ilişkin Anayasa m. 50 hükmü doğrultusunda sınırlı sayıda da olsa, iş ilişkisinin kurulmasına yönelik olarak kadınların bir takım bedensel özelliklerini dikkate alan tedbir nitelikli hükümlere yer verilmiştir[19]. Bu bağlamda, kadın işçinin belirli yer ve işlerde çalışması yasa tarafından yasaklanmış; böylece onun daha iş sözleşmesinin yapılması sırasında korunması sağlanmıştır[20].

İş Kanunu m. 52 hükmü her yaştan kadın işçinin maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında yapılacak işlerde çalışmasını yasaklamaktadır. Bunun dışında kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasına ilişkin yaş sınırı ya da bir yasak mevcut değildir. Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun m.15/f. 2 hükmü kadın erkek ayırımı gözetmeksizin, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacak olanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten bir sağlık raporu olmaksızın işe başlatılamayacaklarını hükme bağlamaktadır.

Kadınların gece postalarında çalışmaları için de İş Kanununda özel bir düzenleme mevcuttur. "Gece çalıştırma yasağı" başlıklı İş K. m. 73 hükmü uyarınca, onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların bir yönetmelikte gösterileceğini öngörmektedir. Belirtilmelidir ki, İş Kanunu ve Kanunun 73. maddesinde sözü edilen Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkındaki Yönetmelik[21] onsekiz yaşını doldurmuş kadınların sanayiye ait işlerde gece çalışmalarına ilişkin herhangi bir yasak getirmemektedir. Ancak yönetmeliğin 7. maddesi uyarınca, kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin bir sağlık raporunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınması gerekmektedir. Yönetmeliğin m. 5 hükmü uyarınca da kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamazlar.

19 Taşkent ve Kurt, 2004: s. 35; Süzek (2016): s. 881-882.
20 Taşkent ve Kurt, 2004: s. 36.
21 RG, 24 Temmuz 2013, Sayı: 28717.

Yine eşit davranmaya ilişkin İş K. m. 5/ f. 3 hükmü uyarınca işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak farklı işlem yapamayacaktır. Madde hükmünde belirtildiği üzere, işveren iş sözleşmesinin yapılması sırasında, iş başvurusunda bulunan bir kadın aday hakkında salt gebe olması sebebiyle ayrım yapamayacaktır[22]. Başvuruda bulunanların hepsinin kadın olması halinde de gebelik sebebiyle ayrım yapılması mümkün değildir[23]. Bu noktada İş Kanunu m.5/f. 3 hükmünün işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet veya gebelik sebebiyle farklı işlem yapılamayacağına ilişkin düzenlemesinin varlığı karşısında, kadın işçi adayına hamilelik ile ilgili soru sorulmasının hukuka aykırı olduğunu belirtmek gerekir. Kadın işçinin bu tür sorulara cevap vermek zorunluluğu olmadığı gibi yanlış bir bilgi vermesi de iş sözleşmesinin iptaline ya da sözleşmenin geçerli nedenle feshine yol açmayacaktır. Bu durumun tek istisnasını "işin *niteliğine ilişkin sebeplerin zorunlu kılması*" olgusu oluşturmaktadır. Eğer yapılacak işin özelliği kadın adaya böyle bir soru yöneltilmesini haklı gösterecek nitelikteyse, artık bu cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak değerlendirilemeyecektir. Böyle bir durumda adayın soruya doğru cevap vermesi gerekmektedir. Örneğin; kadının işe alındığında üstleneceği görev sporculuk, mankenlik, sahne sanatçılığı gibi hamile olması halinde iş görme edimini gereği gibi yerine getiremeyeceği bir iş ise, hamileliğini saklaması uygun değildir. Türk Medeni Kanunu m. 2 hükmünde yer alan dürüstlük kuralı uyarınca, kadın adayın böyle bir durumda, soru sorulmamış olsa dahi hamile olduğunu kendiliğinden açıklaması gerekmektedir[24].

1.3. Analık Haline İlişkin Olarak Kadın İşçileri Koruyucu Düzenlemeler

Kadın işçilerin, doğum haline ilişkin çalıştırma yasağı ve iş sözleşmesinin askıda kalması sonucu işverenin fesih hakkının sınırlandırılmasına ilişkin ilk düzenleme Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile kabul edilmiştir. Bu Kanunun m. 155 hükmüne göre kadın işçinin kendisinin ve doğacak çocuğunun sağlığına zarar vermeyeceği doktor raporu ile belirlenmedikçe, doğumdan önce üç hafta ve doğumdan sonra üç hafta içinde "*fabrika, imalathane ve umumi ve hususi müesseselerde çalışması ve çalıştırılması yasaktır.*". Madde hükmünde bahsedilen çalıştırma yasağının söz konusu olduğu doğumdan önceki ve sonraki üçer haftalık süre içinde iş sözleşmesi askıda kalmakta olup haklı bir sebep oluşturmayan bu sürede, iş görme borcunu ifa etmeme sebebine dayalı olarak iş sözleşmesi feshedilemeyeceği gibi, bildirimli fesih yoluna gidildiği takdirde bildirim süresi de işlemeyecektir.

22 Doğan Yenisey, 2006: s. 67-68; Ekonomi, 2009: s. 17; Taşkent ve Kurt, 2004: s. 36-37.
23 Ekonomi, 2009: s. 17.
24 Eyrenci, 1991: s. 225; Taşkent ve Kurt, 2004: s. 37; Ekonomi, 2009: s. 17-19; Yuvalı, 2003: s. 98-99.

İş Kanunu m. 74/ f. 1 hükmüne göre, kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere, toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılması yasaktır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önce üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Yine kadın işçinin erken doğum yapması halinde, doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılacaktır. Madde hükmünde belirtilen süreler, doğum öncesinde ve sonrasında kadının sağlık durumuna ve işin özelliğine göre, gerek duyulduğu takdirde hekim raporu ile arttırılabilecektir (m. 74/f. 3).

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir (m. 74/ f. 4). Yine hamile kadın işçinin, hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması mümkündür; ancak bu durumda kadın işçinin ücretinde bir indirim yapılamayacaktır (m. 74/f. 5).

Yine İş K. m. 74 hükmüne 29.01.2016 tarihinde 6663 sayılı Kanunla yeni bir düzenleme getirilmiştir. İş Kanunu m. 74 hükmünün 2. fıkrasına tekabül eden bu düzenleme uyarınca, kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere, toplam onaltı haftalık ve çoğul gebeliklerde toplamda 18 haftalık analık izninin bitiminden itibaren, kadın işçiye yarım çalışma izni kullanma olanağı tanınmaktadır. Madde hükmü uyarınca, çocuğun hayatta olması kaydı ile bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla, kadın işçiye doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilecektir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Ayrıca çocuğun engelli doğması hâlinde ise bu süre üçyüzaltmış gün olarak uygulanacaktır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler de uygulama alanı bulmayacaktır.

Ancak hemen söylemek gerekir ki söz konusu haklar sadece doğum yapan kadına değil, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkeğe de tanınmaktadır. İş Kanunu m. 74/ f. 1, son cümle hükmü uyarınca üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılacaktır. Yine üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiler de haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabileceklerdir (m. 74/ f. 2).

Kanun hükmü ile ayrıca kadın işçiye ücretsiz izin hakkı da tanınmaktadır. Kadın işçinin isteği halinde, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilecektir. Bu izin, aynı zamanda üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilecektir. Ancak bu süre için işçiye ücret ödenmeyecektir. Yine bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır (m. 74/ f. 6). Söz konusu fıkra hükmü emredici nitelikte olup işçi talep ettiği takdirde işveren, kanuni ücretli doğum izinlerinin kullanılmasının ardından 6 aya kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. Zira İş Kanunu m. 104 hükmü gebe veya doğum yapmış kadınları çalışılmaması gereken süre içinde çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren veya işveren vekili için idari para cezası öngörmektedir. Belirtmek gerekir ki İş Kanunu m. 74/f. 6 hükmü ile kadın işçi için öngörülen altı aya kadar ücretsiz izin ile yeni getirilen m. 74/ f. 2 hükmü ile öngörülen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kadın işçiye seçimlik bir hak tanımaktadır[25].

6663 Sayılı Kanun ile İş Kanunu m. 13 hükmüne eklenen 5. fıkra ile 74. maddede belirtilen doğum izinlerinin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kadın ya da erkek ebeveynlerden biri tarafından kullanılabilecek kısmi süreli çalışma imkanı getirilmiştir. Ancak ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmesi, diğerinin de çalışıyor olması şartına bağlanmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre, işverenin işçinin kısmi süreli çalışma talebini kabul etmesi zorunludur[26]. Bu madde kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere, en az bir ay öncesinden yazılı olarak bildirmek kaydıyla tam zamanlı çalışmaya dönebilecektir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Aynı haktan üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren yararlanacaklardır.

İş Kanunu m. 74/ f. 7 hükmü analık halinde kadın işçilerin süt iznini düzenlemektedir. Madde hükmü uyarınca, kadın işçilerin bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için *günde toplam bir buçuk saat süt izni* verilecektir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirleyecektir. Söz konusu süre günlük çalışma sürelerinden sayılacaktır.

Madde hükmünden anlaşıldığı şekliyle kadın işçi, normal şartar altında doğumdan sonraki sekiz hafta analık izni kullandığını varsaydığımızda, çocuk bir yaşına basana kadar yaklaşık on ay her gün bir buçuk saat

25 Koç, 2016: s. 205.
26 Koç, 2016: s. 206; Çelik ve Caniklioğlu ve Canbolat (2016): s. 152.

daha az çalışmak suretiyle süt iznini kullanacaktır. Uygulamada kadın işçinin işe bir buçuk saat geç gelmesi ya da erken çıkması şeklinde kullanılan bu izin gerek tıbbi açıdan gerekse sosyal açıdan anne ve çocuk için olması gereken bir izindir[27]. Yine uygulamada bazı işyerlerinde ise söz konusu iznin her gün değil de biriktirilerek haftanın bir günü toplu olarak kullanıldırıldığı görülmektedir. İş Kanunu m. 74/ f. 7 hükmünün lafzı süt izninin kadın işçiye hergün bir buçuk kullandırılmasına cevaz vermekte olup toplu kullandırmanın kanuna uygun olmadığı açıktır. Her ne kadar işçi talep ediyorsa ve işveren da bu şekilde kullanılmasında bir sakınca görmüyor ise toplu kullandırmanın mümkün olabileceği söylenmekte ise de, aslında süt izninin toplu olarak kullanılması, bu iznin temelinde yatan kadının bebeğine periodik olarak hergün süt verebilmesi amacına da uygun değildir [28]. Ancak diğer yandan gözden kaçırılmaması gereken bir gerçek ise söz konusu iznin büyük şehirlerde günde birbuçuk saat şeklinde kullanılmasının mümkün olmadığıdır. Bu nedenle madde hükmü ile öngörülen süt izninin ve kullanım şeklinin yeniden gözden geçirilmesi kanaatimizce faydalı olacaktır.

İş Kanunu m. 104 hükmünde sadece gebe ve doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren için idari para cezası öngörülmüş; buna karşılık, kadın işçiye süt izni verilmemesi herhangi bir yaptırıma bağlanmış değildir. Bu konuda kanuni bir boşluk mevcuttur. Doktrinde bir görüş söz konusu boşluğun ancak hakime Türk Medeni Kanununun 1. maddesiyle tanınmış olan "kural koyma yetkisi" nin kullanılması suretiyle doldulması gerektiğini ifade etmektedir[29]. Ancak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi konuya ilişkin olarak 13.06.2016[30] ve 16.06.2016[31] tarihlerinde vermiş olduğu iki kararda da, kadın işçiye günde bir buçuk saat süt izni verilmesi gerektiğini, tarafların bu süreye ilişkin olarak, kendi aralarında işçi lehine düzenleme yapabileceklerini, ancak kadın işçiye süt izni verilmesinin işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmadığını belirtmiştir. Yüksek Mahkeme bu gerekçe ile süt izninin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti edilerek %50 zamlı ücret üzerinden hesaplanarak ödenmesi gerektiğini hükme bağlamıştır.

27 Özel, (2011): s. 326; Süzek (2016): s. 884.
28 Taşkent ve Kurt, 2004: s. 42.
29 Taşkent ve Kurt, 2004: s. 43.
30 Yarg.22 HD., 13.06.2016, E. 2015/12878, K. 2016/17527, karar metni için bkz. http://legalbank.net/belge/y-22-hd-e-2015-12878-k-2016-17527-t-13-06-2016/2443612/i%c5%9f%c3%a7inin+s%c3%bct+izni
31 Yarg.22 HD., 16.06.2016, E. 2015/1076, K. 2016/18050, karar metni için bkz. http://legalbank.net/belge/y-22-hd-e-2015-1076-k-2016-18050-t-16-06-2016/2488206/i%c5%9f%c3%a7inin+s%c3%bct+izni

1.4. Tacize Karşı Kadın İşçileri Koruyan Düzenlemeler

İşverenin işçiyi tacizden korumasına ilişkin yükümlülüğü TBK m. 417 hükmünde herhangi bir cinsiyet ayrımına yer verilmeksizin, onun işçinin kişiliğini koruma borcu kapsamında düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanununda yer verilen ve psikolojik tacize karşı korumayı da içinde barındıran bu açık düzenleme, nispeten yeni bir düzenlemedir[32]. Madde hükmü uyarınca, "*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.*" (m.417/ f. 1). Söz konusu hüküm uyarınca üzerine düşen yükümlülüğü yerine getirmeyen işveren, TBK kapsamında tazminat yükümlülüğü altındadır. Bu bağlamda, işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (TBK m. 417/ f. 3). Öyleyse cinsel ya da psikolojik tacize uğrayan kadın işçi de TBK m. 417 kapsamında vücut bütünlüğünün zedelenmesi ya da kişilik haklarına ihlaline ilişkin zararlarını işverenden talep edebilecektir. Bu zararların tazmininde ise Türk Borçlar Kanununun sözleşmeye aykırılığa ilişkin hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

Aslında Türk Borçlar Kanununun bu düzenlemesinin öncesinde de "taciz" olgusu İş Kanununda mevcut olup bu olgu "derhal fesih" sebebi olarak kabul edilmiştir. İş Kanunu m. 24/ f. 2, b ve d bentleri uyarınca işveren tarafından ya da işverenin başka bir işçisi tarafından cinsel tacize uğrayan kadın işçi, işverenin bu konuda gerekli önlemleri almaması halinde, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir. İş Kanunu m. 24 hükmü cinsel tacizden söz etmekle beraber, "psikolojik tacize" ilişkin bir düzenleme içermemektedir. Ancak Kanunun derhal fesih hallerini gösteren bu maddesi "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlığını taşıdığından, psikolojik tacizin de bu hüküm içinde yer aldığının kabul edilmesinin doğru olacağı ifade edilmektedir[33].

Yine 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun da m. 2 hükmünde yer verdiği tanımlar kısmında, "taciz" kavramını cinsel ve psikolojik tacizi kapsayacak şekilde tanımlamış; m. 4 hükmünde tacizi ayrımcılık türlerinden birisi olarak nitelendirmiştir. Bu nedenle tacize uğrayan kadın işçinin de bu kanun kapsamında Kuruma başvurarak ayrımcılığın tespitine ilişkin mekanizmayı harekete geçirmesi mümkündür. Kurumun yapacağı taciz tespiti, mağdur kadın tarafından açılacak bir

32 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
33 Taşkent ve Kurt, 2004: s. 44.

davada delil niteliği taşıyacaktır. Yine m. 25 hükmüne göre, Kanun kapsamında kadın işçinin tacize uğramak suretiyle ayrımcılığa uğradığının tespit edilmesi durumunda, ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk Lirasından on beş bin Türk Lirasına kadar idari para cezası uygulanacaktır.

1.5. Kadın İşçilerin Feshe Karşı Korunması

4857 Sayılı İş Kanununun "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı m.18 hükmü, kadın erkek ayrımına gitmeksizin işçiler için "iş güvencesi" öngörmektedir. Madde hükmü uyarınca işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Ayrıca madde hükmünün üçüncü fıkrasında bazı hususlar belirlenmiş ve bu hususların fesih için geçerli nedenle oluşturmayacağı hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda, İş K. m. 18/ f. 3, d bendinde yer verildiği şekliyle *cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik veya doğum* fesih için geçerli bir sebep oluşturmayacaktır. Yine aynı maddenin e bendi uyarınca İş K. m. 74 hükmünde öngörülen ve kadın işçilerin çalışmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesi de fesih için geçerli neden oluşturmayacaktır. Çalıştırılmaması esastır[34].

Yine İş Kanunu m. 25 hükmü uyarınca, işçinin sağlık sebeplerinden kaynaklanan devamsızlık hali de -belirli koşullara bağlı olarak- bir derhal fesih nedeni sayılmaktadır. Ancak işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi halleri söz konusu ise işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı, belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğacaktır. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74. maddedeki sürenin (kural olarak, onaltı haftalık sürenin) bitiminde başlayacaktır.

1.6. Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Alacağına İlişkin Düzenleme

Mülga 1475 sayılı İş Kanununun tek yürürlükte olan kıdem tazminatına ilişkin m. 14 hükmü uyarınca işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, iş sözleşmesinin işveren veya işçi tarafından kanunda sayılan belirli nedenlerle feshedilmesi ve ayrıca işçinin, sözleşmenin sona erdiği tarihe göre, işyerinde en az bir yıllık bir kıdeminin bulunması gerekmektedir. İş Kanunu m. 14 hükmünde sınırlı olarak sayılan kıdem tazminatına hak kazanma halleri göz önünde tutulduğunda, iş sözleşmesinin tarafların anlaşması ile ortadan kalktığı; belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin dolması ile kendiliğinden sonra erdiği durumlarda bu tazminatın ödenmeyeceği anlaşılır.

[34] Kaplan, 2001: s. 1235-1236.

Bunun yanında, işçi iş sözleşmesini İş Kanunu m. 24 hükmünde sayılan haklı nedenlerden birisi bulunmaksızın -bildirimli fesih ile- sona erdirdiği takdirde yine kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Ancak madde 14 hükmünde bu duruma belirli istisnalar getirilmiştir. Bu istisnalardan bir tanesi de, çalışırken evlenen kadın işçinin, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde, iş sözleşmesini feshetmesi halidir(m. 14/f 2). Kadın işçiye tanınan bu olanağa göre, kadın işçi evlenir ve evlenme tarihinden itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini evlenmesi nedeniyle kendisi sona erdirirse, kıdem tazminatına hak kazanacaktır. 1475 sayılı İş Kanununda yer alan bu düzenlemenin, Anayasanın eşitlik ilkesini düzenleyen m.10 hükmüne aykırı olduğu öne sürülmüşse de, Anayasa Mahkemesi bu itirazı oy çokluğu ile reddetmiştir[35]. Yargıtay da evlenme nedeniyle işten ayrılarak kıdem tazminatı alan kadın işçinin daha sonra gelir ihtiyacı dolayısıyla tekrar bir işe girmesi halinde kanuna karşı hileden veya hakkın kötüye kullanılmasından söz edilemeyeceğine hükmetmiştir[36].

SONUÇ

4857 Sayılı İş Kanunu ve Mevzuat kadın işçinin işe alınmasından başlayarak iş sözleşmesinin sona ermesine kadar, tüm süreçte oldukça koruyucu hükümler içermektedir. Bu konuda özellikle, eşitlik ilkesi önem taşımakta ve ayrıca analık durumunda etkin bir koruma kendini göstermektedir. İş Kanununun hazırlanmasında ILO Sözleşmelerinin ve AB normlarının esas alınması bu sonuca varılmasında oldukça etkili olmuştur. Mevzuatın kadın işçilere ilişkin koruyucu hükümleri onları analık haline özgü olarak koruyucu hükümler ve diğerlerinden oluşmaktadır. İş Mevzuatımız, konuya ilişkin uluslararası düzenlemelere paralel olarak, kadınların kendine özgü fizyolojilerinden doğan koruyucu hükümleri saklı tutma eğiliminde iken onların fiziksel olarak güçsüz oldukları gerekçesiyle öngörülen koruma önlemlerini gereksiz bularak kaldırma ve bu tür düzenlemeleri kadın-erkek ayrımı gözetmeksizin tüm işçileri kapsayacak şekilde eşit olarak düzenleme eğilimindedir.

Mevzuatın kadın işçiler için getirdiği yeterli koruma tedbirleri, uygulamanın da aynı yönde gerçekleştiği gibi bir algı yaratmamalıdır. Kadın hakları konusunda mevzuatın geliştirilmesi tek başına yeterli değildir. Hükümetin, sivil toplum kuruluşlarının kadına bakış açısını değiştirecek projeler yürütmesi de gerekmektedir. Bu konuda mevzuat kadar toplumda kadına verilen değer ve bakış açısı son derece önemlidir.

35 Anayasa Mahkemesi 19.06.2008, E. 2006/156, K. 2008/125. Karar ve kararın incelenmesi için bkz. Bakırcı, 2008: s. 112 vd.

36 Yarg.HGK, 27.04.1988, E.9-225, K.369, Tühis Dergisi, Ağustos 1988, 19-21.

KAYNAKÇA

Adakale Demirhan, F. E. ve Ekonomi, M. (2005) "Türkiye'de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler", *İTÜ Dergisi/d mühendislik,* Cilt 4, Sayı 5, Ekim, s. 55-57.

Akıntürk Türkmen, H. (1998) "Çalışma Yaşamında Kadın ve Çalışan Kadını Koruyucu Hükümler", *Ankara Barosu Dergisi***,** Sayı 4, s.6-28.

Altan, Ö. Z. (1980) *Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması,* Eskişehir.

Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2007) "Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi", *Kamu İş Dergisi*, Cilt 9, Sayı:2, s.1-31.

Bakırcı, K. (2008) "Anayasa Mahkemesi'nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı", *Mess Sicil Dergisi,* Sayı 12, s. 112-124.

Bolcan, A. E. (2010) "Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın", *Çalışma ve Toplum Dergisi,* Sayı 24, s.253-273.

Çelik, N. ve Caniklioğlu N. ve Canbolat T. (2016) *İş Hukuku Dersleri,* Yenilenmiş 29. Bası, İstanbul.

Dedeoğlu, S. (2009) "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", *Çalışma ve Toplum Dergisi,* Sayı 21, .41-53.

Demir, F. (2008) "Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları ve Kadının Çalışma Hayatı İçindeki Yeri", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi,* Cilt 21, Sayı 4, s. 8-24.

Doğan Yenisey, K. (2002) "Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku'nun Avrupa Birliği Hukuku İle Olası Uyum Sorunları", *Kamu-İş Dergisi,* Cilt 6, Sayı 4, s. 31 vd.

Doğan Yenisey, K. (2006) "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 11, s. 63-81.

Ekonomi, M. (2009) "Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 22, s. 11-34.

Ertürk, Ş. (2008) *Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği*, Ankara.

Eyrenci, Ö. (1991) "İşe Girişt Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorular", *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi,15. Yıl Armağanı,* İstanbul, s. 252-255.

Kaya, P. A. (2005) "Çalışma Hukukunda Eşitlik: Kavramsal Çerçeve, Uluslararası Belgelerde ve Türk İş Hukukundaki Yeri", *Mercek,* Yıl 10, Sayı 38, s.144-152.

Koç, S. (2016) "İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri", *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II,* Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Seri No: 6, İstanbul, s. 195-209.

Özel, K. (2011) "Bir Yargıtay Kararı Işığında Süt İzinlerinin Hukuki Niteliği", *Çalışma ve Toplum Dergisi,* Sayı 28, s. 325-330.

Süzek, S. (2008) "İşverenin Eşit Davranma Borcu", *Sicil İş Hukuku Dergisi,* Aralık 2008, Sayı:12, s. 24-38.

Süzek, S. (2016), *İş Hukuku,* Yenilenmiş 12. Baskı, İstanbul.

Taşkent, S. (1993) *İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları,* İstanbul.

Taşkent, S. ve Kurt, D. (2004) "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması", *Çalışma ve Toplum Dergisi,* Sayı 1, s. 29-50.

Kaplan, E. T. (2001) "Kadın İşçinin Feshe Karşı Korunması", *Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan,* C.II, İstanbul 2001, s. 1224-1238.

Yıldız, G. B. (2008) *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu,* Ankara.

Yuvalı, E. (2003) "4857 Sayılı İş Kanununun ve İlgi Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi,* (106), .s. 93-114.

1. Gün

Üçüncü Oturum



ÇALIŞAN ANNE OLMAK

ÇALIŞAN ANNELERE YÖNELİK TUTUMLARIN İNCELENMESİ - BİR ÖN ÇALIŞMA

Prof. Dr. Nazan AYDIN
Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Arş. Gör. Melike DÖNMEZ
Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı

Doç. Dr. Esra YAZICI
Sakarya Üniversitesi Psikiyatri Anabilim Dalı

Ast. Dr. Hazal YAVUZLAR CIVAN
Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Dr. Dilruba DÜLGEROĞLU
Güngören Toplum Sağlığı Merkezi

Aile Hekimi Esra NOYAN
Göktürk Aile Sağlığı Merkezi

GİRİŞ

Günümüzde kadınlar, ekonomik zorunluluklar, kendisi ve ailesi için daha iyi bir gelecek sağlamak gibi nedenlerle olabildiği gibi; bağımlılıktan kurtulmak, kariyerinde ilerlemek, yaşam standartlarını yükseltmek, toplumda itibar kazanmak gibi bir dizi nedenden dolayı da daha fazla oranda çalışma hayatına yönelmektedir (Dayıoğlu & Kırdar, 2010). Öte yandan, bu nedenlerle çalışmaya ihtiyaç hisseden veya çalışmayı arzu eden bir kısım kadın, toplumda çalışan kadına yönelik olumsuz tutumların etkisiyle çalışmamayı tercih edebilmekte veya çalışmayı tercih etseler bile bu tutumların etkisiyle zorluklar yaşayabilmektedirler. Çalışan kadınların birincil sorumluluklarının ev ve ailesi olarak görüldüğü ataerkil yapıya sahip ülkelerde, kadınlar iş ve aile yaşamının dengelenmesi sorunu ile karşı karşıya kalabilmektedirler (Ergöl, Koç, Eroğlu, & Taşkın, 2012). Tutumlar, olumlu olduğunda destekleyici ve motive edici olmakla beraber, olumsuz olduğunda da suçlayıcı ve cezalandırıcı olabilmektedir. Özellikle evlilik ve annelik söz konusu olduğunda tutumların daha çok olumsuz yönde olup, çalışan eş ve anne olarak geleneksel eş ve anne rollerinin daha ön plana çıkması gerektiği yönünde olabilmektedir (Özçatal, 2011). Kadınlar anne olduktan sonra çalışmaya devam etme konusunda eşleri, aileleri ve çevreleri ile aynı toplumsal normlara ve değer yargılarına sahip olarak yetiştiğinden kendi

kendini ikna etme hususunda ciddi zorluklarla karşılaşabilmektedir (Bedük, 2005). Bu durumda kadınlar özellikle anne olduktan sonra çalışma yaşamını bırakmak zorunda kalmakta ya da çalışmaya devam etse bile suçluluk ve yetersizlik duyguları hissedebilmektedir.

Ülkemizde özellikle annenin çalışmasına yönelik tutumların incelendiği bir araştırma mevcut değildir. Çalışan annelere yönelik tutumların anlaşılması bunlarla ilgili olumlu olanların geliştirilmesi, olumsuz olanların ise tespit edilip gerekli müdahalelerin yapılması açısından önemlidir. Bu amaçla ekibimiz tarafından çalışan annelere yönelik tutumların incelenmesine yönelik bir proje geliştirilmiştir. Bu projenin birinci ayağı çalışan annelere yönelik tutumları tespit edecek ve ölçümleyecek bir ölçek geliştirmek ve onun geçerlilik- güvenilirlik çalışmasını yapmak, ikinci ayağı ise geliştirilmiş olan bu ölçek aracılığı ile toplumun farklı kesimlerini kapsayan geniş bir örneklemde çalışan annelere yönelik tutumları incelemektir.

Bu yazıda, projenin birinci ayağı olan çalışan annelere yönelik tutumların tespit edilmesini sağlayacak olan ölçeğin geliştirilmesi sırasında elde ettiğimiz tutumlarla ilgili veriler, ön çalışma verileri olarak sunulacaktır. Böylece bu ilk örneklemin verileri aracılığı ile hem çalışan annelere yönelik tutumlar hakkında bir ön fikir oluşacak hem de projenin ikinci ayağı olan geniş örneklemde tutumların değerlendirilmesi sırasında atılacak adımların şekillenmesine rehberlik edecektir.

1. YÖNTEM

Bu çalışma, çalışan annelere yönelik tutumların belirlenmesine ait ölçek oluşturma ve tutumların belirlenmesine yönelik projeye ait ilk sonuçları içermektedir. Bu proje için Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi Etik Kurulu'ndan onay alınmış olup, yazılı ve sözü bilgilendirme yapılarak tüm katılımcılardan da onam alınmıştır.

Çalışmanın birinci basamağı olan ölçek geliştirmeye ait veriler ölçek geçerlilik güvenilirlik makalesinde ayrıca sunulacaktır. Bu basamakta 416 gönüllü katılımcıya, çalışan annelere yönelik tutumların incelendiği ölçek soruları sorulmuş verdikleri cevaplar başlıklar halinde değerlendirilmiştir.

Çalışan Annelere Yönelik Tutum Ölçeği (ÇAYTÖ): Ölçek 21 maddeden oluşmaktadır. Her madde birden beşe kadar puanlanmaktadır. Yüksek skorlar olumsuz tutumları göstermektedir. Soruların içeriği ve başlıklar şöyledir: 1. Çalışan annelere yönelik önyargı-damgalama, 2. Çalışan annenin özerkliği ve bağımsızlığı ile ilgili görüşler 3. Çalışan annenin aile ve sosyal uyumu ile ilgili tutumlar ve 4. Annelik becerilerine yönelik tutumlar.

Ayrıca katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, çalışma durumları eğitim dü-

zeyleri gibi sosyo demografik veriler de sorulmuş ve ankete verdikleri yanıtlar ile ilişkisi değerlendirilmiştir.

Çalışmanın verileri SPSS 22.00 programı ile analiz edilmiştir. Kategorik verilerin karşılaştırılmasında Ki kare, normal dağılan grupların karşılaştırılmasında Student t testi, normal ve homojen dağılmayanlarda ise Mann Whitney U kullanılmıştır. Ayrıca lineer değişkenlerin birbiri ile ilişkisini değerlendirmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Anlamlılık değeri olarak $p<0.05$ kabul edilmiştir.

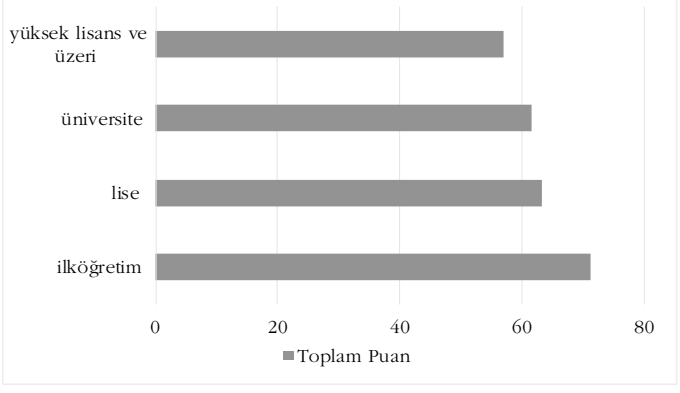
2. BULGULAR

Katılımcıların %49,8'i kadınlardan, %50,2'si erkeklerden oluşmaktaydı. Erkeklerin tutumları kadınlara göre hem genelde hem de ayrı ayrı her 4 kategoride (Önyargı/Damgalama, Özerklik/Bağımsızlık, Aile ve Sosyal Uyum, Annelik Becerileri) anlamlı olarak olumsuz bulundu.

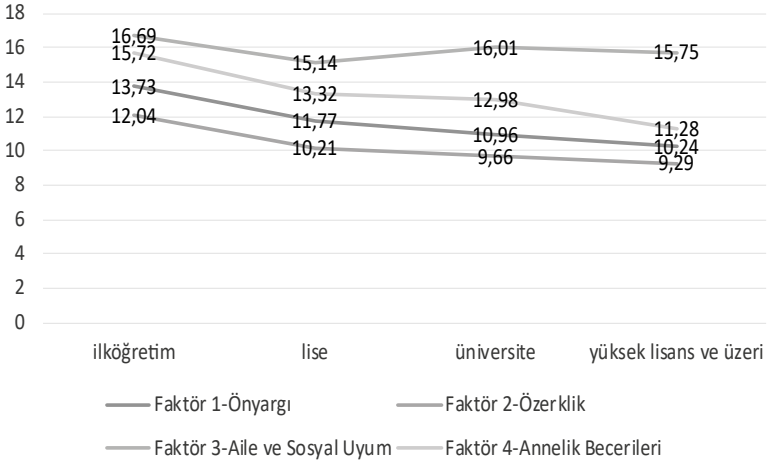
Evli (%37,7) ve bekar (%62,3) olanlar karşılaştırıldığında, evli olanların genel tutumlarının yanında önyargı ve annelik becerileri alanlarındaki tutumları anlamlı olarak olumsuz bulunmakla birlikte özerklik ile aile ve sosyal uyum alanlarındaki tutumlarında anlamlı farklılık saptanmadı.

Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışan annelere yönelik tutumların daha olumlu olduğu bulundu. Aynı durum gelir düzeyinin artmasıyla da ilişkili olarak gösterildi. Eğitim ve gelir düzeylerine göre hem genel hem de ayrı ayrı 4 kategorideki tutumların gösterdiği değişim aşağıdaki Şekil 1,2,3 ve 4'te incelenmiştir.

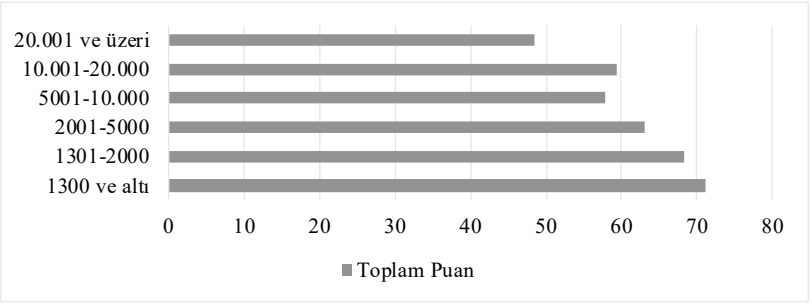
Şekil 1: Eğitim durumlarına göre genel tutumun incelenmesi



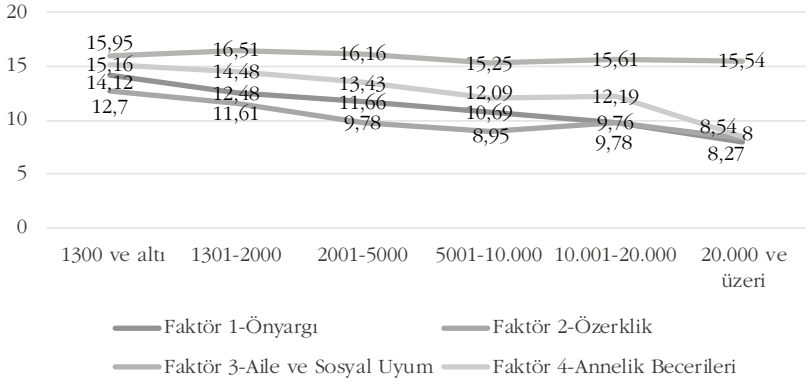
Şekil 2: Eğitim durumlarına göre 4 kategorideki tutumların incelenmesi



Şekil 3: Gelir durumlarına göre genel tutumun incelenmesi



Şekil 4: Gelir durumlarına göre 4 kategorideki tutumların incelenmesi



Annesi hayatının herhangi bir döneminde çalışmış olanlar ile çalışmamış olanlar karşılaştırıldığında; annesi hayatının herhangi bir döneminde çalışmış olanların tutumları hem genelde hem de ayrı ayrı 4 kategoride diğerlerine göre anlamlı olarak daha olumlu bulundu. Ancak annesi daha önce çalışmış olan erkeklerin, annesi daha önce çalışmış olan kadınlara göre anlamlı olarak daha önyargılı oldukları bulundu.

Çocuğu olan bireylerin (%57,1) ise çocuğu olmayan bireylere (%42,9) göre genel tutumlarının yanında, daha önyargılı oldukları ve annelik becerileri alanlarında da daha olumsuz tutuma sahip oldukları bulundu. Benzer şekilde anneler de çocuğu olmayan kadınlara göre genel tutum ve annelik becerileri konusunda daha olumsuz tutuma sahip ve daha önyargılı bulundu.

Çalışmaya katılanların %51'i çalışmayan bir annenin çocuğu olmayı tercih edeceklerini belirtirken %49'u çalışan bir annenin çocuğu olmayı tercih edeceklerini belirtti. Ki-kare testine göre annesi çalışanların, çalışan bir annenin çocuğu olmayı tercih ettikleri gösterilirken annesi çalışmayanların, çalışmayan bir annenin çocuğu olmayı tercih ettikleri gösterildi.

Bulgularda madde madde değerlendirme yapıldığında ise dikkat çeken bazı sonuçlar Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Çalışan annelere yönelik tutum ölçeğinin bazı maddelerinin katılımcıların yanıtlarına göre dağılımı

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsız	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Çalışan anneler çocukları ile az vakit geçirse bile kaliteli zaman geçirirler.	18,8	%37,7	%21,9	%14,7	%7
Çalışan kadınlar anne olduktan sonra da kariyer planı yapabilmelidir.	%38	%38	%9,1	%7,7	%7,2
Çalışan annelerin çocuklarının kendine güveni daha yüksek olur.	%17,5	%30,3	%27,4	%19	%5,8
Çalışan annelerin eşleri ile ilişkileri daha iyidir.	%9,6	%29,1	%36,1	%17,8	%7,5

3. TARTIŞMA

Bu çalışmada çalışan annelere yönelik tutumlar incelenmiştir. Literatüre bakıldığında annenin çalışmasının çocuk üzerindeki etkisi ve partneriyle ilişkisi açısından çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Demiriz & Dinçer, 2000; Gürsoy & Biçakçi, 2007; L.W. Hoffman, 1989) Toplumun tutumuna yönelik çalışmaların ise çocuk sahibi olmak fark etmeksizin kadınlara yönelik olarak araştırıldığı görülmüştür. Bu yüzden bu çalışma özellikle ülkemizde, annelerin çalışmasına yönelik tutumları inceleyen ilk çalışmadır.

Bu çalışmada erkeklerin çalışan annelere yönelik daha olumsuz tutumlara sahip olduğu tespit edilmiştir. Erkeklerin farklı gruplar içindeki karşılaştırılmalarında en az bir alanda daha olumsuz tutumlara sahip olması toplumdaki geleneksel cinsiyet rolleri ile ilişkilendirilebilir. Ancak çalışmamızın sonucunda görülmektedir ki annelerinin çalışması erkeklerin çalışan annelere yönelik tutumlarında olumlu bir değişikliğe sebep olmaktadır. İşte bu yüzden kadının çalışma hayatına anne olduktan sonra da devam edebilmesi, geleneksel cinsiyet rollerinin yeniden şekillenmesini ve gelecek nesillerin çalışan annelere karşı olan tutumlarının giderek daha olumlu olmasını sağlayacaktır.

Bu çalışma annesi çalışan bireylerle çalışmayanların birbirinden farklı tutumlara sahip olduğunu göstermiştir ve annesi çalışmış olanlar çalışan annelere yönelik daha olumlu tutumlara sahiptiler. L.W. Hoffman (1977) çalışmasında, çalışan kadınların çocuklarının çoğunlukla geleneksel cinsiyetçi bakış açısının getirdiği kısıtlılıkları kabul etmediklerini ve kadınların da erkekler gibi çalışmaya ehil olduklarına inandıklarını göstermiştir. Annelerinin çalışmasının bu etkisi kız çocuklarında erkeklerden daha fazla olmakla kalmayıp aynı zamanda onların benlik saygıları için de önemlidir (L.W. Hoffman, 1989). Biz de çalışmamızda çalışan anneler ile çalışmayan annelerin çocuklarının, çocuk sahibi olduktan sonra kadınların çalışmasına yönelik tutumları arasında anlamlı farklılıklara rastladık.

Bu çalışmada eğitim düzeyinin çalışan anneye karşı tutumlarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Daha düşük eğitim düzeyine sahip olanlar daha olumsuz tutumlara sahiptirler. Burada dikkati çeken nokta aile ve sosyal uyum başlığındaki olumsuz tutumların eğitim düzeyi ile en az düzelme gösteren başlık olmasıdır.

Çalışmamızdaki 'Çalışan annelerin eşleriyle arası iyi olur' ifadesine katılımcıların %38,7'si katılmadığını belirtirken %25,3'ü katıldığını, %46'sı ise kararsız olduğunu belirtmiştir. Literatüre bakıldığında ise daha önce yapılan bir çalışmada, daha düşük sınıf örnekleminde, cinsiyet rollerine yönelik geleneksel yapının sürdüğü ailelerde ya da ebeveynlerden birinin çalışmayla ilgili içerlemesi durumunda, annenin çalışması ile evlilikten

memnuniyet arasında negatif ilişki gösterilmiştir (L. W Hoffman, 1986) Bu da Türk toplumunda geleneksel cinsiyetçi bakış açısının etkisinin sürmekte olduğunu gösterir niteliktedir.

Çalışmamızda çalışan kadının annelik becerilerine yönelik de olumsuz tutumların bulunduğu dikkati çekmektedir. 'Çalışan annelerin çocuklarının kendine güveni daha yüksek olur.' ifadesine ise katılımcıların %47,8'i katılmadığını belirtirken %24,8'i katıldığını, %27,4'ü ise kararsız olduğunu belirtmiştir. Oysaki Demiriz ve Dinçer (2000) 'in çalışmasında çocukların yemek yeme, giyinme-soyunma, temizlik, tuvalet alışkanlığı, tertip düzen ve tehlikelerden korunma ile ilgili özbakım becerileriyle ilgili birçok davranışı kazanma düzeyi çalışan annelerin çalışıp çalışmama durumları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışan annelerin çocuklarının özbakım puanları daha yüksek saptanmıştır Bizim çalışmamızdaki olumsuz tutumlar bu çalışmanın sonuçları ile bağdaşmamakta aslında gerçeği yansıtmaktan ziyade olumsuz bir önyargı sunuyor gibi görünmektedir. Bu nedenle Türk toplumunun çocuk yetiştirme konusundaki inançlarının ve tutumlarının incelendiği detaylı araştırmalara ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Maddeler tek tek incelendiğinde yine annelik becerileri ile ilgili kısımda 'Çalışan anneler çocukları ile az vakit geçirse bile kaliteli zaman geçirirler.' ifadesine katılımcıların %56,5'i katılmadığını belirtirken %21,7'i katıldığını, %21,9'u ise kararsız olduğunu belirtmiştir. Yapılan çalışmalar ise çalışan annelerin çocuklarına daha az zaman ayırdıklarını ancak farklı aktiviteler planlayarak ve hafta sonlarını da kullanarak bunu telafi ettiklerini göstermektedir. Bu anneler bir yandan ev işleriyle ilgilenirken çocuklarıyla konuşup onları dinlemekte, bir yandan da sinemaya gitmek, kitap okumak gibi çeşitli etkinliklere daha fazla zaman ayırmaktadır(Crockenberg & Litman, 1991; Dworetzky, 1990; L.W. Hoffman, 1989). Çalışan anneler ev ve iş arasındaki dengeyi sağlamak için daha iyi planlamalar yapmakta ve çocuklarıyla daha yüksek kalitede zaman geçirmeye çalışmaktadırlar(Gürsoy & Biçakçi, 2007). Bulgularımızdaki tutumun bilimsel olarak ortaya konulmuş olan verilerle uyuşmamasının sebebi ülkemizde anneler için çalışma hayatının daha zor olması etkili olabilir. Bunun yanında geleneksel bakışın bir yanlılık oluşturduğu da söylenebilir.

Bir diğer dikkat çeken madde olan 'Çalışan kadınlar anne olduktan sonra da kariyer planı yapabilmelidir.' ifadesine katılımcılardan %76'sı katılmadığını %9,1'i kararsız olduğunu, %14,9'u ise katıldığını belirtmiştir. Kagitçbasi (1986) aile içi rollerin değişmesine en çok karşı koyan faktörün geleneksel (kültürel) değerler olduğunu belirtmiştir. Çıtak (2008)'e göre cinsiyet rolünün, kadının ve erkeğin toplumsal iş bölümüne katılımı

konusundan alacakları eğitimin türünü belirlemeye kadar yön verici bir etkisinin olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu durum kadınların geleneksel rollerini sürdürmelerine yardımcı olabilecek meslekleri tercih etmesi sonucunu doğurabileceği gibi çalışan annelere yönelik tutumların birçok değişken açısından değerlendirildiği kapsamlı araştırmalar yapmayı gerekli kılmaktadır (Dryler, 1998). Tüm bunlar ışığında ele alındığında bu durum da toplumun geleneksel cinsiyetçi bakış açısıyla ilişkilendirilebileceği gibi toplumun çocuk yetiştirme konusundaki inançları ve tutumları ile ilişkili olabilir. Daha önce belirttiğimiz gibi bu konularda yeni çalışmalara ihtiyaç vardır.

Çocuğu olanların olmayanlara göre, evlilerin bekarlara göre istatistiksel olarak anlamlı olumsuz tutumlara sahip olması ise evlilik ve çocuk sahibi olmak gibi sorumlulukların arttığı, yaşam koşullarının yeniden şekillendiği durumlara iş koşullarının çeşitli nedenlerle uyum sağlayamaması olduğu düşünülebilir. Benzer şekilde annelerin tutumlarının, çocuk sahibi olmayan kadınlara göre anlamlı olarak olumsuz bulunması da bu görüşü desteklemektedir. Korkmaz ve Korkut (2012) kadınların iş gücüne katılma oranına yaş grupları incelenerek bakıldığında 25-29 yaş grubunda iş gücüne katılımlarının arttığının söylenebileceğini, kadınlar evlenip çocuk sahibi olduktan sonra iş gücüne katılımlarının azalmakta olduğunu, çocuklar büyüdükten sonra ise kadınların iş gücüne katılımları bir miktar artmakta olduğunu ve 45 yaşından itibaren kadınların iş gücüne katılımlarında ciddi düşüşlerin yaşandığı belirtmiştir. Ayrıca son yıllarda kadınların iş gücüne katılma oranında artış olsa da evli kadınların iş gücüne katılma oranının diğerlerine nazaran daha düşük seviyelerde olduğunu vurgulamıştır (Korkmaz & Korkut, 2012). Çalışan annelerle ilgili literatürde daha çok annenin çalışmasının çocuk üzerindeki etkileri üzerine yoğunlaştırdığı görülmektedir (Crockenberg & Litman, 1991; Özek, 2011; Waldfogel, 2002). Çalışan kadınların günlük sorumlulukları artmaktadır, anne olduktan sonra eklenen sorumluluklarla bu durum zorlaşmaktadır. Aslında L.W. Hoffman (1989)'ın belirttiği gibi burada iki çatışmalı durumdan söz edilebilir. Bunlardan birincisi; çalışma hayatı, kadına teşvik, özgüven, yetişkinlerle iletişim, ev işlerinin ve çocuk bakımının tekrarlayan rutininden uzaklaşma ve aile içi rollerin stresinden koruma sağlayarak kadının hayatını değerlendirebilir. Diğer yandan ise hem anne hem de çalışan olmak streslidir. Hele ki çocuğun özel bakıma ihtiyacı olduğu durumlarda iş hayatını sürdürebilmek ve bunda başarılı olmak anneler için durumu oldukça güçleştirmektedir (Baker & Drapela, 2010; DeRigne, 2012). Bazı çalışmalar, iş hayatıyla ilgili isteklerinde bir azlık olmamasına rağmen çocuğun bakım ihtiyaçları ile annelerin çalışma oranlarının azalması arasında ilişki olduğunu göstermiştir (DeRigne, 2012; Gordon, Rosenman, & Cuskelly, 2007). Benzer şekilde Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2013 raporuna göre de evlilik ve çocuk bakımın kadın istihdamı önündeki

en belirgin engellerden biri olarak görünmektedir. Çalışan kadınların işi bırakma nedenlerinin başında; evlilik, gebelik ve çocuk bakımı gelmektedir. Çalışmama nedeni olarak evliliği belirtenlerin oranı eğitim ve refah seviyesi artıkça azalmaktadır (TNSA-2013, 2014). Araştırma bulgularına göre kadınların %25'i evlilik, %14'ü ise gebelik veya çocuk bakımı nedeniyle işten ayrılmaktadır (TNSA-2013, 2014). Nutricia'nın yürütmekte olduğu bir projede ise çalışan annelerin iş yerlerinde kreş, emzirme odası gibi fiziksel ihtiyaçların olduğunu ve iş yerinden sağlıkla ilgili izin almaları gerektiğinde annelerin sıkıntı yaşadıkları ortaya konmuştur (Nutricia, 2017). Bu nedenle annelerin çalışma hayatı ile ilgili mevcut durum ve onların ihtiyaçlarının ortaya konulduğu yeni çalışmalara ihtiyaç vardır.

SONUÇ

Bu çalışma çalışan annelere yönelik özellikle önyargı/damgalama ve annelik becerileri alanlarda olumsuz tutumların bulunduğunu göstermektedir. Olumsuz tutumlar en çok eğitim düzeyinin düşük olduğu, annesi daha önce çalışmamış, çocuk sahibi olan, gelir düzeyinin düşük olduğu gruplarda, evlilerde ve erkeklerde ön plana çıkmaktadır. Annesinin çalışmış olması ise bireylerin olumlu tutumlara sahip olmasına yardımcı olmaktadır. Çalışan annelere yönelik daha olumlu tutumların oluşmasında başta kadının çalışma hayatının içinde kalması olmak üzere toplum genelini etkileyecek adımlara ihtiyaç bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

Baker, Dana Lee, & Drapela, Laurie A. (2010). Mostly the mother: Concentration of adverse employment effects on mothers of children with autism. The Social Science Journal, 47(3), 578-592. doi: https://doi.org/10.1016/j.soscij.2010.01.013

Bedük, Aykut. (2005). Türkiye'de çalışan kadın ve kadın girişimciliği. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 3(12), 106-117.

Crockenberg, Susan, & Litman, Cindy. (1991). Effects of Maternal Employment on Maternal and Two-Year-Old Child Behavior. Child Development, 62(5), 930-953. doi: 10.1111/j.1467-8624.1991.tb01581.x

Çıtak, Aylin. (2008). Kadınların çalışmasına yönelik tutum: Cinsiyet, cinsiyet rolü ve sosyoekonomik düzeye göre bir karşılaştırma. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı.

Dayıoğlu, Meltem, & Kırdar, M. (2010). Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımında belirleyici etkenler ve eğilimler. DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu(5), 1-82.

Demiriz, Serap, & Dinçer, Çağlayan. (2000). Okul öncesi dönem çocuklarının mzbakım becerilerinin annelerinin çalışıp çalışmama durumlarına göre incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 19, 58-65.

DeRigne, L. (2012). The employment and financial effects on families raising children with special health care needs: an examination of the evidence. J Pediatr Health Care, 26(4), 283-290. doi: 10.1016/j.pedhc.2010.12.006

Dryler, Helen. (1998). Parental Role Models, Gender and Educational Choice. The British Journal of Sociology, 49(3), 375-398. doi: 10.2307/591389

Dworetzky, John P. (1990). Introduction to child development (4th ed). West Pub. Co, St. Paul.

Ergöl, Şule, Koç, Gülten, Eroğlu, Kafiye, & Taşkın, L. (2012). Türkiye'de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 2(1), 43-49.

Gordon, Meg, Rosenman, Linda, & Cuskelly, Monica. (2007). Constrained Labour: Maternal Employment When Children Have Disabilities. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 20(3), 236-246. doi: 10.1111/j.1468-3148.2006.00325.x

Gürsoy, Figen, & Biçakçi, Müdriye Yildiz. (2007). A comparison of parental attitude perceptions in children of working and nonworking mothers. Social Behavior and Personality: an international journal, 35(5), 693-706.

Hoffman, L. W. (1986). Psychology and work: Productivity, change, and employment. In M. S. Pallak & R. O. Perloff (Eds.), Work, family and the child (pp. 173-220). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Hoffman, L.W. (1977). Changes in family roles, socialization, and sex differences. American Psychologist, 32(8), 644-657.

Hoffman, L.W. (1989). Effects of maternal employment in the two-parent family. American Psychologist, 44(2), 283-292. doi: 10.1037/0003-066X.44.2.283

Kagitçbasi, Çigdem. (1986). Status of women in Turkey: Cross-cultural perspectives. International Journal of Middle East Studies, 18(4), 485-499.

Korkmaz, A., & Korkut, G. (2012). Türkiye'de kadının iç gücüne katılımının belirleyicileri. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi, 17(2), 41-65. .

Nutricia. (2017). Çalışan annelerin 1000 günü. from http://mucizesende.com/wp-content/uploads/2015/11/Nutricia-Annelerin-1000-G%C3%BCn%C3%BC-Bro%C5%9F%C3%BCr-sv5-LR.pdf

Özçatal, Elif Özlem. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(1), 21-39.

Özek, Manolya. (2011). Çalışan annelerin iş stresiyle başa çıkma becerisi ile tükenmişlik düzeylerinin aile değerlendirmesine ve çocuklarının davranışlarına etkileri. DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

TNSA-2013. (2014). 2013 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, TC Kalkınma Bakanlığı ve TÜBİTAK, Ankara, Türkiye.

Waldfogel, Jane. (2002). Child Care, Women's Employment, and Child Outcomes. Journal of Population Economics, 15(3), 527-548.

KADIN AKADEMİSYENLERİN ANNELİKLE SINAVI

Prof. Dr. Ozana URAL - Dr. Elif ESMER - Dr. Fatma Özge ÜNSAL
Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü

Bilinen tarihsel geçmişe bakıldığında kadın ve erkek rollerinin, sorumluluklarına göre erkenden ayrışmaya başladığı görülmektedir. Avcı-toplayıcı toplumlarla ilgili edinilen bilgilere göre av gibi fiziksel güç gerektiren işi erkekler yaparken çocuğunu da taşıyan kadınların daha çok toplayıcılık yaptığı ileri sürülmektedir. Tarihsel gelişim içinde her toplum kadın ve erkeğin rol, görev ve sorumluluklarını kendine özgü bir şekilde biçimlendirmiştir.

Geçmişten günümüze hemen hemen tüm toplumlarda var olan ataerkil toplum kültürü; kadın ve erkeğe değişik roller, sorumluluklar ve haklar yüklemiştir (Kavacıklı, 1999; Tüzen, 2002; Demirbilek, 2007; Ergöl, Koç, Eroğlu ve Taşkın, 2012). Savaş dönemleri haricinde tarım kesiminde, çoğunlukla da kendi işletmeleri ile sınırlı kalmış olan kadına geleneksel yapı içinde yüklenen temel görevler, üreme ile ev ve ailenin bakımıdır (Erdal, 2008). Özellikle Cumhuriyet Dönemine kadar kadının eğitim ve öğretim imkânlarının çok kısıtlı olması, kadının ev dışında çalışmasının aile yaşamını bozacağı konusunda yanlış inanç ve değerler, onların meslek sahibi olmalarını ve bu yolla ekonomik hayata aktif katılımlarını, iş piyasasında her iki cinsin eşit şartlarda rekabet edebilmelerini hemen hemen imkânsız kılmıştır (Doğramacı, 1984' ten aktaran Erdal, 2008). Toplumlarda kadınlar annelik, eşlik gibi statülerle tanımlanırken, erkekler mesleki unvan gibi statülerle tanımlanmaları (Savcı, 1999) bu durumun

bir sonucu olarak görülebilir. Türkiye İstatistik Kurumu (2006)'nun Aile Yapısı Araştırması'na göre de ev işlerinin çoğunlukla kadın tarafından yapıldığı belirlenmiştir. Toplumdaki bu yaygın değerler ve rollere göre yetişen kadınların birçoğu, iş hayatları nedeniyle aile içinde bir rol çatışması yaşamaktadırlar (Ergöl ve diğerleri, 2012). Ülkemizde yapılan çalışmalara göre kadınlar çoğunlukla geçim kaynaklı nedenlerle ya da yükseköğrenim görmüş olmaları nedeniyle iş yaşamına katılmaktadırlar (İçli ve Gönüllü, 2001; İlkkaracan, 1998; T. C. Başbakanlık Yayınları, 2000; Ergöl ve diğerleri, 2012). Nitekim, ülkemizde düşük eğitimli çalışan kadınların genellikle ekonomik sebeplerle, yüksek eğitimli çalışan kadınların ise ekonomik sebeplerin yanı sıra kariyer yapma isteğiyle de çalışma yaşamında yer aldığı bilinmektedir.

Kadınların kariyer yaptığı yerlerden biri de üniversitelerdir. Üniversitelerde ders verme, araştırma yapma, bilimsel gelişmeleri takip etme, gözlem ve deneyler yapma, konferans, kongre, sempozyum ve panel gibi bilimsel faaliyetlere katılma gibi pek çok görevin üstlenildiği akademisyenlik mesleği, toplumda saygın olarak nitelenen bir meslektir. Akademik ilerlemenin basamakları olan unvanlar (Araştırma Görevlisi, Öğretim Görevlisi Yardımcı Doçent, Doçent, Profesör) bu meslekte yükselme sıralamalarıdır. Yapılan araştırmalara bakıldığında akademisyen olarak görev yapan erkeklerin sayılarının kadınlara oranla daha yüksek olduğu ancak giderek kadın akademisyenlerin sayısının arttığı görülmektedir. Tarihin ilk dönemlerinden beri başlangıçta yoğun olarak tarım sektöründe çalışan kadınlar (The Turkish National Report to The Fourth World Conference on Women, 1994) bugün akademisyenlik gibi pek çok saygın meslekte varoluşlarını kanıtlamışlardır.

Ülkemizdeki akademisyenlerin yaklaşık %41'ini kadınlar oluşturmaktadır (ÖSYM, 2008; Ergöl ve diğerleri, 2012; Yalçın ve Demirekin, 2013). Türkiye bu oran ile Dünyada Amerika ve Kanada'dan sonra üçüncü sırada yer almaktadır (Yılmaz, 2005). Bu durum olumlu olarak görülse de kadınların erkeklerin tercih etmedikleri mesleklerde mi sayıca daha fazla oldukları tartışılmaktadır.

Akademik kariyer yapmanın zorlayıcı yapısı düşünüldüğünde hem akademik kariyerinde ilerlemek isteyen, hem de anne olmak isteyen bir kadının farklı alanlarda zorluklarla mücadele ettiği söylenebilir. Bir kadının akademik kariyerinde ilerlerken annelik sorumluluklarını yerine getirmeye çalışması, yakın çevresi tarafından kimi zaman desteklenirken kimi zaman da engel olarak görülmektedir. Kadının akademik kariyer geliştirmeye çalışması Sönmez (2010)'e göre başta ailesi olmak üzere, her çevreden olumsuz tepki görmesine yol açmakta ve pek az kadın bu tepkilere rağmen yükselebilmektedir. Başka bir ifadeyle kadınların birincil sorumluluklarının ev ve ailesi olarak görüldüğü ataerkil yapıya sahip ülkemizde, akademis-

yen kadınlar iş ve aile yaşamının dengelenmesi sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Ergöl ve diğerleri, 2012). Araştırma görevlisi olarak çalışma hayatına başlayan akademisyen kadınların evde eş, anne ve ev kadını rollerinin yanı sıra, iş yerinde hem öğrenci olarak sorumluluklarının olması, hem de çalıştığı kurumdaki eğitim, araştırma ve diğer faaliyetlere katılma gereklilikleri yüklerinin daha da artmasına neden olmaktadır (Ergöl ve diğerleri, 2012). Akademik kariyer basamaklarında ilerleyen kadın akademisyenlerin annelik sorumlulukları çocukları büyüdükçe artarak devam etmektedir. İş, ev ve çocuk dengesini kurmaya çalışan kadın akademisyenler çeşitli zorluklarla çok kere karşılamaktadırlar. Bu çalışmanın amacı anne akademisyenlerin çocuklarını büyütürken karşılaştıkları sorunlarına ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda bu çalışmada, anne akademisyenlerin (1) meslek algısına yönelik görüşleri (2) iş hayatında anne olmaktan kaynaklanan zorluklara ilişkin görüşleri (3) aile içinde anne olmaktan kaynaklanan zorluklara ilişkin görüşleri incelenmiştir.

1. YÖNTEM

1.1. Araştırma Deseni

Bu araştırmada, hem nicel hem nitel yöntemler birlikte kullanıldığından karma yöntem araştırma desenine uygun olarak yapılandırılmıştır. Birden fazla değişkenin etkili olduğu, nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanılmasına ihtiyaç duyulduğu araştırmalar için karma yöntem kullanılmaktadır (Campbell ve Fiske, 1959; Sieber, 1973; Jick, 1979' dan aktaran Fırat, Yurdakul ve Ersoy, 2014).

Creswell ve Plano Clark (2007), karma yöntem araştırmasının temel dayanağının, nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanılmasıyla araştırma probleminin, her bir yöntemin tek başına yapacağından daha iyi anlaşılmasını sağladığını belirtmiştir. Nicel ve nitel yöntemler kendi içlerinde farklı teknikler barındırmaktadır. Bu araştırmada verilerin toplanması sürecinde yöntem çeşitlemesi yapılmıştır. Denzin (1994), yöntem çeşitlemesini, aynı araştırma sorusunu yanıtlamak için birden fazla araştırma yöntemi ve tekniğinin kullanılması anlamına geldiğini belirtmiştir (akt: Türnüklü, 1999). Araştırmada kadın akademisyenlerin görüşleri alınırken nicel yöntemlerden anket, nitel yöntemlerden ise yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Patton (1990), nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin aynı araştırmada birlikte kullanılmasının, karşılaştırmalı sonuçlar vereceği için araştırmanın güvenilirliğini de yükselteceğini belirtmiştir (akt. Türnüklü, 1999).

1.2. Çalışma Grubu

Çalışan akademisyen kadınların annelik ile akademik yaşamı sürdürürken karşılaştıkları zorlukları inceleyen bu araştırmanın ilk çalışma grubu Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi olarak belirlenmiştir. Araştırmanın uzun vadede Marmara Üniversitesi'ndeki çalışan, akademik ve idari kadın personelin tamamını kapsayacak şekilde yapılandırılması hedeflenmiştir. Araştırmanın ilk adımı olan bu çalışma 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi'nde görev yapmakta olan 63 akademisyen anneden 30 akademisyenin gönüllü katılımıyla gerçekleşmiştir. Katılımcı grubun özellikleri aşağıdaki tablolarda (Tablo 1, Tablo 2, Tablo 3, Tablo 4, Tablo 5, Tablo 6, Tablo 7) görülmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Akademik Disiplin Alanına Göre Dağılımları

Bölüm	f	%
Temel Eğitim	13	43
Eğitim Bilimleri	8	27
Güzel Sanatlar Eğitimi	7	23
Özel Eğitim	2	7
Toplam	30	100

Tablo 1'de de görüldüğü gibi katılımcıların %43'ü Temel Eğitim, %27'si Eğitim Bilimleri, %23'ü Güzel Sanatlar Eğitimi, %7'si ise Özel Eğitim Bölümünde görev yapmaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların Unvana Göre Dağılımları

Ünvan	f	%
Prof. Dr.	3	10
Doç. Dr.	4	13
Yrd. Doç. Dr.	7	23
Öğr. Gör. Dr.	8	27
Arş. Gör.	8	27
Toplam	30	100

Katılımcı grubun %54'ünü Öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadrosunda görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır (Tablo 2).

Tablo 3: Katılımcıların Yaş Grubuna Göre Dağılımları

Yaş	f	%
25-30 Yaş arası	3	10
31-40 Yaş Arası	7	23
41-45 Yaş Arası	20	67
Toplam	30	100

Araştırmaya katılan grubun %67'si 41-45, %23'ü 31-40, %10'u ise 25-30 yaş arasında olduğu Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Görev Süresine Göre Dağılımları

Görev Süresi	f	%
1 yıldan az	1	3
1-5 yıl arası	1	3
5-10 yıl arası	6	20
11-16 yıl arası	13	44
16 yıldan fazla	9	30
Toplam	30	100

Tablo 4'te de görüldüğü gibi araştırmaya katılan grubun çoğunluğunun görev süresi 11-16 yılları arasındadır.

Tablo 5: Katılımcıların İdari Göreve Göre Dağılımları

	f	%
Evet	27	90
Hayır	3	10
Toplam	30	100

Katılımcılara akademisyen olarak görev yaptığı sırada bugün ve/veya geçmişte yönetici olarak hiç görev yapıp yapmadığı sorulmuştur. Tablo 5'ten de anlaşıldığı gibi katılımcıların %90'ı Anabilim Dalı Başkan Yardımcılığı, Bölüm Başkan Yardımcılığı gibi idari görevler almışlar ve/veya almaktadırlar.

Tablo 6: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımları

Medeni Durum	f	%
Evli	25	84
Bekâr	1	3
Belirtmemiş	4	13

Araştırmaya katılan anne akademisyenlerin %84'ü medeni durumunu evli, %23'ü ise medeni durumunu bekâr olarak belirtmiştir. %13'ü ise medeni durumunu belirtmemiştir (Tablo 6).

Tablo 7: Katılımcıların Çocuklarının Yaşına Göre Dağılımları

Birinci Çocuk Yaşı	f	%
1-5 yaş	8	27
6-11 yaş	6	20
12-17 yaş	4	13
17 yaşından büyük	12	40
TOPLAM	30	100

Araştırmaya katılanların çocuklarının yaş grupları incelendiğinde Tablo 7'de görüldüğü gibi katılımcıların çocuklarının %40'ının çocuğu 17 yaşından büyük, %27'sinin ise 1-5 yaş arasında olduğu görülmektedir. Araştırmada toplanan verilere göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin 10'unun ikinci çocuğu bulunmaktadır. İkinci çocuğun %50'sinin ise 6-11 yaş grubunda olduğu görülmektedir.

1.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada yer alan akademisyen annelerden çalışmanın amacına uygun veri toplamak amacıylaakademisyen anneler yetişkin yaş grubunda değerlendirildiğinden- yetişkin eğitimi alanında sıklıkla kullanılan yöntem ve teknikler gözden geçirilmiştir. Yetişkin eğitiminde yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu alanda ağırlıklı olarak kullanılan veri toplama tekniğinin anket tekniği olduğu ve özellikle son yıllardaki eğilimin ise nitel araştırmanın yaygınlaşmasına ve gelişmesine koşut olarak katılımlı gözlem, derinlemesine mülakat gibi veri toplama tekniklerinin kullanılmaya başlandığı görülmektedir (Yıldız, 2004). Bu çalışmada da veriler, anket ve görüşme tekniği ile toplanmıştır.

Aşağıdaki başlıklar altında araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan formlarla ilgili bilgiler yer almaktadır.

1.3.1. Akademisyen Anne Anketi

Çalışmada kullanılan anket araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. 30 Madde olarak tasarlanan anketin kapsam geçerliliği ve okunabilirliği ilgili alanlarda uzman araştırmacılar tarafından incelenmiş, okunabilirliği düşük olan maddeler çıkarılmış ve anket 23 madde olarak uygulanmıştır. Hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde akademisyenlerin kişisel bilgilerine ilişkin yaş, mesleki kıdem, medeni durum gibi

bilgileri içeren yanıtları öğrenmek için hazırlanan sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise anne olmak ve çocuk büyütmeye ilişkin zorluklara yönelik olarak hazırlanan sorulardan faydalanılmıştır.

1.3.2. Akademisyen Anne Görüşme Formu

Çalışmada veri toplamak amacıyla kullanılan bir diğer veri aracı yarı yapılandırılmış "Akademisyen Anne Görüşme Formu"dur. Araştırmacılar tarafından hazırlanan görüşme sorularının araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanıp hazırlanmadığı kapsam geçerliliği yönünden değerlendirilmiştir. Uzman incelemeleri sonucunda görüşmede sorulan soruların amaca yönelik olarak hazırlandığı sonucuna varılmıştır. Anket ile elde edilen verileri desteklemek ve derinlemesine bilgi edinmek için görüşme sorularından faydalanılmıştır. Görüşme sorularının pilot çalışması iki ayrı anabilim dalında (Fen Bilgisi Öğretmenliği ve Sınıf Öğretmenliği) iki akademisyenle gerçekleştirilmiştir. Soruların anlaşılabilirliği hakkında akademisyenlerden görüş alınmış ve gerekli düzeltmeler yapılarak görüşme formu son halini almıştır.

1.4. Veri Toplama Süreci

Çalışmaya başlamak için önce Atatürk Eğitim Fakültesi'ne bağlı 8 Bölüm 23 Anabilim Dalında görev yapmakta olan tüm kadın akademisyenler belirlenmiştir. Her bir anabilim dalında görev yapan kadın akademisyenlerin çocuk sahibi olup olmadığı o anabilim dalında görevli bir akademisyen aracılığıyla öğrenilmiş ve akademisyen anneler listesi hazırlanmıştır. Araştırmacılar her bir anabilim dalında görev yapmakta olan akademisyen annelerle birebir görüşme yoluyla ulaşarak çalışmanın amacını anlatmıştır. Çalışma gönüllülük ilkesine uygun olarak yürütülmüş ve bunun sonucunda 10.01.2017-1.03.2017 tarihleri arasında gönüllü olan 30 akademisyen anneye "Akademisyen Anne Anketi" verilmiş ve doldurulan anketler toplanmıştır. Bu grup içinden yüz yüze görüşme isteğini kabul eden 10 akademisyen anne ile yine aynı tarihler arasında çoğunlukla kendi anabilim dallarında uygun bir odada "Akademisyen Anne Görüşme Formu" kullanılarak mülakatlar araştırmacılar tarafından yapılmıştır.

1.5. Verilerin Çözümlenmesi

Çalışan akademisyen kadınların annelik ile akademik yaşamı sürdürürken karşılaştıkları zorlukları inceleyen bu çalışmada "Akademisyen Anne Anketi" ile elde edilen veriler SPSS 16 İstatistiksel Paket Programı'na girilmiş, verilerin değerlendirilmesinde betimleyici analizlerden frekans analizi kullanılmıştır.

Akademisyen Anne Görüşme Formu ile elde edilen nitel veriler içerik analizi yöntemi ile araştırmacılar tarafından çözümlenmiştir. İçerik analizi yönteminde katılımcıların görüşme sorularına verdikleri cevaplar incelenmiş ve bu cevaplara göre belli kategoriler ve temalar oluşturulmuştur. Bu süreçte tüm görüşme kayıtları birinci ve ikinci araştırmacı tarafından birbirlerinden bağımsız olarak ayrı ayrı analiz edilmiş, veriler kodlanmış, kategori ve temalar oluşturulmuştur. Ayrı ayrı oluşturulan bu kategori ve temalar daha sonra birbirleriyle karşılaştırılarak uyum sağlayıp sağlamadığına bakılmıştır. Buna göre, araştırmacılar arasında görüş birliğine varılarak üzerinde uyum sağlanan veriler değerlendirilmiştir.

2. BULGULAR

Araştırma bulguları "meslek algısına yönelik görüşlere ilişkin bulgular", "iş hayatında anne olmaktan kaynaklanan zorluklara yönelik görüşlere ilişkin bulgular" ve "aile içinde anne olmaktan kaynaklanan zorluklara yönelik görüşlere ilişkin bulgular" olmak üzere üç grup altında ele alınmıştır. Her bir grupta önce nicel verilerden elde edilen daha sonra nitel verilerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

2.1. Meslek Algısına Yönelik Görüşlere İlişkin Bulgular

Bu grupta yer alan bulgular ile anne akademisyenlerin meslek algısına ilişkin meslek seçimini etkileyen faktörler, mesleğin özelliklerini niteleme, mesleki memnuniyet gibi görüşlerine yer verilmiştir.

2.1.1. Akademisyen Anne Anketi Bulguları

Tablo 8, Tablo 9 ve Tablo 10'da meslek algısına yönelik olarak elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo 8: Mesleğe Girme Kararında Etkili Faktörlere İlişkin Anket Bulguları

Etkili Faktörler	f	%
İdeal	5	17
Öğretim Elemanından Etkilenme	24	80
Çevre	1	3

Araştırmaya katılanların %80'i mesleğe girmede etkili faktör olarak eğitimleri sırasında başka bir öğretim elemanından etkilenme olarak belirtmiştir (Tablo 8).

Tablo 9: Yapılan İşi Nitelemeye İlişkin Anket Bulguları

Niteleme	f	%
Yaratıcılık gerektiren	1	3
Manevi açıdan tatmin edici	14	47
Saygın	8	27
Başarılı duygusu veren	7	23

Tablo 9'dan anlaşıldığı gibi araştırmaya katılan anne akademisyenlerin çoğunluğu (%47) mesleklerinin manevi açıdan tatmin edici olduğunu belirtmiştir. Yapılan işi nitelemede kullanılan ikinci özellik ise mesleğin saygınlığı (%27) olmuştur.

Tablo 10: Meslek Değişikliği Düşünmeye İlişkin Anket Bulguları

	f	%
Evet	10	30
Hayır	20	70

Tablo 10'dan da anlaşıldığı gibi çalışma grubuna katılan akademisyenlerin %70'İ meslek değişikliği düşünmemektedir.

2.1.2. Akademisyen Anne Görüşme Formu Bulguları

Tablo 11, Tablo 12 ve Tablo 13'te meslek algısına yönelik görüşme bulguları yer almaktadır.

Tablo 11: Meslek Seçiminde Etkili Faktörlere İlişkin Görüşme Bulguları

Görüşme Sorusu	f
Mesleğe girme kararı vermenizde sizin için en etkili faktör hangisi olmuştur?	
Aile bireylerimden etkilendim	2
İdealimdi	5
Öğretim Elemanlarından Etkilendim	3

Yapılan görüşmelerde "öğretim elemanından etkilenme", "ideal" ve "aile bireylerinden etkilenme" maddeleri katılımcı akademisyenler tarafından mesleğe girme kararında etkili olan faktör olarak belirtilmiştir. Eğitimi sırasında öğretim elemanından etkilenen bir katılımcının görüşü şöyledir:

"K10: Ben üniversiteye iki yıllık girmiştim sonra 4 yıla çıkardılar. O son iki yılda hocalarımız bize o kadar çok "bunu yapabilirsiniz. Yüksek lisans açacağız onda başarılı olabilirsiniz." dediler ki… Ben de etkilendim. Zaten araştırmayı ve çalışmayı da seven biri olduğum için devam etmek istedim."

Yukarıdaki (Tablo 11) sunulan bulgulara göre, genellikle mesleği bir ideal olarak seçme ve bu ideali destekleyen öğretim elemanının meslek seçiminde etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 12: Mesleği Cazip Kılan Nedenlere İlişkin Görüşme Bulguları

Görüşme Sorusu	f
Bu meslekte sizin için en cazip olan şey nedir?	
Öğrencilerim	3
Saygınlık	3
Olanaklar	2
Zaman esnekliği	2

Tablo 12'de de görüldüğü gibi "öğrenciler ve saygınlık" mesleği cazip kılan faktörler arasında diğerlerine göre daha sık tekrar edilmiştir. Bu sonuç Tablo 9'da yer alan anket bulgularına ilişkin sonuçları destekler niteliktedir. Nitekim bu sonuçlarda "manevi tatmin ve saygınlık" faktörlerinin yapılan işi nitelemede en çok tekrarlanan faktörler arasında olduğu görülmüştür.

Ayrıca araştırmaya katılan akademisyenlerin tamamının olumlu yanıt verdiği "Bu mesleği yapmaktan memnun musunuz?" sorusu ile "Mesleğinizi değiştirmeyi düşünür müsünüz?" sorusuna verilen yanıtlardan seçilen örnek ifadeler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 13: Mesleki Memnuniyete İlişkin Görüşme Bulguları

Bu mesleği yapmaktan memnun musunuz?	*Mesleğinizi değiştirmeyi düşünür müsünüz?*
"Seviyorum mesleğimi. Bana en cazip gelen şey öğrencilerimle birlikte olmak. (K1)"	*"Zaman zaman; özellikle bürokratik engellerle karılaştığım durumlarda. Alan içinde, ancak danışmanlık yaparak yürütebileceğim bir iş olabilir.(K6)"*
"Çok memnunum. Saygınlığı benim için önemli. (K2)"	*"Mesleğimi değiştirme gibi bir planım yok, ancak yarı zamanlı çalışıp daha çok uygulamanın içinde olmayı düşünebilirim. (K7)"*
"Çok mutluyum. Hayatımda yaptığım en doğru şeylerden biri olduğunu düşünüyorum. En cazip tarafı bence gençlerle birlikte olmak .(K10)"	*"Değiştirmek istemezdim yine aynı mesleği seçerdim diye düşünüyorum. (K10)"*
"Kesinlikle evet. (K5)"	*"Kesinlikle hayır. (K5)"*

Tablo 13' den yola çıkılarak görüşmeye katılan akademisyenlerin mesleklerine karşı olumlu tutum içinde oldukları ve mesleklerini sevdikleri görüşüne varılabilir.

Görüldüğü gibi akademisyen annelerin çoğunluğu mesleklerini değiştirmemekte kararlıdırlar. Az sayıda akademisyen anne mesleğini değiştirebileceğini ifade etmiş ancak nitel bulgular, bu değişimin çalışma yeri ile ilgili olduğunu göstermiştir. Yine mesleğini sürdürmek isteyen akademisyen anneler yarı zamanlı çalışma veya mesleğiyle ilgili danışmanlık merkezi gibi özel bir yerde çalışmak istediklerini belirtmişlerdir.

2.2. İş Hayatında Anne Olmaktan Kaynaklanan Zorluklara Yönelik Görüşlere İlişkin Bulgular

Bu grupta yer alan bulgular iş hayatında anne olmaktan kaynaklanan zorluklara yönelik görüşlere ilişkindir.

2.2.1. Akademisyen Anne Anketi Bulguları

Aşağıda yer alan 14. ve 15. Tablolarda iş hayatında anne olmaktan kaynaklanan zorluklara ilişkin anket bulguları bulunmaktadır.

Tablo 14: Çocuk Yetiştirirken Üstler/Yöneticiler Tarafından Desteklenme Durumuna İlişkin Anket Bulguları

	f	%
Evet	8	27
Kısmen	15	50
Hayır	6	20
Diğer	1	3

Tablo 14'te de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %50'si yöneticileri tarafından kısmen desteklendiğini, %27'si desteklendiğini, %20'si ise destek görmediğini belirtmiştir.

Tablo 15: Anne Akademisyenlerin "Sunulması Gereken İmkanlar"a İlişkin Görüşlerine Yönelik Anket Bulguları

	f	%
Kreş (0-3 yaş)	15	50
Yuva (3-5 yaş)	12	40
Emzirme odası	1	3
Diğer	2	7

Tablo 15'te da görüldüğü gibi kreş ve yuva anne akademisyenler tarafından sunulması gereken imkânlar arasında en çok tekrar edilen olmuştur. Son sırada ise emzirme odası gelmektedir.

2.2.2. Akademisyen Anne Görüşme Formu Bulguları

Akademisyen annelerin iş hayatında yaşadıkları zorluklara yönelik görüşme bulguları Tablo16 ile Tablo 24 arasında yer almaktadır.

Tablo 16: Çocuk Bakımında Zorlayıcı Olarak Görülen Nedenlere İlişkin Görüşme Bulguları

Görüşme Sorusu	f
Çocuğunuza bakarken, mesleki yaşamınızda en çok hangi konularda zorlandınız?	
Çocuktan ayrılmak	1
İzin almak	1
Sağlık problemleri	1
Bakıcı bulmak	1
Uyku	2
Zaman	4

"Küçük yaşta çocuğumu bırakmak iyi gelmedi. (K1)"

"İzin konusunda çok zorlandım. Hasta bile olmadım. Bir keresinde hatırlıyorum parmağım kırıldı ama terlikle okula gelip derse girdim. (K2)"

"Bölümümüz yeni açılmıştı. Hem yardımcımız yoktu hem bölümün işlerini yapıyor hem de derslere gidiyorduk. …..İşin haricindeki zamanlarımı da işle geçirmemden ötürü hem stresliydim hem de çocuğuma karşı kendimi kötü hissettim. (K5)"

"Zaman planlama konusunda çok sıkıntı yaşadım; evim ve işim arasındaki 100 km mesafe çocuğum doğduktan sonra iş düzenim açısından problem olmaya başladı. (K6)"

"Bebeğim küçük olduğu ve emzirdiğim için sürekli bana ihtiyacı olduğu mesajları alıyorum. Bu yüzden ne kadar çok çalışmak istesem de yetişmesi gerekenleri yapıp eve dönmek zorunda olduğum için kendimi zaman zaman yetersiz ve çaresiz hissediyorum.(K7)"

"Tezimi yazarken kızım bebekti ve gece boyu çok sık uyandığı için gece çalışmalarımda desteğe ihtiyaç duymuştum. (K8)"

"Yani en çok zaman konusunda; çünkü onlarla geçirdiğim zaman, işimin çok zaman alması dolayısıyla kısaldı. Öyle olunca da

kısa zamanda daha kaliteli zaman geçirmek gibi bir zaman söz konusu oldu. Kadın olduğunda da birçok şey yapman gerekiyor, birçok sorumluluğum var. Hepsini de çok iyi yapmaya çalışıyorsun. Bazılarında eksik kaldığını görünce üzülebilirsin. K10"

Tablo 16'ya göre çocuk bakımında zorlayıcı nedenler arasında "zaman" en sık tekrar eden etken olarak görülmektedir. Yapılan görüşmeler sonunda anne akademisyenlerin ev ve iş arasındaki dengeyi kurabilmek için zamanla neredeyse mücadele ettikleri görülmektedir. Denge kurabilmek için yoğun çaba harcanan bu dönemin bir sonucu olarak anne akademisyenler kendilerini hem anne olarak hem de akademisyen olarak yetersiz görmüşlerdir.

Tablo 17: Kariyer Yapmada Çocuk Sahibi Olmanın Etkisine Yönelik Görüşme Bulguları

Görüşme Sorusu	f
Çocuk sahibi olmanın mesleki kariyerinizde ilerlemenizi nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?	
Yavaşlattı	2
Zorlaştırdı	5
Olumlu etkisi oldu	3

Tablo 17 ile bağlantılı olan örnek ifadeler şöyledir:

"Hız kesti, doktoramı dondurmak zorunda kaldım. (K1)"

"Uyku konusunda çok problem yaşadık. Eşim her konuda bana destek oldu ama uyku konusunda hiç desteği olmadı. O yüzden o dönem televizyonu açınca dinlediğim müzikleri şimdi dinleyemiyorum.(K4)"

"Birincil elden alan bilgisi kazanımı. (K6)"

"Çocuk sahibi olmamın en az 2 yıl (öyle umuyorum) duraklama devrine girmeme neden olduğunu düşünüyorum. Bu iki yıl boyunca hiçbir şey yapmıyor değilim, yine pek çok akademik çalışmanın içinde yer alıyorum, fakat enerjimi ortaya koyabilmek için yoğun strese maruz kalıyorum. Yapabilecek çok şeyim varken mecburen durmak zorunda hissediyorum. (K7)"

"Tez konum ve çalışma alanım anne ve çocuklarla ilgili olduğu için midir bilmem çocuk sahibi olmak beni daha fazla motive etti ve çalışma yaşantım için bana çok fazla şey kattı. (K8)"

"Kısa süreli ket vurduğunu fakat alanıma çok büyük katkıları olduğunu düşünüyorum. (K9)"

"Hem olumlu etkisi olduğunu düşünüyorum hem bazı olumsuz etkileri olduğunu düşünüyorum. Olumlu etkisi; işimle ilgili onları gözlemlemek bana sürekli doneler sağladı, ipuçları sağladı ve araştırmalarıma belki de yol açmış olabilir. Dezavantajı zaman açısından, yani onlara ayırdığım zaman çok fazla olamadı. Yani o açıdan dezavantaj oluşturdu. (K10)"

Tablo 17'de de görüldüğü gibi genellikle akademisyenler gerekli fiziksel imkânların (kreş, yuva gibi) olmaması nedeniyle çocuk sahibi olmanın akademik kariyerlerini yavaşlattığını belirtmişlerdir. Olumlu etkisinin olduğunu belirten akademisyenler ise alanlarıyla çocuk yetiştirme arasında bir bağ kurmuşlardır. Bu durum, Eğitim Fakültesinde akademisyen olmanın bir sonucu olarak –adeta kuramsal eğitim bilgilerini bir uygulama fırsatı- özel bir durum olarak değerlendirilebilir.

Tablo 18: Planlı Doğuma İlişkin Görüşler

Çocuğunuzun doğumunu planlamış mıydınız?	
Plansız	*Biz zaten istiyorduk bir takvim olmadı, yaşım itibariyle takvim yapamadık. (K1)*
	İkisi de plansızdı. (K3)
	İkinci plansızdı. İkinci de hiç düşünmüyorum. (K3)
	İstenen ama beklenmeyen bir hamilelikti; tedavi süreci içinde çocuk sahibi olma ihtimalimin düşük olduğunu öğrenmiştim. (K6)
	İkincisinde doktoramın dersleri bitmişti, tam tez konusu arayışı içerisindeydim, yani oturtmaya çalışıyordum. O arada ikinci çocuk düşünüyordum ama doktora tezimin baya çoğunluğunu atlattıktan sonra olabilir diye düşünüyordum. (K10)
Planlı	*Evet, planlıydı. (K4, K5, K7)*
	Birinci planlıydı. (K5,K10)
	Almanya'da literatür çalışmamı yaptıktan sonra, Türkiye'ye döndüm ve planlı bir gebelikti. Bebekle uygulamaları yürütebileceğimi düşünmüştüm. (K8)
	Evet. Tez bitince hamile kaldım. Doçentlik sonrasında ikinci çocuğumu dünyaya getirdim. (K9)

Tablo 17 ve Tablo 18 dikkate alındığında doğumun planlı ya da plansız olmasının yaşanan güçlüklere ilişkin büyük değişikliklere yol açtığı söylenemez. Nitekim planlı doğum yaptığını belirten akademisyenler, zor bir süreçten geçtiklerini de bir önceki mesleki kariyerde ilerleme sorusuyla bağlantılı olarak belirtmişlerdir.

Tablo 19: Çocuk Bakımında Yardım Almaya İlişkin Görüşler

Görüşme Sorusu	f
Çocuğunuz doğduğunda ne kadar süreyle kim/kimlerden yardım aldınız?	
Bakıcı	2
Bakıcı ve anne	3
Eşim	1
Aile büyüğü ve yuva	4

Tablo 19'da da görüldüğü gibi çocuk bakımında yardım almak için aile büyüğü, yuva ve bakıcı daha sık tercih edilmişken eşten yardım alma en az tekrar edilen madde olmuştur. Akademisyenlerin çocuk bakımında yardım almaya ilişkin görüşlerine yönelik örnek ifadeler şöyledir:

"Bakıcılarla ilgili bir sorun yaşamadığımı düşünüyorum. Genele baktığınızda şanslı olduğumu düşünüyordum. Ama Mert dillendiğinde söylediği bir takım şeyler oldu. "Anne sen gittiğinde bana daha sert davranıyor" gibi. (K1)

"İlk doğduğunda birkaç ay izin kullanabildim yaza gelmişti. Aile bireylerinden kimse yoktu. Sonradan işe başlayınca bakıcımız vardı. (K2)"

"O zaman ben öğretmendim. 6 ay izinliydim. Yarım gün bir akrabamız geldi. Üniversitede ise yuvaya bıraktım. (K5)"

"Annem baktı, 3 yaşına kadar. 3 yıl baktı sonra yuvaya başladı. İkinci çocuğuma da 2 yıl annem baktı sonra bakıcı bakmaya başladı. (K10)"

Tablo 20: Doğum İzni Kullanmaya İlişkin Görüşler

Görüşme Sorusu	f
Çocuğunuz doğduğunda üniversiteden ne kadar izin aldınız?	
6 ay ücretsiz	2
5 ay ücretli	1
3 ay ücretli	5
2 ay ücretli	1
40 gün	1

Tablo 20'de görüldüğü gibi akademisyenlerin genellikle 3 ay ücretli izin kullandıkları görülmüştür. Doğum iznine ilişkin yapılan görüşmede verilen örnek yanıtlar şöyledir:

"3 ay izin alabildim. Evim yakın olduğundan kendim fırsat yaratıp emzirmeye gittim. Esneklik sağlanması kendim fırsat yarattım. (K2)."

"Yasal iznimin bitiminde ücretsiz izin kullanmak istedim; o dönemdeki amirim işimin başında olmam gerektiğini ifade ederek sadece 2 ay izin kullanmama onay verdi. Süt iznimi yasal sürem boyunca kullandım.(K6)"

"Yönetim bu anlamda çok destek oldu; yöneticimiz yasal iznimden sonra yıllık iznimi, ücretsiz iznimi ve süt iznimi kullanmam konusunda hiç zorluk çıkarmadı hatta oldukça destek oldu. (K7)"

"İlk doğumumda bu konuda biraz şanssızdım; çünkü o zaman hiç asistan yoktu anabilim dalında. Ben doğum yaptıktan 40 gün sonra Anabilim dalı başkanı telefonla aradı beni ve daha kırkıncı günde dedi ki "Sana ihtiyacımız var. Kesinlikle izin almanı istemiyorum.". 40 gün sonra işe başladım. İkincisinde doktora tezime başlamak üzereydim, bir yıl doktora tezimi dondurdum. 6 ay ücretsiz izin alma şansı vardı o zaman. 6 ay sonra raporlarla falan 1 yılı doldurmuştum. Yani bir yıl kendim bakmıştım. (K10)"

İzin alabilen akademisyen annelerin çocuklarını emzirme konusunda daha az sorun yaşadıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 21: Mesleğe Döndükten Sonra Alınan Desteğe İlişkin Görüşler

Görüşme Sorusu	f
Çocuğunuz doğduktan ve mesleğinize döndükten sonra, akademik ortamda en çok kim/kimlerden destek gördünüz?	
Kimseden	3
Yöneticilerimden	2
Meslektaşlarımdan	4
Tez Danışmanımdan	1

Tablo 21'den de anlaşıldığı gibi akademisyenler mesleğe döndükten sonra meslektaşlarından destek aldıklarını diğerlerine göre daha sık tekrar etmişlerdir. Örnek ifadeler şöyledir:

"Destek olan yöneticilerim vardı. Bayanlardı ve aynı süreçleri yaşadıklarından çok destek oldular. Hele ikinci çocuğumda yöneticim çok destek oldu. (K3)"

"Kimseden destek görmedim ama kimse köstek olmadı. (K4)

"Cinsiyet olarak fark görmedim. Arkadaşlarım beni desteklediler. (K5)

"Kadın meslektaşlarımdan destek aldım. (K9)"

Akademisyen annelerin çoğunlukla kendi meslektaşlarından destek aldıkları görülmektedir.

Tablo 22: Mesleğe Döndükten Sonra Yaşanan Sorunlara İlişkin Görüşler

Görüşme Sorusu	f
Çocuğunuz doğduktan ve mesleğinize döndükten sonra, akademik ortamda en çok kim/kimlerle sorun yaşadınız?	
Kadın yöneticilerimle	1
Yöneticimle	2
Meslektaşlarımla	3
Sorun yaşamadım	4

Tablo 22 incelendiğinde katılımcıların doğum izninden sonra mesleğe dönüşte genellikle çok ciddi sorunlar yaşamadıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Örnek ifadeler şöyledir:

"Genellikle kadın ağırlıklıydı çalışma ortamım ve sorun yaşamadım hiç. Hatırladığım kötü bir anım yok. (K3)"

"Genellikle bekâr ve çocuğu olmayan meslektaşlarımın beklentilerinin daha yüksek olduğunu görüyorum. (K7)"

Tablo 23: Yaşanan Sorunları Çözme Girişimlerine İlişkin Görüşler

Sorunlarınızı çözmek için herhangi bir şey yaptınız mı?	f
Evet	8
Hayır	1

Tablo 22 ve 23 incelendiğinde yaşanan sorunların çözüm noktasında bir takım girişimlerde bulunduğu görülmektedir. Bu durum sorunların rahatsız edecek kadar büyümemesinin nedeni olarak gösterilebilir. Örnek ifadeler aşağıda yer almaktadır:

"Kişisel olarak tartıştım. Üst makama taşımadım. Daha fazla büyüsün istemedim. Durumu takip etme gücü bulamadım kendimde. (K1)"

"Önceleri sustum ama sonra bazı girişimlerim oldu şikâyet ettim. (K2)"

"Dekan yardımcısıyla görüştüğümü hatırlıyorum. Ama bunlar çocuk kaynaklı değil kişisel sorunlar. Sorun da çözüldü. (K4)"

"Yasal izimi kullanma olanağı bulamadığım için işleyecek bir şikayet/

sorun çözme mekanizması maalesef yoktu. Kendi imkânlarımla çözebildim sorunlarımı. (K6)"

"Sorun yaşadığımda ne gerekiyorsa yaptım. Yöneticimin isteklerinin uygun olmadığını düşündüğümde bölüm başkanımla uygun bir dille konuşup durumu düzenledim. (K7)"

"Süt sağmakla ilgili zorluğum vardı süt iznim boyunca koşarak eve yetiştim. (K8)."

"Genellikle ben sorunları konuşarak çözebileceğimizi düşünüyorum. Yani genellikle de karşımdaki insanın sorun yaşadıysak da beni anlamamış olmasından olmuş olabileceğini düşünürüm ya da o ara sıkıntılı birtakım şeyler yaşıyordur. Yani konuşarak çözülebilecek şeylerdi, çok büyük boyutlu şeyler değildi. (K10)"

Akademisyen annelerin yaşadıkları sorunları yöneticilerine ve üst makamlara ilettikleri ve daha çok resmi olarak şikâyet etme yerine, bu sorunları konuşarak çözme eğilimi gösterdikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 24: Sahip Olunan İmkânlara İlişkin Görüşler

Görüşme Sorusu	f
Çocuğunuzu büyütürken ve akademik kariyerinizi sürdürürken en çok hangi imkân/imkânlara sahip olmak isterdiniz?	
Kreş	8
Adil tutum	1
Lojman	1

Tablo 24 incelendiğinde kreş, lojman ve yöneticilerin adil tutumu sahip olunmak istenen fiziksel imkanlar arasındadır. Kreşin bu imkanlar arasında en fazla tekrarlanan fiziksel imkan olarak görülmesi Tablo 15'de sunulan anket sonuçlarını destekler niteliktedir. Örnek ifadeler şöyledir:

"Ben birden fazla üniversite değiştirdim. Anadolu üniversitedeydim ve çok fazla, imkan vardı. Kreş, ilkokul ama Erciyes'te yoktu. Ve çok zorlandım. (K3)"

"Akademik meslektaşlarımın desteği ve hoşgörüsü, yöneticilerimin ılımlı daha doğrusu yasal haklarıma saygılı ve adil tutumu. (K6)"

"Üniversite kampüsü içinde lojman olmasını çok isterdim. Bu şekilde daha çok ama daha uzun süre çalışma imkanı bulurdum. İstanbul'da trafikten dolayı eve ve işe ulaşma süremiz çok uzun olduğundan çalışma saatlerimi ayarlamam güç oluyor. Bununla birlikte, bebeğim için oyun grubunun olmasını, annemin de dinlenmesini isterdim. (K7)"

"Üniversitede kreş önemliydi; yazın biraz daha esnek olmak veya yazın meslektaşlarımın desteği olabilseydi en azından yazın okulda da yoğunluk yokken ebeveynlerim kızıma bakmak yerine yaz tatiline gidebilirlerdi (K8)."

Görüşmeler ile anketlerden elde edilen ve yukarıdaki tablolarda (Tablo 15-25) sunulan bulgulara göre yaşanan zorluklar genellikle okul öncesi dönemde daha fazladır. Bunun bir sonucu olarak bu yaş gurubuna yönelik hizmet alma ihtiyacının daha sıklıkla söylendiği görülmektedir.

2.3. Aile İçinde Anne Olmaktan Kaynaklanan Zorluklara Yönelik Görüşlere İlişkin Bulgular

Bu grupta çocuk beklerken ve doğum sonrası bakımda akademisyen annelerin yardım alıp almadığı, hangi kaynaklardan yardım aldığı, eş ve yakın akraba desteği olup olmadığı, aldığı desteğin ne tür yardımlar olduğu gibi konulara yer verilmiştir.

2.3.1. Akademisyen Anne Anketi Bulguları

Akademisyen annelerin anketlerinden elde edilen aile içinde anne olmaktan kaynaklanan zorluklara ilişkin bulgular aşağıda yer alan Tablo 25 -Tablo 34 arasındaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 25: Kariyer Konusunda Evde Desteklenme Durumuna İlişkin Anket Bulguları

	f	%
Evet	15	50
Kısmen	9	30
Hayır	5	17
Diğer	1	3

Tablo 25'e göre kadınların %50'si çalışma konusunda desteklendiklerini belirtmiş, %30'u kısmen desteklendiklerini belirtmiş, %17'si ise desteklenmediklerini belirtmiştir.

Tablo 26: Çocuğun Bakımı Konusunda Evde Desteklenme Durumuna İlişkin Anket Bulguları

	f	%
Evet	13	43
Kısmen	11	37
Hayır	3	10
Diğer	3	10

Tablo 26'ya göre akademisyenlerin %43'ü çocuğun bakımı konusunda destek gördüklerini, %37'si kısmen destek gördüklerini, %10'u ise destek görmediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 27: Babanın Çocuğun Bakımı Konusunda Destek Olduğu Alanlara İlişkin Anket Bulguları

	f	%
Beslenme	11	37
Oyun	7	23
Eğitici Faaliyet	2	7
Diğer (park gezisi ve sportif faaliyet gibi)	10	33

Tablo 27'ye göre çocuğu besleme, babanın çocuğa en fazla destek olduğu alan olarak belirtilmiştir. İkinci olarak ise park gezileri ve sportif faaliyetler gibi etkinlikle belirtilmiştir.

Tablo 28: Çocuğun Bir Yaşından Önceki Bakımına İlişkin Yardım Alma Durumuna İlişkin Anket Bulguları

	f	%
Yardım almadım	8	27
Bakıcı	15	50
Aile Büyüğü	6	20
Kreş	1	3

Tablo 28'de görüldüğü gibi çocuğun bir yaşından önce alınan desteğin diğerlerine göre en fazla bakıcılardan geldiği belirtilmiştir.

Tablo 29: Çocuğun Bir Yaşından Sonraki Bakımına İlişkin Yardım Alma Durumuna İlişkin Anket Bulguları

	f	%
Bakıcı	2	7
Aile Büyüğü	11	37
Kreş	17	56

Tablo 29'da görüldüğü gibi çocuğun bir yaşından önce bakım konusunda genellikle bakıcıdan destek alınırken, bir yaşından sonra en fazla kreşten destek alındığı belirtilmiştir.

Tablo 30: Ev İşleri Paylaşımına Yönelik Anket Bulguları

	f	%
Kendim yapıyorum	12	40
Eşimle birlikte yapıyoruz	12	40
Evdeki yardımcımız yapıyor	5	17
Diğer	1	3

Tablo 30 incelendiğinde ev işlerinin genellikle anne tarafından ya da eşle paylaşılarak yürütüldüğü görülmektedir. Katılımcıların %17'si ise ev işleri konusunda bir yardımcıdan destek aldığını belirtmiştir.

Tablo 31: Çocuk Hastalandığında ve Evde Kalması Gerektiğinde Yapılanlara İlişkin Anket Bulguları

	f	%
İzin alıp evde kalıyorum	17	57
Eşim evde kalıyor	1	3
Aile büyüğü	12	40

Çocuğun hastalandığı durumlarda genellikle annenin evde kaldığı görülmektedir (Tablo31). İkinci sırada ise bir aile büyüğünden destek alındığı anlaşılmaktadır. Babanın desteği ise en az tekrar eden seçeneklerden biri olarak görülmektedir.

Tablo 32: Çocuğun Okula Ulaşımına Yönelik Anket Bulguları

	f	%
Okula gitmiyor	5	17
Servisle gidiyor	12	40
Ben götürüyorum	9	30
Kendisi gidiyor	2	6
Diğer (aile yakını gibi)	2	7

Tablo 32'den de anlaşıldığı gibi çocuğun okula ulaşımında en çok tekrar edilen seçeneklerden biri "ben götürüyorum" seçeneği olmuştur. Tablodan da anlaşılacağı gibi servisle ulaşımdan sonra annenin çocuğu okula götürmesi ikinci sıradadır.

Tablo 33: Çocuğun Okul Etkinliklerine Katılan Yetişkin Durumuna Yönelik Anket Bulguları

	f	%
Okula gitmiyor	5	17
Ben	21	70
Baba	1	3
Diğer	3	10

Tablo 33'ten de anlaşılacağı gibi çocuğun okul etkinlikler ile %70 oranla en fazla annenin katıldığı görülmektedir.

Tablo 34: Çocuğun Okul Dışı Etkinliklerine Katılan Yetişkin Durumuna İlişkin Anket Bulguları

	f	%
Katılmıyor	12	40
Hafta sonu kursa ben götürüyorum	9	30
Hafta sonu kursa babası götürüyor	5	17
Hafta sonu spor etkinliğine ben götürüyorum.	**4**	**13**

Tablo 34'te de görüldüğü gibi çocuğun okul dışı etkinliklerine katılım konusunda da annenin daha aktif olduğu görülmektedir. Tablo 31, Tablo 32, Tablo 33 ve Tablo 34 birlikte incelendiğinde çocuğun sorumluluğunun anne tarafından babaya oranla daha fazla yüklenildiği düşünülmektedir.

2.3.2. Akademisyen Anne Görüşme Bulguları

Akademisyen annelerle yapılan görüşmelerin sonunda konuyla ilgili söylemek, eklemek, belirtmek istedikleri bir görüş olup olmadığı da sorulmuştur. Akademisyen annelerin hemen hepsi görüşlerini aşağıda yer alan ifadelerle belirtmişlerdir:

"Belki de ben öyle düşünüyorum ama çocuklardan çalınan zaman, güçlü bir suçluluk duygusu, kişiye göre farklı muamelenin vermiş olduğu huzursuzluk. Bazılarına maraton yaptırılırken bazılarına 100 metre koşu, bazılarına engelli koşu. (K2)"

"Mesleki anlamda pek çok akademisyenin ben beklerken çok çalıştığı hissine kapılıyor ve kendimi eksik kaldığım yerleri ne zaman tamamlayacağımın planlarını yaparken yakalıyorum. Bebeğim doğduğunda annem çalıştığı için kendimi çok yalnız ve çaresiz hissettim, ancak annem daha sonra bebeğime bakmak için istifa edince gelecekten ve mesleki kariyerimden daha ümitli oldum.(K7)"

"Oğlum şu an 10 yaşında ve yeni rahatladım. O sürece kadar anneye daha çok bağımlıydı. Bunalıma girdim ama İşimi bırakmayı hiç düşünmedim. Belki bunalımlardan işim sayesinde kurtuldum. (K1)"

"Maddi olanaklar motivasyon düşürüyordu. Bakıcı ya da bakacak kişilerden yardım almak zordu. Keşke çocuğum küçükken sadece derslerime girip kalan zamanımda çocuğumla vakit geçirebilseydim. (K5)"

"Sütüm çok vardı ama sürekli sağmam gerekiyordu kızım da çok az uyuyordu ilk dönemler baya perişandım, eşim işe gidiyor diye daha çok gece ben bakıyordum bu anlamda sosyal destek mekanizması çok önemli bence. Mesela bir arkadaşım geldiğinde banyo yapabiliyordum ancak, banyo yapmak lükstü. (K8)"

"Ben çocuğumu okulun anaokuluna gönderdim. Olmasaydı zorlanırdım. Biraz daha fazla para kazanmak isterdim dışarda daha az iş yapardım ve akademik kariyerimle çocuğumla ilgilenirdim. Çünkü psikolojik olarak o suçluluk duygusunu yaşıyorsunuz. (K4)"

"Özellikle alanla yakın olduğu için çok daha sorunsuz olacağını düşündüğüm sürecin hiç de öyle olmaması şaşırtıcıydı. Bence temelde tüm çalışanların yasal haklarını çok iyi bilmesi ve kariyeri sırasında kendisine dolaylı yollardan başka sorunlar çıkartılmayacağına güvenerek bunlardan yararlanabilmesi gerekir. Ayrıca yöneticilerin de bu hakların kullandırılması konusunda pozitif inisiyatif kullanabilmesi gerektiğini düşünüyorum. (K6)"

"Bünyesinde okul öncesi bölümü olan üniversitelerde bile kreş hizmeti oldukça sınırlı biçimde sunulmakta. Bebek bakımına destek verilen kuruluşların daha geniş bir yaş için düzenlenmesi gerekir. Akademisyenler için lojman oluşturulması da çalışmalarını daha verimli hale getirecektir (K7)"

" Her ikisini bir arada yürütmenin hazzı başkaydı bu anlamda iyi ki tezimi yazarken kızım olmuş diyorum, onunla olan yolculuğumdan çok şey öğrendim, o uyanmasın diye yanında tezimi yazarken bilgisayarın ışığını kısıyordum ama onun huzurla uyumasını, büyümesini izlemek de beni motive ediyordu. Kongre seminer gibi bilimsel ortamlara alışkın olması da ayrıca mutluluk veriyor. (K8)"

"Sadece akademisyen anneler için değil çalışan anneler için çocuk bakımı ve büyütmek oldukça zorlayıcıdır fakat baş etme ve problem çözme mekanizmalarını kullanarak annelerin pek çok sorunu çözebileceklerini ve kadınların güçlü olduğuna inanıyorum. Erkek akademisyenlerin daha hızlı ilerleme ve çocuktan bağımsız çalışma şansları olduğunu da belirtmek isterim. (K9)"

" Hem çocuk yapmak, hem de kariyer yapmak bence zor bir şey. Yani anne olarak ikilemde kaldığınız çok şey olabiliyor, o yüzden de iyi planlamak lazım zamanı. Ama her şey de çok iyi planlanamıyor hayatınızda, yani plansız olan birçok şey var. …..Yani biz her şeyi kurgulayıp her şeyi istediğimiz gibi dönüştüremiyoruz. O yüzden yani çok fazla vicdan azabı yaşamadım hiçbir zaman. (K10)"

"Bir tek o dönemde yöneticimiz hassas ve titiz biriydi. Odasında bir telefonu vardı. O telefon çaldığında mutlaka bakılmasını isterdi. Ancak odalarımızdan çaldığını duyma ve yetişme şansımız olmadığından onun o yokken onun odasında olmamız gerekirdi. Bir gün kızımla gelmiştim. O da sallayınca baloncuk çıkarabilen bir oyuncakla oynuyordu. Bu sırada yerler su olmuş. Bir daha çocuğumu getirmeme müsaade etmez korkusuyla meslektaşlarıma bile fark ettirmeden halının o kısmını silmek durumunda kalmıştım. Çok utanmıştım. Bugüne kadar kimseye söyleyemedim. (K5)"

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı gibi çocuk sahibi olan kadınlar kariyer yapmada zorlanmakta ama her şeye rağmen mesleklerinde başarılı olma isteklerini kaybetmemektedirler. Anne olan akademisyenlerin ev yaşamındaki ve çocuklarına karşı sorumlulukların çoğunu üstlenmiş olmaları, akademik kariyerlerini sürdürmekte erkek veya çocuğu olmayan akademisyen kadınlara göre daha çok çaba sarf etmelerini gerektirmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmada gerek anket gerek görüşme formu aracılığıyla elde edilmiş verilerle ulaşılan bulgular, kadın akademisyenlerin iş ve aile hayatında anne olmaktan kaynaklanan bir takım zorluklar yaşadıklarını ancak bu zorluklara rağmen akademik kariyerlerinden vazgeçmediklerini göstermektedir.

Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda iş gücünün eğitim düzeyi ile iş gücüne katılım oranları ve işsizlik oranları arasındaki ilişki incelendiğinde başlıca şu sonuçlara ulaşılabilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2014, 35):

1- Türkiye'de iş gücüne katılma eğilimi artış trendi ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin güçlü olduğu görülmektedir. 2012 yılı verilerine göre, en düşük katılım oranı okur-yazar olmayanlarda (%19,7) iken en yüksek katılım oranı ise yükseköğretim mezunlarında yer almaktadır.

2- Kadınların iş gücüne katılma oranlarındaki artış eğilimi sürmektedir. 2011 yılında %28,8 olan oran, 2012 %29,5 düzeyine çıkmıştır. Bu durum iş gücü piyasası bakımından olumlu bir gelişme olup gelecek hedefleri bakımından umut vermektedir. Kadınların iş gücüne katılım oranlarındaki bu artışın kaynağını, lise eğitimliler ile yükseköğretim mezunları oluşturmuştur.

Akademisyenlik mesleğinde giderek artan kadın çalışan sayısı da bu durumu desteklemektedir. Marmara Üniversitesi genelinde toplam akademisyen sayısının 2984'ü erkek, 1560'ı ise kadındır. Araştırmanın yürütüldüğü Atatürk Eğitim Fakültesinde ise 226 akademisyenin 118'ni kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Bu sayı azımsanamayacak kadar fazladır. Türkiye'de kadınlar iş gücü piyasası açısından dezavantajlı gruplar (kadınlar, özürlüler, gençler ve eski hükümlüler) içinde yer almaktadır (Karabıyık 2012, 251). Dezavantajlı olarak düşünülen kadınların akademisyenlik gibi zor bir mesleği yürütmedeki başarısı, dezavantajın cinsiyet özelliğinden değil eğitimde fırsat bulma ile ilgili olduğunu göstermektedir. Kurumların kadın çalışanların ihtiyaçlarını da dikkate alacak biçimde yapılandırılması kadınların iş yaşamında karşılaştıkları zorlukları azaltabilir. Bunların başında fiziksel donanım (kreş, yuva gibi) gelmektedir. Bu olanaklar arasında emzirme odası (bknz. Tablo 15) en az tekrarlanan ihtiyaçtır. Bunun bir nedeni emzirme odası kavramının yeni ortaya çıkması bir diğer nedeni de emzirme döneminde akademisyen annelerin ücretli ve/veya ücretsiz izin kullanmaları olarak görülebilir.

Yapılan araştırmaya göre kadınların zorluk yaşadıkları önemli alanlardan biri annelik sonrasında özellikle 0-3 yaş arasında çocuğa verilen

bakımla ilgilidir. Kadın istihdamını eşitlikçi bir şekilde artırmak için temel strateji standart tam-zamanlı çalışma üzerinden kurgulanmalıdır. Ancak küçük çocuk sahibi olunduğu dönemlerde hem baba hem anne çalışanların esnek çalışarak bakım yükümlülükleri ile iş gücü piyasasında bulunmayı bir arada götürebilecekleri, yaşam döngüsü içerisinde geçici esnek çalışma modelleri benimsenebilir sonucunun vurgulandığı Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)'nına ek olarak, kurumlarda kadınların -araştırmada da ihtiyaç duyduklarını açıkça belirttikleri- kreşlerin ve anaokullarının çoğaltılması gerekliliği bu çalışmanın sonuçlarından biridir. Akademisyen kadınlar mesleklerinde ilerlerlerken, sosyal ve fiziksel desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Emzirme odası, kreş, anaokulu ve hatta etüt merkezi, ilk ve ortaokul gibi fiziksel destek talepleri, onlara çocuklarını daha az güçlükle yetiştirme fırsatı sağlayabilir.

Yapılan bu çalışma sonucunda akademisyen annelerin yaşamlarında çok önemli bir yere sahip olan çocuk yetiştirme ve akademik kariyeri sürdürme isteğinden vazgeçmedikleri görülmektedir.

KAYNAKLAR

Türkiye İstatistik Kurumu. (2006). Aile Yapısı Araştırması. http://www.tuik.gov.tr/aileyapi/menu.do

Creswell, J. W. ve Clark, V. L. P. (2007). Designing and conducting mixed methods research.

Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. Finans Politik Ekonomik Yorumlar Dergisi, 44(511), 12-27.

Denzin, N. K. ve Lincoln, Y. S. (1994). Handbook of qualitative research. Sage publications, inc.

DPT. Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018). http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu%20Kalk%C4%B1nma%20Plan%C4%B1.pdf

Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012). Türkiye'de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 2(1), 43-49.

Fırat, M., Yurdakul, I. K., Ersoy, A., Fırat, M., Kabakçı Yurdakul, I. ve Ersoy, A. (2014). Bir eğitim teknolojisi araştırmasına dayalı olarak karma yöntem araştırması deneyimi. Journal of Qualitative Research in Education-JOQRE, 2(1).

İçli, G. ve Gönüllü, M. (2001). Çalışma yaşamında kadınlar: aile ve iş ilişkileri. C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi. 25 (1), 81-100.

İlkkaracan, İ. (1998). Kentli kadınlar ve çalışma yaşamı. bilanço 98: 75 yılda kadınlar ve erkekler. İstanbul: Türkiye İş Bankası, İMKB, Tarih Vakfı.

Kavacıklı, F. T. (1999). Sanayileşme sürecinde kadının statüsü, cinsel ayrımcılık ve kadına yönelik kuruluşlar. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, 2(3), 101.

Savcı, İ. (1999). Toplumsal cinsiyet ve teknoloji. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 54(1).

Sönmez, B. (2010). Üniversite'de kadın -kadın akademisyenlerin sorunları. Kamuda Sosyal Politika Dergisi, 4(12), 20-24.

T.C. Başbakanlık Yayınları (2000). Kentlerde kadınların iş yaşamlarına katılım sorunlarının sosyo-ekonomik ve kültürel boyutları. Ankara: Cem Web Ofset.

Tüzen, E. (2002). Çalışan kadınlarda kariyer planlama süreçlerini etkileyen kişisel faktörlerin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi: İzmir.

Yalçın, H. ve Demirekin, M. (2013). Lisans eğitimi alan öğrencilerin, kadın akademisyenlerin çalışma yaşamındaki durumlarına yönelik algıları. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 3(2), 166-172.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. (7.baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, E. (2005). Akademik hayatta kadınların statüsü, istihdamı ve sorunları (ODTÜ-SDÜ Karşılaştırması). Doktora Tezi, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.

SOSYAL MEDYA ÇALIŞANI OLARAK YENİ NESİL ANNELER VE ANNE BLOGLARI

Arş. Gör. Dr. Zuhal AKBAYIR
Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü

GİRİŞ

Kadının annelik dünyasına adım atması onu, daha önce hiç deneyimlemediği pek çok alanda seçimler yapmaya ve annelik içgüdülerinin yanıltmayacağı kararlar vermeye yöneltmektedir. Bu yolculuğunda doğru karar verme konusunda annelere yardımcı olacak imdat frenini ise çoğu zaman kendinden daha deneyimli annelerin görüşleri oluşturur. Kadının başka annelerin deneyimleri konusunda bilgi sahibi olması, empatik bakış açısıyla kendi yaşantısındaki zorlukların üstesinden gelmesine yardımcı olacaktır.

Sosyal medyanın farklı konu ve içeriğe sahip etkileşimli yapısı işte bu noktada pek çok anne ve anne adayı için bir bilgi denizi gibidir. Anneler için bu denizde keşif yapabilmenin en kolay yollarından biri ise kendinden daha deneyimli annelerin oluşturduğu blog sayfalarındaki görüş ve önerileri okumaktır.

Blog sayfalarında kendi hikayelerinin anlatıcısı blogger anneler duygularını paylaşmak, anılarını kayıt altına almak, anne olduktan sonra da üretkenliğini devam ettirmek, diğer annelerle etkileşim kurmak ya da blogların maddi getirilerinden yararlanmak gibi nedenlerle bu hızlı ve oluşturulması kolay mecradan yararlanmaktadır. Anne kimliğinin farklı temsil biçimlerini görebildiğimiz anne blogları, anneler arasında sanal

topluluklar oluşturup, katılımcı iletişim mimarisine dayalı kollektif zekanın oluşmasında ve kişisel ilişki ağlarının kurulmasında önem taşımaktadır.

Diğer taraftan, blogger annelerin pazarlama iletişimi mesajlarının paylaşımında önemli bir kanal haline geldiğini söylemek mümkündür. Bu açıdan anne blogları, ağızdan ağıza iletişim stratejilerinin yürütüldüğü mecralardır. Anne kimliğinin güven odaklı doğası gereği, blogger annelerin diğer annelerin ve sanal toplulukların düşüncelerine yön verme konusundaki gücü, onları dijital fikir önderlerine dönüştürmektedir. Böylece takipçilerinin satın alma davranışına yön veren bu annelerin blog sayfalarından ekonomik getiri sağlayacak bir iş sahası olarak yararlanması kaçınılmazdır.

Bu çalışma blogger annelerin kişisel blog sayfalarını kullanım amaçlarını irdeleyerek, anne kimliğinin bütünleştirici ve güven odaklı doğası gereği blogların sahip olduğu iş fırsatlarına vurgu yapma amacını taşımaktadır. Buradan hareketle öncelikle literatür analizi ile blogger annelerin kimlerden oluştuğu, yazma motivasyonları ve amaçları ile çalışma alanı olarak blog sayfalarının önemi ortaya konacaktır. Rastgele örneklem metoduyla seçilen 20 anne blog sayfası, içerik analizi yöntemiyle incelenecek, blogger annelere yöneltilen sorular üzerinden blog yazarken karşılaşılan fırsatlar ve güçlükler tartışılacaktır.

1. SOSYAL MEDYANIN YENİ NESİL ANNELERİ: BLOGGER ANNELER

Tek yönlü bilgi akışından etkileşimli paylaşımlara gidilmesine olanak sağlayan sosyal medya, kullanıcıların ilgi düzeylerinin giderek arttığı yeni iletişim ortamlarındandır.

Hootsuite ve We Are Social tarafından 238 ülkeden toplanan verilerle hazırlanan "Digital in 2017" raporuna göre, tüm dünyada 2.789 milyar kullanıcı (%37) aktif olarak sosyal medyayı kullanmaktadır. Mobil cihazlar aracılığıyla sosyal medyayı kullananların sayısının 2.549 milyar olduğu görülmektedir (wearesocial.com, 15 Şubat 2017). Türkiye'deki verilere bakıldığında 48 milyon kişinin (%60) internete bağlandığı görülmektedir. Aktif sosyal medya kullanıcı sayısının ise yine 48 milyon olduğu ortaya konmuştur. Türkiye'de sosyal medyaya mobilden bağlanan kullanıcı sayısı ise 42 milyondur (slideshare.net/wearesocials.com, 15 Şubat 2017). Görüldüğü gibi mobil cihazların kullanımının yaygınlaşması, internete kolay erişilebilirliği beraberinde getirerek, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sosyal medya kullanımını artırmaktadır.

İnternet ve sosyal medya kullanımına kadınların katılım düzeylerine bakıldığında, Starcom MediaVest Group Business Intelligence tarafından Global Web Index ve Gemius Aralık 2014 verileri karşımıza çıkmaktadır. İstatistiklere göre, Türkiye'deki internet penetrasyonu %48 olarak ortaya çıkmakta, çevrimiçi popülasyon içinde kadınların oranının ise %44 olduğu görülmektedir. Veriler, dijital kadınların sosyal ağlara erişim oranının %90 olduğunu ortaya konmuştur. İnternet dünyasındaki kadınların yaş dağılımına bakıldığında 15-24 yaş aralığındaki kadınların %46 oranında olduğu ve ziyaret ettikleri web sitesi kategorilerinin başında arama motorlarının ve sosyal ağların geldiği görülmektedir. İkinci sırada %30'luk oran ile 25-34 yaş grubu gelmekte ve bu yaş grubunun yoğun sosyal medya tüketimi dikkat çekmektedir. 35-44 yaş grubu kadınlar %11 oranında, 45-54 yaş grubu %10, 55 yaş üstü kadınlar ise %3 oranında interneti kullanmaktadır (connectedvivaki.com/turkiyede-dijital-kadinlar, 20 Şubat 2017). 2016 yılına gelindiğinde kadınların internet popülasyonundaki oranının arttığı görülmektedir. Bunda kadınların akıllı telefon ve tablet sahipliklerinin artması ve yeni sosyal medya alternatifleri ile ilk kez internet kullanmaya başlamaları da bir etken olarak görülmektedir. Bu noktada, kadınların akıllı telefon ve tablet kullanımında artık erkeklerin önüne geçtikleri görülmektedir (mediacatonline.com, 20 Şubat 2016). Kadınlar mobil telefonlar sayesinde zaman ve mekan sınırı olmadan internete ulaşabilmekte, böylece internetten, eğlenme, bilgi edinme, paylaşma gibi sosyal amaçlarının yanı sıra girişimci uygulamalar için de yararlanabilmektedir.

Öte yandan kadın, anne olduktan sonra, bir taraftan sosyal yaşamı, iş yaşamı ve biyolojik dengesindeki değişikliklere adapte olmaya çalışırken, öbür taraftan toplumun ona annelik konusunda yüklediği sorumlulukları yerine getirmeye çalışır. Özellikle ilk annelik deneyimi esnasında çözülmesi gereken pek çok sorunla yüz yüze gelebilir. İnternette yer alan geniş bilgi havuzu bu noktada pek çok annenin başvurduğu yegane kaynaktır. İnternet manipülasyona açık yapısı nedeniyle, bilginin güvenilirliğinin sorgulanmasına neden olan bir alan olsa da, annelerin pek çok farklı konuda yararlanabileceği sınırsız içeriğe sahiptir.

Gemius araştırma şirketinin, 2015 yılı Ocak verilerine göre Türkiye'deki annelerin internet popülasyonu içindeki oranının yüzde 9 olduğu görülmektedir (connectedvivaki.com/turkiyede-dijital-anneler, 20 Şubat 2017). İnternet, anneler için bilgiye erişim olanaklarının yanı sıra kendini tanımlama, ifade etme veya deneyimlerini paylaşma gibi olanaklar sunmaktadır. Bu bağlamda Facebook, Twitter, Instagram gibi sosyal ağlarda anneler, oluşturdukları kişisel içerikleri belirlemiş oldukları kullanıcılarla

paylaşırken, bloglar[1] anonim kullanıcı kitlesine yönelik olması özelliği ile anneler arasında sanal toplulukların oluşmasına ve bilgi alışverişinde bulunulmasına imkan veren yapısıyla dikkat çekmektedir.

Annelerin internetten bu denli etkin yararlanıp, yeni iletişim teknolojilerini yaşantısına pek çok alanda entegre ediyor oluşu karşımıza yeni nesil annelik kavramını çıkarmaktadır. Günümüzde yeni nesil anneler, internetle birlikte bilgiye kolay erişim olanaklarını, kendi yaşantısına katkı sağlayacak avantajlara dönüştürebilmektedir. İnternet ve sosyal medyayı aktif kullanan bu yeni nesil anneler arasında, kendi blog sayfasından kişisel olarak değer elde etme amacıyla yararlanan anneler önemli yer tutmaktadır. Blogger annelerin, blog kullanım istatistiklerine ilişkin güncel verilere ulaşılamamıştır, ancak 2007 yılında Danimarka'da gerçekleştirilen Blogtjek 07 araştırmasına göre, blogosferin tipik kullanıcılarının eğitimli, kentli, 30 yaş civarında ve genellikle iletişim, medya ve reklamcılık alanından kadınlardan oluştuğu ortaya konmuştur (Sorensen, 2009:70). Genellikle annelik deneyiminin paylaşıldığı, okuyucusu ile iki yönlü iletişimin yürütüldüğü alanlar olarak anne blogları, blogosferde popüler bir mecra olarak karşımıza çıkmaktadır.

2. BLOGGER ANNELERİN YAZMA MOTİVASYONLARI ÜZERİNE

McDaniel ve arkadaşları (2012:1513) tarafından, Amerika'da bebeği 8 aydan küçük 157 anne üzerinde gerçekleştirilen araştırmaya göre, blog kullanımının oldukça popüler bir fenomen olduğu ortaya konmuştur. Araştırmaya katılan 157 annenin 111'inin en azından ara sıra blog okudukları (% 76), 96'sının (% 61) ise kendi bloğunu yazdığı, blog yazan annelerin başlıca blog yazma nedenlerinin ise kişisel deneyimleri belgelemek veya başkalarıyla paylaşmak (% 89) ile arkadaşları ve aileleriyle iletişimde kalmak (% 86) olduğu görülmüştür. Dolayısıyla annelerin, blog yazarlığından öncelikle iletişim kurma ve sosyalleşmek maksadıyla yararlandıklarını söylemek mümkündür.

Yelsalı Parmaksız'a göre, Türkiye'deki anne blog yazarları aynı anda başka blogları da okumakta ve annelerle birlikte çevrimiçi topluluklar oluşturmaktadır. Anne blogları yoluyla başkaları ile özdeşleşme, cinsiyete dayalı pozisyonlar temelinde gerçekleşmektedir. Anne blog yazarları, kendilerini önceki nesil annelerden farklı tanımlamakta ve annelik için alternatif yollar aramaktadır; Annelerin, blogları aracılığıyla diğer annelerle etkileşimli ilişki içine girmeleri bu yollardan biridir (2012:130). Gürçayır Teke'ye göre (2014: 35) ise, kadınlar arasında kuşaktan kuşağa

1 Bloglar, insanların günlük yaşamlarını veya düşüncelerini paylaşabilecekleri sanal ortam günlükleri olarak tanımlanmaktadır. Blog yazan kişiye blogger, tüm blogların oluşturduğu ortak alana ise blogosfer denilmektedir.

aktarılan "annelik bilgisinin" diğer kadınlarla elektronik bir ortamda paylaşılması, annelik deneyimine ilişkin kültürün ev içinden çıkarak sanal dünyada görünür olmasına imkân tanımıştır. Gürçayır Teke, Türkiye'deki blogger annelerin anne kimliğini ifade ediş biçimlerine yönelik yaptığı araştırmasında blogger annelerin, diğer blogları okuyarak yalnız olmadıklarını hissettiklerini ve blogların bir dayanışma mekanizması yarattığını ortaya koymuştur. Nasıl bir anne olduklarını sık sık sorgulayan ve annelik kimlikleri üzerine düşünen kimi blogger anneler, toplumun anneden beklediklerinin dışında bir annelik kimliği tasarlamışlardır. Bazı blogger anneler, anneliğe yakıştırılan kutsal, fedakâr, özverili gibi sıfatları sorgulamakta ve anneliğin eylem yönünden ziyade duygu yönünü öne çıkarmaktadırlar (2014: 46).

Varnalı'ya göre, bloglar, paylaşım yapan kişi tarafından algılanan izleyici kitlesinin anonim olması nedeniyle, sosyal paylaşım sitelerinden farklıdır. Sosyal paylaşım sitelerinde paylaşılan içerik ve davranışlar kime ait olduğu bilinen gözler tarafından izlenirken, bloglarda paylaşılan içeriğin izleyicisi daha bulanık ve belirsizdir. Bu nedenle blog yazan kişinin hissettiği sosyal çevre baskısı daha düşük olur ve bu da bloglarda paylaşımların daha özgür olmasını sağlayabilir (2012:228). Burada ifade edilen, blog yazarında oluşabilecek kendini özgür ifade edebilme duygusu, mahalle baskısının gözlendiği toplumlarda, annelerin kendilerini daha rahat ifade edebildikleri bir alan sağlayarak, blog yazmaya eğilim göstermelerinde itici güç olabilir.

Kadınları blog yazmaya yöneltecek başka bir etkenin ise kadının empati duygusundaki gelişmişlik olduğunu söylemek mümkündür. Simon Baron-Cohen'in geliştirdiği EQ (Empati Katsayisi) testi'ne göre, kadınların başkalarının duygularını tespit etmede daha yüksek skorlar elde ettiği ve başkalarının duygularından daha kolay etkilendiği ortaya konulmuştur. Kadınların genleri ve salgıladıkları östrojen ve oksitoksin gibi hormonlar duygusal duyarlılıklarını artırıp, güçlendirip, sosyal bağlantı ve duygusal dahiliyete ilgisini tetiklemektedir (Kaputa, 2014:62-63). Hal böyle olunca, kendini ifade etmeye her geçen gün daha fazla ihtiyaç duyan kadın için, bloglar aracılığıyla aynı duyguları paylaşabileceği sanal topluluklar oluşturması, kurmuş olduğu ilişki ağları sayesinde sosyal alana katılım sağlaması etkili bir yöntem olabilir.

Depeli, kadın blogger'ların yazın deneyimini konu ettiği çalışmasında kadın blogger'ların dilinde cinsiyetçi ve eril ifade biçimlerinin dikkat çekici boyutlarda olduğunu ifade etmektedir (2015:290). Bu durumu toplumun kadından beklediğinin ötesinde geçme arzusu içinde olduğu ve blogsferde yaşadığı özgürlük duygusunun ona kattığı gücün bir yansıması olarak yorumlamak mümkündür.

Öte yandan kadın blog yazarlarının, blog yazma motivasyonlarını araştırmaya yönelik 54 kadın 46 erkek blog yazarı üzerinde gerçekleştirilen bir diğer araştırmaya göre, kadın ve erkek blog yazarlarının ilgi alanları ve kendilerini tanımlama öncelikleri arasında belirgin farklar bulunmaktadır (Varol ve Kars Tayanç, 2014:325). Kadın blog yazarları daha çok fiziksel görünüm, yemek ve annelik konularıyla ilgilenmekte, kendini aile ilişkileri üzerinden tanımlamakta, erkek blog yazarları ise daha çok bilişim, futbol ve siyasete ilgi göstermekte ve kendini tanımlarken aile ilişkilerine daha az gönderme yapmaktadır. Kadınlar, blog yazma nedenleri arasında "başka insanların fikrini almak" ve "başkalarının tecrübelerinden yararlanmak" gibi gerekçeleri sıralamaktadır (Varol ve Kars Tayanç, 2014:332). Dolayısıyla kadın blog yazarlarının dinleme, anlama, analiz etme ve paylaşma ekseninde, genetik yönelimlerinin onlara kılavuzluk edeceği biçimde, empatik iletişim davranışları sergilemek üzere, bloglardan yararlandığı da söylenebilir.

Anne blogger'lar açısından blog yazma işinin yukarıda bahsedilen psikolojik altyapısı dışında bir iş sahası olarak algılanıp oluşturulmasını sağlayan motivasyonlar da var mıdır? Çalışmanın bundan sonraki bölümünde bu soruya yanıt bulunmaya çalışılacaktır.

3. BLOGGER ANNELER AÇISINDAN ÇALIŞMA ALANI OLARAK BLOGLAR

Aynı zamanda bir anne blogger olan Türkmen, anne blogları ile ilgili düşüncelerini şöyle dile getirmektedir: "Ben dahil bir çok blogger annenin gazetelerde radyo ve TV'lerde boy gösterdiğine bakacak olursak, blogger anneliğin bir anneye bir meslek verebildiğini, blogger annenin takipçilerince son derece ciddiye aldığını görebiliriz" (Türkmen, 2016:50).

Türkmen'in de ifade ettiği gibi blog yazarlığı, bazı anneler için kişisel yaşantılarına ilişkin bilgi paylaşımının ötesine geçerek içerik yönetimi ve takipçi trafiği gibi konularda yoğun mesai harcamalarına neden olacak bir iş koluna dönüşebilmektedir.

Sorensen'e göre, kişisel bloglar, günümüzde amaçlı reklamları kullanmakta, sponsorluk ve blogculuk faaliyetlerini profesyonelleştirmek arzusu içine girmektedir. Blog yazarları oluşturdukları sayfalar sayesinde medyaya profesyonel olarak katılmayı amaçlamaktadır (2009:69). Özellikle sosyal medyanın farklı kişileri, aynı sanal platformda ortak konular etrafında buluşturduğu düşünülürse (Kuşay, 2010:61), anne bloglarının, çevrimiçi anne topluluklarının bir araya geldiği alanlar olması nedeniyle, tanıtım ve pazarlama mesajlarının niş hedef kitleye iletilmesinde etkin mecralar olduğunu söylemek mümkündür.

Anne blogları, hedef kitlelere ulaşmada ağızdan ağıza iletişim faaliyetlerinin kullanıldığı alanlardır. Kozinets ve arkadaşlarına göre (2010:86) ağızdan ağıza pazarlama, ticari bilgileri, belirli topluluk üyeleri ile ilgili kültür hikayelerine dönüştüren karmaşık bir sürece sahiptir. Ağızdan ağıza pazarlama, blog yazıları içinde yer aldığında, onun kişiler arası ilişkilerden yararlanan bir ikna çabası olduğunu söylemek doğru olacaktır (Kozinets vd., 2010:83). Güncel ve etkili içerik yönetimini başarabilen blogger annelerin kişiler arası ilişkiler yoluyla, okuyucusunun karar verme ve tutum oluşturma sürecinde, dijital fikir liderleri olarak etkin rol oynadıklarını söylemek mümkündür.

Öte yandan Brogan ve Smith'e göre (2009), markaların sosyal medyanın ruhunu içselleştirebilmiş, dürüst, samimi, açık fikirli, yardımsever ve istikrarlı davranışlar sergileyen marka elçilerine ihtiyaçları vardır (Varnalı, 2012: 136). Tam da bu noktada, blogger annelerin ideal birer marka elçilerine dönüşebileceğini söylemek mümkündür. Blogger annelerin fanatik marka savunucuları olmadan, güven ve dürüstlüğü temel alarak, kurumlar ve hedef kitleleri arasında köprü işlevine sahip eksperlere dönüşmeleri, kendi okuyucularının gereksinimlerinin karşılanması konusunda da değer yaratacaktır.

Anne blogger'ların iletişim kurma ve güven oluşturmada sağladıkları üstünlüğün blogların doğal bir özelliği olarak hikayelerin gücünden etkin yararlanmaları olduğu da söylenebilir. Hikâye anlatımı, iletişimde katalizör görevi üstlenmektedir. Sağlam bir kurgusu olan gerçek bir hikâye, dinleyicide empati kapasitesini arttırarak, iknaya giden yolları açmaktadır (Akbayır, 2015: 81).

Diğer taraftan Kaputa'ya göre (2015: 100) markalaşan kadınların temel özelliği mesajlarını, güncel, akılda kalıcı ve eğlenceli kılmak için hikayelerin gücünden yararlanmalarıdır (Kaputa, 2015:106). Dolayısıyla çocuk büyütürken, pek çok konuda öneriye açık annelerin sesine kulak verdiği blogger annelerin, kendi takipçilerine sunduğu samimi ve içten paylaşımların onları da zamanla marka annelere dönüştürmesi olasıdır.

Bu değinilenlerin dışında bloglar, etkileşime açık, hızlı, kolay ve düşük maliyetle oluşturulabilen bir iletişim mecrası olması nedeniyle, annelere pek çok alanda girişimciliklerini gösterebilecekleri yaratıcı olanaklar da sunmaktadır. Bu olanakların neler olabileceği araştırmanın bulguları kapsamında ortaya konacaktır.

4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Kadınlar ve anneler için blog yazarlığının hobi ve iletişim amaçlı olmasının ötesinde, ticari getiri sağlamak ve bir iş kolu olarak değerlendirilmek üzere sağladığı fırsatlara dikkat çekmek çalışmanın önemini oluşturmaktadır. Buradan hareketle, araştırmada çocuğunun bakımını üstlenmek üzere iş yaşamından bir süreliğine de olsa uzaklaşan annelerin sosyal kimliklerini pekiştirmelerine yardımcı olan kişisel blog sayfalarından, iş sahası olarak nasıl yararlandıklarını ortaya koymak amaçlanmaktadır.

4.1. Araştırmanın Yöntemi, Kapsamı ve Sınırlılıklar

Bu araştırma çocuk sahibi olduktan sonra iş yaşamından uzaklaşan ve evinde çocuğunun bakımını üstlenirken blog yazarlığına başlayan anneleri konu edinmektedir.

Araştırmada, Google arama motoru üzerinde "anne" ve "blog" anahtar kelimeleri kullanılarak, ortaya çıkan sonuçlardan, rastgele örneklem yoluyla seçilen 20 blog sayfası içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir.

Ele alınan blog sayfaları kapsam ve içerik yönünden incelenerek, paylaşılan yazıların annelere hangi alanlarda katkıda bulunabileceği araştırılmıştır. Blog yazarlarının kendi kimliklerine ilişkin bilgi aktardıkları "hakkımda" bölümündeki yazılar irdelenerek, iş yaşamlarına ve blog sayfalarına yönelik bakış açılarına ilişkin bilgi edinilmek istenmiştir.

Ayrıca 20 blog yazarına araştırma kapsamında hazırlanan toplam 6 soru yöneltilmek istenmiştir. Blog yazarlarından birinin iletişim adreslerinde sorun olduğu görülmüş ve bağlantıya geçilememiştir. 5 blogger anne araştırmaya katılım göstermeye olumlu yanıt vermiş, araştırma sorularının yanıtları e-posta ortamında elde edilmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırmanın bulguları yorumlanırken, katılımcıların yanıtları blogger anne 1 (BA 1), blogger anne 2 (BA 2), blogger anne 3 (BA 3), blogger anne 4 (BA 4), blogger anne 5 (BA 5) biçiminde kodlanmıştır.

4.2. Araştırma Bulguları ve Değerlendirme

Araştırma kapsamında ele alınan annelerin ortalama 5 yıldan bu yana blog yazdıkları ortaya konmuştur.

İncelenen blogların "anne olmak" konusunu odak alan, kadın bakış açısı üzerinden, çoğunlukla anı biçiminde düzenlenen bilgilendirici yazılardan oluştuğu görülmüştür.

Sayfaların, alışveriş, hamilelik ve doğum, eş ilişkileri, kitaplar, eğitim, sağlık, seyahat, güncel bilgiler, etkinlikler web siteleri, beslenme, emzirme, çocuklu hayat, ev, güzellik ve bakım, stil ve yaşam, gezi ve seyahat, uzman görüşleri, ikiz çocuklar, tüp bebek sahibi olmak, evlat edinmek, çocuklar için yemek tarifleri, nefes terapisi, çocuk sağlığı, çocuk gelişimi, bebek ve çocuklar için yemek tarifleri, doğa, yaşama sevinci, mutluluk, mutfak fikirleri, deneyimler, haftanın markası, bebekli ve köpekli hayat, yaratıcı markalar gibi içeriklerden oluştuğu ortaya konmuştur. Bu içerikler ebeveynler ve çocuklarının tüketimine yönelik ürün ve hizmetleri kapsadığı gibi, annelerin ve çocukların kitap okuma, yemek yapma, oyun oynama gibi sosyal ihtiyaçlarını gidermeye yönelik tavsiyelerden de oluşmaktadır.

Annelerin blogları aracılığıyla annelik ve kadın kimliğinin farklı temsil biçimlerini sergiledikleri görülmüştür. Örneğin bakımlı anne, çocukları ve ailesiyle gezen anne, modern anne, okuyan anne, üretken anne gibi farklı alanlarda kendilerini konumlandırdıkları ve annelik kimliğini bu kavramlar üzerinden yansıttıkları görülmüştür.

Blog yazarlarının, okuyucularıyla çift yönlü iletişime önem verdikleri, okuyucudan geribildirim almak için sayfalarındaki "yorum" bölümlerinden yararlandıkları görülmüştür. Bazı blog yazarlarının okuyucularının kaleme aldığı hikayelere de yer verdikleri görülmüştür.

Çalışma kapsamında incelenen 20 blogun toplam 10 tanesinde (%50) banner biçiminde reklamlara rastlanmıştır.

Ayrıca blog sayfalarında tanıtım içerikli makale ve yazıların bulunduğu ortaya konmuştur. Blog yazarlarının bu makalelere iki biçimde yer verdikleri görülmektedir.

İlki yazarın gündelik yaşamı içinde, ihtiyaç duyduğu bir ürünün veya markanın kullanımına ilişkin gözlem ve deneyimlerini paylaştığı yazılardır. Bu yazılarda kullanılan dilin samimi olduğu, konunun hikaye formatında verilerek, gerçek yaşamla ilişkilendirildiği görülmüştür. Tanıtım içerikli makaleler, blog yazarının oluşturduğu olumlu imajın, imaj transferi yoluyla tanıtımı yapılan markaya/ürüne yansımasını sağlayacak etkiye sahiptir. Okuyucu ve yazar arasındaki güven bağının, ürüne ilişkin sempati yaratılmasında önemli bir etken olduğu düşünüldüğünde, bu tarz içeriklerin markalar açısından oldukça etkili iletişim araçları olduğu unutulmamalıdır.

İkincisi ise doğrudan basın bültenlerinin yer aldığı yazılardır. Bu yazılarda blog yazarının görüş ve deneyimlerine ver verilmemekte, kurumsal dil kullanılmaktadır. Bu gibi yazıların anne bloglarının genel yapısı içinde sayfanın monotonlaşmasına neden olarak, "reklam sayfası" önyargısını oluşturabileceği düşünülmüştür.

Ürün ve marka tanıtımlarının oyuncak, mutfak aletleri, giysi, kozmetik, eğitim, sağlık kalınabilecek otel, pansiyon, restoran, kitaplar, internet siteleri, ev aletleri, hamile ve çocuklu annelerin kullanımına yönelik ürünler, etkinlik haberleri, yemek tarifleri, kitap, ev dekorasyon, çocuk kitapları, moda, tatil, gezi, sofra, çocuk bebek giysileri gibi pek çok farklı konudan oluştuğu görülmüştür. Özelikle alışveriş başlığı altında marka tanıtımlarının yer aldığı yazılar, blogger annelerin, okuyucusu ve markalar arasında köprü işlevini üstlenen marka elçilerine dönüşebildiğini göstermektedir.

Araştırma kapsamında incelenen 2 blog sayfasında anne-çocuk ürünlerinin alışveriş başlığı altında satışının yapıldığı görülmüştür. Böylece, anne bloglarının, annelerin yaratıcılık özelliklerini destekleyecek ve doğrudan satış potansiyeli taşıyan pek çok girişimci uygulamayı beraberinde getirebileceği araştırmanın dikkat çekmek istediği başka bir noktadır.

Araştırmada blogların bir iş kolu olarak annelerin çalışma hayatında herhangi bir değişikliği beraberinde getirip getirmediği ve annelerin blog yazarlığı dışında yürüttükleri farklı iş sahaları veya projelerle blog sayfalarını ilişkilendirme biçimleri ortaya konmak istenmiştir. Buna göre blog sayfalarının "hakkımda" yazan kısımlarında ve anne blogger'larla yapılan görüşmeler neticesinde toplam 14 yazarın, blog yazmadan önce ve blog yazdıktan sonra çalışma alanları bilgisine ulaşılmıştır. Bu 14 blog yazarı içerisinde 9 blog yazarının (% 64.2) anne olduktan veya blog sayfası oluşturduktan sonra eğitimini aldığı veya daha önce çalıştığı alanın yerine farklı iş kollarına yöneldiği görülmüştür. Örneğin anne olmadan önce "Pazarlama", "Halkla İlişkiler" alanlarında ve "İhracat Sorumlusu" olarak çalışmış bir anne, blogger'lık ve annelik deneyimiyle birlikte nefes terapisi eğitmenliği işini yaparken, nefes terapisi konusunu blog sayfasında bir değer olarak sunarak, nefes eğitimlerini, mutlu annelik kavramı ile bütünleştirmektedir. Blog sayfasını da bu konudaki birikim, deneyim ve düşüncelerini paylaşabileceği bir platform olarak kullanmaktadır. Başka bir blogger anne, annelik ve blogger'lık öncesinde gıda mühendisi olarak çalışmışken, artık işini "tam zamanlı blogger anne" olarak tanımlamaktadır. Bir başka blogger anne ise, daha önce kozmetik sektöründe çalıştığını ifade ederken, blog yazarlığı ile birlikte bir bebek taşıma aparatı olan kendi markasının üretimini ve satışını yapmaktadır. Anne blogger, sayfasında kendi ürününün kullanıcıya sunduğu değeri ve önemini ele alan yazılar paylaşmaktadır. Dolayısıyla anne blogger'ların kimi zaman farklı alanlardaki uğraş veya mesleklerini blog sayfaları aracılığıyla geniş kitlelere yayma arzusu içinde oldukları, blogların anne blogger'ların kendi tanıtımlarını yürütmeleri için önemli bir iletişim aracı olduğu ortaya konmuştur.

Blog yazarlarının aynı zamanda Facebook, Twitter, Instagram gibi sosyal ağ sayfaları da oluşturdukları ve sayfalarından bu mecralara link verdikleri görülmüştür. Sosyal medyanın "bağlantılılık" özelliği göz önüne alındığı "linkler" aracılığıyla her bir sosyal medya aracının birbirini destekleyici bir bütünlük oluşturması, anne bloglarının etkinliğini arttırıcı önemli bir unsur olarak düşünülmüştür.

Araştırma sorularına yazarların verdiği yanıtlar şu şekilde değerlendirilmiştir:

Blogger annelere ilk olarak blog yazmaya başlama kararını verirken amacının ne olduğu sorulmuştur. Bu soruya blogger anneler "Bilgi paylaşımı, yalnız olmadığımı hissetmek ya da annelerin yalnız olmadığını hissettirmek", "Kendi blogumu açıp kendi hikayelerimi anlatmaya başladım. Benim için terapi niteliğindeydi yazmak. Çok keyif alıyorum yazdıkça ve okundukça", "Kızımın dünyaya gelmesi ile önceliğim değişince, bir annenin günlük yaşam notlarına dönüşmeye başladı. Yazmaya başladıkça gelen yorumlar yazının basit bir deneyim paylaşmaktan çok başka annelere de ışık tutabilecek bir şekilde evrildi" ve "Seyahat tecrübelerimi paylaşmak, çocuklu ailelere fikir vermek" yanıtlarını vermiştir. Bakıldığında blogger annelerin, anneliğin fizyolojik olarak yüklediği duygusal birikimi blog yazarlığı ile paylaşıma sunmak ve diğer annelerle ortak platform yaratmak arzusu içinde oldukları düşünülmüştür. Yazar ve okuyucusunun bu platformda birlikte oluşturduğu empatik iletişim anne blogger'ları yazmaya motive eden en önemli faktörlerden biridir. Bu görüşü örneğin BA 1 "kadın annelik içgüdüleri ile yaşarken diğer taraftan pek çok konuda desteğe ihtiyaç duymaktadır. Bu uzun yolda yalnız olmadığını bilmek çok güzel" ifadesinde bulunarak desteklemektedir. BA 2 ise bloğunu kurgulamadan önce, 3 aylık kızını emzirme halindeyken tam zamanlı bir yayın yönetmenliği işine girmeyi denediğini ancak çok zor olduğunu belirtmiş, sayfasını uzun soluklu, online dergi olarak başlayıp basılı dergiye evrilecek bir platform olarak hayal ettiğini ifade etmiştir. BA 2, blog sayfasını oluşturmadaki amacını çalışan anne yazar ve uzmanlar için esnek zamanlı çalışarak para kazanabilecekleri bir platform yaratmak ve böylece çocuklarına vakit ayıran anneler olmalarını sağlamak olarak açıklamaktadır. Dolayısıyla blog yazarlığı çocuk sahibi olduktan sonra iş yaşamından uzaklaşan annelerin hedeflerine ulaşması için bir yapı taşı görevi de üstlenebilmektedir. Blogger anneler için blog yazarlığı, anne ve çocuğu arasındaki birlikteliği kesintiye uğratmadan, keyifle sürdürülüp beraberinde sosyalleşmeyi getiren aynı zamanda maddi getiri potansiyeline sahip bir faaliyet alanı olarak görülmektedir.

Katılımcılara blog yazmaya başlarken belirlemiş oldukları amaçları ile mevcut amaçları arasında bir değişiklik olup olmadığı sorulmuştur. Soruya "Değişen hiçbir şey yok. Yine rahatlamak için, keyif aldığım için

yazıyorum. Ama farklı olarak epey geniş bir kitle edindim yazdıklarımı okuyan" ve "Çocuklar küçükken mama - gaz sancısı vs. gibi konuları ele alırken artık ergenlik sorunlarını yazıyorum. Blog, bazı konularda öne çıktıkça küçük de olsa ek gelir kazandırmaya başladı" biçiminde verilen yanıtlar, blog sayfalarının yazarlarının duygusal beklentilerini karşıladığını, blogun sürekliliğini sağlamak için ise takipçi sayısı, maddi gelir elde etme gibi faktörlerin onları motive eden konular arasında yer aldığını ortaya koymuştur.

BA 3 aynı soruya "belirli bir noktaya gelebilmek için gerek blogumu, gerek de sosyal medyamı geliştirmeye çalıştım, ancak hedef koyup geldiğim her noktada durumun hala markaların ciddiye alması için yetersiz olduğunu fark ettim" yanıtını vererek Türkiye'de blog yazarlığının bir meslek olarak tanınmasındaki ana problemin firmaların bloglara yönelik profesyonel olmayan bakış açısından kaynaklandığının altını çizmektedir.

"Yazılarınızda yer alan ürün tanıtımlarını neye göre yapıyorsunuz?" sorusuna blog yazarlarının öne çıkan yanıtı "ürünün denenmesi ve sonrasında yorumlanması" biçimindedir. Beğenilen ya da merak edilen ürünler firmalarla yapılan "barter" anlaşmaları ile önce anne blogger tarafından denenmekte, beğenilirse takipçilerine önerilmektedir. Ancak anneler sağlığa zararlı olduğu bilinen ürünlerin kesinlikle tanıtımını yapmadıklarını, bunun etik olarak da çok yanlış olduğunu düşündüklerini ifade etmektedir. BA 2 bu konuda pek çok ürün eleştirisinin de sitelerinde yerini bulduğunun altını çizmiştir. Dolayısıyla blogger anneler, anne kimliğinin taşıdığı "güven" imajını pekiştirecek sorumluluk anlayışı içinde içerik yönetimi yapmaya özen göstermektedir. Bunun dışında BA 4, reklam amaçlı yazılar yazmadığını gerçekten beğendiği bir ürüne hayatın bir parçası olarak yazılarında yer verdiğini ve ürüne link oluşturduğunu ifade etmiştir. Buradan hareketle, anne blogger'ların aynı zamanda markalar açısından etkin birer kanaat önderi olduklarını, pazarlama iletişimi süreçlerinde kurumların ve markaların olumlu ilişkiler yürütmesi gereken önemli unsurlar olduklarını vurgulamak gerekir.

Ürün tanıtımları yazarlara kimi zaman ufak da olsa maddi bir getiri sağlarken bazen geri dönüşü sadece oyuncaklar veya kitap hediyelerinin yazara ulaştırılması biçiminde olmaktadır. BA 1 aktif ve güncel içerik oluşturan blog yazarlarının ürün tanıtımları için firmalar ile sürekli bağlantı içinde olduklarının altını çizerek "Özgün yazılar google ve sıralamalar için her zaman değerlidir" ifadesinde bulunmaktadır. BA 5, kurumsal markaların tanıtım taleplerini eğer bir sosyal sorumluluk kampanyası ise bilabedel desteklediğini ifade etmiştir. Dolayısıyla, maddi bir beklenti olsun veya olmasın ürün tanıtımlarının yazarların içeriklerinde yer verdikleri önemli bir konu olduğu görülmektedir.

BA 3 blog yazarlığının maddi getirisinin çok kısıtlı olduğunu ve henüz ülkemizde geçim sağlayacak noktada bulunmadığının altını çizmiştir. Ancak tanıtımların blogger'ların kendi aralarında bir çevre oluşturmasına pozitif yönde katkıda bulunduğu konusu, hem katılımcıların ifade ettiği hem de blogların içerik analizlerinin ortaya koyduğu bulgulardan biridir. Blogger anneler, sayfalarındaki takipçi sayısının onları mutlu ettiğini de vurgulamaktadırlar. Dolayısıyla blog yazarlığı, kimi zaman annelerin geçimlerini sağlayacak ekonomik kriterlere sahip olmasa da, annelerde toplumsal bir gruba aidiyet olma duygusunun oluşmasına katkı sağlamaktadır.

Katılımcı blogger annelerin genel olarak internet reklamlarına sıcak bakmadıkları görülmektedir. İnternet reklamlarının artık etkili olmadığı ve içerik paylaşımının çok daha önemli olduğu katılımcıların vurguladığı noktalardan biridir. Banner biçimindeki reklamlardan çok, blogger annenin hikayesine dahil edilen, ürün ya da hizmet tanıtımlarının daha çok tercih edildiği ortaya konmuştur.

"Anne olmadan önceki iş hayatınıza geri dönmeyi düşünüyor musunuz?" sorusuna verilen yanıtlardan, blog sayfalarının annelerin ideallerini ve beklentilerini destekleyecek önemli bir iletişim aracı olduğu, ancak blog yazarlığının bir meslek olarak icra edilmesinde karşılaşılan güçlükler nedeniyle bu çabalarının uzun vadeli sürdürülmesi konusunda belirsizlik içinde oldukları anlaşılmaktadır. Bu sorunların başlıcasını blog sayfalarının ekonomik potansiyelinin hayata geçirilmesinde karşılaşılan zorluklar oluşturmaktadır. Sektörde sadece bazı blog sayfalarının reklam ve tanıtım geliriyle ayakta durabildiği anne blog yazarlarının ifade ettiği bir noktadır. BA 3 bu problemin kaynağını "markalar blog sayfaları aracılığıyla istedikleri hedef kitleye çok kolay ulaşabilecekken, halkla ilişkiler ve reklam ajanslarının basılı dergilerdeki iletişim faaliyetlerine odaklanmaları" biçiminde yorumlamıştır. BA 3'e göre, bloglar ve markalar arasında aracılık yapabilecek halkla ilişkiler ve reklam ajanslarının yokluğu nedeniyle, kurumlar ve blog yazarları arasında köprü kuracak amatör şahıslar blogger annelerin gelirini kesintiye uğratacak tanıtım ve pazarlama anlaşmaları yapabilmektedir. Buradan hareketle, henüz firmalar açısından dijital ortamlardaki tanıtım ve pazarlama faaliyetleri kapsamında, blogger annelerin tutum ve davranış oluşturmadaki öneminin yeterince dikkate almadığı ve blog yazarlığının bir meslek olarak icra edilmesini sekteye uğratacak uygulamaların oluştuğu bulgusu araştırmanın vurgulamak istediği önemli bir diğer sonuçtur.

SONUÇ

Günümüzde sosyal medya uygulamalarına her geçen gün bir yenisinin eklendiğini görmekteyiz. Sosyal medya uygulamalarının bu çok çeşitliliği, yeni nesil annelerin yaratıcı düşüncelerinin ürünü olan projelerin iş kollarına dönüşmesine olanak tanımaktadır. Özellikle bloglar çocuk büyütürken, çalışma hayatından uzak kalan kadınların ev yaşamı içinde de verimliliklerini sürdürebilecekleri bir değer olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırma kapsamında anneler açısından blog yazarlığının birçok avantaja sahip olduğu görülmüştür. Anneler, bloglar aracılığıyla çevre edinebilmekte, duygu ve düşüncelerini sınırsız ifade edebilmekte ve diğer annelerle sosyal ağlar kurabilmektedir. Öte yandan blog yazarlığının bir iş kolu olarak benimsenmesi ile atılacak adımların, blog sayfalarının ekonomik potansiyelini yaşama geçirmede önem taşıdığı görülmektedir.

Blog yazarlığının anneleri toplumsal yaşamla bütünleştiren, benzer duygular içindeki diğer annelerle iletişim kurmalarına olanak sağlayan yönünün, blog yazarı anneler üzerindeki olumlu etkileri göze çarpmaktadır. Araştırmanın da işaret ettiği gibi, annelerin blog yazarlığına adım atarken, önceliklerinin kendilerini ifade etme arzusu olduğu ve blogların annelerin iletişim yönünü beslediği ortaya konmuştur. Blog sayfalarının etkileşime dayalı iletişim yöntemlerini destekleyen teknolojik alt yapısı sayesinde anneler, takipçi sayılarını görebilmekte, kolay içerik paylaşımı yapabilmekte ve okuyucularıyla sürekli ve güncel iletişim ağları kurabilmektedir.

Öte yandan, kadının anne olduktan sonra üretkenliğini ve aile bütçesine katkısını devam ettirmek amacıyla blog yazması, onun toplumsal yaşama ve iş yaşamına katılımını da sağlamaktadır. Blogların annelerin girişimci ve yenilikçi düşüncelerini açığa çıkartabildiği ve ürettikleri projelerin yaşama geçirilmesinde destek sağladığı ortaya konmuştur. Bu nedenle annelik kimliğinin bir bakıma annelere ilham veren bir süreç olduğu ve sosyal medya uygulamalarının süreç içinde annelere önemli fırsatlar sunduğu söylenebilir. Olumlu imaj oluşturan ve okuyucusu tarafından güven duyulan blogger anneler, zamanla kendi markalarını da geliştirmiş olacaklardır.

Annelerin blog yazarlığının bir iş kolu olarak yürütülmesi aşamasında karşılaştıkları güçlüklerden birinin, kurumların blog yazarlığının tanıtım olanaklarına ilişkin bakış açılarındaki yetersizlik olduğu görülmektedir. Ancak bazı blogların ziyaretçi trafiğinin bazen aylık bir derginin tirajına eş değer olduğu düşünüldüğünde, blogların okuyucusunun karar verme davranışı üzerinde güçlü etkilerinin olduğu ve daha da ötesi toplumsal zekanın oluşumunda önemli rol oynadıkları söylenebilir.

Anne bloglarının dijital fikir liderleri olarak okuyucusunun karar verme davranışı üzerindeki etkisi onların, kurumsal iletişim süreçleri içinde yer almalarını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle anne bloglarının etkinliğini ve önemini benimseyen, blogların tutum değişikliği yaratma ve karar verme sürecindeki etkisini göz ardı etmeyen yaklaşımların, kurumsal stratejiler içinde yer alması gerekmektedir. Bloglar aracılığıyla hedef kitlelerle kurulan iletişimin gücünü göz ardı etmeyen yaklaşımlar, hem blog yazarları hem de kurumlar açısından sinerji yaratacaktır. Ayrıca blog yazarlığının kurumsal iletişimdeki önemini ele alacak teorik çalışmalar, uygulamaya yol gösterme açısından önem taşımaktadır.

Blog yazarlığı işinin standartlarının belirlenmesi ve blogger annelerin maddi olarak desteklenmesi için sivil toplum oluşumlarına ve annelerin kendi aralarında oluşturdukları fikir birliklerine gereksinim duyulduğu ortadadır. Örneğin merkezi Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan ve tüm dünyadaki blogger anneleri bir araya getirerek, anne bloglarının reklam ve tanıtım potansiyelinin yaşama geçirilmesi için aktif rol oynayan, 24 binin üzerinde üyeye sahip, mombloggersclub.com, anneler ile firmalar arasındaki işbirliğinin sağlanması ve bu alandaki standartların belirlenmesi için çaba gösteren bir sosyal ağdır. Benzer bir oluşumun Türkiye'de kurulması, blogların tanıtım ve reklam potansiyelinin yaşama geçirilmesi için annelere ve kurumlara yol gösterici olacaktır.

Öte yandan her alanda olduğu gibi sosyal medyada da kadın girişimciliğini yüreklendirecek devlet desteği önem taşımaktadır. Unutulmamalıdır ki, kadınların çalışma yaşamı ve sosyal yaşamdaki etkinliğinin artması, ülkelerin toplumsal gelişmişlik düzeyinin artmasındaki en önemli etkenlerden biridir.

KAYNAKÇA

Akbayır, Z. (2016). Bana bir hikaye anlat: Marka iletişiminde hikayeleştirme ve internet, Karadeniz Teknik Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Vol. 3, S.12, 67-84

Brogan, C., & Smith, J. (2010). Trust Agents: Using the Web to Build İnfluence, İmprove Reputation and Earn Trust. John Wiley & Sons.

Depeli, G. (2015). Kadın bloggerlar: yeni dil, yeni kadınlık, yeni tartışmalar, Folklor/Edebiyat, Vol. 3, S.83, , 271-294

Digital in 2017: Global Overview (2017). http://wearesocial.com/uk/blog/2017/01/digital-in-2017-global-overview, 15 Şubat 2017

Digital in 2017: Western Asia (2017). https://www.slideshare.net/wearesocialsg/digital-in-2017-western-asia, 15 Şubat 2017

Gürçayır Teke, S. (2014). Dönüşen anneliğe yönelik netnografik bir analiz: blogger anneler, Millî Folklor, Sayı 103, 32-47

Kaputa, C. (2015). Markalaşan Kadınlar, Çev. Ebru Kızıldağ, MediaCat: İstanbul

Kozinets, R. V., De Valck, K., Wojnicki, A. C., & Wilner, S. J. (2010). Networked narratives: Understanding word-of-mouth marketing in online communities, Journal of Marketing, Vol. 74(2), 71-89.

Kuşay, Y. (2010). Sosyal medyanın gücü ve uygulama örnekleri, İkinci Medya Çağında İnternet, Ed. Filiz Aydoğan ve Ayşen Akyüz, 19-36

McDaniel, B. T., Coyne, S. M., & Holmes, E. K. (2012). New mothers and media use: associations between blogging, social networking, and maternal well-being. Maternal And Child Health Journal, Vol. 16(7), 1509-1517.

Sorensen, A. S. (2009). Social Media and Personal Blogging. MedieKultur, Vol. 47, 66-78.

Türkiye'de Dijital Anneler (İnfografik) (2015). http://www.connectedvivaki.com/turkiyede-dijital-anneler-infografik/, 20 Şubat 2017

Türkiye'de Dijital Kadınlar (İnfografik), (2015), http://www.connectedvivaki.com/turkiyede-dijital-kadinlar-infografik/, 20 Şubat 2017

Türkiye'nin Dijital Haritası, http://www.mediacatonline.com/turkiyenin-dijital-haritasi/, 20 Şubat 2017

Türkmen, G. (2016). Annelik Haritası, Yeni İnsan Yay: İstanbul.

Varnalı, K. (2012). Dijital Tutulma, MediaCat: İstanbul

Varol, S.F. ve Kars Tayanç, N. (2014). Blogların cinsiyeti: toplumsal cinsiyet kimliğinin bloglarda sunumu, International Conference on Communication, Media, Technology and Design Bildiri Kitabı, 24 - 26 April, Istanbul – Turkey, 325-333

Yelsalı Parmaksız, P.M. (2012). Digital opportunities for social transition: blogosphere and motherhood in Turkey, Fe Dergi Vol. 4, S. 1, 123-134.

Yararlanılan Bloglar

www.alternatifanne.com

www.annekaz.com

www.balyanaginhikayesi.com

www.birkizbiroglan.com

www.blogcuanne.com

www.deli-anne.com

www.fikirdenk.com

www.gezenanne.com

www.gezentianne.com

www.guncelanne.com

www.hassasanne.com

www.keyifbebesi.com

www.kokoshanne.com

www.manyakanne.com

www.markaanne.com

www.melinasmom.com

www.momsblognote.com

www.obiranne.net

www.ozgekopuz.com

www.slingomom.com

http://www.mombloggersclub.com

Teşekkür

Embiye Ülgen (gezenanne.com), Gülüş Türkmen ve Gülce Erhan (alternatifanne.com), Hayriye Koz (annekaz.com), Müge Özçakır (obiranne.net) ve Selcen Yüksel Arvas'a (birkızbiroglan.com) çalışmaya katkılarından dolayı teşekkür ederim.

2. Gün

Birinci Oturum



TÜRKİYE'DE ÇEŞİTLİ SEKTÖRLERDE ÇALIŞAN KADINLAR

YAZILI MEDYADA "ÇALIŞAN KADIN" ALGISI: GAZETELER ÜZERİNDEN BİR İNCELEME

Doç. Dr. Ebru ÖZGEN
Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi,
Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü

Öğr. Gör. Dr. Müge YAZGAN
Marmara Üniversitesi
Yabancı Diller Yüksekokulu

GİRİŞ

Günlük yaşantıda kurulan iletişim sayesinde birey, hayat tarzını öğrenir, toplumsal sistemin sürmesini ve kendini yeniden üretmeyi, kendini yenilemeyi öğrenir. Bir yerde, Hall'in bahsettiği gibi insanlar, gelecekteki ihtiyaçları için öğrenirler (Hall; 1965: 48). Etkileşim, iletişimdir. İletişimi etkileyen faktörler arasında en önemlileri olarak; anlamlı ilişkiler kurma, diğer insanları tanıma ve kendini tanıma olarak sıralanabilir. Bu kavramların doğru işleyebilmesi için bireylerin karşılıklı ilişkilerindeki tutum ve davranışlarında oluşan tepkilerinin, kişisel duygularının, fiziksel görünüşlerinin ve sosyal açıdan bir statü sahibi olmalarının niteliklerini gün yüzüne çıkarmak gerekir. Kadın olarak, kamusal alandaki özgürlüğü kazanma çabası daha çocuk yaşlarda başlamaktadır. Kadınların arzu ettikleri, çocuk yaşlardan itibaren her türlü istismardan korunmak, iyi bir şekilde yetiştirilmek, birey olarak kabul edilmek, görüşlerine saygı duyularak toplumsal yaşamda aktif bir rol almaktır (Franklin;1993). Bugünün toplumunda da dünden beri süregelen yegane ve değişmeyen en önemli konu, kadının hala yaşadığı kendini kanıtlama çabasıdır. Eşit ve özgürlükçü hayatlar yaşama hakkının hala çok gerisinde olan "kadın kimliği" her gün kendini yeniden ve yeniden üretme çabası içindedir. Bu yeniden üretim kendini, bir birey olarak kabul ettirme çabasının bir sonucudur. Bu çaba kadın kimliğini medya aracılığıyla topluma

tanıtmakta ve toplumun algısı medya vasıtasıyla yönetilmektedir. Çalışma hayatında da var olmak ve olabildiğince eşit şartlarda hak kazanabilmek için çalışan kadına çeşitli kanaat oluşturuculardan da destek verilmelidir. Medyanın bu anlamda en önemli güç olduğu düşünüldüğünde, bu desteğin olup olmadığına ilişkin sorunsalı inceleyebilmek adına yazılı basın üzerinde yapmak istediğimiz araştırmamıza öncelikli olarak çeşitli hipotezler belirleyerek başladık. Bu hipotezler ilerleyen alt başlıklarda ayrıntılı olarak ele alınacaktır ancak en önemli hipotezimiz; "Çalışan kadına ilişkin destekleyici bir algının medyada yaygın bir anlayış olmadığına" ilişkindir.

İçinde yaşadığımız "bilgi çağında" toplumsallaşma aracı olarak kitle iletişim araçları büyük role sahiptir (Berktay; 2000: 26). Ancak İnceoğlu'nun da bahsettiği gibi medya, kadın bilincini sistematik olarak bulanık tutma çabası içindedir (İnceoğlu; 2004: 11). İlk olarak 1939 yılında "Ev Saati" programı ile radyoda yer alan kadın programları bugün televizyonda da sabah kuşağı programlarında devam etmekte ancak "bu programlar kadınlara ikincil rol icerisinde olduklarını empoze etmektedir" (Akbulut; 2004: 161).

Dal'ın (2012:103) grup içi iletişimde ele aldığı ve aile özelliklerine uygulanabilen modellerde de aile reisi erkek olarak baştadır. Kaynağın güvenilirliği ve gücü kaynağa itaati gerektirmektedir. Ruhsal ilişkiler yolu ile geçmiş tarih bilincimizle gelecek için yol alırız. Zira Dilthey'in mağara teorisindeki gibi insan "tarihsel bir varlıktır". Yaşadığı bir tecrübe, ona gelecekle ilgili iz bırakır (Palmer; 2002). Cohen'e göre, "İnsanlar, simgesel olarak topluluğu inşa ederler; böylece onu anlamın deposu ve kaynağı olarak görürler ve kendi kimliklerinin gösterenine dönüştürürler." Burada ön planda görülen ego, bireyin toplumsal değerleri içinde bulunduğu din ve aile yapısı ile bağlantılı olarak oluşur. Bir toplumda yaşayan bireyler, aynı kültürden gelmelerine, aynı dili konuşmalarına rağmen, ast ve üst kavram dediğimiz yaşadıkları deneyimler ve kişilik yapıları ile gelecek için yol alırken tüm bu özellikleri birleştirirler. Ne yazık ki; bireyler özgür olmadan temsiliyet mekanizmasındaki şeyleri egemen kitle tarafından tanımlanan ve sınırlanan şekli ile algılar. (Anık; 2014: 52). Özgür olmayan bireyler içerisinde bulunan dişiler birer cinsel nesneye dönüştürülür ve sömürü cinsellik üzerinden yürür (Yaylagül; 2014: 105). Keza, medya da aynı yol üzerinden ilerlerken çalışan kadınlar; aile yaşantıları, çocukları ve başarılı eşlerin arkasındaki kimlikleri ile konu eder; diğer kadınlar ise magazinel başarıları ile öne çıkar diğer bir deyişle; özel hayatlarındaki yarattıkları sansasyonel haberler gündemdedir (Akbulut;2004: 161).

Medyada kadın olgusunun işlenişini kültürlerarası edinç (intercultural competency) açısından da incelemek gerekir. Zira, bu edinç sayesinde dünya girişi sınırlarını aşmak mümkün olur. Bugün kültürlerarası edincin

en etkin olabildiği yer olan reklamlar sayesinde küresel dünyada başka kültürden insanların yaşantılarına girilebilmektedir İşte bu bağlamda çeşitlenen ve adeta kısa metrajlı film haline gelen reklamlarda kullanılan unsurlarda en önemlisi toplumsal cinsiyettir. Kadın ve cinsellik objesi reklamlarda oldukça yoğun işlenirken, özellikle kadını tüketime yönelten bir rekabet işine girişilmiştir. Bu durum o derece aşırı uçlarda gezmektedir ki kadınların da kendilerini bir tüketim aracı olarak görmelerini sağlamaktadır. Reklamların yaşam biçimleri üzerindeki rolleri çok fazla ortada iken bile Mengi'nin de bahsettiği gibi günümüz reklamları, kadınların son 20 yılda aldıkları güç ve statü mesafesini yansıtmamakta, kadınların üst seviye grubu mesleklerde yer aldıkları unutulmaktadır (Mengü; 2004:130). Kadın ne olursa olsun anne ve eş rolünde devam etmekte ve her zaman genç, bakımlı, zayıf ve dinamik olarak gösterilmektedir.

1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Medyada ve özellikle de yazılı basında "çalışan kadın" konusunda yapılan haberleri analiz ederek, yaptığımız içerik analizi ile oluşturulan "çalışan kadın" algısı konusunda bir öngörü oluşturmak.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Yazılı basında faklı görüşleri ve nispeten ortada kaldığı düşünülen 3 farklı gazeteyi bir ay boyunca inceleyerek, bu gazetelerde çıkan "kadın" ve "çalışan kadın"a ilişkin haberleri toplayarak analizlerini gerçekleştirme yoluyla nitel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmaya dahil edilen gazeteler, Hürriyet, Sözcü ve Yeni Şafak gazeteleridir.

3. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

Araştırma kapsamında ele alınan üç farklı görüşü temsil eden gazeteleri incelenmiş ve analiz edilmiş toplumda oluşturulmaya çalışılan algı konusunda bir veri oluşturmakla birlikte araştırma evreninin tamamına ulaşılmamış olmamız dolayısıyla bir kısıtlılık oluşmuştur.

4. BULGULAR

İncelenen üç gazetede de kadın üç başlık altında yer almaktadır; cinsel obje, şiddet gören ve magazinel başarılar. 3.sayfa haber kadınlar üzerinden yine kadınlara uygulanan şiddet vurgulanarak devam etmektedir. Kadın başarılarının neredeyse yok denecek kadar az olduğu, gazete sayfalarında yapılan incelemeden anlaşılmaktadır. Kadınlar başarı portföyüne sadece magazinsel eklerde oturtulmaktadır. Buna karşılık incelenen Yeni Şafak Gazetesi'nde nerdeyse kadın yüzü görmek imkânsızdır. Nitekim Bek (2006) yılında "Medya ve Toplumsal Katılım" başlıklı araş-

tırmasında 4 gazete Hürriyet, Sabah, Vatan, Akşam - Ocak Ekim 2005 ayları arasında- üzerinde, yapılmış olduğu incelemesinde bu gazetelerde uygulanan 18.310 haber arasında cinsellikle ilgili haberlerde kadınların ilk sırada yer aldığını tespit etmiştir. Yaş aralıkları 18 ile 35 arasında değişen bu kadınların, %33 oranında eğlence ve magazin dünyasında yer aldığı görülmüştür. (Bek; 2006). Özetle; medyada kadına herhangi bir güç ve statü kazandırılmamaktadır. Yine aynı şekilde tarafımızca bir aylık süre boyunca incelenen gazeteler kadınlar ile ilgili toplam 80 haber incelenmiş, bunların %46,5'nin magazinsel başarı olarak adlandırılabilecek başarı haberleri olduğu, %37,5'un ise direkt şiddet haberleri şeklinde olduğu görülmüştür. Yaş aralıkları açısından daha çok genç ve orta yaş grubuna giren bu kadınlar, aynı zamanda cinsel objeye de dönüştürülmekte ve koyulan fotoğraflarda daha çok onların görselleri yer almaktadır. Nitekim; Hürriyet Gazetesi'ndeki başarı yazılarının sadece %28,5' u iş ve kariyer hayatındaki başarıları kapsamaktadır. Aynı şekilde Yeni Şafak Gazetesi'nde de bu tür haberler sadece %42,8 oranındadır. Sözcü Gazetesine bakıldığında, kadına ilişkin haberler genellikle ayrımcılık, işsizlik ve özellikle de kadına yönelik ciddi oranda şiddet haberleriyle doludur. Kadın çalışana ilişkin gözlemlenen haber içerikleri, çok düşük bir yüzdeyle (%5) kariyer ve iş konularında olup kalan yüzde ise daha çok magazinsel içerik ve şiddete dönük içeriktedir.

Sonuç olarak; Türkiye'de kadınların toplumsal ve ekonomik olarak geride yer almaları, erkeğe bağlı olmalarını getirmekte, eğitim eksikliği de eklenirse büsbütün güçsüz kalan kadın, medyanın sadece erkeklerin elinde olması nedeni ile de kadına yaklaşımı açısından Dal (age) merkezi yönetim modeline ve benzemekte, ataerkil bir zihniyet içinde ilerlemektedir.

Bu nedenle, medyada kadınların rollerinin artırılması, kadın farkındalığının artmasına sebep olacaktır. Böylece toplumsal cinsiyet içeren problemlere daha irdeleyici ve yapıcı çözümler bulunurken kadının güçlenmesi ve statü kazanması da mümkün olur.

Medyada "kadına" ilişkin destekleyici, eşitlikçi ve özgürlükçü haber içeriklerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bunun dışındaki şiddet haberleri verilirken kadını olayın nedeni gibi gösteren haber dilinin bırakılması gerekmektedir. Ülkedeki kadın işsizlik oranının %16, erkek işsizlik oranının %10 olması ve aradaki farkın aslında kadının toplumda geri planda bırakılmasına ilişkin ciddi bir gösterge olduğunu göstermektedir. Bu nedenle "çalışan kadın" ın sorunlarını anlatan, çözüm önerilerine ilişkin haber içeriği üreten bir medya yapılanması henüz bizden çok uzaktadır. Bu nedenle, medyanın kadın ve çalışan kadına ilişkin üstlenmesi gereken görevlerin farkına varabilmesi açısından bu konular daha yüksek sesle konuşulması ve bu tür çalışmaların daha geniş bir çerçevede ele

alınması gerekir.

KAYNAKÇA

Akbulut, T.N. (2004). Türk televizyonunda kadın Söylemi. Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma. Cilt 2: 157-161.

Anık. C. (2014). İletişim Sosyolojisi. İstanbul: Derin Yayınları.

Bek, M.G. (2006). Medya ve Toplumsal Katılım Araştırması İçerik Analizi Sonuçları Raporu. Onilne: http: //www.britishcouncil.org/turkey-society-media-and-social-inclusion-report-turkish.doc.

Berktay, F. (2000). Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın. İstanbul: Metis yayınları.

Dal, A. (2012). Grup iletişimi ve Örgüt İçi İletişim. İletişim Bilgisi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Dilthey, W. (1999). Hermeneutik ve Tin Bilimleri, (Çev.D. Özlem), İstanbul: Paradigma Yayınları.

Franklin, B. (1993). Çocuk Hakları. Ayrıntı Yayınları. İstanbul: 1993.

İnceoğlu, Y. (2004). Medyada kadın İmajı. Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma. Cilt. 2, 11-20.

Mengü, Ç.S. (2004). Televizyon Reklamlarında Kadına Yönelik Oluşturulan Toplumsal Kimlik, İ.Ü. İletişim Fakültesi yayınları, İstanbul: Dilek Ofset.

Palmer, R.E. (2002). Hermenötik, (Çev. İbrahim Görener). İstanbul: Anka Yayınları.

Yaylagül, L. (2014). Kitle İletişim Kuramları. Ankara: Dipnot Yayınları.

DİN HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI

Yrd. Doç. Dr. Fatma ODABAŞI
Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Din Sosyolojisi Anabilim Dalı

GİRİŞ

Kadının toplumsal hayata katılması, kamusal alanda görünür hale gelmesi, Batı eksenli modernleşme hareketi çerçevesinde Tanzimat'la başlamış, Meşrutiyet'le hız kazanmış ve nihayet Cumhuriyetle beraber bizzat devlet eliyle gerçekleştirilmiştir. Kadınlara bir takım hukuki hakların verilmesiyle başlayan bu süreç modern örgün eğitim kurumlarında öğrenim görmesine imkân sağlanmasına ve meslek sahibi olarak çalışma hayatında varlık göstermelerine kadar devam etmiştir (Turan, 2014).

Kadınların din hizmetleri alanında çalışmaya başlamaları diğer alanlara göre biraz daha geç zamanlara denk gelir. Bu durum, bir takım toplumsal ve siyasi nedenlerle din hizmeti veren örgün eğitim kurumlarına kız öğrenci alınmasının geç tarihlerde gerçekleşmesiyle yakından ilişkilidir. Din hizmetleri alanında çalışan kadınların eğitim gördüğü temel iki kurum imam hatip liseleri ve ilahiyat fakülteleridir ve bu kurumlara kabullerinin oldukça uzun ve zorlu bir süreç olması çalışma hayatında yer almalarını da tabiî olarak geciktirmiştir.

Konu Türkiye'deki din eğitim ve öğretimini ele alan eserlerde bütün yönleriyle ortaya konmuştur. Konumuzla doğrudan alakalı olmaması sebebiyle detaya girmeden sadece fikir vermesi açısından şu kadarını söyleyebiliriz:

İmam hatip liselerinin açılış tarihi 1951'dir. Bu kurumlara 60'lı yıllarda tek tük kız öğrenci girmiştir. Normal bir şekilde kız öğrenci alınması ise 1976 yılında başlamıştır (Ayhan, 2000).

İlahiyat fakültelerindeki durumu Marmara İlahiyat üzerinden verelim: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, 1959 yılında İstanbul Yüksek İslam Enstitüsü olarak açılmış ve ancak 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren az sayıda kız öğrencisi olmuştur. İslam Enstitüleri 1982/83 öğretim yılında ilahiyat fakültelerine dönüştürülmüş bundan kısa bir süre sonra da ilahiyat fakültelerine kız öğrenci girişinde sınırlama getirilmiştir. İlk iki sene %7 olan kontenjan daha sonra ağırlaştırılarak %4'e düşürülmüştür. Bu sınırlama ancak 1990/1991 öğretim yılında kaldırılabilmiştir (Arpaguş, 2016).

Bu araştırmanın temel amacı, din hizmetlerinde görev yapan kadınların çalışma koşulları ve yaşadıkları sorunları tespit etmektir. Çalışma, genel kadın çalışmalarına katkı sağlamanın dışında din hizmetleri alanındaki kadınların çalışma şartlarının belirlenmesiyle/iyileştirilmesiyle ilgili düzenlemelerde de yol göstereceği umulmaktadır.

Bu araştırma çerçevesinde "din hizmetlerinde çalışan kadınlar" ibaresinden kasıt, din eğitim ve öğretiminde kamu görevlisi olarak çalışan kadınlardır. Konu yaygın ve örgün din eğitimi çerçevesinde ele alınmıştır. Tespitler, İstanbul'da Diyanet İşleri Başkanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurumu'na bağlı kurumlarda çalışan 25 kadından oluşan örneklem grubu üzerinden görüşme tekniği ile elde edilen veriler doğrultusunda ortaya konmuştur.

Çalışmanın temel hipotezi şudur:

Din hizmetlerinde çalışan kadınların en temel sorunu kendilerine yönelik toplumsal algıdır. Bu temel hipoteze bağlı olarak şu alt hipotezler sıralanabilir:

1. Din hizmetlerinde çalışan kadınların varlığı ve ne yaptığı meselesi toplumun farklı kesimlerince değişik algılanmaktadır:

Dine daha mesafeli bulunan çevreler, bu alanda çalışan kadınların ne yaptığıyla ilgili yeterli ve doğru malumata sahip değildir.

Dindar olarak nitelendirebileceğimiz kesim, din eğitim ve öğretiminde de olsa kadının çalışmasına temkinli yaklaşmakta ve alanda varlık göstermelerini meşru ve değerli kabul etmemektedirler.

2. Din hizmetlerinde çalışan kadınlar, birlikte çalıştığı erkek meslektaşlarıyla iletişim sorunları yaşamaktadırlar.

3. İdarecilerin tavır ve uygulamaları, din hizmetleri alanında çalışan kadınların çalışma koşullarını olumsuz etkilemektedir.

4. Çalışan eş ve anne olmak bakımından yaşanan sorunlar diğer alanlarda çalışan kadınlarla ortaktır.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları vardır. Belli bir zaman diliminde yapıldığı için kesitseldir. Araştırmaya katılanların çalışma şartları zamanla değişebileceği için sonuçlar yapıldığı dönemle sınırlıdır. Bununla birlikte, elde edilen veriler bu alanda çalışan kadınların temel sorunları hakkında fikir verecek niteliktedir.

Görüşmeye katılanlara, mesleklerini tercih sebepleri, çalışma şartları, mesleklerine yönelik toplumsal algı, kurum içi ilişkiler ve yaşadıkları problemlerle ilgili çeşitli sorular yöneltilmiştir. Bulgular araştırmacı tarafından sınıflandırılmış ve buna bağlı olarak çeşitli alt başlıklar oluşturulmuştur. Görüşmeler esnasında ortaya çıkan değişik görüşleri (hâkim veya uç görüşü) yansıtacak ifadelerden bazıları seçilmiş ve orijinal halleriyle (ifade bozukluklarına dokunmadan) metne yerleştirilmiştir.

1. YAYGIN DİN EĞİTİMİNDE KADIN

Ülkemizdeki din, din eğitim ve öğretimi, kapsam ve alanı itibariyle yaygın din eğitimi ve örgün din eğitimi olarak ikiye ayrılmıştır.

Yaygın din eğitimi, örgün eğitim kurumlarında verilen din eğitimi ve öğretiminin dışında, halkı dini konularda aydınlatmak üzere değişik mekânlarda yapılan programlı ve düzenli etkinliklerin tamamıdır. Temel amacı, her kesimden ve her yaş grubundan insana, dinin inanç esaslarını doğru bir şekilde benimsetmek, dini pratiklerin usulüne uygun olarak yerine getirilmesini öğretmek ve ortak dini değerleri aşılamaktır. Yaygın din eğitimi hizmetleri kanunlarla Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB)'na verilmiştir (Bulut, 1990).

Diyanet teşkilatı içinde farklı birimlerde istihdam edilen kadınlar ağırlıklı olarak Kur'an kursu öğreticiliği ve vâizelik yapmaktadırlar. Bunun dışında, il müftü yardımcısı, başkanlık müşaviri, şube müdürü, daire başkanı, din hizmetleri uzmanı, din eğitimi uzmanı olarak da görev yapmaktadırlar. Ayrıca diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla yapılan protokoller çerçevesinde, hastane, cezaevi, yaşlı bakım evi, çocuk evleri, gençlik merkezleri ve fabrika gibi yerlerde de bulunmaktadırlar. Diyanet İşleri Başkanlığı'ndaki toplam personel sayısı 115 bin civarındadır. Personelin 17 bin 371'i kadın, 97 bin 787'si erkektir. Kadınların aleyhine oluşan bu durumda imam hatip ve müezzinlerin erkek olmasının büyük etkisi vardır.

Arzu edilen oranda olmamakla birlikte geçmişe oranla bir artış vardır.[1]

DİB'de hizmet veren kadın çalışanların hitap ettiği kesim kadınlardır. Bu anlamda kadınlara yönelik din hizmetleri cami içi din hizmetleri, camii dışı din hizmetleri ve dini danışmanlık ve rehberlik hizmetleri olarak tasnif edilebilir.

Diyanet teşkilatı içinde çalışan kadınların sorunlarını tespit edebilmek için Kur'an kursu öğreticileri, vâizeler, Alo Fetva merkezi uzmanı ve din eğitimi uzmanı ile görüşülmüştür.

1.1. Tercih Sebepleri

Katılımcılara mesleklerini hangi gerekçelerle seçtikleri sorulmuştur. Kur'an Kursu Öğreticileri arasında 10 yıl ve üzeri kıdemi olanların tamamı mesleklerini şartlar gereği seçtiklerini ifade etmişlerdir. Bunda İmam-hatip liselerine uygulanan katsayı sebebiyle daha ziyade ilahiyat fakültelerine girebilmeleri ve oradan mezun olduktan sonra da yakın zamana kadar başörtülü olarak ancak bu kurum içinde görev yapabilmeleri etkin olmuştur.

Bu görüşü bir katılımcı şu şekilde ifade etmiştir: *"Özellikle tercih ettiğim bir alan değildi. 28 Şubat sürecinde üniversite sınavına girdiğim için imam-hatip liselerine uygulanan katsayı sebebiyle ilahiyat okudum. Mezuniyetten sonra diğer kurumlarda başörtülü çalışma imkanım olmadığı için zorunlu olarak bu mesleği seçtim".*

Daha gençlerde ise bu mesleğin çalışma şartları açısından bir kadın için çok uygun olduğu düşüncesiyle bilinçli olarak tercih edildiği dikkat çekmektedir.

1.2. Toplumsal Algı

Çalışma hayatında yaşanılan pek çok sorunun kaynağında, toplumun o mesleğe yönelik algısı yer alır. Hangi alanda çalışılırsa çalışılsın toplumsal algı insanın motivasyonunu olumlu/olumsuz etkilemede önemli bir faktördür. Bilinir ve saygın olmak tüm mesleklerdekiler gibi din hizmetleri alanında çalışan kadınlarca da arzu edilen bir durumdur.

1 Bu istatistiki bilgiler için bkz. http://www.turhanbayatli.com/?Syf=18&Hbr=470033&/Diyanetteki-kad%C4%B1n-erkek- personel-istatistikleri (erişim tarihi 10.04.2017).

1.2.1. Güven ve Bilgi Eksikliği

Diyanet içinde çalışan kadınlarla ilgili olarak toplumun hem dindar diye nitelendireceğimiz kesiminde hem de dine daha mesafeli/laik çevrelerinde farklı yaklaşımlar vardır. Bunları ortaya koymak amacıyla katılımcılara "toplumun mesleklerine yönelik ilgi/ bilgisini ve geçmişten bugüne olan değişimleri" sorduk. Cevaplardan anlaşıldığı üzere Diyanet teşkilatı içinde çalışan kadınlara yönelik farklı algılar vardır. Bunları mesleklerinin yeterince bilinmemesi, donanımlı ve yeterli görülmemeleri şeklinde kategorize etmek mümkündür.

Durum bir katılımcının dilinden şöyle aktarılıyor:

"Dindar olanlar bir cemaat veya tarikat mensubuysa Diyanet'e temkinli yaklaşıyor, yetersiz görüyor. Modern kesimlerden insanların mesleğimi tam olarak kavradıklarını sanmıyorum. Çünkü, ne yapıyorsunuz tam olarak, normal sınıf mı var orda yani sıra, masa, tahta filan? gibi sorularla karşılaşıyorum. Her çevreden insanda rastladığım ortak bir tepki de yetişkinlere ders verdiğimi öğrendikleri zaman oluyor. Kur'an kursu deyince daha çok çocukların eğitim aldığı kurumlar şekilleniyor zihinlerde".

Kur'an kursu hocası algısıyla ilgili olumlu değişmeler gözlemlediğini ifade eden katılımcılar da var:

"İnsanların zihninde Kur'an kursu hocası prototipi vardı. Daha genç ve üniversite eğitimi almış, günceli takip eden dar kalıplarla bakmaktan kurtulmuş hocaları görmek onları şaşırtıyor ve mesleğe dönük genel algıları da müspet mânâda değiştiriyor".

Araştırmamıza katılan vâizeler mesleklerinin toplum genelinde pek bilinmediğini ifade etmişlerdir. Bazıları da özellikle dindar ve eğitimli çevrelerin kendilerine "kıssa anlatıcısı" gözüyle baktıklarını ve yaptıkları işi hafife aldıklarını belirtmişlerdir.

"Vaizeliğe bakış konusunda en ciddi problem bence ilahiyat fakülteleri ve DİB gibi kendi kurumlarımızda yaşanmaktadır. Vaizlik bir nevi "kassaslık" olarak görülmekte, açıkça dile getirilmese de küçümsenmektedir".

Toplumda var olagelen Kur'an kursu hocası ve vaize tipolojisinin dışında, genç, üniversite mezunu, gündemden haberdar, donanımlı, geniş bakış açısına sahip hoca hanımların varlığı toplumun Kur'an kursu öğreticisiyle ilgili algısında da olumlu anlamda değişimlere sebep olmuştur. Bununla birlikte toplumun algısıyla ilgili olarak hem dindar çevrelerde hem de dine mesafeli/laik çevrelerde sıkıntılı bazı yaklaşımların olduğunu ifade etmek gerekir.

1.3. Çalışma Şartları

Katılımcılardan fiziksel koşullar, maaş ve mesai saatlerini göz önünde bulundurarak çalışma şartlarını değerlendirmeleri istenmiştir. Bu bağlamda Kur'an kursu hocaları, vaizeler ve din hizmetleri uzmanlarının farklı değerlendirmeleri olmuştur.

Kur'an kursu öğreticilerinin diğer birimlerde çalışanlara göre çalışma şartlarından daha memnun oldukları görülmektedir. Diyanet içinde çalışan personelin maaş bakımından memur grubu içinde vasat ve vasat altı olduğu bazı katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Ders verdikleri sınıfla-rın fizikî ve teknolojik alt yapı eksiklerinin bulunduğunu ancak bunların zamanla giderildiğini belirtmişlerdir.

Bir Kur'an kursu hocasının genel görüşü yansıtacak muhtevaya sahip ifadeleri şu şekildedir:

"Şu anda görev yaptığım kurs itibariyle fiziksel ortam açısından memnunum. Son yıllarda özlük haklarında yapılan bazı düzenlemelerle beraber maaş ve kurumun sağladığı (yurtdışı vb.) imkanların da iyi olduğunu düşünüyorum. Çalışma saatlerinin de normal olduğunu düşünüyorum ancak bu konuda uygulamaların bazen müftünün inisiyatifine bırakılmasından rahatsızım".

Vâizelerin görev tanımları ve çalışma şartları açısından Kur'an kursu hocaları kadar şanslı olmadığı görülmektedir. Katılımcıların en çok yakındığı hususlar, görev tanımlarının net olmaması, çalışma alanlarının çok geniş olması ve çalışma saati kavramının bulunmamasıdır. Bunlara İstanbul gibi büyük bir şehrin değişik semtlerinde görev yapmaya bağlı olarak hem ulaşım, hem de hitap edilen kesimin sürekli değişmesi anlamındaki sıkıntıları da ilave etmek gerekir. Birkaç katılımcı bu durumları şöyle dile getirmiştir:

"…Vaizlik mesleğinin yeri önemi ve çalışma sahasının netliği konusunda kurumda bir netlik yoktur. Vaizler iş yapar görülmezler ama bütün önemli işler için istihdam da edilirler. Vaaz etmek önemsiz bir iştir hatta yapılmadığına hükmedilir ve her an her durumda vaizler başka çalışma alanlarında görevlendirilir. Kısacası vaizlik angarya ama vaiz vaaz dışında değerli bir elemandır kurumda".

"Hafta içi-hafta sonu tatil vb denilmeden görevimiz olur. Din hizmetle-rinde görev yapmak sanki özel hayatın yokmuş gibi düşünülmesine sebep oluyor. Vaaz dinlemeye gelen hanımlar bir yolunu bulup telefonunuzu öğreniyor ve saatin kaç olduğuna bakmadan sizi arayabiliyor".

Vâizelerin üzerinde durduğu başka bir husus da Diyanet İşleri Başkanlığı'nın diğer kurumlarla yaptığı protokoller sonucu ortaya çıkan yeni çalışma alanlarının öncelikle ve hatta zorunlu olarak vâizelere havale edilmesidir. Bu durum hem çalışma alanlarının genişlemesine hem de uzmanlık gerektiren bazı durumların sorumluluğunun da onlara verilmesi anlamına gelmektedir.

"Sosyal hizmetler de görev alanımız ve bu alanlar için özel ihtisas gerekiyor. Bir hafta içinde hapishane, huzur evi, çocuk evi, kadın sığınma evi vb. ortamlarda bulunmak psikolojimizi olumsuz etkileyebiliyor".

Fiziki koşullar vâizelerin sorun olarak dillendirdiği başka bir konudur. Temel olarak camilerde görev yapan vaizeler ısınmadan-temizliğe bu mekânlardaki eksikliklerin kendilerini olumsuz etkilediğini ifade etmektedirler. Bunlara, erkek cemaatin kadın ve çocuk fobisi, vaaz programlarının iyi duyurulmaması ve bazı imam ve müezzinlerin olumsuz tavırlarını da ilave etmek gerekir.

"Ana çalışma mekanlarımız camiler ve camilerin kadınlara ait bütün olumsuz şartları mesleğimizi direkt etkilemekte. Erkek cemaatin kadın ve çocuk fobisi, camide kadınlara ayrılan bölümlerin soğuk ve kullanım açısından imkanlı olmaması gibi. Son dönemlerde yapılan çalışmalarla bu hususlaki sıkıntılar asgari düzeye çekilmeye uğraşılmaktadır".

Vâizelerin mevzubahis ettikleri diğer bir sorun da toplumda dini cemaatler vasıtasıyla yürütülen din hizmetlerinin kendi hizmetlerine rağbeti azalttığı ve cemaatin nicelik olarak azaldığı hususudur:

"Toplumumuzda cemaatler ve dini gruplar oldukça fazla. Ve özellikle ev hanımları başta olmak üzere neredeyse herkes bu gruplarla irtibatlı. Başka bir ifade ile gönül bağı var. Bu sebeple camilerdeki kadınlara yönelik din hizmetleri maalesef nicelik olarak oldukça az. Ve kadınların camilerden ziyade ev sohbetlerini tercih etmesi de sayının az olmasında önemli bir etken. Ayrıca ev veya lokallerdeki ortam hanımlar için daha çekici. Çünkü çay kahve pasta börek mevcut bu ise rağbeti artırıyor. Ayrıca sitelerin ortaya çıkmasıyla birlikte her sitenin, alt katında lokal tarzı koltuk kanepe olan alanların mevcut olması ve insanımızın rahatına düşkün olması camilerden soğumasına sebep olmuştur. Hanımlarda var olan anlayış; dini hayatta bile olsa "rahat" olma anlayışını beraberinde getirmiştir".

Mesleki açıdan kendilerini güncellemenin yoğun çalışma temposu içinde pek de mümkün olmadığı gerçeği de dile getirilen sorunlardandır.

"Her yaş ve eğitim düzeyinden insana hitap etmenin gereği olarak hemen her konudan haberdar olmak için kişisel okuma ve araştırma yapmamıza yeterince zaman kalmıyor. Vaizelerin kütüphane çalışma saatlerinin de bir ölçüye kadar mesai olarak kabul edilmesi gerekir".

Kurum içinde aynı görevi yapan erkeklerle farklı şekilde değerlendirilmeleri ve çalışma şartlarının buna göre düzenlenmesi gerektiği meselesi de katılımcılar tarafından belirtilmiştir.

"Kadınlara hitap eden kadın vaizler ile erkeklere hitap eden erkek vaizlerin eşit şartlarda değerlendirilmeye alınması yekpare değerlendirilmesi en önemli açmazımız olmaktadır. Kadın vaizlerin çalışma düzenlemeleri kendine mahsus şartlar üzerinden değerlendirilmelidir. Mesela vaizlerle ilgili en temel yapılanmalar Cuma vaazları üzerinden olur ama bu vaaz temelde erkeklere has bir durumdur".

Fiziki koşullar, görev tanımı vb. hususlar dışında dile getirilen bir husus da stresli bir iş yaptıklarına yöneliktir. Alo Fetva'da çalışan bir din hizmetleri uzmanı konuya şöyle dikkat çekmiş ve birçok konuyla ilgili önemli tespitlerde bulunmuştur:

"Çok stresli bir iş. Özellikle aile sorunları, hayatın detayları vs.hakkında sorular geldiğinde ki her gün gelir, standart mesai formatında sıkıntılar yaşanıyor. Ve biz bunu kimselere anlatamıyoruz. Öyle oluyor ki dinlediğiniz bir telefon görüşmesinden sonra, neydi bu şimdi dediğiniz hallerde, biraz nefes almak, rahatlamak, belki de sorun üzerinde başka kurumlardan da yardım almak ihtiyacı hissediyorsunuz. Bu anlamda hem sıkı bir mesai zorunluluğu hem de iş konseptinin çalışanın vizyonu ve ehliyeti bağlamında iyileştirilmesi gerekir. Orada çalışanların ehliyetliliği sadece ilahiyat mezunu olması olmamalı. Gerçi son yıllarda aile büro vaizleri şeklinde ayrı bir kadro da verildi ama 'fetva' üst başlığında sorular geldiğinden vatandaş her soruyu bir biçimde aileye bağlıyor. Kurumsal bazla ilk mesele mesainin düzgün işlemesi. Tabi bu da önemli ama öncelik personelin hem bilgi hem genel kültür hem de gündemi takip eden … çok yönlülüğü olan kişilerden seçilmesi. Böyle bir seçimde personelin maaştan çalışma şartlarına kadar bir dizi yeni iyileştirmeler gerektiriyor".

1.4. Kurum İçi İlişkiler

Kurum içi ilişkiler, çalışma şartlarının olumlu ya da olumsuz şekillenmesinde büyük öneme sahiptir. Bu sebeple din hizmetlerinde çalışan kadınlara kurumlarındaki idarecileriyle ve diğer çalışanlarla olan münasebetlerini sorduk.

1.4.1. İletişim(sizlik)

Diyanet'te hangi alanda görev yaparsa yapsın tüm kadınların ortak sorunlarının başında birlikte çalıştığı erkeklerle olan iletişim(sizlik) problemi gelmektedir. Katılımcılarımızın tamamı aynı kurumda çalışan erkeklerin kadınlarla olan iletişiminin problemli olduğunu, ilişkilerde nezaket

ve âdâb-ı muaşeret eksikliğini dile getirmiş, mesafe ve saygıyı ayarlayamayan, ya çok lakayt ya da aşırı ciddi tavırların sergilendiğine dikkat çekmişlerdir.

"Problemler genel olarak muhafazakar ve diyanette görevli erkeklerin kadınlarla diyalog kurmayı, iletişimin sınırlarını ve ölçülerini bilmemeleriyle alakalı. Ya çok lakayt ya da fazla ciddi bir tavır sergiliyorlar. Ya da bir kadın olarak onların alıştığı beklediği tarz ve tavrın dışında iseniz bu ölçüyü tutturmak daha da zor oluyor onlar açısından".

Vaizelik yapan bir katılımcı *"Kurum içinde başka birimlere mesela Kur'an kurslarına yaptığımız ziyaretlerde heyetin başkanı bile olsanız size "abla" ya da "yenge" diye hitap ettiklerini defalarca yaşayabiliyorsunuz. Fakat dürüst olmak gerekirse bu tutumlarda yanında ailesinden bir erkek olmadan dairede amiri ile dahi görüşmeyen kadın görevlilerimizin de payı olduğunu düşünüyorum"* diyerek meselenin farklı yönlerine de dikkat çekmiştir.

Erkek çalışanlarla sıkıntılar yaşanmasının yanında az nispette de olsa kurum içinde çalışan diğer kadınlarla özellikle evli ve çocuklu hanımların durumlarını bir ayrıcalık ve imtiyaz meselesi haline getirerek pek çok yükümlülüğün doğrudan bekâr kadınlara yüklenmesine sebep oldukları belirtilmiştir.

Bir katılımcı mesai arkadaşlarıyla sorun yaşamadığını ancak bekâr bir hanım olarak çalışmanın zorluğunu şöyle aktarmış:

"Mesai arkadaşlarımla ne Anadolu'da görev yaparken ne de İstanbul'da aşikar bir olumsuz tutumla karşılaşmadım. Herkes kendi görevini yapıyor ve ilişkilerde iyi. Müftülüklerde kadın olmaktan ziyade bekar biri olarak görev yapmanın daha fazla sıkıntılı olduğunu düşünüyorum. Bekar iseniz öncelikle evlendirme ima ve tavırları ile bekar olanların işi daha azmış gibi her görevi size yükleme çalışmaları oluyor".

Katılımcılar, iletişim problemlerinin sadece erkeklerden kaynaklanmadığını belirtmiştir. Ayrıca imam-hatip mezunları ile ilahiyat fakültesi mezunlarının bu hususta farklı davranışlara sahip olduklarını belirtmişlerdir.

"Bu elbette sadece erkeklerde görülen bir durum değil, hanımlarda da aynı davranışları görmek mümkün. Bunda biraz da ve belki daha büyük oranda imam hatip çıkışlı imam ve Kur'an kursu öğreticilerinin sayısının fazla olmasının da etkisi vardır. Yine Anadolu'daki ilahiyat fakülteleri mezunları ile İstanbul, Ankara gibi şehirlerdeki fakülte mezunları arasında da fark oluyor bu açılardan".

Diyanet kurumu içinde görülen bu iletişim problemi muhafazakâr/dindar çevrelerin genel bir sorunudur. Kadın-erkek münasebetlerinin hem insan ilişkileri ve nezaket kuralları çerçevesinde kalarak hem de konuya ilişkin temel dini prensiplere riayet ederek nasıl şekilleneceği meselesi toplumuzun bazı kesimlerinde yeterince netlik kazanmamış meselelerdendir. Konu dinî, toplumsal ve kültürel birçok sebebi muhtevidir.

1.5. Erkek Egemen Bir Kurum

DİB erkek egemen bir kurumdur ve bunun doğal bir sonucu olarak tüm birimlerde amirler ezici bir çoğunlukla erkeklerdir. Yöneticilerin emirlerinde çalışan kadınlara davranışları değişkenlik göstermekle beraber çoğunlukla kolaylaştırıcı bir nitelik arz etmektedir. Bununla birlikte çok nadir de olsa mobbing olarak nitelendirilebilecek baskı ve muamelelere maruz kalan kadınların bulunduğunu ifade etmek gerekir.

Bir katılımcının ifadesiyle *"sizin yaptığınız işi mahallede hanımlar gönüllü de yapıyor"* diyen idarecilerin varlığı bu alandaki kadınların takdir ve teşvik edilmediği meselesine dikkat çekiyor. Çok az da olsa böyle düşünen yöneticilerin varlığı ciddi motivasyon düşüklüğüne yol açmaktadır.

1.6. İmkân ve Fırsat Eşit(siz)liği

Diyanet teşkilatı içinde çalışan kadınlar, idari kadrolarda görev alma, terfi, meslek içi gelişim için sunulan yurt içi ve yurt dışı imkânlar açısından ne durumdadır? Katılımcılara bunlara ilişkin sorular yönelttik.

Son yıllarda kadınların il müftü yardımcısı, daire başkanı din hizmetleri uzmanı gibi alanlarda görev almalarına rağmen bu oranın sembolik kaldığını ifade etmek gerekir.

Katılımcılar bu durumu"*Kadınlara hem karar mekanizmalarında hem de sahalarda yer verilmesi gerektiği"* şeklinde ifade etmektedirler.

Amirlerin zaman zaman baskıcı tavırlar sergileyebildiği, başarılı çalışmalarının sekteye uğratıldığını söyleyenler var:

"Zaman zaman yöneticilerin olumsuz davranışları ile karşılaştım ancak çok yıpratıcı olmadı. Fakat çevremde amirlerin baskıcı tavrından dolayı yıpratılan ve kurum değiştirmek zorunda kalan arkadaşlarım oldu. Başarılı olduğumuz bazı çalışmalarda amirimiz tarafından çalışmalarımıza sekte vuruldu ve mülki amir cihetinde itibarımız sarsıldı."

Kendini geliştirmek için yüksek lisans ve doktora yapmak isteyen kadınlara, yaklaşım idareciden idareciye değişkenlik göstermektedir. Bunu önemseyen ve her türlü kolaylığı ve düzenlemeyi yapan yöneticiler ya-

nında, "hobi gözüyle bakıp" zorlaştırıcı tavırlar sergileyen ve elemanın donanımlı olmasını umursamayanlar da bulunmaktadır. Araştırmaya katılan kadınların çoğu son yıllarda bu yönde eskiye oranla ciddi mesafeler alındığını belirtmişlerdir.

Yüksek lisansını veya doktorasını tamamlayan kadınların da yeteri kadar değer görmediğini bir katılımcı *"Masterlı, doktoralı arkadaşlarla dışarıdan imam-hatip diploması alanlar aynı kefede değerlendiriliyor, artı değerlere önem verilmiyor" şeklinde ifade etmiştir.*

Diğer bir husus da yurt dışı imkânları ve görevlendirmeleriyle alakalıdır. Bu alandaki görevlendirmelerin çoğunda evli ve çocuk sahibi olmaları sebebiyle kadınların tercih edilmediği görülmektedir. Burada kadınların da çekingen davrandığını ifade etmek gerekir.

Dil eğitimi ile ilgili yurt dışı imkânlarından istifade eden hanımların varlığından da bahsetmek gerekir. bu gibi durumlarda dile getirilen sorun ise yurda dönüşlerinde aldıkları eğitime paralel görevlendirmelerin yapılmadığıdır.

"Kadınlara bazı görevleri verme konusunda müteredditler. Diyanet bünyesinde yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilecek personel kontenjanı ile Ürdün'de bulundum. Ancak bir defa bile olsa Arapça bilgimden istifade edilecek bir göreve muhatap olmadım. Üstelik İstanbul'da görev yapan bir personelim, Anadolu'nun ücra bir köşesinde değil, ihtiyaç duyulan durumlar muhakkak vardır. Bunda kadın olmamım etkisi olduğunu düşünüyorum".

Diyanet içinde çalışan kadınlar yukarıda sıralanan meseleler dışında birçok devlet kurumunda görülen, siyasi kaygılarla kadroların şişirilmesi, ehliyet ve liyakate dikkat edilmemesi, torpil ve adam kayırma gibi olumsuzluklara da dikkat çekmişlerdir.

2. ÖRGÜN DİN EĞİTİMİNDE KADIN

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde din hizmetleri alanında çalışan kadınlar, ortaokul ve liselerde din kültürü ve ahlâk bilgisi öğretmeni; imam-hatip liselerinde ise meslek dersleri (Kur'an-ı Kerim, Arapça, hadis, tefsir, akaid, kelam vb.) öğretmeni olarak görev yapmaktadırlar. Bunlar İlahiyat Fakültesi veya bir dönem eğitim fakülteleri bünyesindeyken ilahiyat fakülteleri bünyesinde eğitim veren ancak birkaç sene önce kapatılan Din Kültürü ve Ahlâk Bilgisi Öğretmenliği Bölümü mezunlarıdır.

2.1. Meşru ve Değerli Görülmüyoruz

Özellikle dindar çevrelerde, kadının çalışması meselesi geçmişten bu-

güne hep tartışılagelen bir konu olmuştur. Bunun bir uzantısı olarak din dersi veya meslek dersleri öğretmeni olan kadınlar da bulundukları ortamlarda tepkiyle karşılanma/yadırganma/dışlanma gibi davranışlara muhatap olmuşlardır. Bu olumsuz bakış, öğretmen hanımların bazen öğrencileri bazen de toplum nezdindeki algılarını olumsuz etkilemiştir. Özellikle meslekte 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip hanımların bu noktada travmaya kadar varan ciddi tecrübeler yaşadıklarını ifade etmek gerekir.

Bu konuda birlikte çalıştıkları erkek öğretmenlerin tavırlarını bir katılımcımız çarpıcı bir şekilde aktarmış:

"Ben İmam Hatip Lisesinde çalışıyorum. Bulunduğum okulda dini görüş olarak kadınların çalışmasına olumsuz bakan erkek hocalar da var. Bu hocalar zaman zaman bize bakış açılarını yansıtan davranışlarda bulunuyorlar. Bir örnek anlatayım: Bu hocaefendiler kız öğrencilere fikirlerini aktarıyorlar. Yani kadınların erkeklerin bulunduğu ortamda çalışmalarının caiz olmamasını. Gayrı meşru bir ortam diyorlar. Ki okul kız okulu. Kendileri azınlık olarak bu okuldalar. Üstelik bu okuldan erkek okuluna gidebilecekken bunu istemiyorlar. Yani gayrı meşru ortamda kendi tercihleri ile bulunuyorlar. Kız öğrenciler de okulda çalışan bayan öğretmenleri örnek gösterince, hocaefendi bayan hocalarını örnek almamaları gerektiğini söylüyor. Çünkü erkeklerle aynı ortamda çalışan, topuklu ayakkabı giyen, topuz ve makyaj yapan ve bu halleriyle islama hizmet ettiğini zanneden hocalar örnek olamazlar.

Bir öğretmen mesleğe başladığı ilk yıllarda *"imam hatip lisesinde birlikte çalıştığı erkek hocaların ve idarecilerin, kadın öğretmenleri erkek öğrenci ile erkek öğretmen arasında bir kategoriye yerleştirdiklerini"* belirtmektedir.

Dindar çevrelerde yaşadıkları bu tecrübelere siyasi otoritenin özellikle kılık-kıyafet konusundaki sınırlamalarını/baskılarını ve 28 Şubat sürecinde yaşananları da ekleyince, kamuda din hizmeti veren kadınların, mesleği bırakma ya da meslekten ihraca kadar varan önemli kırılmalar, yol ayrılmaları yaşadıkları da bilinmesi gereken hususlardandır. Bir katılımcı geçirdiği süreci şöyle ifade ediyor:

"Yaşadığımız muhitin ilahiyat eğitimi almış insanlara güven ve yaklaşım problemi ile karşılaştık. Yaşadığımız siyasi ve toplumsal hadiseler ne yazık ki, üzerimizde dönem dönem farklı etkiler yarattı. Bunun her yaş döneminde ayrı bir travması oldu. İkilemde kaldık. Yasağa uyduğunuzda muhitinizde manen suçlu/günahkâr, uymadığınızda da maddi otorite nezdinde suçlu oluyordunuz. Müthiş bir travma!"

Bugün yaşananları, tarihi-toplumsal ve kültürel arka planlarını göz önünde bulundurmadan doğru analiz etmek mümkün değildir. Siyasal

yapı ve kanuni düzenlemelerde meydana gelen değişimler sonucunda, mesleğe yeni başlayan öğretmenler artık bu tür travmalardan söz etmiyorlar.

2.2. Okula Mahkûmiyet

Katılımcıların fiziki koşullardan, çalışma şartlarından memnun oldukları ve çoğunun mesleğini isteyerek bilinçli bir şekilde seçtikleri görülüyor. Bunlar dışında çalışma şartlarına ilişkin değerlendirmelerinde üzerinde en çok durdukları hususun idarecilerin tavır ve düzenlemeleri olduğu dikkat çekiyor. İdarecilerin yönetme becerisinden yoksun olmaları ve bazı uygulamalarının çalışma şartlarını ağırlaştırdığı hususları sorun olarak en çok dile getirilen noktalardır.

"Fiziksel problemler, insan ilişkilerinde yaşanan problemler yanında hiçbir şey ifade etmiyor. En büyük problem inisiyatif kullanma becerilerinden yoksun, insana değer vermenin önemini bilmeyen, nasıl sevgi ve saygı ortamı oluşturulur sorusunu sormayan-soramayan, öğretmenini yirmi saat kadar boş ders ile okula hapsetmeyi marifet bilen idarecilerle çalışmak".

"Bir öğretmen olarak çalışma saatlerimiz son derece elverdiği halde müdür kompleksleri nedeniyle ders programlarımız sürekli okulda bulunma sebebi olabiliyor. Bu da bir konferans, bir konser veya bir etkinlik için okul dışına çıkmaya mani oluyor. Aradaki boş derslerde bir kültürel faaliyet yapamıyoruz".

2.3. İdari Görevler/İmkân ve Fırsatlar

Genel olarak çalışma şartları ve sorumluluk yüklenmede erkeklerle eşit ama söz sahibi olma noktasında geride tutuldukları, katılımcıların üzerinde durdukları bir meseledir. Eskiye oranla idareci hanımların sayısında artış olduğunu ancak bu tür görevleri yürütmede bazı sorunlarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

"Bayanlara/Kadınlara(?) , müdür yardımcılığı görevi veriliyor fakat müdürlük verilmiyor. Ancak son yıllarda hükümetin kız okullarına bayan müdür getirme noktasında girişimleri oldu. Ben şahsen bir başka okulda idarecilik teklifi aldım bir deneme yaptım. Ancak amirim yani ilçe milli eğitim müdürü önüme engel koydu ve 1,5 ay sonra istifa ettim. O da dindar erkek ve idareci olmasının yanında bir de tarikat mensubu idi. Bu kadar harika özellikler bir arada olunca bu benim vusatimi aştı".

Yüksek lisans ve doktora yapılmasına olumlu bakıldığı ve bu hususlarda kolaylaştırmalar yapıldığı memnuniyet verici bir durum olarak

dillendirilmiştir. Bununla birlikte, bu alandaki eğitimlerini tamamlamış olanların Milli Eğitim bünyesinde, öğretmenlik dışında daha faydalı olabilecekleri alanlara yönlendirilmedikleri, bu kapıların genelde kadınlara kapalı tutulduğu katılımcılarca ifade edilen sorunlardan bir başkasıdır.

"Ben Milli Eğitimde çalışıyorum doktora yapmış bir öğretmen olarak diğer öğretmenlerden farklı başka bir alana yönlendirilmedim. Eğer yönlendirilseydim ders vermekten daha farklı katkılarım olabilirdi. Bu konuda Milli Eğitim Bakanlığı insan kaynaklarındaki zenginlikleri israf ediyor kanımca".

3. YÜKSEK DİN ÖĞRETİMİNDE KADIN

Kadının din hizmetlerinde çalıştığı başka bir alan da yükseköğretim kurumu bünyesindeki ilahiyat fakülteleridir. Görüşme yaptığım akademisyenlerin tamamı mesleğini isteyerek bilinçli bir şekilde tercih eden bütün sıkıntılarına rağmen hallerinden memnun olan kadınlardır. Bununla birlikte birçok sorundan da bahsetmişlerdir.

3.1. Çapraz Ateş

İlahiyat fakültelerinde kadın akademisyen olmanın kendine has sıkıntılarını ifade ederken üzerinde en çok durulan konu özellikle mesleğe başlanılan ilk yıllarda - ki 90'lı yılların ilk yarısına tekabül ediyor- toplumun farklı kesimlerinin konumlarına yönelik algısıdır. Bir katılımcı bu durumu "çapraz ateş arasında kalmak" gibi çok çarpıcı bir tabirle dillendirmiş ve bakın şunları söylemiş:

"Akademik hayata atıldığım ilk yıllar örtülü hanımların üniversite çevrelerinde az bulunduğu zamana tekabül ediyordu. O sebeple gerek muhafazakâr gerekse modern çevrelerde bir anlamda var olma mücadelesi içinde olduğumu söyleyebilirim. Muhafazakâr çevreler "bir kadının ne işi var dışarıda" diye bakıyor ve bizi görmezden geliyordu. Bu zihniyete sahip gerek kadın gerekse erkeklerin bana karşı yok saymaktan başlayarak dışlama, yadırgama, küçümseme, alaya alma gibi bir sürü olumsuz tavırlarıyla başa çıkmak zorunda kaldığımı söyleyebilirim. Garip olanı, nedenler farklı olmakla birlikte dinî bir hayat yaşamayı tercih etmeyen bir bakıma kendini modern olarak tanımlayan çevrelerden de benzer tutumlarla karşılaştım. Hatta onlar daha da sert ve olumsuz bir tutum içindeydiler. Dolayısıyla bir bakıma çapraz ateş altında kaldığımı söyleyebilirim. Yani kadın olmama rağmen, kendileri gibi olmadığım için 'modern' kadınlar tarafından yabancılaştırıldığım gibi yine kendileri gibi olmadığım için muhafazakâr kadınlar tarafından da yabancı addedildim ve değer verilmedim. Tabii bu gün için bildiğiniz üzere durum oldukça farklı. Ancak süreç içinde o kadar çok kırıldım ve üzüntü duy-

dum ki yine de dile getirme ihtiyacı duyuyorum. Bu bakımdan pek çok alanda itibar görmedim. Bununla birlikte haksızlık etmemek için dile getirmek zorundayım ki akademik hayatta var olmamız için katkı yapan hatta arkamızda duran ve destek veren hocalarımız da vardı. Onların desteği olmasaydı sanırım tutunmam bu yolda devam etmem epeyce güç olurdu".

Kendim de aynı tecrübeleri yakinen yaşadığım için bu görüşlere tamamen katıldığımı ifade etmek isterim. Bununla birlikte, mezunu ve mensubu olduğum Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakülte'sinin bu hususta ki yaklaşımını, ilk kadın araştırma görevlisi alımındaki öncülüğünü, idarecilerimizin, hocalarımızın, çalışma arkadaşlarımızın destek ve teşviklerini özellikle belirtmek isterim. Elbette istisnaları vardı, ancak genel yaklaşım daima olumlu oldu.

İlahiyat Fakültelerinde de olsa, başörtülü çalışabilse de kadınların bu alandaki varlıklarına karşı olmaya, görüşlerini, eserlerini, hizmetlerini görmezden gelmeye devam eden "mutaasıp" olarak nitelendirebileceğimiz çevrelerin maalesef hâlâ var olduğunu belirtmek gerekir.

Araştırmamıza katılan hem öğretmenlerin hem de akademisyenlerin üzerinde durdukları bu algının oluşmasında en etkin unsur toplumsal cinsiyettir. Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten farklı olarak toplumların ürettiği erillik ve dişilik kalıplarıdır. Kültürün en önemli manevi unsuru olarak din, toplumsal cinsiyet anlayışının oluşmasında belirleyici bir role sahiptir. Bugün İslam toplumlarında kadının konumlandırılmasıyla ilgili yanlışlıkların kaynağında ise büyük ölçüde kadınla ilgili dini referansların yanlış yorumlanması gelmektedir (Şişman, 2012; Terzioğlu, 2016).

Toplumsal algıyla alakalı ilave edilecek bir husus da toplumun ilahiyatçı akademisyenlerden beklentisiyle ilgilidir. Bir katılımcının ifadesiyle,

"Din eğitimi veren bir kuruma mensup olmak, çevrenizdekilerin sadece bilgi ve donanım olarak değil, hayat tarzı olarak da dindarlık durumunuza yoğunlaşmanıza sebep olur. Bir tür örneklik etme misyonu da yüklenmiş olursunuz ki bu da rahatsız edici bir konum olup kişiliğiniz üzerinde baskı oluşturabilir".

Sosyal çevrenin beklentileri akademisyen hanımların mesleklerini icra ederken yaşadıkları sorunlardan bir diğeridir:

"Olumsuz bir durum olarak, sosyal çevrenin akademik araştırma ve öğretim görevliliği dışında farklı beklentileri olabildiğini söyleyebilirim. Bunların başında mesela medyada görünür olmak geliyor, yani yazılı ve görsel basında kanaat belirtmek vb. faaliyetler bu mesleğin tabii bir uzantısı olarak algılanıyor, oysa görev tanımımızın öncelikli şartların-

dan değil. Dolayısıyla karşılanamadığı durumda bu türden beklentilerin hoşnutsuzluk oluşturduğunu söyleyebilirim".

Akademisyenlerin tıpkı öğretmenler gibi en çok kırılma yaşadıkları zaman 28 Şubat süreci olmuştur. Bir hocamızın dilinden şöyle aktarılmış:

"Çalışma hayatımda yaşadığım en büyük olumsuzluk ise, 28 Şubat sürecinde gerçekleşmiştir. Bu süreçte, İlahiyat fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin ve öğrencilerin başörtüsü kullanmaları yasaklanmıştı. Bu yasağın mantığını kabul etmemekle beraber, memur olduğumuz için uygulamamız gerekmişti. Bizim için daha üzücü olan tarafı ise, bizzat kendi çalıştığımız kurumdaki muhafazakar meslektaşlarımız tarafından, İlahiyat Fakültesi için sorun oluşturduğumuz ve fakültenin kapatılmasına sebep olacağımız şeklinde bir hava oluşturularak yalnız bırakılmamız ve üzerimizde bir baskı oluşturulmasıdır".

İlahiyat Fakülteleri'nde görev yapan hoca hanımların üzerinde durdukları başka bir nokta, bazı idareci ve meslektaşlarının zaman zaman "kız öğrencilerle ilgilenmek için alındıkları ancak bu beklentiyi karşılayamadıkları" şeklinde değerlendirme yapmalarıdır. Akademide bulunmanın gereği hem bilimsel üretim yapmak hem de öğretime katkıda bulunmaktadır. Bunun daha genellenerek adeta rehberlik hizmeti sunacak elemanlar gözüyle bakılması alandaki hanımlar için sıkıntılıdır. Kaldı ki, erkek öğretim elemanları hakkında hiçbir zaman "erkek öğrencilerle ilgilenmek üzere alındıkları" şeklinde bir değerlendirme olmamıştır. Ayrıca birçok hoca, gerektiğinde erkek olsun kız olsun öğrencilerinin hem akademik gelişmeleri hem de kişisel sorunlarıyla yakinen ilgilenmek ve yardımcı olmak ister.

3.2. Tercih Erkeklerden Yana

Kadın akademisyenler, kurumlarına eleman alımında genel tercihin erkekten yana olduğunu, hanım adayların ise genellikle gösterdikleri yüksek başarı veya erkek adayların tamamen elendiği durumlarda seçildiklerini belirtmişlerdir.

Durum ilahiyat fakültelerindeki kadın akademisyen sayılarına bakıldığında yakinen müşahede edilebilir (Arpaguş, 2016).

	Prof.Dr.	Doç.Dr.	Yrd.Doç.Dr.	Arş.Gör.	Öğr.Gör.	Okutman	Uzman	Topl.
Kadın	9	122	116	389	33	6	5	80
Erkek	581	281	916	720	335	62	7	902
Toplam	590	303	1032	1109	368	68	12	3482

İdari görevlerde de erkeklerin ağırlıkta olduğu belirtilmiştir:

"Kurumumda, personel, mali işler, bölüm bürosu, sekreterlik, öğrenci işleri içinde akademik kadro dışında bulunan kadın memurlar çalışmaktadır. Ancak, akademisyenlerden seçilen noktalarda, hanım akademisyenlere hemen hemen hiç denecek ölçüde görev verilmektedir. 1985 senesinden itibaren tarihine tanıklık ettiğim İlahiyat Fakültesi'nde, hanım olarak sadece üç anabilim dalı başkanı, bir dekan yardımcısı ve bir de yönetim kurulu üyesi görev yapmıştır".

3.3. Kurum İçi İlişkiler ve Görev Dağılımı

Kurum içinde çalışan erkeklerle olan ilişkilere bakıldığında ciddi sorunlar yaşanmamakla beraber durumun değişkenlik gösterdiğini ve farklı davranış tiplerinin sergilendiği görülüyor:

"Kurumumuzda bu konuda değişken durumlar mevcuttur. Hiç selam vermeyenlerin olması; fikir teatisinde bulunmak noktasında danışılmaya değer bulunulmaması; fakülte dışında ortak bir yere gidilip dönüleceğinde arabayla götürmek konusunda yardımcı olunmaması; fakülte dışı ücrete taallük eden bir görevin sırayla üstlenilmesi söz konusu olduğunda bilgilendirmede dahi bulunulmaması gibi, bazı münferit tutum ve davranışlara şahit olmakla birlikte, mensup olduğum kurumda umumiyetle hanım akademisyenlere karşı kabalık içeren olumsuz tutum sergilendiği söylenemez".

Akademisyen hanımlar, ders dağılımı, jüri üyeliği, tez danışmanlıkları gibi alanlarıyla ilgili görev dağılımında, karar mekanizmalarında söz sahibi erkek meslektaşları tarafından görmezden gelinebildiklerinden ve danışma kurullarında yeterli ve gerekli paylaşımlar yapılmadığından şikâyet etmektedirler.

Kadın akademisyenlerin görmezden gelinmesinin fakültedeki faaliyetlerle sınırlı olmayıp dışarıdaki etkinlikleri de kapsadığı ve özellikle bazı sivil toplum kuruluşlarının bu konudaki yaklaşımlarının sıkıntılı olduğu belirtilmiştir:

"Bazı sivil toplum örgütleri, vakıf ve dernekler bünyesinde düzenlenen ilahiyat alanına münhasır ilmî araştırma projeleri, seminerler, çalıştaylar ve danışma toplantılarına sadece erkek meslektaşlarımız davet edilmekte ve bu oluşumlarda kadın akademisyenlere yer verilmemektedir; ki bu oluşumların ve bu seminerlerin muhatap kitlesi içinde kız öğrenciler de bulunmaktadır".

"Ya da bir başka sivil toplumunun uygulamasında görüldüğü gibi, yönetim kadrosu ve takipçileri tamamen kadınlardan oluşan bu oluşum, aynı konum ve düzeyde ve aynı bilgi alt yapısına sahip hanım akademisyenler bulunmakla birlikte seminerlerine büyük oranda erkek akademisyenleri davet etmeyi veya danışma noktasında erkek akademisyenlere başvurmayı tercih edebilmektedir".

SONUÇ

Diyanet İşleri Başkanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurumu'na bağlı olarak din eğitim ve öğretimi hizmetlerinde çalışan kadınların yaşadıkları sorunları ortaya koyduğumuz bu çalışmada vardığımız sonuçları şu şekilde sıralayabiliriz.

1. Çalışma sırasında, ana hipotezimizin doğrulandığını ve din hizmetleri alanında çalışan kadınların en önemli sorununun kendileriyle ilgili toplumsal algı olduğunu görüyoruz. Dindar/muhafazakâr çevrelerin kadının çalışmasıyla ilgili düşünce ve davranışlarının; dine mesafeli/laik çevrelerin ise eksik ve yanlış bilgiyle şekillenen tutum ve davranışlarının bu alanda çalışan kadınları zorladığını söyleyebiliriz. Saydığımız alanlarda hizmet veren kadınlar, dindar çevrelerin zaman zaman taassuba varan yaklaşım ve tutumları ile laik çevrelerin çoğu çağdaşlık adına gerçekleştirdiği baskı ve dayatmaları arasında sıkışıp kalmıştır. Kendi kişilik, kimlik, inanç ve dünya görüşü ile var olmak isteyen kadının bu mücadelesi göz ardı edilmiş, her kesim ona kendi tasarladığı ve kendi biçip diktiği elbiseleri giydirmeye çalışmıştır.

2. Din hizmetlerinde çalışan kadınların kurumlarında çalıştıkları erkeklerle ilişkilerinde sıkıntılar yaşadıkları alt hipotezimiz de çalışma sırasında doğrulanmıştır. Sıkıntıların sebebinin iletişim(sizlik)le ilgili olduğu, özellikle diyanet kurumu içinde çalışan erkeklerin kadınlarla olan münasebetlerinin problemli olduğu dikkat çekmektedir. Sorunun temelinde toplumsal, dini ve kültürel birçok sebebin iç içe olduğunu belirtmek gerekir.

3. Din hizmetleri alanında çalışan kadınların anne ve eş olarak yaşadığı sıkıntılar diğer alanlarla çalışan kadınlarla ortaktır. Aileye yeterince zaman ayıramama, ev işlerinin yoruculuğu, maddi imkânların bu konuda yeterli desteği almaya imkân vermemesi ve çocukların bakımıyla ilgili sorunlar en çok üzerinde durulan meselelerdir.

4. Din hizmetleri alanında çalışan kadınların yaşadıkları sorunun temelinde toplumsal cinsiyet meselesi yer almaktadır. Konu hem genel anlamda kadına hem de dindar kesimin kadına bakışıyla yakından alakalıdır. Erkeklerin kadınlara bakışından kaynaklanan sorunlarda büyük ölçüde, yetişme ortamlarının, sosyal çevrelerinin, bazı dînî-sosyal grupların etkileri vardır.

5. Sorunun çözümü köklü bir zihniyet değişikliğini gerektirir. Bu ise ancak ve ancak, ailede başlayıp hem genel hem de din eğitimi veren yaygın ve örgün eğitim kurumlarında devam edecek olan bilinçlendirme ile ve yanlış algıları azaltmaya yönelik doğru ve etkili bir eğitimle gerçekleşebilir. Bir anlamda hem tabandan başlayan bir eğitime hem de tavandan yapılacak düzenleme ve müdahalelere ihtiyaç vardır.

6. Din hizmetleri geçmişten günümüze tabiî ve ağırlıklı olarak erkekler tarafından yürütüldüğü için kadınların bu alanda varlık göstermeleri de zaman alacaktır. Tarihi tecrübeler ve bugün gelinen nokta epeyce yol alındığını ancak hâlâ kat edilecek mesafelerin olduğunu gösteriyor.

KAYNAKÇA

Arpaguş, Hatice K. *"İslâmcılığın Türkiye Serüveni: Kadınların İlâhiyat Tecrübesine Katkıları", Marmara Üniversitesi İlâhiyat Fakültesi Dergisi, Cilt-Sayı 51*, http://dergipark.gov.tr/download/article- file/272891pdf (indirme tarihi 01.03.2017).

Ayhan, Halis, "İmam Hatip Lisesi", *Diyanet Vakfı Ansiklopedisi* (DİA), c. XXII, ss.191-194.

Bulut, Mehmet, "Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Yaygın Din Eğitimi Görevi", *Diyanet İlmi Dergi*, c.35, sayı:4,Ankara 1990, ss. 113-128.

Şişman, Nazife *"İslam ve Cinsiyet Meselesi Metodolojik Problemler"*, Dini ve Toplumsal Boyutlarıyla Cinsiyet 2,Ensar Yay., İstanbul 2012, ss.63-80.

Terzioğlu, Hülya "Toplumsal Cinsiyet Anlayışına Katkısı Bağlamında Dini Söylemin Etkisi", Kelam Araştırmaları Dergisi, c. 14, S. 2, 2016, ss. 541-558,http://dergipark.ulakbim.gov.tr/kader/article/viewFile/5000193223/5000173009 pdf (erişim tarihi 12.04.2017)

KİR'İN MUHATABI: KADIN KAT GÖREVLİLERİN HAYATA TUTUNMA DİNAMİKLERİ

Dr. Yonca ALTINDAL
Balıkesir Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü

GİRİŞ

1960'lı yılların ikinci yarısından itibaren Fordizmin etkisini yitirme sürecinde 1974 Petrol Krizi önemli bir kırılma noktası olmuştur. Beraberinde ise esnek birikimin arttığı, ucuz ve parçalı emek yapısının meydana geldiği post-fordizm egemen olmuştur. 1970'lerde dünyayı etkisi altına alan işsizliğin artış gösterdiği ve ekonomik yapının bunu besleyemediği sistemin post-fordizme evrilmesiyle birlikte, var olan ekonomik krizin ortadan kaldırılması için emeğin bir anlamda parçalandığı ve sömürüldüğü esnek üretim modeli çözüm yolu olarak sunulmuştur. Esnek üretim modeli; istihdam edilenlerin çalışma saatlerinin fazla olması, işçilere ödenen ücretlerin düşük olması, sosyal politikaların yetersiz olması ve emek yoğun sektörlerde çalışılması anlamına gelmektedir. Harvey, bu modeli esnek birikim olarak tanımlamaktadır. Emek gücü, iş gücü piyasası gibi birçok noktada esnekliği barındırmaktadır. Krizle birlikte ortaya çıkan yüksek işsizlik oranlarına rağmen hizmet sektöründe istihdam artmış, hizmet sektörünün desteklenmesiyle istihdam, yönünü esnekleştirmeye çevirmiştir (Harvey, 1997:166-168). Bir yandan çoğunlukla asgari ücretle çalışanların sendikasız olması ve yarının ne olacağının belli olmadığı bu yapı, kadrolu işçiler ile taşeronda ya da sık sık ifade edilen şekliyle şirketten çalışanlar arasında da emeğin parçalanmasına neden olmaktadır. Ayrıca öte yandan aracıların doğrudan ekonomiye müdahil

olması kapitalistin kar oranlarını daha da yükseltmesinin bir kaynağı haline gelmektedir. 1970'lerle birlikte başlayan bu ekonomik yapılanma 1980'lerle birlikte de devam etmiştir. 1980'lerde özellikle küreselleşme sürecinde uygulanan yapısal uyum programları ve ihracata dayalı büyüme stratejileri ise Toksöz'ün de belirttiği üzere, kadın emeği açısından çeşitli sorunların yaşanmasına yol açmıştır. Dünya pazarlarına yönelik üretim ve fiyat rekabetinde başarılı olabilmek için hükümetler daha fazla kuralsızlaşmaya yönelmiş, iş gücünü koruyucu yasal düzenlemelerin katılık yarattığı gerekçesiyle ya uygulamadan kaldırılmış ya da esnekleştirilmiştir (Toksöz, 2007:1).

Postfordizmin günümüzde bile hala en geçerli sistem olarak devam etmesi taşeronluğun; kadrolu, garantili ve daimi işçi pozisyonunun önüne geçmesine, esnek emeğin ucuz emek olarak kamusalda pek çok alanda görünür kılınmasına kapı aralamıştır. Kadınların kamusalda ücretli bir işte çalışsalar da çalışma koşulları açısından bakıldığında ucuz, esnek, güvencesiz ve değersizleştirilen işlerde istihdam edildikleri görülmektedir. Temizlik gibi kadınsı işlerin kamusalda özellikle kat görevlisi olarak temizlik işlerinde çalışan kadınları, postfordizmin emek yoğun sektörlerin benimsediği esnekleştirilme, kuralsızlaştırılma ve güvencesizleştirme ilkeleriyle doğrudan etkilemesi söz konusudur. Toplumsal cinsiyet rollerinin gelenekçi ve cinsiyetçi yapısı, kadınları ikincil ve vasıfsız işlerle ilişkilendirdiği için kamusal alanda da bu işler özellikle kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. Kadın kat görevlileri de kurumsal yapıların yarının ne olacağı belli olmayan, sendikal haklardan yoksun, asgari ücretle çalışan aktörleridir.

Bu çalışma Balıkesir Üniversitesi'nin farklı fakültelerinde şirketten yani taşeron olarak çalışan kadın kat görevlilerinin birer profilini ortaya koyma amacını taşımaktadır. Aynı zamanda 10 kadın kat görevlisinin sınıfsal bilinçlerinin ve toplumsal cinsiyet farkındalıklarının aktarılmasının da birer fotoğraf sunmaktadır. Bunu gerçekleştirebilmek için önce kadın kat görevlileriyle birebir derinlemesine görüşmeler yapılmış, daha sonra tüm kadınlarla atölye çalışması gerçekleştirilmiştir.

1. FORDİZM VE POST-FORDİZMDE EMEK

Fordizmden post-fordizme geçiş, ekonominin yönünü emeğin aleyhine olacak şekilde değiştirmiştir. Emeğin değersizleştiği bir o kadar da yoğunlaştığı ve hizmet sektörünün artış gösterdiği bu yapı güvencesizlik temelinde istihdam 'olanak'ları sunmaktadır. Neo-liberal politikalar sınıfsal uçurumları emeğin esnekleşmesi ile birlikte daha fazla perçinlemiştir. Bu üretim biçimi, Altındal'ın da belirttiği gibi üretim biçiminin yanı sıra çalışma saatlerinde, üretim mekânlarında ve ücretlerde esnekliği de içermektedir (Altındal, 2016:71). Yine Ecevit'in de ifade ettiği üzere, yeni

liberalizm ve beraberinde uygulamaya konulan yapısal uyum politikaları gündeme gelmiş, bu politikalar krizden çıkmak isteyen ülkeler tarafından yoğun olarak uygulanmış ve sonuçları 1980'li yılların ikinci yarısında ortaya çıkmıştır. Gelişmiş ülkeler uyguladıkları bu politikalar sonucu, istikrarlı büyümelerinin yanında enflasyon oranını düşürüp, işsizlik oranını azaltmayı başarırken; yapısal uyum politikalarını uygulayan ülkeler ise dış borç ve faizler nedeniyle kaynaklarını gelişmiş ülkelere transfer etmek zorunda kalmaları sonucunda büyüme için gerekli yatırımları yapamamışlardır. Büyümenin yetersizliği ise üretimin azalması, yüksek işsizlik, gelir azalması gibi sonuçların doğmasına sebep olmuştur (Ecevit, 1998:31-47).

Kapitalist ithal ikameci sermaye birikim sürecinin 1973 petrol krizi ile sonlanmasıyla ve ihracata yönelik sermaye birikim sürecine geçilmesiyle birlikte kapitalizm farklı bir yönde kendisini göstermiştir. Çetik ve Akkaya'nın da belirttiği gibi, bu dönemde yaşanan ekonomik dönüşüm, bir önceki dönem için geçerli olan 3 temel parametreyi kökten değiştirmiştir. Bu parametrelerden ilki; devletin ekonomik hayata sosyal müdahaleciliğinin emek lehine olan "sosyal devlet" formunun ortadan kalkması, ikincisi iç pazara yönelik uzmanlaşmaya bağlı kitlesel üretim modeli olan fordist üretimin yerini esnek talebi karşılamaya yönelik post-fordist üretim biçiminin alması olurken, son parametre ise üretimin sektörel dağılımında yaşanmıştır (Çetik ve Akkaya, 1999:43). Bu dönemin en önemli özelliği; part-time işler, enformel sektör ve esnek üretimdir (Mies, 2012).

Özellikle 1980 sonrası kapitalizmin küreselleşmesi sürecinin en önemli sonuçlarından birisi neo-liberal politikalarla birlikte, emek maliyetlerinin düşürülmesi amacıyla iş gücü piyasalarının esneklik, güvencesizlik ve kuralsızlaştırma ekseninde yeniden yapılandırılmasıdır. Güvencesizlik ve korumasızlık gün geçtikçe yaygınlaşmakta ve iş gücü piyasalarının giderek başat niteliği haline gelmektedir (Standing, 2011). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan "Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm 2015 Raporu" (WESO)'na göre tüm dünyada çalışanların yalnızca dörtte birinin istikrarlı bir istihdam ilişkisi içerisinde yer aldığı tahmin edilmektedir. Raporda hali hazırda verileri mevcut olan ülkelerde (tüm dünyadaki iş gücünün %84'ünü kapsıyor) çalışanların dörtte üçünün geçici ya da kısa süreli sözleşmelerle, çoğu kez herhangi bir sözleşmenin bulunmadığı kayıt dışı işlerde, kendi hesabına ya da ücretsiz aile işlerinde çalıştıkları belirtilmektedir (ILO, 2015).

Emek esnekliği, her ne kadar farklı ülkelerde uluslara özgü farklı görünümlere bürünse de küresel çapta bir eğilim olmuş ve ekonomik dalgalanmalara bağlı olan ücretlere doğru gidilmiştir (Munck, 2003; Karaca, 2007). Azgelişmiş ülkelerin ihracata yönelik üretimde uzmanlaşmaları, emek-yoğun sektörlerde esnek iş gücüne olan talebin; post-fordist üretim örgütlenmesinde fason ilişkiler üretimin küçük ölçekli ve enformel özellikleri

nedeniyle tercih edilmiş, kriz dönemlerinde maliyet düşürücü bir unsur olarak görülmüştür (Ergüder, 2006:146-147).

1990'ların ortalarından itibaren post-fordist sermaye birikimi stratejisi giderek yoğunlaşmıştır. Jessop'un da dikkat çektiği üzere esnek birikim rejimi çerçevesinde kamu hizmetlerinin özel sektör eliyle yapılması girişiminin, düzenleme biçimi çerçevesinde düzenleyici devletin gelişmesini ve emek süreci çerçevesinde emek sürecinin parçalanmasını beraberinde getirmiş olduğu söylenebilir (Jessop, 1994:257-260). 1990'lardan sonra Türkiye'de de özelleştirmeye daha fazla vurgu yapılmasının anlamı burada yatmaktadır. Özelleştirme, taşeronlaşma, emek piyasalarının esnekleştirilmesi, sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi gibi politikalar yavaşlayan sermaye birikiminin bir biçimde önünü açma zorunluluğu sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Esnekleştirme uygulamaları özellikle "ekonomik kriz ve rekabet" konusunda işsizlik sorununu çözücü bir formül olarak pazarlanmaya çalışılmıştır. Esnekliğin rekabet gücünü, rekabet gücünün de istihdamı arttıracağı sürekli vurgulanmıştır (Coşkun, 2013:66).

2. ESNEK EMEĞİN KANIKSANMIŞ FORMU: TAŞERONLUK

Taşeronluk esas itibariyle 1980'li ve özellikle de 1990'lı yıllarda yaygınlaşmaya başlamıştır. TÜRK-İŞ tarafından yapılan bir araştırmada; Türkiye'de kamu sektöründe taşeronluğun özelleştirmenin bir biçimi olduğu ve ilk olarak 24 Ocak 1980 istikrar programı sonrasında gündeme geldiği ve sonrasında sistemli bir biçimde yerleştirildiği tespit edilmiştir. Kamu kesiminde 1989 yılında bağıtlanan toplu iş sözleşmeleri ile gerçek ücretlerdeki düşüş sona erdirilmiş ve gerçek ücretlerde bir artış başlamıştır. Buna paralel olarak da kamu kesiminde taşeronlaşma hızlanmıştır. Bunu takip eden süreçte de düşük işçilik giderlerine dayalı ihracat çabalarının yoğunlaşmasıyla birlikte, özel sektörde de taşeronluk yaygınlaşmıştır. Özel sektörde ana amacı ucuz işçilik olan taşeronluk 1990'lı yıllardan itibaren, hem kamu, hem de özel sektörde ciddi bir artış yaşamış, kayıtdışı sektörle ve kayıt-dışı istihdamla birlikte gelişmiştir (Koç, 2001:3). Bu bakımdan taşeron çalışmanın ya da alt işveren uygulamasının sermayenin ucuz ve kolay yönetilen iş gücü ihtiyacına cevap vermek üzere, iş gücü piyasasının parçalanması esasına dayalı bir istihdam modeli olarak günümüzde yaygınlık kazandığını söylemek mümkündür (Özveri, 2014).

İslamoğlu ve Yıldıralp'in de ifade ettiği gibi taşeronlaşma, günümüzde tüm evrensel insan hakları belgelerinde insanın temel haklarından biri niteliğinde kabul edilen sendika, toplu sözleşme ve grev haklarından yoksunluğu doğurmaktadır (2016:178). Özuğurlu'ya göre sosyal güvenceden yoksun, düşük ücretli, uzun çalışma saatlerine sahip ve sendikasız

emekçilerden oluşan taşeron çalışma koşulları aynı zamanda yeni bir proleterleşme dalgasını da doğurmaktadır (2005). Atılgan da benzer olarak taşeronlaşmanın bir anlamda işçilerin modern kölelik sistemine geçişi olarak olumsuzlamaktadır (Atılgan, 2013:112). Yücesan Özdemir (2010) bu durumu taşeron çalışmanın "despotik emek rejimi" olması özelliğine dayandırmaktadır. Ciğerci Ulukan ve Özmen Yılmaz'ın da dikkat çektikleri gibi, özellikle geç kapitalistleşen ülkeler açısından tipik olan bu süreç, gerek işçi sınıfının genel durumu gerekse de kadın işçilerin çalışma koşulları açısından Türkiye için de benzer bir seyir izlemiştir. Özellikle de işçi haklarının geriletilmesi, özelleştirmeler ve tarımdaki çözülmeye bağlı olarak işsizlik, sendikasızlaşma, emek piyasalarının kuralsızlaştırılması, esnekleştirilmesi ve güvencesizleştirilmesi olguları, taşeron çalışma gibi güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve kadın istihdamının önemli oranda bu tür işlerde yoğunlaşması Türkiye'de de uygulanan neo-liberal politikaların genel görünümünü oluşturmaktadır.

3. KADIN EMEĞİNİN BUHARLAŞMASI/BULANIKLAŞMASI: DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE TAŞERONLUĞUN KADINSILAŞMASI

Neo-liberal politikaların etkisiyle niceliksel ve niteliksel olarak değişim gösteren istihdam yapısı, toplumsal cinsiyet ilişkileri boyutuyla da değişim geçirmektedir (Ulukan ve Yılmaz, 2016). Neo-liberal ekonomik politikalar esnek, güvencesiz ve kayıt dışı işleri yaygınlaştıran özelliği ile kadınların düzensiz ve yetersiz gelir getiren, geçici ve kayıt dışı işler aracılığıyla ekonomik güçlenmelerini engellemekte ve sermaye ile patriyarka arasındaki mevcut ortaklık sürdürülmektedir (Sallan Gül, 2005; Toksöz, 2011). Dolayısıyla kadınların istihdamı çoğunlukla düzenli olmayan istihdam koşullarında ve ev içi cinsiyetçi iş bölümüyle ilişkili olarak güvencesiz, esnek, vasıfsız işlerde görülmektedir (Ulukan ve Yılmaz, 2016:89). Kriz dönemlerinde özellikle sağlık ve eğitim gibi kamu harcamalarının kısılması, bu hizmetlerin yoğunluklu kullanıcıları ve çalışanları olan kadınların yeniden-üretim işlerinin yükünü artırmıştır (Chant, 1996:122-123). Figart (1997) ve Wigfield (2001)'ın da belirttikleri gibi, emeğin esnekleşme sürecinde toplumsal cinsiyet kavramı aslında çok da dikkate alınmamış, "işçi"den bahsedilirken, sadece "erkek" olan kastedilmiş, kadın emeğinin değişen niteliği göz ardı edilmiştir. Ayrıca kadınların ana gelir kazanan olarak görülmemeleri, hanenin asıl gelir kazananı oldukları durumlarda bile işverenlerin onlara daha az maaş vermesine neden olmaktadır. Öte yanan erkek işçiler için sürekli iş olanaklarının azalması, kadınları azalan aile gelirini telafi etmek için iş aramaya zorlamaktadır. Bu yüzden neo-liberal küreselleşmenin ortaya çıkışı bir yandan işçilerin tamamını geniş ölçekte etkilerken, diğer yandan özellikle kadınların çalışma hayatındaki konumunda belirgin değişiklikler meydana getirmiştir (Buğra, 2014:141).

Post-fordist emek süreci, kadınları özellikle dezavantajlı konuma getirmiştir. Böylece kadınlar, 1970'li ve 1980'li yılların iş güvenliğinden yoksun ve düşük vasıflı (sayısal olarak esnek) hizmet işçileri haline gelmişlerdir (Pollert, 1988, 1991; Walby, 1989; Lovering, 1990; Kumar, 2010). Temizlik gibi vasıfsız işlerle sorumlu tutulan kadın emeği, değersizleştirilerek ve niteliksizleştirilerek, ya part-time ya da ev-eksenli çalışma şeklinde gerçekleşmiştir. Bununla birlikte ortaya çıkan bu yeni istihdam biçimleri, emek piyasasında kadın ve erkek çalışanlar açısından farklı sonuçlar doğurmuştur. Kadın çalışanlar, emek piyasasının, ücretler ve sosyal güvenlik bakımından en zayıf ve güvencesiz halkasını oluşturmuşlardır (Mies, 2012).

Emek yoğun teknolojileri kullanan ülkeler iş gücü maliyetlerini azaltmak için ucuz emek sayılan kadın iş gücünden faydalanma yolunu seçmişlerdir. Sermayenin kadın iş gücüne olan ihtiyacı, onların iş gücüne katılımını artırmıştır. Endonezya, Filipinler, Kore, Tayvan, Çin ve Tunus gibi üçüncü dünya ülkelerinde özellikle ihracata yönelik üretim alanlarında kadın iş gücü oranı, erkek iş gücü oranına kıyasla oldukça yüksek olmuştur (Toksöz vd., 2001:16).

1970'lerden beri dünyanın pek çok ülkesinde kadın istihdamında önemli bir artış görülmektedir (Buğra, 2014:185). Iş gücünün esnekleşmesiyle bazı ülkelerde beklenen sonuçların ötesinde bu artış gerçekleşmiştir. Örneğin Kuzey Amerika ve İskandinav ülkelerinde kadın emek gücünün toplam istihdam içindeki oranı değişmeye başlamış, 1950'de %28 olan oran, 1980'lerde %42'ye çıkmıştır. Kanada için ise aynı oranlar %21 ve %40, Norveç için %27 ve %42, İsveç için %26 ve %46, Finlandiya için ise, %41 ve %47 olmuştur. Yine bu ülkelerde, toplam kadın nüfusunun içinde istihdam edilenlerin oranında da artış olmuştur. Özellikle 1970'lerde kadın istihdam oranları artış göstererek, 1975-1983 yılları arasında %50'den %65'e yükselmiştir (Belek, 1997:88).

1980'de Şili, Brezilya ve Kosta Rika'da çalışanların dörtte üçünü kadınlar oluşturmaktadır (Ecevit, 1988:59). Ancak Ecevit'in de belirttiği gibi genelde kadınların çalıştığı bu sektörler; emek yoğun, ekonomik dalgalanmalardan daha çabuk etkilenen, düşük ücret ödenen, vasıfsız işçi kullanımının yaygın olduğu sektörler olmuştur (Ecevit, 1998:268). Dolayısıyla 1970 ve 1980'lerde işletmelerin esnekleşme sürecine girmeleri nedeniyle, kadınların özellikle geleneksel olarak istihdam edildiği işlerde çalışma oranları artmakla birlikte, istihdamının her alanında yer almaları gerçekleşmemiştir (Yağcıoğlu Çelikol, 2006). Bu bağlamda kadınlara emek piyasasında aktif rol üstlenmeleri adına olumlu politikalar sunulmuş izlenimi verilmekle birlikte, kadınların gerçek anlamda ve pratikteki uygulamalarda mevcut profil açısından erkeklerin gerisinde kalan, niteliksiz işlerde istihdam edilen, enformel sektörde ağırlıkla çalıştırılma adı

altında aslında köleleştirilen, eşitsiz güç ilişkileri temelinde etkisizleştirilen, değersizleştirilen bir anlamda konumsuzlaştırılan alanlara itildiklerini söylemek mümkündür (Altındal, 2016).

4. TÜRKİYE'DE ESNEK EMEĞİN CİNSİYETİ

Emek piyasaları, Türkiye'yi küresel piyasa ekonomisine entegre etmeyi amaçlayan yeni ekonomi politikasıyla uyumlu bir şekilde yeniden yapılandırılmıştır. Özel olarak örgütlü emeği teşvik eden formel sektör çalışanları, ithal ikameci sanayileşme döneminden sahip oldukları hakları kaybetmişlerdir. Ticaret rejimini liberalleştirme ve KİT'leri özelleştirme girişimleri formel sektördeki istihdam olanaklarını kısıtlı bir hale getirmiştir. Emek piyasasının kuralsızlaştırılması işverenlerin işçi çıkartmalarını kolaylaştırmıştır. Esnek istihdam pratikleri yaygın enformelliğe zemin hazırlamıştır. Emek piyasalarındaki enformellik, enformel ve formel istihdam olanakları arasında net sınırların olduğu ithal ikameci sanayileşme döneminde olduğundan farklı bir biçim kazanmıştır. Taşeronluk ve dış kaynak kullanımı bu sınırları belirsizleştirmeye başlamıştır (Şenses, 1994; Adaman vd., 2009).

Türkiye'nin yeni ekonomik ve buna eşlik eden emek piyasası değişimleri neo-liberal küreselleşmenin koşullarıyla uyumludur. Bu süreçte geç sanayileşen ülkelerin pek çoğu, ihracata dayalı üretim faaliyetlerine dâhil olmuşlardır. Sanayi üretiminin küresel olarak yer değiştirmesinin emeğin feminizasyonuyla ilgili literatürde geniş bir biçimde tartışılan cinsiyet temelli sonuçları olmuştur (Standing, 1989, 1999; Wood, 1991; Mehra ve Gammage, 1999, Beneria, 2001). Emeğin feminizasyonuna ilişkin literatürün ortaya koyduğu bu değişimler 1980 sonrası Türkiye ekonomisinde de gözlemlenmiştir. Pek çok yazar, kadın istihdamının Türkiye'deki değişen formlarını, ülke ekonomisinde yaşanan değişikliklerle birlikte ele almıştır (Çağatay ve Berik, 1991; Çınar, 1994; Çağatay ve Özler, 1995; Özler, 2000; Başlevent ve Onaran, 2004):

Türkiye de kadın istihdamı ve emeği açısından, hem nicelik açısından düşük, hem nitelik açısından yetersiz, kadın-erkek eşitliğini sağlamaktan uzak, toplumsal cinsiyet uçurumunun fazla olduğu periferi bir ülkedir. Özellikle kadın emeğinin niteliksizliği bu olumsuzluğu ortaya çıkarmaktadır. Çünkü bu niteliksiz olma durumu beraberinde kadınların çalışma alanlarının sınırlanmasına, hizmetler sektörlerinde yığınlaşmalarına, emek yoğun alanlarda değersizleşmelerine dolayısıyla sömürülmelerine yol açmaktadır.

Bugün pek çok kadın özel alan olarak tanımlanan evlerinden çıkıp, kamusal alanda güçlenme ve özgürleşme hayalleri kurmakla birlikte, gündelik hayatın pratiklerinde kadınlar için bu çok geçerli olamamakta,

onlar ancak sigortasız, güvencesiz, sendikasız, sosyal haklardan yoksun, emek piyasasının düşük ve vasıfsız hizmetleriyle sorumlu özneleri olmaktadırlar. Ayrıca kadınlar evde 'iyi anne', 'iyi eş' ve 'iyi ev kadını' ve işlerinde de işi en iyi ve hızlı sorunsuz yapmak sorumlulukları arasında kaldıkları için erkeklerle kıyaslandığında çok daha sınırlı, sorunlu ve zor bir hayatı yaşamak zorunda kalmaktadırlar.

Cinsiyetçi yapı emek piyasasının egemen olması, kadınların daha çok statüsü ve geliri düşük erkek egemen yapıyla 'uyumlu' kabul edilen 'kadınsı' işleri yapmalarına neden olmaktadır. Temizlik işi de cinsiyetçi ve gelenekçi yapının kadına atfettiği rollerden birini oluşturmaktadır. Peuch'in de belirttiği gibi, temizlik ve yemek hem merkez, hem de çevre kapitalist ülkelerde taşeronlaşmanın öncü alanları olarak kabul edilmektedir (Puech, 2007). Temizlik ve yemek alanlarının dışında kamu kurumlarında hızla artan taşeronlaşmanın diğer etkin olduğu meslek grupları ise sekreterlik, güvenlik ve teknik hizmetler gibi yardımcı hizmetlerin hemen tümünde özellikle ikincil konuma sahip kadınlar tarafından yürütülmektedir (Elbek ve Adaş, 2009; İslamoğlu ve Yıldıralp, 2016:181). Bu alanlarda, özellikle kadın emekçilere yönelik denetim aygıtlarında, kadının "uysal", "itaatkar" ve "sorun çıkarmak istemeyen" gibi özelliklerine dayanan cinsiyetçi bir yaklaşım olduğu gözlemlenmektedir (Aguiar ve Herod, 2006). Evde ücretsiz olarak bu işleri yapan kadınların kamusal alanda da aynı işleri daha itinalı bir şekilde yapmaları beklenir. Erkek egemen kabuller kadınların, temiz olması zorunlu olan cinsiyet olarak üzerine kurulduğu için, kamusalda da temizliği yapacak olan öncelikli cinsiyet olarak kurgulanmıştır. Bu yüzden temizliği yap(a)mayan, tozlu, pis yerlerin sorumluluğu olarak kabul edildiği için kadınlar; gelenekçi, cinsiyetçi ve muhafazakâr politikaların varlığı nedeniyle yine aynı şekilde işten çıkarılacak cinsiyet olarak da belirlenmiştir. Dolayısıyla kir'i temizlemek, ataerkil kodlarda kadına ait bir görev olarak görüldüğü için bir kadının başka evlere temizliğe gitmesi de kamusalda temizlikçi olarak çalışması da değersizleştirilmekle birlikte kabul edilir, 'kötü' karşılanmaz, 'tehlikeli' ve geleneklere özellikle de muhafazakâr, kutsallık atfedilen aile yapısına 'aykırı' bulunmaz. Çünkü burada "kadın zaten temizlik yapmak zorundadır. Başkasının evini de temizlemesi gerekende yine kadın olmalı, ücretli bir temizlik işinde de çalışacak olduğunda da yine o işi kadın yapmalıdır" tarzında eşitlikten uzak eril anlayışı egemendir.

Temizlikçi/gündelikçi olarak evlerde çalışan kadınlar, kamusal alanda da önceleri müstahdem, sonraları hizmetli, sosyal refah uygulamalarının yerine neo-liberal piyasacı politikaların 1980'lerle birlikte yoğun bir şekilde egemen olmasıyla birlikte de şirkette çalışan kat görevlisi tanımlamasına doğru dönüşüm geçirmiştir. Bu dönüşüm sadece basitçe bir isim farklılaşmasının çok ötesine tekabül eder. Kamunun en alt seviyesinde

çalışan kadınların kadrolu olma durumları, taşeronlaşmaya geçmekle birlikte şirketler tarafından 3'er yıllık sözleşmelerle sendikasız olarak çalışmaları anlamına gelmektedir. Dolayısıyla ortaya çıkan tablo, güvenceli istihdamın, özelleştirme ve taşeronlaşmayla birlikte devletin kurumları aracılığıyla hizmet satın alınması sürecinde değersizleşmektedir. İnsan emeğinin bu değer kaybı kadınlar açısından da olumsuz bir etki göstermekte, kadın kat görevlileri özelinde de temizlik işlerinin gerçekleşmesi karşılığında alınan asgari ücretler, onların hayatta kalabilme mücadele alanlarının sınırlarını zorlamakta ve aynı zamanda toplumsal iş bölümünün eşitsiz rollerini de üstlenmekte olduklarından dolayı çifte sömürü koşullarıyla mücadele etmektedirler.

Kadınların ya Mies'in belirttiği gibi (2012) eve dönüş politikalarıyla istihdamdan alıkonulmaları ya da değersizleştirilen taşeronlaşan esnek üretimde çalışmaları söz konusu olmuştur. Kadınların ücretli bir işte aktif olarak çalışması hala eril ekonomik ve politik düzenekte gerekli görülmekte, anneliğin yüceltilmesi nedeniyle kadınlar ya evlerinde ücretsiz işlerle sorumlu ya da emek piyasasında kadınsı işler, dişil becerilerle yükümlü cinsiyet olarak kabul edilmektedirler. Bu dişil beceriler aslında çoğunlukla hafifsenen ve kadınların güçsüz, irrasyonel varlıklar olduklarına dair erkek egemen zihniyetin teamüllerinden başka bir şey değildir. Temizlik alanında çalışmanın da kadınlar için konulan ön kabulleri, Türkiye'de farklı kurumsal mekanizmalarda da etkinlik göstermekte, kadınlar temizlik işlerinden sorumlu cinsiyet olarak çalışma sırasında, enformel ile güvenli istihdam arasında sıkışıp kalmaktadırlar. Bir yandan sözleşmeleri yapılmakta ancak şirketin işlerinin kötüye gitmesi halinde, öncelikle işten çıkarılabilecek kesim olmalarının ön kabulünden tedirgin olmakta, çıkarılmamak için de çok fazla iş yükümlülükleriyle karşı karşıya kalmakta ve dolayısıyla emeğin parçalanarak daha fazla sömürülmelerine yol açmaktadır. Bu açıdan bakıldığında emek önce bulanıklaşmakta ve devamında buharlaşmaktadır.

5. ARAŞTIRMA YÖNTEM VE TEKNİKLERİ

Bu çalışma Balıkesir kentinin hem tek üniversitesi, hem de devlet üniversitesi özelliğinde olan Balıkesir Üniversitesi'nin Fen Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Balıkesir Sağlık Yüksekokulunda taşeron olarak çalışan 10 kadın kat görevlisi ile 23 Kasım 2016-28 Aralık 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeleri temel almaktadır. Verilerin kaybolmaması için görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Kat görevlilerinden 7'si Fen Edebiyat Fakültesi'nde, 1'i İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde ve 2'si Sağlık Yüksekokulunda çalışmaktadırlar.

Kat görevlilerin çay saatleri arasında ve uygun oldukları zamanlarda görüşmeler yapılmış, aynı zamanda tüm katılımcıları kapsayan bir atöl-

ye çalışması da 15 Şubat 2017 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 1,5-2 saat, atölye çalışması ise 3 saat sürmüştür. Bu çalışma ile birlikte kadın kat görevlilerin kendilerini araştırmacıya daha rahat olarak aktarması amaçlanmış, araştırmacı ile araştırılan arasında kurulan ilişki zeminin güvene dayalı olması sağlanmıştır. Saha çalışmasına geçilmeden önce araştırmacının Fen Edebiyat Fakültesinde akademisyen olarak çalışıyor olması ilgili Fakültede çalışan 7 kadını daha iyi gözlemlemesine, onlarla kimi zaman bir arada olmasına, temizlik işlerinden duydukları sıkıntıları ve fiziksel yorgunlukları daha yakından anlayabilmesine olanak sağlamıştır.

Feminist metodoloji (Harding, 1983; 1996; Mies, 1983; Smith, 1987; Tosh, 1997; Kümbetoğlu, 2005) temel alınarak nitel görüşme tekniği ile kadın dikkat görevlileri çalışma koşulları, sınıfsal bilinçleri ve toplumsal cinsiyet rollerini yeniden üretip üretmedikleri noktasındaki merak noktaları onların ifadeleri sırasında yöneltilen sorularla öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu metodolojinin özellikle araştırılanların yaşam dünyalarına girmek, anlamak üzerine kurulu katı bir pozitivizmden uzak, ifadelerin, deneyimlerin aktarıldığı bir anlamda bilinçli taraflılık ilkesinin geçerli olması, çalışmayı pür istatistiklere boğmanın ötesine taşımıştır. Toplumsal cinsiyet temelli bakış açısının çalışma boyunca etkin bir şekilde kullanılması ile kadın emeğinin taşeronlaşma ve esnekleşme olgularının neresinde ve nasıl olduğuna ilişkin soruların; bulgular, gözlemler, deneyimler, gündelik hayatın pratiklerinde anlayabilme noktasında öğrenilmesi, paylaşılması konu edinilmektedir. Bunun için de görüşmelerden elde edilen bulgular araştırmacı tarafından yorumlama ve analiz edilme sürecinde metaforlar oluşturularak nitel çalışmanın kapsamının zenginleşmesi ve renklendirilmesi, stabil araştırma bulgularının aktarıldığı sığ ve tatsızlıktan kurtarılması tasarlanmıştır.

6. ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

Tablo 1. Kadın Kat Görevlilerinin Sosyo-Demografik Özellikleri

Katılımcı	Yaş	Doğum Yeri	Eğitim Durumu	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Hane Geliri	Çalışma Süresi (Yıl)	Sendikalı Olup/ Olmama
K1	40	Balıkesir	Ortaokul	Evli	2	3500 TL	4	Yok
K2	41	Balıkesir	Ortaokul	Evli	1	3750 TL	17	Yok
K3	53	Balıkesir	İlkokul	Evli	3	4500 TL	17	Yok
K4	44	Balıkesir	Ortaokul	Evli	2	3000 TL	8	Yok
K5	43	Balıkesir	İlkokul	Evli	2	3200 TL	1.5	Yok
K6	51	Balıkesir	İlkokul	Evli	2	3100 TL	12	Yok
K7	50	Balıkesir	İlkokul	Evli	3	3700 TL	6	Yok
K8	47	Erzurum	İlkokul	Evli	2	2600 TL	9	Yok
K9	52	Balıkesir	İlkokul	Evli	2	2400 TL	15	Yok
K10	45	Balıkesir	İlkokul	Evli	2	2500	6	Yok

Türkiye özgülünde Marmara Bölgesinde yer alan Balıkesir kentinde alt işveren olarak tanımlanan taşeron şirketler aracılığıyla Balıkesir Üniversitesi'nin Fen-Edebiyat Fakültesi'nde ve Sağlık Yüksekokulu'nda 10 kadın kat görevlisi ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Kadınların yaş aralığının 40 ile 53 arasında değiştiği görülmektedir. Kadın kat görevlilerinin çalışma süreleri ise, 1,5-17 yıl arasında değişmektedir.

17 yıldır çalışan 53 yaşındaki kadın kat görevlisi artık emeklisinin gelmesi için çalıştığını, yıllardır çok yorulduğunu, bu işin yoruculuğunu şu şekilde dile getirmiştir.

"Hocam zor oluyo. 17 yıldır. Ayaklarım çok ağrıyo. Bacaklarım hem uyuşuyo. Ama mecburen çocuklar için yıllardır çalıştım. Eşim memurdu ama aldığı yetmiyordu, ev kira. 3 oğlum var. Okulları vardı. Ama inan şimdi ben işe zor geliyom. Kolay değil, kaç yıl geçti. Allah'ım bir an önce emekli olsam da evde ev hanımları gibi ayaklarımı uzatsam artık. Özeniyom onlara." (Katılımcı, 3).

Bu kadın kat görevlisinin 50'li yaşlarda olması, fiziki olarak yıprandığını bu emek yoğun işten duyduğu yorgunluğu ifade etmesi, bu işin ne kadar hizmet ağırlıklı olduğu ve yıpranma payının ne kadar fazla olduğuna dair önemli bir gösterge olarak kabul edilmelidir.

1,5 yıldır çalışan 43 yaşındaki kadın kat görevlisi çocukları büyüdükten ve kocası işten çıkarıldığı için çalışmaya başlamıştır. Bu kadın kat görevlisinin ifadesiyle işe başlama öyküsü şu şekildedir:

"Kocam işten çıkarıldı, önceden evlere temizliğe de gidiyordum. Bilmediğim bir iş değildi zaten sonuçta ev hanımıyım kaç yıldır. Evi tek başıma temizliyorum kızlığımdan beri. Ama mecburen bu işe girdim. Komşular konuşurken duydum. Başvurdum. Sonra çağırdılar, işe başladım. 1.5 yıldır çalışıyorum. Evi ben geçindiriyorum. İyi ki de buldum." (Katılımcı, 5).

Taşeron temizlik işçisi kadınların %70'inin ilkokul, %20'sinin ortaokul mezunudur. Çalıştıkları iş kolu ile eğitim seviyesinin arasındaki doğrudan ilişkiyi kadın kat görevlileri ifadelerinde dile getirmişlerdir.

41 yaşındaki kadın kat görevlisi eğitiminin düşük olduğu için sınıfsal farklılıklara değinen ifadesinde:

"Hocam şimdi sonuçta ben ilkokul mezunuyum. O yüzden de bu işte çalışıyorum. İyi bir okul bitirseydim en azından devlet memuru olabilirdim. Mesela siz çok okul bitirdiğiniz için bizden üstesiniz. Biz aşağıdayız." (Katılımcı, 2).

Benzer olarak 52 yaşındaki bir diğer kadın kat görevlisi eğitim durumu-

nun düşük olması ile taşeronda temizlik işçisi olarak çalışması arasındaki ilişkiyi şu şekilde belirtmiştir:

"İlkokul mezunuyum. Okumadığım için bu işte çalışmak zorundayım. Okusaydım hiçbir kimseye şey yapmazdım. Ama okumadığım için mecbur. Bu işten başka da başka iş bildiğimiz yok." (Katılımcı, 9).

Kadın kat görevlileri bu işi, ekonomik zorundalık hallerinden, geçim derdinden ve de özellikle tüm katılımcıların belirtiği üzere çocuklarının iyi bir eğitime ve geleceğe sahip olmalarını istemelerinden dolayı yaptıklarını belirtmişlerdir. Temizliğin kadınlara ait bir işkolu olarak görülmesi de bu alanda çalışmayı bir anlamda onlar için herhangi bir eğitim almadan seçilesi bir ücretli bir iş olarak kabul edilmesi söz konusudur. Kadın kat görevlileri kendilerinin kadın olmalarından dolayı bu işlerin tam da onlar için uygun olduklarını açıkça belirtmişlerdir.

Bu sektörün cinsiyetçi roller kapsamında kadınlara ait bir istihdam alanı olarak görülmesi yanında eğitim seviyelerinin düşük olması nedeniyle bu emek yoğun sektörde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Kat görevlileri bu işin profesyonellik istememesi nedeniyle çocuklarını büyüttükten sonra bu işte çalışmaya başlamışlardır. Medeni durumlarına bakıldığında, %100'ünün evli olduğu belirlenmiştir. Evli olmanın gerekliliği yönündeki tutumları ve eğitim seviyelerinin düşük olması nedeniyle de, kadın kat görevlileri erken yaşlarda evlenmişler ve çocuk sahibi olmuşlardır. %70'inin 2 çocuğu, %20'sinin 3 çocuğu, %10'unun tek çocuğu vardır. Kadın kat görevlilerinin eğitim seviyeleri düşük olmasına karşın çocuk konusunda oldukça bilinçli oldukları gibi gelir seviyelerinin düşük olmasından dolayı fazla çocuk sahibi olmadıkları bilgisi tespit edilmiştir.

1 çocuk sahibi olan 41yaşındaki kat görevlisinin neden tek çocuk sahibi olduğu sorulduğunda:

"Eşim de bu üniversitede kadrolu memur. Ben de uzun yıllardır çalışıyorum. O kadar yoğun çalışıyorum ki hem buna zaman olmadı. Hem de bence bir anne çocuğuna iyi bir gelecek vermek için çalışmalı. Daha fazla çocuğum olsa çocuğumu iyi okullarda okutamazdım, istediğini alamazdım. O zaman üzülürüm anneyim. Çocuğum mutlu olsun isterim. Tek çocuğum, oğlum var ve ben mutluyum. Hiçbir zaman başka çocuğum yok diye üzülmedim. Böylece çocuğumla daha arkadaş gibi olabiliyorum." (Katılımcı, 2).

Kadın kat görevlilerinin haneye giren ücretleri 2400-3750 TL arasında değişmektedir. Eşlerinin özellikle memur olması ile bu gelir oranı 3000 TL civarına erişmektedir. Tüm kadın kat görevlileri 1300 TL asgari ücret almakta, ayrıca kendilerine servis ve yemek için taşeron firma tarafından 200 tl ödenmektedir.

Kadın kat görevlilerin hiçbirinin sendikalı olmaması emeğin esnekleşmesinin, piyasalaşmasının, değersizleşmesinin ve sosyal hak kavramından uzaklaşılmasının en önemli göstergesidir. Ancak kadın kat görevlileri sendikalı olmanın önemini, yasal hakları, temel insanlık hakları olduğunu ve çalışma koşullarının onları nasıl sömürdüğünü ilişkin hiçbir eğitimden geçmedikleri ve onlara bu farkındalık düzeyleri kazandırılmadığı için sendikalı olmamayı önemli bir sorun alanı olarak görmemektedirler.

Kadın kat görevlilerine sosyo-demografik bilgilerinin yanı sıra sınıfsallıkları, çalışma koşulları ve aile içi ilişkiler üzerine de sorular yöneltilmiştir. Bu sorulara verdikleri cevaplar neticesinde emeklerinin değer kaybına uğramasını Bozuk Paraya Dönüşen Emek, bütün gün kapalı alanlarda çalışıp, orayı yani kurumu temizlemek için harcadıkları vakitler için Dört Duvardan Can Suyu Çıkarmak, güvencesiz istihdam alanında çalıştıkları için Güvensiz Limanlara Sığınmak, işlerini kaybetmemek adına çok çalışmalarını ama bu işin şu anki Türkiye'nin ekonomik yapılanmasındaki olumsuz koşulların ve artan işsizliğin varlığından duyulan endişe karşısında adeta bir şans olarak nitelendirmelerini de Hak'ın Cenazesi, Şükür'ün Doğumu, ev içi rollerinin yapılmasında kadın kat görevlilerinin genellikle rolleri tek başlarına üstlenmemiş ve üstlenmiyor olmaları da Paylaşım Merkezi şeklinde metaforlarla analiz edilmiştir.

- Bozuk Paraya Dönüşen Emek

Post-fordizmin emeğin yönünü esnekleştirmeye, enformelleşmeye, fason üretime ve taşeronlaşmaya çevirmesi, kadınların ucuz emek olarak konumsuzlaştırılmasına yol açmıştır. Kadınların istihdam oranları hizmet sektörlerinde yoğunlaşılmış, ancak yapılan işler hep alt statüde beceri, zekâ ve yetenek gerektirmeyen, cinsiyet rollerinin kamusaldaki devamı olarak görülen temizlik, yemek gibi işlerde yoğunlaşmaktadır. Zaten bu işler erkek egemen yapının temel dayatmalarından olarak kadınlara ait işler olarak görüldüğü için kadınlar da kamusalda bu işleri yaparken ya sorgulamamakta, ya da bu işten başka seçeneği olmamasından dolayı çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Ucuz emeğin kadınlar açısından kapitalizm ile ataerkilliğin ortaklığı yine emek piyasasında kadınları sömürgeleştirilmesine yol açmaktadır. Taşeronda şirketten çalışan eleman olmak öncelikle emeğin değersizleşmesine ve niteliksizleşmesine yol açmaktadır.

Eril cinsiyetçi yapıların kadın işi erkek işi ayrımı emek piyasasında ücretli bir iş olarak farklılık göstermemekle birlikte yine de etkisini göstermektedir. Şirketten çalışan kadınlar için temizlik yapmak en temel ve yapılabilirliği en yüksek iş kategorisinde yer almaktadır. Bu da kadınların bir anlamda bu hizmet sektöründe mecburen çalışmalarına yol açmaktadır. Bu noktada emek fiziksel güçle yapılmanın yanı sıra hafifsendiği,

aşağı görüldüğü bir alan ile taşeronda yarının ne olacağı belli olmayan bir geleceksizlik, güvencesizlik temelinde olduğu için bunu bir anlamda "Bozuk Paraya Dönüşen Emek" metaforu ile kullanmak mümkündür. Nasıl ki bozuk para kâğıt paraya göre değersiz ve herkeste olabilen sıradanlıkta ise, bu emek de bir bakıma ikincilleştirildiği, kir'in muhatabının kadınlar olarak kabul edilmesi gerekliliğindeki eril anlayış ile birleştirildiği noktada hem sınıfsal anlamda, hem de cinsiyet anlamında eşitsizlikleri ortaya çıkarmaktadır.

40 yaşındaki kadın kat görevlisi yaptıkları işin çevreleri tarafından önceleri değersiz görülmesini şu şekilde belirtmiştir:

"Üniversite yeni açılmıştı. İşçi bulamıyorlardı millet. Mesela temizlik diyince ben temizlik mi yapcem ya da memurlar da o zaman eşlerini getirdiler esreyitele öyle çalışılmaya başlandı. Öyle yani. Temizliği kimse istemiyordu. Kolay değil, tuvalet temizle, oda temizle, koridorları temizle. Zaten burası çok büyük fakülte. İş bitmiyordu. Azdık sayımız da. Ama herkes masa başı iş istiyordu. Temizlik diyince tiksiniyorlardı. Başkasının pisliğini mi temizlicen? Iyy diyorlardı." (Katılımcı, 1).

Kadın kat görevlisinin bu ifadesi oldukça önemlidir. *"Temizlik mi yapcam?.... Başkasının pisliğini mi temizlicen?* Iyy diyorlardı." ifadeleri yapılan işlerin ücretli bir işte çalışmak isteyen kadınlar tarafından bile değersizleştirildiğine ilişkin önemli bir bulgudur. Bu kadınlar evlerinde kocalarının, çocuklarının varsa başka aile üyelerinin kullandığı her alanı ve kişisel olarak her türlü temizliklerini kendilerinin sorumluluk alanı olarak görmektedir. Kadınlar bu işleri çoğunlukla tek başlarına ya da varsa kız çocukları desteği ile yapmakta iseler de, özel alandan kamusal alana çıktıklarında bu işlerin çalışmak için 'iyi bir iş' olmadıklarını savunmaktadırlar. Dolayısıyla kadın kat görevliler tarafından yapılan bu işler, özellikle de tuvaletlerin temizlenmesi işi erkekler ve başka kadınlar tarafından öncelikli olarak arzu edilmeyen işler kategorisinde değerlendirilmektedir.

47 yaşındaki bir diğer kadın kat görevlisi de yaptığı işi öncelikle nasıl benimsemediğini şu şekilde belirtmiştir:

"Kocamın işleri çok iyiydi. Boya malzemeleri satan dükkânımız vardı. Esnaftık. Ben de kasada dükkânda çalışırdım. Bir anda iflas ettik kocamın psikolojisi bozuldu, eve kapandı. Ben de mecburen çalışmaya başladım. O varlıktan sonra bir anda fakir olduk. Hayatta kalmak için çalışmak zorundaydım hocam ne yapayım. Sonra bulduğum bu iş temizlikti. İlkokul mezunuyum zaten ne olabilirdi ki? Ama yine de guruma dokundu, ağrıma gitti. Tuvaletleri temizlerken ilk yılarda midem kalkıyordu. Yemek yiyemiyordum. Sonra alıştım mecburen. Yine de Allah kimseyi varlıktan düşürmesin fakirliğe. Çok zor…"(Katılımcı, 8).

- Dört Duvardan Cansuyu Çıkarmak

Kadın kat görevlileri tüm gün dört duvar arasında temizlik yapmak, başkalarının kirlerini temizlemek zorundadırlar. Sabah 7de iş başı yapıp, akşam 5'e kadar bilfiil ayakta çalışmakta, fiziksel olarak yıpranmaktadırlar. Aynı zamanda hepsi hem işten çıkarılma, hem de herhangi bir kişi tarafından şikayet edilme, ya da yapılan işi beğenmeme üzerine işten atılabilecekleri ihtimali üzerine korku duymaktadırlar. Kadın kat görevlilerinin emek yoğun bir hizmet sektörü olarak haftanın 5 günü toplamda 48 saat çalışarak temizlik yapmaları, kirli olan yerleri insanların seveceği şekilde "misler gibi" yapmak için çalışmaları, onlar için Dört Duvardan Cansuyu Çıkarmak metaforu bağlamında düşünülebilir. Kadın kat görevlileri çalışırken de aynen kendi evleri gibi işlerini düşünmektedirler. Nasıl onlar evlerini tertemiz olacak, tek bir toz kalmayacak şekilde çalışıyorlarsa, kamusal alanı da aynen özel alan olarak kabul ederek temizlemekte, "kirden eser kalmayacak" şekilde işlerini yapmaktadırlar.

40 yaşındaki kadın kat görevlisi bu durumu:

"Çalışıyoz. Bu iş bizim işimiz. Yemek aramız var, çay aralarımız var ama çat çağırsalar yine hemen koşup gitmemiz gerekiyo. Yemeğe bile gidemiyoz. Hocalara bile 5 tl, bize 9 tl. Kadrolu değiliz ya. 9 lira nasıl verelim hocam. Misafir gibi kabul ediliyomuşuz mu ne. Profesör bizden az ücret ödüyo. Niye anlamıyoz. Haftada 45 tl eder. Ayda 23 günden sen hesap eder. O benim pazar, market param olur. Evden getiriyoz. Formanızla bile gelmeyin dediler zaten. Gitmiyoz. Bütün gün buradayız. Dışarı çıkamıyoz. İki nefes alamıyoz. İşleri anca yetiştiriyoz zaten. Biz çok kalabalığız ama yine de bu fakülte duydum Türkiye'nin en büyük fen edebiyat fakültesinin 3. miymiş neymiş. Koridorlar bile çok, ne ara yetişcez. O yüzden sabah geliyoz akşam giden kadar burada kapalı alanda çalışıyoz. Buraları güzelleştirmek temizlemek için. Tertemiz olsun. Güzel koksun. Siz mutlu olun ki biz de sevinelim. Yaptığımız bi işe benzesin. Demi ama…"(Katılımcı, 1) şeklinde ifade ederken tam da Dört Duvardan Cansuyu Çıkarmak metaforuyla, emek piyasasının içinde bulunduğu olumsuz ve zor koşulları ifade etmiştir.

- Güvensiz Limanlara Sığınmak

Taşeron çalışmanın iş güvencesizliği çalışanların işlerini kaybedebilecekleri korkusuyla yaşamalarına yol açmaktadır. Emeğin parçalanması ve esnekleşmesi ile birlikte güvencesizlik üzerine kurulu iş piyasası söz konusudur. Özellikle periferi ülke olarak tanımlanan az gelişmekte olan ülkelerdeki bu sınıflar arasında oluşan gelir eşitsizliği derinleşmektedir. Yoksullaşmanın artması ve işsiz kalmamak adına enformel iş piyasasına

çalışmaya yönelmek zorunda kalınmasına yol açmaktadır. Bu işi bulduğuma şükür, şanslıyım ki çalışıyorum söylemleri taşeronda kat görevlisi olarak çalışan kadınlar açısından da sıkça dile getirilmektedir. Güvenceli istihdamın etkisini her geçen gün yitirdiği tüm kurumlarda kadrolu elemanların artık alımlarının sınırlandırıldığı, hizmet için ise hizmet alımı şeklinde ifade edilmekte ve şirketlerin devreye girmesini çalışanlar adına Güvensiz Limanlara Sığınmak metaforuyla adlandırmak mümkün görünmektedir. Bu insanlar başka çareleri olmadığı için bu güvencesiz, esnek yapılarda pasifize edilmiş işçiler olarak emek vermektedirler.

47 yaşındaki kadın kat görevlisi iş güvencesinin olmamasını çok net bir şekilde ifade etmiştir:

"Sendikamız yok. Yarınımızın ne olacağı belli değil. Yarın çık deseler çıkcaz mecburen napalım, memur değiliz ki garantili işimiz yok. Tamam 3 senelik sözleşme yaptık ama inşallah çıkmayız diyoz her gün. İşler tepetaklak olursa hadi şirket battı çıktı sen de çıkcaksın yarın gelme işe deseler çıkcaz maaşımızı alamıcaz. Mecburen yapıyoz bu işi ama garantili devlet memurluğu gibi değil. Olsa işi olurdu. Eğitimin düşük olunca da anca bu işi bulabiyosun" (Katılımcı, 8).

İfadeden de görüldüğü üzere kadro ve iş garantisinin olmadığı, işverenin ağzından çıkacak iki söze bakıldığını katılımcının tedirgin hali ile daha da belirgin bir şekilde belirtilmiştir. Güvencesiz istihdamın taşerondaki bu yansıması çalışmaya mecburum diyen tüm kadın kat görevlileri tarafından da açıkça belirtilmiştir.

- Hak'ın Cenazesi, Şükür'ün Doğumu

Kadın kat görevlileri çalışma koşullarının öncelikli olarak iyi şartlar sunduğunu ifade etseler de, görüşmelerin ve atölye çalışmasının sonuna doğru kadrolu bir işte çalışmamalarından dolayı duydukları endişeleri de belirtmişlerdir. Ancak yine tüm kadın kat görevlileri sendika hakları ya da emeğin değersizleşmesi olarak sorgulamadıkları gibi taşeronda temizlik elemanı olmayı da önemli görmemekte ve asgari ücret almalarının bugünün koşullarında onlar için önemli olduğunu da özellikle belirtmişlerdir.

51 yaşındaki kadın kat görevlisi işi bulduğu için duyduğu mutluluğu şu şekilde ifade etmiştir:

"Çalışıyoz. Para kazanıyoz. Tamam asgari ücret ama olsun. Hocam sonuçta üniversite mezunları bile o kadar uğraşıyorlar, gece gündüz okucaz, iş sahibi olcaz diye iş yok. Biz gene şanslıyız. İşimiz var. Asgari ücret bile olsa işimiz var. Hem ilkokul, en fazla ortaokul mezunuyuz ama yine de işimiz var." (Katılımcı, 6).

44 yaşındaki kadın kat görevlisi de benzer olarak:

"Daha ne olsun. Maaşımız var. Asgari ücret de. Napalım atanamayan öğretmenler var. Onlar bile asgari ücrete kul köle oluyorlar. Yazık onlara daha çok üzülüyom ben. Hem bu işte şöyle iyilikler var. Servisimiz var. Yemeğimiz var. Yani şöyle servisle yemek parasını şirket aylık 200 tl daha fazla veriyo. Biz de servisi 80 TL'ye ayarlıyoz. Yemeği evden yapıp getiriyoz. Ohhh 120 TL de yanımıza kar kalıyo. 2 gün hafta sonumuz var. Daha ne olsun. Hocalar iyi, memurlar iyi. Çok şükür bu işi bulduk rabbime." (Katılımcı, 4) ifade ederken,

50 yaşındaki kadın kat görevlisi de yine aynı fikri paylaşarak:

"Bence bu devride iş bulmak çok zor. Benim kocam bu arada memur diye ben de bu işi buldum. Kocam gir istiyosan dedi. Gireyim dedim. Evde nasılsa ben temizliyom. Burada da buraları temizlerim. Hiç gocunmam. Üstüne bir de para alıyoz. Kendi param var sonuçta. Pazar, marketi hep benim kazandığım parayla harcıyoz. Bu bile iyi bi şey. Servisle sabah geliyom, 2 kere çay saatimiz var, yarım saat yemek aramız var. Ohh. Allah'ıma bin şükürler. Gece yastığa koyunca başımı rahat ediyom. En azından bugün de çalıştım diye." (Katılımcı, 7) belirtmiştir.

Kadın kat görevlilerin işlerinin yoğun ve yorucu olması, onlar için önemli bir sorun alanı teşkil etmemektedir. Hepsinin temel çalışma amacı kimseye muhtaç olmamak ve çocukları için iyi bir anne olmak için çalışmak zorunda olmalarıdır. Temizlik işlerinde çalışmalarından dolayı da kendilerini kötü hissetmemekte, çalışma koşullarının olumlu olduğunu belirtmektedirler. Servis tutma, yemek saati, çay saatleri gibi imkânlarının olduğunun belirtilmesi, sınıf bilincinin uzağında olduklarının önemli bir göstergesidir. Şirket müdürünün çok iyi bir kadın olduğundan, çalışma koşullarının gayet insani olması noktasında sosyal haklarının bilincinden olmak yerine, şükretmenin devamlı dillendirilmesine ilişkin muhafazakâr algı söz konusudur. Kadın kat görevlileri formalarının lila renkli olmasının, başörtülerinin hepsinin formaları gibi renkli çiçekli seçilmesinde bile müdürlerinin onların fikirlerinin almasının ne kadar kibar bir davranış olduğunu belirtmeleri, sınıfsallıklarına ve emeklerinin şirket sahibi açısından nereye konulduğuna ilişkin farkındalıklarının olmadıkları tespit edilmiştir. Kadın kat görevlilerinin sendikalı olmak, verilen yemek ve çay saatlerinin birer lütuftan öte hak olduğunun bilincinde olmamalarını, işleri olduğu için bunun bir şans, hatta bir ayrıcalık olduğunu belirtmeleri onlar için Hak'ın Cenazesi, Şükür'ün Doğumu metaforuyla ilişkilendirmek mümkün görülmektedir. Hak'tan çok, bunun birer nimet olarak tasavvur edilmesi ve bunun kabulünün ise beraberinde şükretmenin de gerekli ve öncelikli olması noktasına taşımaktadır.

- Paylaşım Merkezi

Kadın kat görevlilerine aile içindeki ilişkileri ve iş bölümünün nasıl gerçekleştiğine dair sorulan soruda 7 kadın kat görevlisi bu işleri eşleriyle ortak yaptıklarını belirtmişlerdir. Diğer 3 kadın kat görevlisinin tüm işleri kendilerinin üstlendiği belirlenmiştir.

41 yaşındaki kadın kat görevlisi bu durumu:

"Bu bizim işimiz. Ben her işimi yaparım. Temizliğimi de yaparım. Herkes kendi işini bilecek. Bayan işini ilecek, erkek de işini bilecek. Bu ev işleri benim işim. Dışarı işleri eşimin. Erkek sonuçta o. ben bayanım. Bayan her şeyini yaptıktan sonra, temizliğini yemeğini, eşi de dışarı işlerini yaparsa evde hiç sorun çıkmaz. Benim ev işlerini kendim yapmam lazım. Şeklinde ifade ederken cinsiyetçi rolleri nasıl kanıksadığını açıkça belirtmiştir. Erkeklik ve kadınlık rollerinin özel alan ve kamusal alan ayrımına da dikkat çekilmiş, evin kadınlara ait olduğu, tüm sorumlulukları da kendisinin üstlenmesi gerektiğini açıkça belirtmiştir." (Katılımcı, 2).

53 yaşındaki bir kadın kat görevlisi ise yine benzer şekilde:

"Kocam hiçbir iş yapmaz. Her işi kendim yaparım. Oğullarım yardımcı olurlar ama. Zaten en küçük oğlumu doğurduğumda kimse bakmadı. Bakıcıya vercek paramız yoktu. Kimsemiz yoktu. Abileri baktı. Ev işlerini kaç yıllık evliyim birgün olsun kocamın yaptığını görmedim. İsterim, istemem mi? Ama söyleyemem. Yapmam o senin işin der. Sen azcık yardım et, bir toz al desem, eeee sen işte de temizlik yapmıyor musun burası kendi evin niye yapmıyosun der. Biz bayanız ya o yüzden bize verilmiş bu işler. Annelerimizden böyle gördük." (Katılımcı, 3) şeklinde aktarmıştır.

Bu kadın kat görevlisi ise mevcut eril yapıyı sorgulamakla birlikte, yine de evdeki erkek tahakkümünün egemen olmasından dolayı tüm ev işlerini kendisi üstlenmektedir. Çocuklarının destek olmasını ise gururla dile getirmektedir. Eşinin temizlik senin işi sözü sözel şiddet içermesi bakımından önemlidir. Para kazandığı için işi yapıyor kamusal alanda, neden kendi özel alanı olan evinde yapmadığı sorusu bile cinsiyetçi, gelenekçi, muhafazakâr ve hegemonik yapının açıkça belirtileridir.

Geleneksel iş bölümünün ortak sorumluluk alanı olmadığını, 40 yaşındaki diğer kadın kat görevlisi ise toplumsal cinsiyet farkındalığını diğer kadın kat görevlilerinden oldukça farklı olarak ifade etmiştir:

"Göze görünmüyor evde yaptığmız iş. Yemek yapmasam bi gün kocam diyo. Akşama kadar naptın? Diyo. Değerisiz görülüyo. Eve geliyom. Hadi yemek yapıveriyim, bulaşık yıkıyıveriyim, bir yeri toplayıveriyim, çocuklara da bak. Bi de yetmiyor. Adama akşam çay, kahve servisi yapıyosun. Yalan mı yalan desinler. Bütün işleri biz yapıyoz. Sorumlulukları bizim

yapmamızı biz düşünmüyoz aslında, erkekler öyle düşünüyo. Eskeriyetle öyle düşünüyolar. Erkekler için öyle diyil. O geliyo. İşten ohh ayağını uzatıyor, elinde kumanda. Hanım yemek hazır mı? Niye hazır değil? Çayım nerede? Çay niye demlenmedi? Kahve şekersiz olmuş. Meyve nerede? Burada toz var. Niye temizlemiyosun? Soruları bitmiyor, istekleri bitmiyor." (Katılımcı, 1).

Diğer 7 kadın kat görevlisi ev içi iş bölümü eşleriyle birlikte yaptıklarını dile getirmişlerdir. Kadın kat görevlilerin alt sınıf bir yaşam sürmelerine karşın ev içinde rollerin paylaşımındaki ortak sorumluluk bilinci toplumsal cinsiyet farkındalığı olmasa bile pek çok iş kollarında çalışan kadınların ev ve çalışma hayatında zorlandıkları bitmeyen mesai, 7/24 çalışmalarından uzak ve kadın erkek eşitliğinin gerçekleşebilmesi açısından umut taşımaktadır.

45 yaşındaki kadın kat görevlisi ev içi işlerinin tek başına yapmadığını şu şekilde belirtmiştir:

"Eşim her konuda destekçi. Her şeyi beraber yaparız. O bunu yapcak, ben bunu yapcam diye bir katı kural yok. Tozu da alır, perdeyi de asar, yemeği zaten hep o yapar. Çalışıyorum sonuçta ben evdeki işleri de tek başına yapamam. O da bunun farkında". (Katılımcı, 10).

Benzer olarak 43 yaşındaki bir kadın kat görevlisi de:

"Kocam birgün olsun niye bugün şu yemek var demez. Kahvaltı koysam hergün gıkı çıkmaz. Süpürgeyi o tutar. Banyoyu o yıkar. Vileda ile siler. Çok iyi temizleyemese de olsun. Sonuçta beraber yapıyoz her şeyi". (Katılımcı, 5). şeklinde aktarmıştır.

Bu ifadelerden de görüldüğü gibi 10 kadın kat görevlisinin 3'ü dışında hepsinin ev içi iş bölümünde kocam yardım eder ifadesini kullanmış olmalarına rağmen, rollerin paylaşımında zor durumlarda destek almanın ötesinde işlerin yapılacağında ortak yapmaları bu işlerin ortak sorumluluk bilinciyle yapıldığını göstermektedir. Taşeronda çalışan kadın kat görevlilerin düşük eğitim seviyelerine, yaptıkları işin nitelikten uzak olmasına rağmen pek çok orta ve üst sınıf kadının özel alana sımsıkı sarılıp, rollerini kendileri üstlenmelerinden farklı bir fotoğraf karesi çizmektedirler. Toplumsal cinsiyet farkındalığını gündelik yaşam pratiklerinde mikro ölçekteki bu çalışmada kadınların bir bakıma farkında olmadan uygulanmakta, ev rollerini kendileri koymakta, ücretli bir işte çalışmanın güveniyle ki bu işleri güvencesizlik temelinde olsa bile ev işlerini eşleriyle birlikte yapmaktadırlar. Toplumsal iş bölümünün cinsiyetçi doğasının kadınları özel alanla ilişkilendirmesinin ortaya çıkardığı eşitsizliğin görüşülen kadın kat görevlilerinin büyük çoğunluğu tarafından eşleriyle birlikte ortak sorumluluk alanı olarak görülmesini Paylaşım Merkezi olarak belirtmek olanaklıdır.

SONUÇ

Emek piyasası 1960'ların öncesi ve sonrası olarak temel iki büyük değişim göstermiştir. Sosyal refah devletinin bireyi vatandaşlığa taşıyan anlayışı, 1960'ların sonu özellikle 1970'lerdeki toplumsal dönüşümler nedeniyle tamamıyla farklı bir kulvarda yerini almaya başlamıştır. 1970'ler dönemi; petrol krizinin patlak verdiği ve kapitalizmin geçirdiği bu krizin piyasaya, özelleştirmeye yönelerek aşılmaya çalışıldığı dönemi ifade etmektedir. Vatandaşlıktan müşteriye dönüşüldüğü, emeğin parçalandığı, değersizleştiği, hafifsendiği, emekçilerin kadrolu ve garantili iş bulabilme olanaklarının azaldığı, hatta yok olduğu, üretimin esnekleştiği, kayıt dışı ekonomi olarak tanımlanan enformel iş gücü piyasasının artış gösterdiği, insanların günü kotaran, yarının ne olduğu belirsiz iş kollarında istihdam edildiği yeni bir dönem olarak postfordizm, eşitliğin, sosyal hakkın, güvencenin, sendikalı olmanın, sağlıklı çalışma koşullarının imkanlarını ortadan kaldırmıştır.

Emek piyasasının işverenin lehine, çalışanın aleyhine izlediği, eşitlikten yoksun yapı beraberinde pek çok *"işsiz ordusu"* yaratmış, iş bulabilenler '*şanslı kesim'* olarak değerlendirilmiştir. Bulunan işlerin sosyal hak temelinden uzak olması ise, iş kazalarından, işçi ölümlerine kadar pek çok yaşamsal hakkı elinden alınan emekçilerin iş güvenliğinin ortadan kalkmasına neden olmuştur. Dolayısıyla bugün gelinen nokta, vasıfsız işlerle yükümlü hizmet sektöründe çalışanlar açısından istihdamın *sabun köpüğü* gibi ellerden kaybolduğuna ilişkindir. Bu belirsizlik ortamında yaşanan gelir adaletsizliği, eşitsiz uygulamalar, sınıfsal uçurumların gittikçe artmasına ve keskinleşmesine ortam hazırlamaktadır.

Esnek üretim ve enformel piyasanın koşullarında yaşanan bu eşitsizliklerin bir diğer şekli de cinsiyetler arasında yaşanmamaktadır. Dünyadaki istihdam yapısının cinsiyet açısından paylarına bakıldığında erkeklerin iş gücüne katılım oranı %76 iken kadınlarda bu oran %50,3'tür. 2013 itibariyle erkeklerin %31'i tarım, %26,7'si sanayi, %42,3'ü hizmet sektöründe, kadınların ise %33,2'si tarımda, %17,4'ü sanayide, %49,4'ü ise hizmetlerde istihdam edilmektedir (ILO, 2014:94-96). Bu oranlar bile kadınların emek piyasasındaki etkinsizliğini ortaya koymaktadır. Çalışan kadınların da genellikle hizmet sektöründe vasıfsız olarak kabul edilen temizlik, yemek yapmak gibi alt görevlerde çalıştıkları düşünüldüğünde, bu istatistik bu durumu kara bir bulut olarak gözler önüne sermektedir. Kadınların istihdama hem nicel olarak yeterince katılamama, hem de nitelik olarak enformel, fason, esnek üretime dayalı iş kollarında geçici istihdam edilmelerindeki mevcut oranlar erkek egemen dünyanın kadınlar için kamusal alanın esas yapıcı öznesi olarak değerlendirilmemesinden kaynaklanmaktadır.

1970'lerin sonu 1980'lerin başındaki neo-liberal muhafazakâr aile politikaların egemen olmasıyla birlikte kadınlar iş piyasasından alıkonulmaya evlerine gönderilmeye başlamışlardır (Mies, 2012). Kadınların öncelikli rollerinin ev alanı olması anlayışının piyasacı mantıkta da geçerli olması nedeniyle, en ufak bir ekonomik sıkıntı söz konusu olduğunda işten ilk çıkarılacak dezavantajlı kesim kadınlar olmuştur. Kapitalizmin ataerkil yapıyla ortaklaşa hareket etmesi sebebiyle, piyasaya ucuz emek gerektiğinde de bu işlerin temel yapıcısı olarak da yine kadınlar evlerinden çıkarılıp, piyasanın egemen karar vericileri, işverenleri, neo-liberal politikalar tarafından piyasanın acımasız ve eşitlikten uzak alanlarına çekilmektedirler. Hizmet sektörünün etkinlik kazandığı post-fordizm de tam da bu noktada kadın emeğini ucuz bir emek olarak gördüğü için piyasa içerisinde onları emmekte ve sömürmektedir. Temizlik de, hizmetler sektörünün kadın emeği açısından yoğun olarak çalışıldığı, değersizleştirildiği, kullanıldığı bir piyasa alandır.

Balıkesir Üniversitesi'nin Fen-Edebiyat Fakültesi'nde ve Sağlık Yüksekokulu'nda taşeron şirket üzerinden çalışan temizlik işlerini yapmakla sorumlu tutulan 10 kadın kat görevlisinin sınıfsal bilinçlerini, çalışma koşullarını ve aile içi ilişkilerini değerlendiren bu uygulama çalışma sonucunda;

Kadın kat görevlilerinin 40-53 yaşları arasında bulunduğu, 3'ünün dışında hepsinin eğitim durumunun ilkokul olduğu, hepsinin evli ve ağırlıklı olarak 2 çocuk sahibi kadınlardan oluştuğu belirlenmiştir. Kadın kat görevlileri çalışma koşullarının onları yormadıklarını, yorucu olmakla birlikte yapılan işin karşılığında asgari ücret bile alsalar bu onlar için önemli bir kazanç kapısı olduğu noktasından bakıldığında sınıfsal bilinç düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Kadın kat görevlilerin hepsi taşeron şirket aracılığıyla çalıştıkları için hiçbiri sendikalı değildir. Sendikal hakların da farkında değiller. Hatta çoğu sendikanın ne olduğunu bile bilmemektedirler. Kadın kat görevlileri verilen işin onlar için önemli bir şans olduğunu, zamanında başka kadınların bu işi hafifseyerek çalışmadığını, ancak onların durumu iyi değerlendirip yıllardır çalıştıklarını, para kazandıklarını, para kazandıkları için kendilerini güçlü hissettiklerini aktarmışlardır. Ayrıca yaptıkları işin temizlik olmakla birlikte eğitim durumlarının düşük olması nedeniyle zorunlu olarak bu işte çalıştıklarını, bu işe düşünülenin aksine zamanla alışıldığını ve benimsendiğini özellikle belirtmişlerdir.

Bütün kadın katılımcıların çalıştıkları bu işi buldukları, hafta sonu 2 gün tatillerinin olduğu için şükrettikleri ifadelerinden ortaya çıkmıştır. Hiçbir kadın kat görevlisi sosyal yaşam hakları hakkında bilinçli değildir. Hepsi çalışma koşullarından memnun, ancak yine de görüşmelerin ilerleyen aşamalarında ve atölye çalışmasında, dört duvar arasında tüm

gün bilfiil ayakta temizlik yapmak, koşturmak zorunda olmaları ve bir nefes alma zamanlarının olmamasından dolayı olumsuz taraflarının olduğunu da aktarmışlardır. Bu çalışma için en tahmin edilemeyecek olan şey kadınların çok büyük bir çoğunluğunun (%70) ev içi iş bölümünü eşleriyle birlikte ortak yaptıklarının görülmesidir. İşlerin ortak yapılması, kadınların işteki yıpranma paylarının evde de devam etmemesinden dolayı olumludur. Kadın kat görevlileri yapılan işlerde *"beraber yaparız, her şeyi beraber planlarız"* gibi ifadeleri kullanmış, kimi "*kocam bana işlerde yardım eder"* ifadesine yer vermiş ise de, yapılan işlerin kadınların sadece sorumluluğunda görülmemesi, bu mikro alan çalışmasının bulgularının değerlendirilmesi açısından Kir'in esas muhatabı bu kadınlara toplumsal cinsiyet temelli bir bakış kazandırılabileceği noktasında önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Adaman, Fikret, With Ayşe Bugra And Ahmet Insel (2009) Societal Context of Labor Union Strategy, The Case of Turkey. Labor Studies Journal, 34(2):168-188.

Aguiar, L.M. & Herod, A. (2006). (Der.) The Dirty Work of Neoliberalism: Cleaners in The Global Economy. Oxford: Blackwell.

Altındal, Y. (2016). Türkiye'de Turizm Sektöründe Kadın Girişimciliğinin Gelişiminin İncelenmesi: Batı Akdeniz Bölgesi-Güney Ege Bölgesi Karşılaştırması, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Araştırmaları Dergisi, Cilt: 1, Sayı. 3, ss. 85-117.

Atılgan, A. (2013). "Neo-Liberal Köle Pazarları", Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt: 1, Sayı. 3, ss. 85-117.

Başlevent, C. ve Onaran, O. (2004).The Effect Of Export Oriented Growth on Female Labor Market Outcomes in Turkey, World Development, 32(8): ss. 1375-1393.

Belek, İ., (1997), Post Kapitalist Paradigmalar, Sorun Yayınları, İstanbul.

Beneria, L., Changing Employment Patterns and The Informalization of Jobs: General Trends and Gender Dimensions, ILO Socio-Economic Security Division Working Paper. Geneva: International Labour Organization, (2001).

Buğra, A. (2014). Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri, İletişim Yayınları, İstanbul.

Chant, S., (1996), Gender, Urban Development And Housing, New York: Undp, Publication Series for Habitat II, Volume 2.

Coşkun, M.K. (2013). Sınıf, Kültür Ve Bilinç: Türkiye'de İşçi Sınıfı Kültürü, Sınıf Bilinci ve Gündelik Hayat. Ankara: Dipnot Yayınları.

Çağatay, N. ve Berik, G. (1991). Transition To Export-Led Growth in Turkey: Is There A Feminization Of Employment?, Review of Radical Political Economics, 22, ss. 115-134.

Çağatay, N. ve Özler, S. (1995). Feminization of The Labour Force: The Effects of Long-Term Development And Structural Adjustment, World Development, 23, pp.1883–1894.

Çınar, M. (1994). Unskilled Urban Migrant Women And Disguised Employment: Home Working Women İn Istanbul, Turkey, World Development, 22, ss. 369-380.

Çetik, M. ve Akkaya, Y. (1999). Türkiye'de Endüstri İlişkileri, Tarih Vakfı, İstanbul.

Ecevit, Y. (1988). Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler, KSSGM Ve İnsan Haklarını Geliştirme Vakfı, İstanbul.

Ecevit, Y. (1998). Küreselleşme, Yapısal Uyum Ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler, Ed: İnsan Kaynakları Geliştirme Vakfı, Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği Ve İstihdamindaki Değişmeler, Türkiye Örneği, İstanbul, İnsan Kaynakları Geliştirme Vakfı.

Elbek, O. Adaş, E.B. (2009). Sağlıkta Dö- Nüşüm: Eleştirel Bir Değerlendirme. Türkiye Psikiyatri Derneği Bülteni, 12 (1), ss. 33-43.

Ergüder, B. (2006). "Türkiye'de Kadın Emeğinin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emeği Ve Kadın Emeğine Talep", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İstanbul.

Figart, D. M. (1997). "Gender As More Than a Dummy Variable: Feminist Approaches To Discrimination", Review of Social Economy, Vol. 63, No. 3, pp. 1-32.

Harding, S. (1996). Feminist Yöntem Diye Bir Şey Var Mı?, Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem, Yayına Hazırlayanlar: Serpil Çakır, Necla Akgökçe, İstanbul, Sel Yayınları.

Harding, S. Merrill B. Hintikka. (1983). Discovering Reality: Feminist Perspectives On Epistemology, Metaphysics, Methodology, And Philosophy Of Science.

Harvey, D. (1997). Postmodernliğin Durumu, Çev:S. Savran, İstanbul, Metis Yayınları.

Jessop, B. (1994). Post-Fordism And The State. Post-Fordism: A Reader (Ash Amin Der.). London: Blackwell.

İslamoğlu, E. ve Yıldırımalp, S. (2016). Kamu Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçilerin Sorunları, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt 11, Sayı, 2. ss. 175-196.

Karaca, A. (2007). "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Koç Y. (2001). Taşeronluk ve Fason Üretim, TÜRK-İŞ, Ankara.

Kumar, K. (2010). Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları (Çeviren: Mehmet Küçük), Üçüncü Baskı, Ankara, Dost Kitabevi Yayınları.

Kümbetoğlu, B. (2005). Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem Ve Araştırma, Bağlam Yayınları, İstanbul.

Lovering, J. (1990). 1990: "Fordism's Unknown Successor: A Comment On Scott's Theory of Exible Accumulation And The Re-Emergence of Regional Economies", International Journal of Urban and Regional Research 14, pp. 159-74.

Mehra R. ve Gammage, S. (1999). Trends, Countertrends and Gaps in Women's Employment, World Development, 27, pp. 533-550.

Mies, M.. (2012). Ataerki ve Birikim: Uluslararası Iş bölümünde Kadınlar, Çev. Yıldız Temurtürkan, Ankara, Dipnot Yayınları.

Mies, M. (1983). Towards A Methodology For Feminist Research in Gloria, Bowles & Renate Duelli Klein (Eds.), Theories Of Women's Studies. Routledge And Kegan Paul, London, Pp. 117-140.

Munck, R. (2003). Emeğin Yeni Dünyası Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma, Mahmut Tekçe (Çev.), İstanbul, Kitap Yayınevi.

Özler, S. (2000). Export Orientation And Female Share Of Employment: Evidence From Turkey, World Development, 28, pp. 1239-1248.

Özuğurlu, M. (2005). Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi, İstanbul: Halkevleri.

Özveri, M. (2014). "Alt İşveren Sermayenin Örgütlü Iş gücüne Başkaldırısıdır", DİSK AR: 28-37.

Pollert, A. (1988). "The Flexible Firm: Fixation Or Fact?", Work, Employment And Society, Vol.: 2, ISSUE: 3, pp. 281-316.

Puech, I. (2007). Cleaning Time, Protest Time: Employment And Working Conditions For Hotel Maids, Sociologie Du Travail, 49, 1, pp. 50-65.

Sallan Gül, S. (2005). "Türkiye'de Yoksulluğun Kadınsılaşması", Amme İdaresi Dergisi, Cilt 38, Sayı 1, ss. 25-43

Senses, Fikret (1994). Labour Market Response To Structural Adjustment And Institutional Pressures: Turkish Case. METU Studies İn Development, 21(3): ss. 405-448.

Smith, D.A. (1987). The Everyday World As Problematic: A Feminist Sociology, USA, Northeastern University Press.

Standing, G. (1989). Global Flexibilization Through Flexible Labour, World Development, 17, pp. 1077-1095.

Standing, G. (1999). Global Flexibilization Through Flexible Labour: A Theme Revisited, World Development, 27, pp. 583-602.

Standing, G. (2011). The Precariat–The New Dangerous Class. London: Bloomsbury.

Toksöz G., Özkazanç, A. ve Poyraz, B. (2001). "Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet", Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma Ve Uygulama Merkezi, Ankara.

Toksöz, G. (2007). Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.

Toksöz, G. (2011). "Women's Employment in Turkey in The Light of Different Trajectories İn Development-Different Patterns İn Women's Employment", Fe Dergi, Sayı 2, ss. 19-32.

Tosh, J. (1997). Tarihin Peşinde, Çev.: Özden Arıkan, Yayına Haz.: Ayşen Anadol, Tansel Demirel, İstanbul, Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

Ulukan, Ciğerci N., D. Özmen Yılmaz. (2016). "Kamu Sağlık Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçiler: Samsun ve Ordu İli Örneği", Çalışma ve Toplum, 2016/1.

Walby, S. (1989). "Theorizing Patriarchy", Sociology, 23, pp. 213-234.

Wigfield, A. (2001). Post-Fordism, Gender And Work, England, Ashgate Publishing.

Wood, A. (1991). North-South Trade And Female Labour in Manufacturing: an Asymmetry, Journal of Development Studies, 27, pp. 168-189.

Yağcıoğlu, Çelikol, İ. (2006). "Küreselleşme Sürecinde Dünyada ve Türkiye'de Kadın Emeğinin Konumu" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi SBE.

Yücesan-Özdemir, G. (2010). "Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma", Çalışma ve Toplum, 2010/4

KADIN ANTRENÖRLERİN ÇALIŞMA HAYATINA DAİR DENEYİMLERİNİN TOPLUMSAL CİNSİYET PERSPEKTİFİNDEN İNCELENMESİ

Gülay ÖZEN
Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü

Prof. Dr. Canan KOCA
Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Rekreasyon Bölümü

Bu araştırmanın amacı, kadınların sayısal temsilinin çok az olduğu spor alanında, kadın antrenörlerin deneyimlerini bireysel, sosyal, kültürel, politik faktörler bağlamında toplumsal cinsiyet yaklaşımıyla incelemektir. Araştırmanın kuramsal çerçevesini sosyoekolojik kuram oluşturmaktadır. 2016-2017 yılında Ankara ilinde atletizm, basketbol, güreş, karate, tekvando, futbol, masa tenisi ve hentbol dallarındaki kadın antrenörler ile bireysel görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonuçları, kadınların antrenörlük mesleğini yaparken, alandaki eril yapının engel teşkil ettiğini, kadınlarla ilgili genel yargıların olumsuz rol oynadığını, kadın antrenörlerin kadınlığa ve anneliğe atfedilen görevlerle sınırlandırıldıklarını göstermektedir. Erkek milli takımlarının antrenörlerinin erkek olması, kadınların ancak kadın takımlarında ve küçük yaş gruplarında görev alabilmesi, kadın antrenörlerin mesleki yaşamlarındaki deneyimleri arasındadır. Araştırmanın sonucunda, sosyoekolojik faktörler (bireysel, sosyal, kültürel ve politik) kapsamında kadınların spor yaşamlarında eğitim ve kişisel gelişim imkanlarına erişimleri, spor kurumlarındaki cinsiyetçi tutumlar ve kültürel deneyimleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

GİRİŞ

Son yıllarda ülkemizde spor alanında yapılan toplumsal cinsiyet çalışmaları, spor kurumlarında kadınların temsiliyetinin yetersiz olduğunu göstermektedir. (Koca, 2011; Özen ve Koca, 2016). Türkiye'de spor kurumlarını toplumsal cinsiyet perspektifinden incelediğimizde, faal kadın sporcu, antrenör ve yönetici sayısının azlığı dikkat çekmektedir. Faal lisanslı sporcuların %35'i (n=1.278.953), spor kurumlarında sözleşmeli çalışan antrenörlerin % 24'ü (n=215) ve kadrolu çalışan antrenörlerin %16'sı (n=314) kadındır. Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü yönetici kadroları ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi kurullarında ise %72 (n=142) erkek, % 28 (n=54) kadın üye bulunmaktadır. 2016 Olimpiyatları sonrası yapılan Federasyon Başkanlığı seçim sonuçlarına göre başkanların %3'ü (n=3), genel sekreterlerin %8'i (n=5), yönetim kurullarının %3'ü (n=26), alt kurul üyeliklerinin ise %13'ü (n=476) kadındır (Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2017).

Sporda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında, kadınların sporun her alanında temsiliyetinin arttırılması ve rol modellerin artırılması çok önemlidir. Ülkemizde antrenör istihdam rakamlarına baktığımızda, kadın antrenörlerin erkeklere göre daha az olduğunu görmekteyiz. Spor kurumlarında sözleşmeli çalışan antrenörlerin %76'sı (n=690) erkek, %24'ü (n=215) kadındır. Kadrolu çalışan antrenörlerin %84'ü (n=1660) erkek, %16'sı (n=314) kadındır (SGM Personel Eğitim Daire Başkanlığı, 2017). Erkeklerin sayısal üstünlüğünün olduğu bir alanda kadınların deneyimlerini etkileyen faktörleri ortaya çıkartmak ve temsiliyetlerini arttırabilmek önemlidir. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, kadın antrenörlerin çalışma yaşamlarını etkileyen bireysel, sosyal, kültürel, politik faktörlerin toplumsal cinsiyet yaklaşımıyla incelenmesidir. Araştırmanın kuramsal çerçevesini sosyoekolojik model ve kültürel feminizm oluşturmaktadır.

1. SOSYOEKOLOJİK MODEL

Kuram, bireyi çevreleyen, içinde yer aldığı ortamlar ve bunlar arasındaki bağlantıları bütüncül olarak ele alan faktörlerden oluşmaktadır. Brofenbrenner bu faktörleri katmanlı ve birbiriyle ilgi yapılar olarak ele alır (Watling & Zachary, 2013; Duerden & Witt, 2010). En düşük seviye mikrosistem (bireysel faktörler) olarak adlandırılır ve birey bu seviyede doğrudan etkiler alır, doğrudan etkileşimleri ve deneyimleri vardır. Mezosistem (sosyo-kültürel faktörler) birey ve mikro sistemler arasındaki etkileşimleri içerir. Bireyin gelişiminde etkisi bulunan koşulları anlatan egzosistemdir (çevresel faktörler). Son olarak egzosistemler ile iç içe geniş kültürel ve sosyal etkiler içeren makrosistem (politik faktörler) en dış yapıyı oluşturur (Watling, Zachary, 2013: Duerden, Witt, 2010). Bu model değişik yapılar içinde bireyi ele aldığı ve yapılar arasındaki etkileşimi açığa çıkarmaya elverişli olduğu için tercih edilmiştir (Özen ve Koca, 2016).

2. KÜLTÜREL FEMİNİZM

Donovan'a göre (2005) kültürel feminizmi savunanlar, kadınların toplumdaki ikincil ve baskı gören konumunun toplumun kültür yapısına göre temellendiğini düşündüklerinden kültürün kadını neden bu şekilde konumlandırdığını ve bu tanımlamaların nasıl dönüştürülebileceğini açıklamaya çalışırlar. Kültürel feministler, kadınların farklı olduğuna ve ayrı bir kültüre (kadınlık kültürü) ve etiğe sahip olduklarına inanmışlardır. Bu kültürü de baskın erkek kültüründen üstün tutarlar. Kadınların farklılıkları ile kamusal alanda bulunabilmeleri için kadınlık durumuna uygun özel yasalar isterler (Özsöz, 2008; Donovan 2005).

3. YÖNTEM

Araştırma Deseni: Eleştirel ve feminist paradigmalar bağlamında tasarlanan çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Antrenörlük mesleğini yapan kadınların çalıştıkları çevreyi, alana giriş ile başlayan mesleki deneyimlerini, sorumluluklarını, iş yaşamlarını ve kurumlarını nasıl tanımladıklarını ve anlamlandırdıklarını açıklayabilmek için durum çalışması deseni kullanılmıştır. Durum çalışması, anlatı araştırmasının doğasına benzer, kendi bağlamı ve çevresi içerisine konumlanan durumun detaylı bir şekilde betimlenmesine ilişkin araştırma deseni türüdür (Creswell, 2013).

Örneklem: Katılımcılar, kartopu örneklemesi yoluyla seçildi. İlk katılımcı, masa tenisi branşında tecrübeli bir kadın antrenördü. İlk katılımcı seçildikten ve görüşmesi tamamladıktan sonra, katılımcının antrenörlük yapan başka bir kadın katılımcı önermesi istenmiştir. Farklı branşlarda antrenörlük yapsalar da kadınların nüfusu çok küçük ve sıkı örüldüğünden, kartopu örneklemesi potansiyel katılımcıları belirlemenin en iyi yolu olmuştur. Örneklemi Ankara ilinde çeşitli spor branşlarında çalışan 23-76 yaş aralığında 11 kadın antrenör oluşturmuştur.

Verilerin Toplanması: Veriler, yarı-yapılandırılmış bireysel görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Bireysel görüşmeler katılımcıların bakış açılarını ve deneyimlerini derinlemesine incelemek ve bir anlayış geliştirmek için uygun bir yöntemdir (Baden, 2013). Araştırma soruları, araştırmanın amacı ve araştırmanın kuramsal çerçevesi birlikte düşünülerek kadınların antrenörlük meslek yaşamlarında rol oynayan bireysel, sosyal, kültürel ve çevresel faktörleri tespit edecek biçimde sorulmuştur. Katılımcılardan imzaladıkları gönüllü katılım formu aracılığıyla onayları alınmıştır. Katılımcıların kimliklerini korumak için, kimlikleri gizlenmiş ve takma isim kullanılmıştır.

Verilerin Analizi: Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Ham verileri, açıklayabilmek ve benzerlikleri ve anlamları tanımlayabilmek ve kavramsal ilişkilere ulaşabilmek amacıyla içerik analizi yöntemini kullanılmıştır. Bu analiz tekniği kapsamında açık ve tematik kodlama yapılmıştır (Neuman, 2013). Bulgular, sosyoekolojik modelde yer alan faktörler çerçevesinde analiz edilmiş ve dört faktör altında temalandırılmıştır.

4. BULGULAR

Tema 1: Bireysel Faktörler

Katılımcıların yaş, eğitim, aileleri, medeni durumları ve çocuk sahibi olmaları ile mesleki deneyim süreleri bu tema altında toplanmıştır. Araştırmaya katılan kadınların, 23-76 yaş aralığında, sekizi Beden eğitimi Spor Yüksekokulu Bölümü mezunu ve üçü lise mezunudur. Üçünün anne ve babası lise mezunu, üçünün annesi ilkokul ve babası ortaöğretim, ikisinin annesi lise ve babası üniversite mezunu, ikisinin hem anne hem babası üniversite mezunudur. Kadınların beşi evli ve çocuk sahibi, ikisi boşanmış ve üçü bekardır. Kadınların en düşük mesleki deneyimi 2 yıl, en yüksek mesleki deneyim ise 47 yıldır. Birisi hem uluslararası dereceleri olan hem de federasyon kurullarında görev alan eski bir milli sporcudur, biri milli takım kampına çağrılmıştır, biri de milli sporcudur. Katılımcıların tamamı antrenörlük yaptıkları branşta sporculuk geçmişlerine sahiptir. Kadınların antrenörlük mesleğini seçmelerinde belirleyici olan en temel bireysel faktör, sporcu olmaları ve antrenörlük yaptıkları spor dalında sporcu geçmişine sahip olmalarıdır.

Antrenörlük deneyimleri konusunda bir diğer ortak bireysel faktörün spora ve mesleklerine duydukları sevgi ile ailelerinin sağladığı motivasyon olduğunu görmekteyiz. Spora olan sevgisini Boran : *'Sporu öyle çok seviyordum ki mezuniyet törenine Selim Sırrı Tarcan geldi. Çok heyecanlandım. Ona çiçek verme görevini bana verdiler benim için unutulmazdı. Hep antrenör olmak istedim. İstanbul Üniversitesinde edebiyat öğretmenliği bölümünü kazanmıştım, fakat bu arada spor bölümünün sınavlarına girmiştim, bir türlü sonuç gelmiyordu, en sonunda geldi kazanmışım havalara uçtum hemen okuluma koştum beden eğitimi öğretmenime söyledim.'; diyerek ifade ederken ailelerin ne denli önemli bir motivasyon kaynağı olduğunu Nermin ve Handan şöyle ifade etmekteler:*

'Her yere koşarak gidip geliyordum, annemle babam kızım gel seni atletizme gönderelim zaten koşuyorsun, bari en iyisini yap dediler kendimi bildim bileli koşuyorum.'(Nermin)

'Annem pek istemiyordu ama babam hep destek oldu, annem geleneksel düşünen bir kadındı ama babam hiç sesini çıkarmazdı. Evden kaçıp okula deyip antrenmana gidiyordum.'(Handan)

Tema 2: Sosyal ve Kültürel Faktörler

Mesleğe başlangıç, erkek antrenörlerle meslektaş olarak ilk temas, olumsuz özelliklere sahip olma, spor alanının cinsiyet kültürünün ve erkeklere baskın roller verilmesinin kadınlar için olumsuz sosyal ve kültürel faktörleri oluşturduğu görülmektedir: *'Antrenör olarak atanmıştım, masa başında oturmam istendi, antrenörlük yapmak için çok mücadele verdim. Sonunda sahaya çıkmıştım. Fakat grubun karşısında kendimi ve eğitimimi yetersiz hissettim.' (Nermin); 'Sahaya çıktık, ilk maçımızdı, ıslıklar, hakaretler, başımıza su şişeleri fırlattılar, bu kadın işi değil evinize gidin dediler.'* (Uğur)

Gülümser, yöneticilerin kadın antrenörlerin kariyerlerinde ilerlemelerine engel olabildiklerine işaret ederken *'Yerine görevini devralarak devam edeceğim antrenör genç takımına bakıyordu, onunla çalışıyordum, o ayrılınca ben devam edecektim ancak benim yerime başka antrenörü verip beni alt yapı küçükler ve minikler takımına antrenör yaptılar.'* ; Nermin erkek antrenörlerin kendisine güldüklerini söylemiştir: '*Benim antrenman saatim gelince, il temsilcisi antrenör olan oğlunu ve diğer antrenörleri yanına alıp, gelip tribüne oturup benim çalışmamı izleyip gülüşüyorlardı.'*

Karar alma süreçlerine katılımın formal bir süreç bağlamında düzenlenmemesinin (toplantı salonunun olmaması, toplantı yapma kararının hep birlikte alınmaması, duyurulmaması, toplantıya davet edilmemek gibi) kadın antrenörlerin mesleki gelişiminde olumsuz rol oynadığı ve alanda informal ilişkiler geliştirdiği (kişiler arasında dedikodu, arkadan konuşma, olumsuz yargılar üretme, yayma vb.) saptanmıştır.

Handan, *'Antrenman bitiyor kampa dönüyorum, sporcularıma ne yapmalarını istediğimi söyleyip odama çekiliyorum çünkü dinlenip bir sonraki çalışmaya kendimi zihnen ve bedenen hazırlamak istiyorum. Diğerleri genellikle aşağıda lobide oturuyorlar, o arada konuşup kararlar alıyorlar, biraz sonra kapım çalıyor, karar defterine bir şeyler yazılmış imzala diye getiriyorlar. Bu ne diyorum ..eee gelseydin, bir toplantı olduğunu dahi haber vermiyorlar ki, sonra da gelmedi imzalamadı uyumsuz diyorlar.'*

Sevim, *'Toplantı hiç haber verilmez çünkü toplanıp sigara içerken toplantı yapıyorlar ya da herkes sahadan gittikten sonra televizyon izlerken bir karar alıyorlar, zaten o ortamlar bir kadının bulunabileceği ortamlar değil, mesleki bir ortam da değil'.*

Alanda hakim cinsiyetin erkek olduğu ve erkeklerin mekânsal hakimiyetinin, kadınların mekânsal aidiyetlik geliştirmesine engel teşkil edecek biçimde mekanı şekillendirdiğine dair deneyimlerin olduğu anlaşılmaktadır. Banu, her çalışmaya gittiğinde kendini rahatsız hissetmesine neden olan mekansal deneyimini *'Salonun ışıklarını açmak gerekiyordu, karanlık bir odaya girip şalteri kaldırmak zorunda kalıyordum ve o hep arkamdan geliyordu.'* biçiminde aktarırken; Handan *'Kamplarda sorun çok oluyor;. Genellikle toplumda bir kadının orada oturmasından hoşlanmayacağı biçimde bir aradalar. Oturursan adın çıkar, oturmazsan plan ve programı kaçırırsın.'* diyerek paylaşmakta ve aynı mekan içinde aynı mesleği yapan bireyler olmakla birlikte kadınların içine düştüğü ikilemin cinsiyetine yüklenmiş sorumluluklar ile mesleki sorumlulukları arasına nasıl sıkıştırıldığını da ifade etmektedir.

Mekana hakimiyet, kimin, ne zaman, nerede, hangi malzeme ile çalışma yapacağına karar verme imtiyazı üzerinden inşa edilen hegemonyanın kadın antrenörlerin mesleki yaşamlarında ciddi bir engel teşkil ettiği mesleğe ve mekana aidiyetlik geliştiremedikleri gibi, kendilerini alanda hep 'misafir' hissetmelerine sebep olmaktadır. Nermin bu konuya dair deneyimi şöyle paylaşmaktadır.'*Bilmiyorum öyle bir branş odası var mı, vardır herhalde ben hiç görmedim, saatim gelince gidip çalışmamı yapıyordum, sonra zaten masa başına geri dönmem bekleniyordu, ama ben kadrolu antrenördüm.'*

Alandaki eril hegemonya kadınların mekânsal aidiyetliklerini kısıtlayarak 'alanın sahibinin erkekler' olduğu mesajını gizlice spor alanının toplumsal cinsiyet sterotipleri içine yerleştirmektedir. Genel kabullerle cinsiyetlere özgü tanımlamalara yerleştirilen hassas, nazik kırılgan kadın tanımlamalarının antrenörlük mesleğini yapan kadınlara atfedilmediği, gerektiğinde, erkek görevlilerin dahi fiziki güç gerektiren işleri kadın antrenörün sorumluluğu haline getirdiğini Yasemin şöyle ifade ediyor: *'Tuvaletle karşı karşıya bir oda gösterdiler masa pis tozlu olurdu her zaman, ben bir saat önce gidip salonu ve eşyaları temizlerdim. Sonra masayı başka yere kendim taşıdım oradan da her antrenman sonrası o odaya geri götürdüm.'*

Tema 3: Çevresel Faktörler:

Spor alanında finansal ve yönetimsel süreçlere hakim olan cinsiyetin erkek oluşunun ekonomik spor unsurlarının cinsiyetler arası adaletsiz dağılımına yol açarak kadınlar için alanda zorlaştırıcı yeni faktörler ürettiği anlaşılmaktadır. Gülümser'in deneyimi bize bu konuda neler yaşandığı hakkında şöyle bilgi veriyor: 'Takıma malzeme yaptırılıyor, mesela erkeklere iki tişört yapılırsa kızlara bir tane yaptırır. Hocam neden böyle diye sorunca 'aaa hiç bilmiyorum öyle yapmışlar.' *Ama bu her zaman böyle,*

sonra kızlar kendileri kulübün vermesi gereken tişörtü ceplerinden yaptırdılar, üstelik Türkiye şampiyonu bu takım.'

Kaynakların kullanımı ve kaynaklara hakimiyetin kısıtlanması konusunda Nermin deneyimini şu şekilde aktarırken: *'Salonda malzemenin nerede durduğunu bilmiyordum, sadece bir tane top veriliyordu bana o kadar. O da hep patlak, iyi salonda çalışmama izin vermiyorlardı, bozuk zeminde toz içinde takım çalıştırmaya çalışıyordum. Çocuklar koşunca her yerimiz toz olur göz gözü görmezdi.' ; Sevim 'Antrenmana gelirsin, sahada ne malzeme varsa, ne bulursan o, önce kendini ispatlayıp hak etmen lazım, iyi antrenörsen malzeme verirler, sporcun başarı elde edersе, sporcunun da morali bozuluyor tabi, iyi malzemeleri kullanmak diğerlerinin hakkı, sporcun da sen de alamazsın, almamalısın.'* diyerek kadınların kaynak kullanımı konusunda ki engellemelerin uygulamaya sindirilişini belirginleştirmiştir.

Burçak ise malzeme eksiğini gidermek için yaptığı fedakarlığı şöyle ifade etmekte: *'Bana sadece boş salonu verdiler, git her şeyi kendin bul yap ama kurs açıp para alamazsın dediler, salonda gördüğünüz her şeyi ben tanıdıklarım sayesinde yaptım, bazı el ürünü şeyler bile yapıp sattım.*'

Tema 4: Politik Faktörler

Bu tema altında antrenörlük alanındaki eğitim, istihdam ve kariyer fırsatları yasal prosedürlerle birlikte alanın kültürü bağlamında ele alınmıştır. Alıntısı sunulan kadın antrenörler, yasal prosedürlerden ziyade farklı faktörlerin kariyer fırsatında belirleyici olduğunu vurguluyorlar. Sevim atletik başarının en büyük ölçü olduğu yönündeki deneyimini şöyle ifade ediyor: *'Antrenör belgesinin kaçıncı kademe olduğu başarıyı ve sahadaki konumunu çok etkilemiyor, branşın içinden gelen ama antrenörlük kademesi düşük birinin sporcusu iyi derece yapar o herkesten daha iyi konumda olabilir sahada.'*

Ne yazık ki kendisi de başarılı bir sporcu olan Uğur belirleyici eğitim imkanları da dahil olmak üzere imkanlara ulaşmada etkili unsurun sportif başarı olmadığı, yöneticilerin insiyatif kullanma ve karar verme konusundaki ayırt ediciliğinin etkili olduğu yönünde bir deneyim yaşamış. *'Milli takıma da antrenörlük yaptım, ancak yeni başladığım zaman benim kadar başarılı olmayan birini Japonya'ya eğitime gönderdiler ben kendi imkânlarımla gittim. Japonlar orada kalmamı istediler teklifler aldım, ama federasyon bir erkek antrenörü göndermişti.'* (Uğur)

Devlet tarafından başarılı sporculara tanınan istihdam şansının bireysel sporlar için geçmişte yarattığı imkanları Gülümser şöyle ifade ediyor: *'O zaman benim kulübünde oynadığım kuruma bakanlık özel kanun çı-*

kardı sporcu istihdamı için ancak erkek güreş takımı vardı sadece onları kapsıyordu. Bizi hiç dikkate bile almadılar, oysa o yıllarda bizim branşta daha kadın milli takımı dahi yoktu.'

Ayrıca kadın yönetici temsilinin az oluşu, özellikle spor kulüplerinin ve federasyonların kurullarında kadınların olmaması yahut az olmasının spor alanında kadın varlığını olumsuz etkilediği vurgulanmıştır: *'Bizim federasyonda şu anda hiç kadın kurul üyesi yok. Ben kadın milli takımı ile ilgilenecek kişilerin kadın olmasını isterim, bizim branşımız fiziksel temasa dayanan bir branş, antrenör de kurul da kadınlardan oluşmalı. Yabancı ülkelerde öyle hep kadınlar.'* (Uğur)

TARTIŞMA

Çalışmanın kuramsal temeli ve elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular, kadın antrenörlerin spor ve mesleki yaşamlarına dair deneyimlerinde; kadınlarla ilgili cinsiyetçi kalıp yargıların olduğunu, kadınların mesleki anlamda mentöre ihtiyaç duyduklarını, iş yaşamlarını profesyonel biçimde sürdürmelerini sağlayacak gelenekselin dışında, eğitim imkanlarının olmadığını, malzeme, fiziksel ve finansal kaynakların kullanımında her zaman cinsiyetler arası adil davranılmadığını göstermiştir. Erkekler arasında geliştirilmiş bu güçlü ilişkisel ağ, alandaki kadınlara kendilerini ispatlamaları gerektiği yönünde mesaj vermektedir.

Norman (2010) çalışmasında, güçlü pozisyonlarda bulunanların kendilerine benzer bireyleri tayin ettiğini 'homolog üreme' kavramı ile açıklamış ve kavram üzerinden 'eski erkek ağının' örgütsel bir bariyer yarattığına dikkat çekmiştir. Eğer ağ, erkek standartlarına dayalı bir erkek kulübüyse, kadın kabul edilmeyeceğine keskin bir dille dikkat çekmiştir. Ülkemizdeki spor kurumsallaşmasında eril hakimiyet söz konusudur. Federasyonların yönetim ve alt kurulları erkeklerden teşkildir demek yanlış olmaz çünkü kadınların sayıları ve etki konumlarında olmaları düşük rakamlarla karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda, kadınların erkeklerden örülü spor alanında az temsillerinin ve kolay var olamamalarının arkasında erkekler ağı olduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmanın bir bulgusu, kadın antrenörlerin mesleki kariyerlerinde ilerlemelerinin engellenebildiğidir. Norman'ın (2010) da belirttiği gibi erkeklerin, erkek ve kadın takımlarının antrenörlük pozisyonlarına erişmek ve antrenörlük kadrosunu işgal etmek için daha fazla şansa sahip olduklarını düşünebiliriz. Bu iktidar açıklamasıyla ilgili olarak erkeklerin nüfuz konumlarına hâkim olduklarını ve kadınların kontrol ve etkisi olmadığını belirtmiştir. Çalışmamızda elde edilen bulgular, Türkiye'de spor alanında yetki gücü içeren yönetici pozisyonlarında erkeklerin olduğunu, atama, seçme yetkisi dahilinde seçimlerini yine erkeklerden yana kullandıklarını göstermektedir.

La Voi ve Dutove (2012) kadın antrenörlere yönelik destek ve engeller hakkında yaptıkları çalışmada, benzer biçimde sosyoekolojik sistem teorisine dayanan ekolojik model sunmuşlar ve kadın antrenörlerin mesleki yaşamlarına dair deneyimlerini dört faktör altında toplamışlardır: Bireysel seviye (örneğin düşük öz yeterlik, düşük algılanan güven ve yeterlilik); kişilerarası seviye (örneğin, sosyal ağlardan gelen destek eksikliği veya olumsuz etkileşimler); örgütsel / yapısal seviye (ör. Spor alanlarının erkek egemen ve eril niteliği genellikle kadınları "davetsiz misafir gibi hissettirir", örgün eğitim ve gelişim için fırsat eksikliği); sosyo-kültürel seviye (ör. Egemen cinsiyet ideolojileri ve stereotipler). Yazarlar, bu araştırmadan elde edilen bulgularla benzer olarak, kadın antrenörlerin desteklerden çok daha fazla engelle karşılaştıklarını tespit etmişlerdir.

Sonuç olarak; kadın antrenörlerin mesleki gelişimleri için alana dair eğitim imkanlarının artırılması, kadın antrenörlere erkek takımlarında ve büyük yaş kategorilerinde antrenörlük yapabilmeleri için fırsat eşitliği sağlanması, spor alanındaki ilişkilerin mesleki seviyede yapılabilmesini sağlayacak fiziki imkan ve mekan kullanımının temin edilmesi, finansal ve diğer kaynakların kullanımında kategorisizleştirilmiş ve cinsiyetsizleştirilmiş adil bir paylaşım imkanının sağlanmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Baden, S. ve Major, H. (2013). Qualitative research, the essential guide to theory and practise. Routledge Taylor and Francis Group. London and New York. 151-226.

Creswell, J. W. (2013). Nitel araştırma yöntemleri. Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni. Ankara: Siyasal Kitapevi.

Duerden, M. D. ve Witt, P. A. (2010). An ecological systems theory perspective on youth programing. Journal of Park and Recreation Administration. 28 (2), 108-120.

Gençlik ve Spor Bakanlığı. (2017). www.gsb.gov.tr. Erişim Tarihi: 26.01.2017.

Neuman, L. (2013). Toplumsal araştırma yöntemleri nitel ve nicel yaklaşımlar. 1.Cilt. 6. Baskı Ankara: Yayın Odası Yayınları.

Özsöz, C. (2008). Kültürel feminist teori ve feminist teorilere giriş, Sosyoloji Notları Dergisi. 6, 51-55, Ankara.

Spor Genel Müdürlüğü Personel Eğitim Daire Başkanlığı. (2017). Erişim Tarihi: 05.02.2017. Ankara.

Donovan, J. (2005). Feminist teori, entellektüel gelenekler. 110-127. İstanbul: İletişim Yayınları.

Fasting, K., Sand, T. S. ve Knorre, N. (2013). European female sport students as future coaches?, European Journal for Sport and Society, 10(4), 307-323.

Koca, C. (2011). Spor kurumlarının yönetim kademelerinde kadınların temsili. Spor Bilimleri Dergisi. 22(1), 1-12.

LaVoi, N. M. ve Dutove J. K. (2012). Barriers and support for female coaches: an ecological model. Sports Coaching Review, 1, 17-37.

Norman, L. (2010). Bearing the burden of doubt. Research Quarterly for Exercise and Sport, 81(4), 506-517.

Özen, G. ve Koca, C. (2016). Spor yönetiminde kadın temsilinde etkili olan faktörler. 14. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi. Antalya.

Watling, N. ve Zachary, P. N. (2013). Nested or networked? Future directions for ecological systems theory. Social Development, 22(4), 722–737. Michigan State University.

2. Gün
İkinci Oturum



EDEBİYAT VE BİLİMDE KADINLAR

YENİ TÜRK EDEBİYATINDA ÖNCÜ KADIN YAZARLAR

Prof. Dr. Sema UĞURCAN

Marmara Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü

GİRİŞ

Üzerinde duracağım kadın edebiyatı, sosyolojik-politik kadın-erkek eşitliğine dayalı feminist edebiyattan farklıdır. Kadınların, erkeklerin hâkim alanı olan yazarlık mesleğine girmesiyle oluşan bütün bir edebiyattır. Bildirime, Divan edebiyatının erkek kalabalığı arasından sivrilen kadın şairlerinden söz ederek başlayacağım. 15. yüzyıl şairlerinden Mihri Hatun şiirlerinde çok rahat konuşur. Kadında akıl-zekâ gibi hususlar olduğu takdirde onun hiçbir zaman erkekten aşağı sayılmayacağını söyler.

Bir müennes yeğdürür kim ehl olan

Bin müzekkerden ki nâ-ehl ola

Bir müennes yeğ ki zihni pâk ola

Bin müzekkerden ki bî-idrâk ola [1]

Bu beyitleri "bir kadın ehil olmayan bin erkekten daha ehildir. Zihni açık olan kadın, idraksiz bin erkekten iyidir" diye çevirmek mümkündür. 16. yüzyıl kadın şairlerinden Ayşe Hatun hakkında Âşık Çelebi Tezkire-

1 *Mihri Hatun Divanı,* Haz. Yelena Maştakova, Moskova 1967, Asya Halkları Enstitüsü Metinler,Küçük seri: 9, s. 182.

si'nde öğücü sözler vardır. "Erkek aslan aslan da dişi aslan aslan değil mi?" sözündeki gerçek gibi, onun kadın oluşunun iyi şair olmasına engel sayılmayacağını söyler.[2] Leyla Hanım 18.-19. yüzyıllarda yaşamıştır. "Ne derlerse desinler" redifli gazelinde, adeta kayıtlara isyan eder. Ancak ifadesi bir erkek şairin söyleyeceği şekildedir:

Kıl meclisi âmâde ne derlerse desinler

İç dilber ile bâde ne derlerse desinler.

…

Bend etti dili silsile-i zülfüne dildâr

Hâlâ ben o sevdâda ne derlerse desinler[3]

"Meclisi hazır kıl, dilber ile bade iç, ne derlerse desinler. Gönlü saçının zincirine bağladı. Ben hâlâ o sevdadayım ne derlerse desinler." şeklinde sadeleştirilen bu sözlerde kurallara meydan okuma tavrı kendisini gösterir.

Bu girişten sonra, yenileşme döneminin kadın yazarlarına ağırlık vereceğim.

1. LEYLA SAZ HANIM

Şair ve besteci Leyla Hanım, Hekimbaşı İsmail Paşa'nın kızıdır. 1850-1936 yılları arasında yaşar. Küçük yaşta Osmanlı sarayına alınmıştır. İlk eğitimini orada yapar. Bu eğitimin esasını musiki teşkil eder. Babasının vali bulunduğu Girit'te kaldığında Fransızca ve Rumca öğrenir. Eşinin valilik yaptığı Trabzon, Adana, Kastamonu gibi yerlerde "Vali Paşa'nın Hanımefendisi" olarak anılır. (Cunbur 2011, s. 166) Ömrünün son yılları İstanbul'da geçer. Leyla Hanım'ın özelliği şair olmasından önce, soyadından da anlaşıldığı gibi, Türk musikisinin değerli bir bestekârı olmasıdır. Sarayla ilgili hatıralarını *Harem ve Saray Adât-ı Kerimesi, Harem-i Hümayun ve Sultan Sarayları* adlarıyla tanınan kitaplar da yazar. Bunlar, 1974'te *Harem'in İç Yüzü* adıyla bastırılır. 2000 yılında da bu konudaki notları *Anılar* 19. Yüzyıl Saray Haremi adıyla yayınlanır. Solmuş Çiçekler Leyla Hanım'ın şiir kitabına verdiği isimdir. Samih Rifat Bey'in "Yaslı gittim şen geldim" diye başlayan şiirini meşhur Akdeniz marşı olarak bestelemiştir.

2 Âşık Çelebi, Meşa'irü'ş-Şuara, Meredith-Owers, London, 1971. 185 b.
3 Leylâ Hanım, Divan-ı Leylâ Hanım, İstanbul 1920, Destgâh-ı şirket-i İraniye, s. 62.

2. MAKBULE LEMAN HANIM

Makbule Leman Hanım, 1865-1898 yılları arasında kısa bir ömür yaşar. Özel eğitim görür. Evlerinin selâmlık kısmı, Mekteb-i Hamidî adıyla bir okul haline gelince bu okuldaki öğrencilere Osmanlıca dersi okutur. Onun ilk olmadaki özelliği, Ahmet Midhat Efendi'nin *Tercüman-ı Hakikat'ine* ilk köşe yazılarını gönderen, mensureler yazan bir yazar olmasından dolayıdır. 1883'te erken bir tarihte, on sekiz yaşındayken yeni çıkan Afak mecmuası hakkında bir kutlama yazısı yazar. Ancak yazı, bu dönemde çok gördüğümüz gibi, kadınların öne çıkmaktaki çekingenliklerinin bir işaretidir. Makbule Leman Hanım, dergiyi tanıtır bir yazı yazmak istemiştir. Bu yazının afakın önüne çekilmiş bulut parçası olacağını düşünür. Sadece *Afak*'ın yazarlarına teşekkür yazmakla yetinir. Böylece ilk adımlarını atmakta cesaretsiz olduğunu göstermiş olur. İmzasını ilk koyduğu bu yazısından sonra *Tercüman-ı Hakikat*'te Hazan, Mehtapta İhtisasatım, Hazan İçinde Bahar gibi yazıları Ahmet Midhat Efendi vasıtasıyla yayınlatır. *Tercüman-ı Hakikat*'te, *Hazine-i Fünun*'da, *Hanımlara Mahsus Gazete*'de mensureleri, şiirleri, hikâyeleri, tenkit yazıları çıkar. Uzun yıllar mektuplaştığı Ahmet Midhat Efendi, şiir değil nesir yazmasını istemiş, ancak o bu uyarıyı dinlememiştir. Şiirlerinin eski tarz olanı Na'ttır. Fuzulî'nin bir na'tına nazire yapmış, birkaç Na'tında eski tarzı kullanmıştır. Münacat'ında, "varsın, birsin, beni bilirsin" formülüyle hareket ederek, Allah'tan bozuk sıhhatinin düzelmesini niyaz eder. Ey Sıhhat, Fikrim, Solgun Şükûfem gibi şiirlerinde sağlığa, kendisinde yoksun olan bir şeye özlemini şiirleştirir. Fikri kişileştirir. Ceza-yı Ef'al şiirinde kesin ahlâk kurallarıyla hareket ederek, ahlâk kurallarına uymayan kadınların sağlık, şeref, itibar, akıl gibi zayiatı olacağını anlatır. Hüsn-i Muamele, Nedem, Tashih, Neşv ü Nema hikâyelerinde olayı, üstadı Ahmet Midhat Efendi'nin yaptığı gibi ders verir fonksiyonda kullanmıştır. Hüsn-i Muamele'de ve Nedem'de kadınların sabırla eşlerini doğru yola getirmek çabasını, Tashih'te kadın ve kız çocuklarının okuyup yazma gerekliliğini, İmtihan'da okur yazarken kullandıkları dilin Osmanlıca-Türkçe karışık bir dil olması gerektiğini, Neşv ü Nema'da kız çocuğunun yetişmesi ile çiçek budamasının paralelliğinin sonuçlarını göstermiştir. Makbule Leman sıraca hastasıdır ve 34 yaş gibi genç bir yaşta hastalıktan kurtulamayarak ölmüştür. (1898) Hayatında tek kitabı *Ma'kes-i Hayal* çıkmış, ölümünden sonra kocası Mehmet Fuad Bey, kitabın ikinci baskısını nekrolojisine ait yazıları ekleyip bastırmıştır. Bu nekrolojik yazılar arasında en değerlisi Tevfik Fikret'e ait bir mersiyedir. Onun kelime kadrosuna bakınca 13 335, mükerrerler kaldırılınca 4429 kelime bulunduğunu tespit ettim. Döneminin orta dereceli bir kadın yazarının kelime sayısının çoğunu; aile, kadın, bilmek-öğrenmek kavramları etrafındaki kelimeler verir.[4]

[4] Geniş bilgi için bk. Sema Uğurcan, Makbule Leman Hanım, Türklük Araştırmaları Dergisi, Nu. 6, 1990, s. 331-408.

3. ZAFER HANIM

Ünlü devlet adamı Fuad Paşa'nın ailesine mensuptur. Hakkında çok kısa bilgi Mehmet Zihni Efendi'nin *Meşahirü'n-Nisa* kitabında mevcuttur. Kabulî Bey isminde birinin eşidir. Romanı Aşk-ı Vatan, 1878'de bir kadının yazdığı ilk roman olması bakımından önemlidir. Eser hikâye içinde hikâye şeklinde kurulmuştur. İspanya'dan Cezayir'e kaçırılan, oradan da İstanbul'a satılan iki kadının hikâyesi kesişir. Kadınlardan biri kaderine razı olur. Diğer kadın, vatanını aklından çıkaramaz ve bir İspanyol gemisinde tanıdıklarını görünce, onlarla birlikte vatanına kavuşmak için yola çıkar. Benim çok özetleyerek anlattığım bu romanda, üç hikâye birbirinin içine geçmiştir. İnci Enginün bu romanın teliften ziyade çeviri olduğunu düşünür. İçinde, Batılılar'da olan Oriantalist bakış açısı hissedilmektedir.[5]

4.ŞAİR NİGÂR HANIM (1856-1918)

Ahmet Midhat Efendi'nin mektuplarına göre, halk Nigâr Hanım'ı kadın şairlerin Muallim Naci'si olarak kabul eder.[6] Türk tabiiyetine ve İslam dinine geçmiş bir Macar subayının kızıdır. Eğitimiyle önce ailesi ilgilenir, sonra ilk öğrenimini Kadıköyü'nde bir Fransız okulunda yapar. Arapça, Farsça, Fransızca, Almanca, İtalyanca'yı öğrenir. On dört yaşındayken yaptığı evlilik mutsuz geçer, boşanma ile sonuçlanmıştır.[7] Şair Nigâr Hanım'ın *Efsûs, Niran, Aks-i Sada, Elhan-ı Vatan* gibi şiir kitapları vardır. Bunların bazılarının içinde nesir de bulunur. Rumen kraliçesi Elisabeth'in Carmen Silva adı altında yazdığı romanlardan çeviriler yapmıştır. Hayatımın Hikâyesi başlığıyla oğlu Salih Keramet Bey'in yayımladığı hatıraları, evlilik sırasında yaşadığı acıları anlatır. *Efsus*'ta yer alan: "Feryad ki feryadıma imdad edecek yok / Efsus ki gamdan beni azad edecek yok." diye başlayan şiiri çok tanınır. "Ya Rabbi niçin zâr Nigâr şu cihanda / Na-şad edecek çoksa da bir şad edecek yok" diye biten şiiri bestelenir. Divan edebiyatı kadın şairleri, duygularını erkekler gibi anlatırken, o, acıyı çeken bir kadın olarak anlatır. Ruşen Eşref'in *Diyorlar ki* adıyla toplanan röportaj kitabında, "Ben yalnız alafrangayı beğenip alaturkayı sevmeyen ecnebi-perestlerden değilim. İkisi de güzeldir." diyerek (Cunbur 2011, s. 142) Doğu-Batı sentezinde bulunduğunu ima etmiştir.

5 Yeni Türk Edebiyatı Tanzimat'tan Cumhuriyet'e (1839-1923), İstanbul 2006, Dergâh Yayınları, s. 242-245.

6 Fazıl ve Feylesof Kızım Fatma Aliye'ye Mektuplar, Haz. FS. İnceoğlu, Z.S.Berktaş, İstanbul 2011, Klasik Yayınları, s. 323.

7 Hayatı hakkında geniş bilgi için bk. Nazan Bekiroğlu, Şair Nigâr Hanım, İletişim.

5. FATMA ALİYE HANIM (1862-1936)

Makbule Leman, ilk makale-deneme türünde eser veren kadın yazarsa, Fatma Aliye Hanım ilk kadın roman mütercimi, ilk romanların yazarı sayılabilir. Tarihçi, devlet adamı Cevdet Paşa'nın kızıdır. Ahmet Midhat Efendi'nin ifadesiyle, o devir kızlarının binde birine nasip olmayacak bir tahsil görmüştür. İlk biyografisi yapılan kadın yazar da odur: F*atma Aliye Hanım* yahut Bir Muharrire-i Osmaniye'nin Neşeti kitabı (1893). Yine Ahmet Midhat Efendi ile yazdığı ilk romanı Hayal ve Hakikat'tir. Sonu ölümle biten bir ilişkiye kadın ile erkeğin gözlerinden ayrı ayrı bakıldığı romanda Hayal kısmını Fatma Aliye Hanım, Hakikat kısmını Ahmet Midhat Efendi yazmıştır. *Muhazarat*'ta Fazıla isimli bir kadının çeşitli durumlarını anlatır. Fatma Aliye Hanım'ın hayatta da denediği gibi erkeklerin çoğu, eş dahi olsalar iyi eğitimli kadına tahammül edememektedir. Fazıla da eşi poligami/çok eşliliğe göre hareket edince evini terk eder. Bir cariye olarak kendisini sattırıp izini kaybettirir. Satın alındığı evin küçük beyi tarafından sevilir. Kocasının ölümünden sonra da onunla evlenir. *Refet*, fakir bir kızın Darülmuallimat'ta okuyabilmek için çektiği sıkıntıları anlatır. Okuduktan sonra çalışan kadın beğenmediği talibi reddedebilir. Udî, kocasının ihanetinden sonra hayatını ut dersi vererek geçiren bir ut sanatkârını anlatır. Yalnız kadının hayatını sürdürebilmesi, Fatma Aliye Hanım'ın çok dikkat ettiği bir husustur. *Levayih-i Hayat*, Halide Edib'in Handan romanından önce mektup tarzında yazılmış bir romandır. Kadın sesi çok kuvvetli olarak duyulur. Nüket Esen, yazarın bütün eserlerinde anlatımda rasyonalliğe önem verdiğini söyler.[8] Fatma Aliye Hanım, Halide Edib kadar Türk roman sanatına katkıda bulunamamış, aynı yıllarda eser verdiği Servet-i Fünun romanına da yaklaşamamıştır. Ancak, yazdıklarının kadın kaleminden çıkmasının önemi büyüktür. Fatma Aliye Hanım'ın *Nisvan-ı İslâm, Namdaran-ı Zenan-ı Osmaniyan, Teracim-i Ahval-i Felasife, Taaddüd-i Zevcat'a Zeyl* adlı kadın konusunda ilmî eserleri vardır. Batılı kitap sergilerinde kitapları sergilenir, pek çok Batılı kadına Osmanlı İslâm kadınının eriştiği seviyeyi göstermek üzere tanıştırılır. Son zamanlarda (2011) Fatma Aliye Hanım'ın Ahmet Midhat ile yirmi yıllık mektuplaşmasının Ahmet Midhat Efendi'nin gönderdikleri kısmı yayınlanmıştır. Bu mektuplar, ikisinin iki dost, bir nevi baba-kız, öğretmen-öğrenci şeklindeki hiyerarşik ilişkilerini, zaman zaman Fatma Aliye Hanım'ın buna isyanını gösterir.

8 "Bir Osmanlı Kadınının Yazarlığı", Yeni Türk Edebiyatı 14, Ekim 2016, s. 59-69.

6. EMİNE SEMİYE HANIM

Fatma Aliye Hanım'ın kız kardeşidir. 1864-1944 yılları arasında yaşar. Yazar, öğretmen olarak başladığı kadın aktivitesinde, siyasete giren kadın özelliği taşır. Fatma Aliye Hanım'ın sakin hayatına karşı onun hareketli bir hayatı vardır. İlk kitabı Hesap, matematik üzerinedir (1894). Eşi Selanik'te Maarif müdürüyken, kendisi kızlara ders verir. Selanik'teki kız okulları müfettişliğinde bulunur. 1904'ten itibaren Selanik'te ve Serez'de politikayla haşır neşirdir. Hatta kocası Reşit Paşa'nın, karısının telkinleriyle İttihat ve Terakki Partisi'ne girdiği tahmin edilir. Bir kadın arkadaşı ile beraber (Seniye Hanım) Mayıs 1908'de İttihat ve Terakki Partisi kadınlar kolunu gizlice kurarlar. II. Meşrutiyet inkılabı olunca bunu resmiyete geçirmek isterler. Meşrutiyet ilânında Selânik'teki kutlamalara katılır. II. Meşrutiyet sonrasında eşi Edirne valisi olunca burada öğretmenlik-müfettişlik görevini sürdürür. 1909'da kurulan Osmanlı Demokrat Fırkası'nın üyeleri arasına girer. Osmanlıcılık ideolojisiyle birlikte bu partinin etkisiyle Sosyalist ideolojiyi de tanır ve tanıtan yazılar yazar. Manyasizade Refik Bey, Cavit Bey, Resneli Niyazi Bey gibi Hürriyet'in tanınmış isimleriyle tanışıklığı vardır, onlarla fikir teatisinde bulunur. II. Meşrutiyet devrinde tedavi, gezi, eğitim amacıyla yurt dışı seyahatler yapar. Balkan Savaşı'nda hemşirelik yapar. Kadınların ve kız çocuklarının eğitimi için hizmette bulunduğu gibi kadınların çalışması hususunda yazılar yazar ve dönemin ileri gelen İttihatçılarından Cavit Bey'e layihalar verir. Halide Edib ile birlikte, Suriye ve Beyrut'a giden öğretmen hanımlar arasında o da vardır. Cumhuriyet devrinde İstanbul, Sivas, Ordu ve Adana'da öğretmenlik yapar.[9] Hayatı roman gibi olan Emine Semiye Hanım'ın romanları 1896'dan itibaren çıkmaya başlar: *Terbiye-i Etfale* Ait Üç Hikâye, Bikes, Muallime, Sefalet, Gayya Kuyusu tefrikada kalan yahut kendisinin kitaplaştırdığı romanlarıdır. Romancılık açısından ablası kadar kuvvetli değildir. Dış ilişkileri ve meşguliyetleri onun kendisini edebiyata tamamen vermesine engel olmuştur. Romanlarında aile ilişkileri, kadın meselesi, zenginlik-fakirlik, eğitim, batıl inançlar gibi konuları işlemiştir.

7. FEHİME NÜZHET HANIM

Doğum tarihi bilinmeyen, 1925'te ölen bu yazarın özelliği kadınlar arasında ilk tiyatro yazarımız olmasıdır. 1908'te Bir Zalimin Serencamı, 1910'da *Adalet Yerini Buldu* piyeslerini yazmış ve bunlar sahneye konulmuştur. Bu piyesler Abdülhamid dönemini lanetleyen piyeslerdir. Fehime Nüzhet Hanım, şair Celal Sahir Erozan'ın annesidir. İbnülemin Mahmut Kemal İnal, hakkında "kıymetli bir şair ve heyecanlı bir vatanperverdi.

9 Hayatı hakkında geniş bilgi için bk. Şefika Kurnaz, *Osmanlı Kadın Hareketinde Bir Öncü Emine Semiye*, İstanbul 2013, Timaş, s. 21-51; Kadriye Kaymaz, *Gölgedeki Kalem Emine Semiye*, İstanbul 2009, Küre Yayınları.

1908 yılında istibdad idaresinin yıkılışında etrafında topladığı münevver arkadaşlarıyla ilk kadın hareketini vücude getirmiş, Balkan muharebesinde, Umumi Harp'te malul vücuduna rağmen gece gündüz çalışmıştır" der. İkamet ettiği Bakırköyü'ndeki hastanelerin faaliyetlerinde devamı için para toplamış, onları idare ve yaralı askerlere hastabakıcılık etmiştir. (Cunbur 2011, s. 151)

8. YAŞAR NEZİHE HANIM

Diğer kadın yazarlar, kültürlü, zengin, aristokrat ailelerin kızları olmalarına karşılık Yaşar Nezihe fakir, halktan bir ailenin kızıdır. 1882-1971 yılları arasında yaşar. Hayatı boyunca bir sene okula gider. Kendi kendisini yetiştirir. Hüda-dad dedikleri, kabiliyeti Allah'tan bir yazardır. Yaşar Nezihe, genç yaşta şiirle meşgul olmaya başlar. 1898'de Malumat dergisinde şiirleri çıkar. Onda, hâletini, durumunu, arzusunu ritmik söyleme kabiliyeti vardır. Aruz bilgisi, mısra başı-mısra sonu kelime uyumu, aynı kelimelerle benzer fonksiyonlu eklerle redif yapma kolaylığı, giderek zenginleşen kelime dağarcığı sayesinde, şiiri işlek hâle gelmiştir. *Bir Deste Menekşe* (1913), *Feryadlarım* (1924) şiirlerini topladığı kitaplardır. Bu iki kitabında aşk acısını dile getirmiştir. Arabesk söyleyişle uzun, birbirinin içine girmiş konu-imaj tekrarları olan şiirler yazar. Kantitenin kaliteden üstün olduğu pek çok şiirin yazarıdır. Dört kere evlenip ayrılan, dördünde de mutsuz olan bir kadındır. 1913'ten sonra yazdığı şiirlerde geçim derdini dile getirir. Bunda, bizzat yaşadığı için öteki kadın yazarlarımızdan daha başarılıdır. Rah-ı maişet, Ekmek ve Kömür İhtiyacı gibi şiirlerinde, Birinci Dünya Savaşı'ndaki iaşe-ibate zorluğunu anlatmıştır. 1923 yılında sonra onu farklı bir söylem içinde görürüz. İki tane 1 Mayıs şiiri ile bu konuda ilk şiir yazan, o olur. Döneminin farklı, marjinal, Sosyalizm-Komünizmin değerlerini savunan dergisi Aydınlık'ta bu şiirler ve Kızıl Güller isimli şiiri çıkar. Gazete Sahiplerine şiirinde de basındaki grevi alkışlar. 1925'te Takrir-i Sükûn kanunuyla Aydınlık dergisi kapatılır, Şevket Süreyya ile birlikte hapsedilenler arasında o da vardır. Politikacı yazar Nezihe Muhiddin sayesinde hapisten kurtulur. Bundan sonra köşesine çekilir. Yazdığı şiirlerin çoğunu yayımlamaz. Ama tekrar eski ferdî konularına dönerek yazmaya devam eder. 1948'de Asım Us, Vakit gazetesinde basında 50 yıllık kalem erbabı için jübile yapar. 50 yıl önce şiir yazmaya başlayan Yaşar Nezihe tekrar hatırlanır. Halbuki bazı edebiyat tarihleri onun öldüğünü yazmıştır. O da hatırlanmasına cevap veren şiirler yazar. Yeniden bir müddet gündeme gelir. Sonra tekrar unutulur.[10]

10 Geniş bilgi için bk. Sema Uğurcan, "Şair Yaşar Nezihe Hanım", Edebiyatımız II Yazarlar Meseleler, İstanbul 2012, Dergâh Yayınları, s. 299-317.

SONUÇ

Bu kadın yazarlar, birtakım ilkleri temsil ederler. Her şeyin bir ilki vardır. Onlar da sonra yetişecek başta Halide Edip olmak üzere İhsan Raif, Halide Nusret, Şükûfe Nihal, Nezihe Muhittin, Suat Derviş hatta Adalet Ağaoğlu, Gülten Akın gibi yazar ve şairlerin ilk öncüsü konumundadırlar. Az çok toplumun değer yargılarıyla uzlaşma içindedirler. Bu uzlaşma, sonrakilerde çoğu zaman çatışma şekline girmiştir.

KAYNAKÇA

Ahmet Midhat Efendi. (2011). Fazıl ve Feylesof kızım Fatma Aliye'ye mektuplar, Haz. F.S.İnceoğlu, Z.S.Berktaş, İstanbul, Klasik.

Âşık Çelebi. (1971). Meşa'irü'ş-Şuara, ,London, *Meredith-Owers.*

Bekiroğlu Nazan, Şair Nigâr Hanım, İstanbul , İletişim.

Cunbur, M. (2011). *Osmanlı dönemi Türk kadın şairleri*, Ankara , Türk Kadınları Kültür Merkezi Yayını.

Enginün, İ. (2006). Yeni Türk edebiyatı *tanzimat'tan cumhuriyet'e* (1839-1923), İstanbul, Dergâh.

Kaymaz K. (2009). *Gölgedeki Kalem Emine Semiye*, İstanbul, Küre.

Kurnaz Ş. (2013). *Osmanlı Kadın Hareketinde Bir Öncü Emine Semiye*, İstanbul, Timaş.

Leylâ Hanım. (1920) *Divan-ı Leyla Hanım*, İstanbul, Destgâh-ı şirket-i İraniye.

Mihri Hatun. (1967). *Mihri Hatun Divanı*, Haz. Yelena Maştakova, Moskova 1967, Asya Halkları Enstitüsü Metinler.

Uğurcan S.(2012). Makbule Leman Hanım, *Türklük Bilgisi Dergisi*, Şair Yaşar Nezihe Hanım, *Edebiyatımız II Yazarlar Meseleler*, İstanbul, Dergâh.

ÜLKEMİZDEKİ KİMYA EĞİTİMİNDE İLK KIZ ÖĞRENCİLER

Prof. Dr. Ayşe OGAN

Marmara Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi, Kimya Bölümü

GİRİŞ

Ülkemizde kimya eğitimi Osmanlı Türkiye'sinde batı tarzı kurulan modern yüksek öğretim kurumlarında başlamıştır. Kimya müstakil bir ders olarak ilk defa 1827 de kurulan ilk modern tıp mektebi olan Tıphane'de okutulmaya başlanmıştır. 1847 de askeri teknik okullarının, 1860'larda lise seviyesindeki okulların da müfredatına kimyanın girdiği görülmektedir. 1900 yılında kurulan ve İstanbul Üniversitesi'nin kaynağını teşkil eden Darülfünun Türkiye'de kimyager yetiştiren bütün kurumların nüvesini teşkil etmektedir. Bu kurumda verilen kimya eğitiminin geçirmiş olduğu safhalar Türk kimya tarihi bakımımdan önemlidir. "Yerebatan Kimya Enstitüsü" Alman bilim adamları öncülüğünde 1917 de Yerebatan'da kurulmuştur. Tanzimat Fermanı ile kızların yüksek öğrenim görmesi için 1914 de kurulmuş olan İnas Darülfünunu, 1919 da Zükür Darülfünunu (Erkek Darülfünunu) ile birleşmesinin ardından İnas Darülfünunun Tabiiye (Fen) kısmında okuyan kız öğrenciler Kimya Enstitüsüne alınmışlardır. Kızlar için ayrı laboratuvar açılmış, dershanede oturdukları yerler bir kafesle ayrılmıştır. İlk mezunlarını veren Enstitü 1921 yılında 2 erkek ve 4 kız öğrenciyi "Kimyager" ünvanı ile mezun etmiştir. Cumhuriyetin kuruluşu (1923) ile Üniversite Reformunun gerçekleştiği 1933 yılına kadar Darülfünundan 80 erkek öğrenciye karşın 50 kız öğrenci mezun olmuştur. İlk mezun kızlar "Belediye Kimyahanesinde" ve kız liselerinde öğretmen olarak çalışmışlar, yurt *dışında doktora yapmış-*

lar, öğretim üyesi olarak önemli görevler almışlardır. Üniversite Reformu ile kurulan İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi bünyesinde yer alan Kimya Enstitüsü ile 2. Dünya savaşında sığınmacı olarak gelen Alman profesörler ile modern kimya eğitimine geçilmiş ve sayıları geçen gün artan Üniversitelerde Kimya ve Kimya Mühendisliği bölümleri kurulmuş ve kız öğrencilerin bu bölümlere ilgisi hiç azalmamıştır. Eğer bugün biz kimyacı kadınlar kimya sektöründe bir yerlere gelebilmiş isek bunu fedakar ve çalışkan öncü kızlarımıza borçluyuz..

1. DARÜLFÜNUNUN KURULUŞU

İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi Türkiye'de kimyager yetiştiren bütün kurumların nüvesini teşkil etmektedir. Bu kurumda verilen kimya eğitiminin geçirmiş olduğu safhalar Türk kimya tarihi bakımımdan önemlidir. İstanbul Üniversitesi'nin kaynağını teşkil eden Darülfünun'un kuruluş hikayesi çok ilginçtir. Darülfünun 3 teşebbüsün ardından 4. teşebbüste 1900 yılında kurulabilmiştir. 1863 deki ilk teşebbüste, kimya dersleri halka açık olarak ramazan sohbetleri şeklinde verilmiştir. Kimyager Derviş Paşa tarafından verilen Darülfünunun açılış dersi kimya ve fizik konularında idi ve bu dersleri 500 den fazla kişi izlemişti. 1869 ve 1874 de Darülfünun 2 ve 3. açılış teşebbüsün ardından 4. teşebbüste, II Abdülhamid'in saltanatının 25. yılında 1900 yılında Mektebi Mülkiye binasında kurulabildi. Daha sonra Veznecilerdeki şu an İstanbul Üniversitesi'nin bulunduğu yerde Zeynep Hanım Konağı'na taşındı. Darülfünun ilk kurulduğu yıllarda Yüksek Din Bilimleri (Ulum-ı Aliye-i Diniye), Matematik ve Doğa Bilimleri (Ulum-ı Riyaziye ve Tabiiye) ve Edebiyat Şubesi olmak üzere 3 şubeden oluşmaktaydı (Kadıoğlu-İshakoğlu, 1997).

2. DÂRÜLMUALLİMÂT VE İNAS DARÜLFÜNUNU

1870 yılında Osmanlı Devleti'nde, ilk ve orta öğretim kız okullarına öğretmen yetiştirmek için açılan Dârülmuallimât (Kız Öğretmen Okulu) yüksek öğrenim görmek isteyen kız öğrencilerin yetişmesini ve çoğalmasını sağladı. İstanbul'da Sultanahmet semtinde bir konakta başlayan eğitim Tanzimat süresince tek okul olarak kaldı. 1910-1911 döneminde taşradan gelecek öğrenciler için okulu yatılı hale getirme düşüncesi ile Dârülmuallimât Çapa'daki Derviş Paşa Konağı'na taşındı. 1913'te Dârülmuammilat'ın eğitim süresi 5 yıla çıkarıldı. Bu kuruma öğretmen yetiştirmek üzere Dârülmuammilat-ı Aliye (Kız Yüksek Öğretmen Okulu) açıldı. Aynı yıl bazı büyük vilayet merkezlerinde de, yeni Dârülmuallimâtlar açıldı. 1914'te 253 olan öğrenci sayısı, 1919 yılında İzmir, Ankara, Konya, Adana, Edirne, Eskişehir, Beyrut, Halep ve Bursa'da bulunan Dârülmuallimatlarla birlikte öğrenci sayısı 6000'e yaklaşmıştı.

Osmanlıda kız liselerinin çoğalması ve çok sayıda mezun vermesi bu

liselerde öğretmenlik yapacak kadınların yetişmesi zorunluluğu ve kadınların yüksek öğrenim yapma konusunda büyük arzuları İnas Darülfünun'un kurulmasını sağladı. Kızların üniversite öğreniminden hemen faydalanması için önce Darülfünun'da "hanımlara mahsus serbest dersler" hazırlanması düşünüldü. 1914'te başlayan, Zeynep Hanım Konağı'nın Konferans Salonu'nda verilen bu dersler, bir yıl boyunca sayısı 600-700'e varan çok kalabalık bir kadın grubu tarafından takip edildi. Serbest dersleri takip edenlerin çoğu Darülmuallimat öğrencileri idi. Hanımlara mahsus derslerin gördüğü ilgi ve artan kadın öğretmen ihtiyacı sonucu, 12 Eylül 1914-1915 ders yılında İnas Darülfünun'u, (Kız Darülfünun'u) Zeynep Hanım Konağı'nında resmi olarak açıldı. 3 yıl süreli okul, *"Edebiyat"* ve *"Fünun"* şubelerinden oluşmaktaydı. Fünun şubesi altında *"Riyaziyat"* ve *"Tabiiyyat"* olmak üzere iki bölüm mevcuttu. 16-25 yaş arasındaki kadınların kaydolabildiği okula Darülmuallimat, İnas İdadisi veya Sultanisi'nden mezunu olanlar sınavsız; özel öğrenim görmüş kimseler ise sınavla kabul edilmekteydi. Okulda, kız liseleri ve öğretmen okulları için öğretmen yetiştirilmiş ve mezunları çeşitli liselerde zorunlu hizmet yapmışlardır. İnas Darülfünundaki derslerin erkeklerin gördüğü derslerden zayıf olduğu gerekçesiyle Coğrafya Şubesinden Şükûfe Nihal'in önderliğindeki çabalarla, 1919'da İnas Darülfününu, Zükür Darülfününu (Erkek Darülfününu) ile birleşmiştir (Dölen, (2013).

3. DARÜLFÜNÜNDA KİMYA EĞİTİMİ; KİMYA ENSTİTÜSÜ

Darülfününun Tabiiye (Fen) kısmında Kimya dersi müfredat programında vardı fakat kimyager yetiştirecek bir bölüm yoktu. Osmanlıda kimyager yetiştirmek için ya öğrenciler yurt dışına gönderiliyordu ya da yaygın olarak tıbbiye-i Şahane, Eczacılık Mektebi ve Halkalı Ziraat Mektebi ve Baytar Mektebinin ilgili ve yetenekli öğrencilerine ehliyet tasdiknamesi verilerek kimyagerlik yapmalarına izin veriliyordu. Hızla artan kimyager ihtiyacını karşılayabilmek için Zeynep Hanım Konağı'nda Alman Hocaların öncülüğünde daha önceden kimya dersleri için kurulmuş olan çamaşırhaneden bozma bir laboratuvarda alınarak 1917 yılında kimya eğitimine başlanmıştır. 1.Dünya savaşında Osmanlı Devleti'nin müttefiki olan Almanya ile ekonomik ve kültürel ilişkiler çerçevesinde Darülfünun'a oldukça çok sayıda Alman Hoca gelmiştir. Bu gelen Hocalar arasında Dr. Fritz Arndt (1885-1969) Kimya Eğitiminin başlaması için çok emek vermiştir. Zeynep Hanım Konağının yetersiz gelmesi ve laboratuvar olmadan kimya eğitimi olmaz gerekçesi ile Dr. Arndt'ın ve ona yardımcı olan Türk Hocaların olağanüstü gayretleri ile Yerebatan'da bir binaya taşınılmış ve bin bir zorluklarla laboratuvarlar inşa edilmiş, Almanya'dan Laboratuvar malzemeleri getirtilerek Alman Üniversite laboratuvarları gibi donatılmıştır. Dr. Arndt hızla Türkçe öğrenmiş ve ders kitaplarını yardımcısı hocaların çabalarıyla Türkçe yazmış ve derslerini de Türkçe anlatmıştır. Bu kitapların, Arap harfleriyle fakat La-

tince formül ve semboller ile basılması oldukça zor olmuştu (Kadıoğlu-İshakoğlu, 1997, Berkem, 1987).

4. KIZ ÖĞRENCİLERİN KİMYA ENSTİTÜSÜ'NE KABULÜ

İnas Darülfününün Tabiiye kısmında okuyan kız öğrencilerden isteyenler 1919 da Kimya Enstitüsüne alınmışlardır. Kızlar için ayrı laboratuvar açılmış, dershanede oturdukları yer de bir kafesle ayrılmıştır. Alman öğretim üyeleri 1918 mütarekesi sonrası memleketlerine dönmek zorunda kalmışlardır.

Dersler Alman Hocalar ile çalışmış Türk Hocalar tarafından sürdürülmüş ve dersler yeniden düzenlenmiştir. İlk mezunlarını 1921 yılında veren Enstitü 2 erkek öğrenciye karşın 4 kız öğrenciyi mezun etmiştir. Kızların ilgisi ilerideki yıllarda da artarak devam etmiştir. Cumhuriyet devrinde Üniversite reformunun gerçekleştiği 1933 yılına kadar 80 erkek ve 50 kız öğrenci mezun olmuştur. Tablo 1 de mezunların yıllara göre dağılımı verilmiştir (Berkem, 1987).

İlk mezun hanımlar Belediye kimyahanesinde ve kız liselerinde öğretmen ve idareci olarak çalışmışlar, doktora yapmışlar ve öğretim üyesi olarak önemli görevler almışlardır (Dölen, 2013).

5. İLK DOKTORALI KADIN KİMYACILAR

İlk kimya doktoralı kadınlar Prof. Dr. Saffet Rıza Alpar ve Prof. Dr. Remziye Hisar'dır. Saffet Rıza Hanım Doktora tezini Almanya da 1932 de, Remziye Hanım ise Fransa da 1933 de Sorbonne Üniversitesinde bitirmiştir. Bu hanımlar lisans eğitimlerini de yurt dışında tamamlamışlar, zamanın çok ünlü profesörlerinden dersler almışlardır. Kaynaklara baktığımız zaman ilk kimyacı kadın olarak Remziye Hisar karşımıza çıkmaktadır. Remziye Hisar'ın ilk kimyacı kadın olarak değil de ilk doktoralı kimyacı kadınlardan olarak tanımlanması daha doğrudur. Saffet Rıza Hanım İstanbul Üniversitesinden Karadeniz Teknik Üniversitesini kurmak üzere ayrılmış ve tarihimize ilk kadın rektör olarak geçmiş ve bu üniversiteden emekli olmuştur. Remziye Hisar İstanbul Üniversitesinden ayrılarak çeşitli görevlerde bulunmuş Ankara Hıfzısıhha Enstitüsünde çalışmış daha sonra tekrar akademik hayata dönerek İstanbul Teknik Üniversitesinden profesör olarak 1973 de emekli olmuştur. 1991 de Tübitak Bilim ödülünü kazanmıştır (Dölen, 2013).

6. CUMHURİYET DÖNEMİNDE KİMYA EĞİTİMİNDE KIZ ÖĞRENCİLER

Cumhuriyet Döneminde kimya eğitimi temel bir değişikliğe uğrama-

dan 1933 yılındaki Üniversite Reformu ile Darülfünunun kapatılıp yerine İstanbul Üniversitesi kurulana kadar devam etmiştir. Köklü bir reform ile Kimya Enstitüsü yeniden düzenlenmiş ve öğretim kadrosu yenilenmiştir. 1934 yılında Dr. Arndt tekrar Atatürk'ün daveti ile Türkiye'ye gelmiş ve yetişen Cumhuriyet bilim insanları ile Kimya eğitimi daha da gelişmiştir. Kızların ilgisi Kimyaya hiç azalmamış bu yeni dönemde de kız öğrencilerin sayısı neredeyse erkek öğrencilerin sayısına yakın olmuştur (Berkem, 1984, Dölen, 2013, Sözbilir, 2013). Cumhuriyet ile birlikte ülkemizde üniversitelerin sayısı ve öğrencilerin sayısı hızla arttı. İstanbul'un yanı sıra Ankara başta olmak üzere çok sayıda şehirde üniversite açıldı ve günümüzde de açılmaya devam ediyor. Kimya eğitiminin başlangıç yıllarında kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre %40 olan oranı ileriki yıllarda daha da artmış ve %50-52 gibi oranlara ulaşmıştır (Dölen, 2013). Günümüzde de kızların ilgisi artarak devam etmektedir. Eski üniversitelerin yanı sıra yeni kurulan üniversitelerde de kız öğrencilerin sayısı kimyada çoktur. Eğer bugün biz kimyacı kadınlar bir yerlere gelebilmişsek bunu fedakar öncü kızlarımıza borçluyuz. Kızlarımız öncü kızların açtığı yoldan kimyada emin adımlarla ilerlemektedirler.

KAYNAKÇA

Berkem, A.R.(1984) Türkiyede meslek olarak kimya öğretimine başlanması ve gelişmesi. Kimya ve Sanayi, 28, 21-27.

Berkem, A.R.(1987) Kimyacılarımız (1924 – 1950), İstanbul, Türkiye Kimya Derneği Yayınları:8.

Berkem, A.R.(2008) Kimya tarihine toplu bir bakış, İstanbul, Türkiye Kimya Derneği Yayınları:18

Dölen, E. (2013). Türkiyede kimya öğretiminin tarihçesi 1834-1982, İstanbul, Türkiye Kimya Derneği Yayınları:21.

Kadıoğlu-İshakoğlu S. (1997). 1900-1946 yılları arasında darülfünun ve istanbul üniversitesi fen fakültesi'nde kimya eğitimi, İstanbul Üniversitesi Kimya Fakültesi'nin Kuruluşunun Otuzuncu Yılı, İstanbul, s. 19-58.

Sözbilir M. (2013). Türkiyede kimya eğitimi, İstanbul, Türkiye Kimya Derneği Yayınları:22.

Tablo 1: 1920-1930 yılları arasında Kimya Enstitüsünden mezun olan Kız ve erkek öğrencilerin sayısı

Ders Yılı	Mezun sayısı
1920 – 1921	4 K + 2 E = 6
1921 – 1922	3 K + 9 E = 12
1922 – 1923	5 K + 9 E = 14
1923 – 1924	3 K + 7 E = 10
1924 – 1925	5 K + 6 E = 11
1925 – 1926	6 K + 10 E =16
1926 – 1927	5 K + 8 E = 13
1927 – 1928	2 K + 13 E=15
1928 – 1929	8 K + 8 E = 16
1929 – 1930	8 K + 9 E = 17

Kaynak: (Berkem, 1987).

OSMANLI TOPLUMUNDA KADIN VE ÇALIŞMA HAYATI

Doç. Dr. Yasemin TÜMER ERDEM
Marmara Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi, Tarih Bölümü

GİRİŞ

Osmanlı Devleti'nin kurulduğu dönemde Orhan Gazi'nin eşinin sosyal yaşamı, ilk devir Türk kadınınınkiyle hemen hemen aynıydı. Erkekle aynı haklara sahip olan kadın en az onun kadar özgürdü ve sosyal hayatın içindeydi. Nitekim İbn-i Batuta'nın Seyahatnâmesi'nden öğrendiğimize göre, Orhan Gazi'nin eşi Nilüfer Hatun, bütün yabancı erkek misafirleri kabul ediyor, onlara ikramda bulunabiliyordu (İbn Batuta Seyahatnamesi, 1993). Göçebe bir kültür ve tarımsal ekonomiye dayalı Osmanlı Beyliği'nin devlete dönüşmüş olduğu onaltıncı yüzyıla kadar kadın, giyimde serbest olmakla birlikte savaşa katılabiliyor, at biniyor ve tarlada çalışabiliyordu. Aile içi kararlara aktif biçimde katılıyordu (Tuncaer, 1984, 522-523).

Beylikten devlete geçişle birlikte Osmanlı toplumunda kadının konumunda önemli kısıtlamalar olmuş, ortak din bağı nedeniyle Emevi ve Abbasi geleneklerinin etkisi zamanla ağırlığını hissettirmiştir. Artık kadınlar örtünmeye başlamıştır. Fatih devrine kadar kadın daha özgürdür. Ancak İstanbul'un fethiyle birlikte Bizans saray gelenekleri Osmanlıyı etkilemiştir. Özellikle onaltıncı yüzyıldan sonra kadınlar Bizans saray geleneğinden gelen harem hayatı ile tanışmıştır. Artık onların siyasî anlamdaki etkin rollerine de son verilmiş, günden güne kafes hayatına itilerek özgür Türk kadını esaret altına alınmıştır (Çaha, 1996; 79-80; Ediz,1995, 39; Göksel, 1993, 129).

Batı Avrupa'dan gelen tekstil ürünlerine karşı yoğun talebi olan ve Avrupa modasını yakından takip eden Hıristiyan azınlık kadınları, gerek kıyafetleri gerekse yaşam biçimleriyle Müslüman kadınını etkilemiştir. Bu etki, İstanbullu Müslüman kadının modayı takip etmesine, yönetime göre "yoldan çıkmasına" sebep oluyordu (Çaha, 1996, 79-82;Taşkıran, 1973, 19-20; Sağ, 2001, 14-15). Bu nedenle sık sık İstanbullu kadınların kılık kıyafetlerine, gezmelerine, eğlence yerlerine gitmelerine yönelik yasaklayıcı veya sınırlayıcı fermanlar çıkartılmıştı. (Altınay, 1935/2000).

Osmanlı kadınının hukukî hakları; evlenme, boşanma ve miras konuları İslâm hukukuna göre düzenlenmişti. Çok eşlilik önce sarayda sonra da üst tabakada adet haline gelmişse de sanıldığı kadar yaygınlaşmamıştır. Ancak evlilikte kadının eşini seçme hakkı kalmamıştır. Boşanma hakkı ise tamamen kocaya geçmiştir. Böylece eski Türklerdeki demokratik aile düzeni kaybolmuştur. Sosyal yaşamı kısıtlanan şehirli kadının ekonomik hayattaki yeri de oldukça kısıtlıdır. Buna rağmen az da olsa çalışma imkânı bulabildiğini söylemek yanlış olmaz. Miras ve mehir alma hakkını kullanarak mal sahibi olan kadınlar, bunları idare etme hakkını devam ettirmiştir. Bu vesileyle hanımlar, çiftlik işletmişler, mukataa tasarruf etmişler, dükkân kiralayıp çalıştırmışlardır (Dingeç, 2010, 24). Nitekim geçimini sağlama amacıyla dükkân sahibi olan, ticaret yapan kadınlar az da olsa mevcuttu. Sahip oldukları gedikler[1] sayesinde kadınlar, XVIII. ve XIX. yüzyılda İstanbul vakıflarına ait bazı mülkleri kiralayarak kendilerine ek gelir sağlamışlardır[2]. Ancak, kasap, yumurtacı, kömürcü, bakkal dükkânı, fırın, değirmen, hamam gibi gelir getiren mülkleri kiralayan kadınlar esnaf olarak kabul edilemezdi (Baş, 2006, 84-90). Zira esnaf teşkilatı lonca teşkilatı içinde yer alan, çırak ve kalfa yetiştirilmesini temin eden ve özellikle de esnafın ihtiyaç duyduğu hammaddeyi sağlayan bir müesseseydi. Ancak bu hanımlar sahip oldukları ekonomik güç sayesinde bu tür gelir getirici kaynakların yönetimine katılıyorlardı. Genellikle mülklerini vekil aracılığıyla yönetiyorlardı (Gerber, 1999, 331).

Her ne kadar kiraladıkları gelir getirici mülkleri kendileri işletmese de hamamlar konusunda durum daha farklıdır. XVIII. yüzyılda mevcut ha-

1 Bir nevi imtiyaz ve inhisar usulüdür. Bu usulde her çeşit esnaf için muayyen miktarda iş yeri ve dükkân tespit edilir, bunların sattığını başkası satamaz, işlediğini başkası işleyemezdi. Bir başka deyişle gedik, esnaf arasında kendi sanatlarında kullandıkları alet ve edevatlara verdikleri isim, bunları kullanma, alıp-satma ve hibe etme hakkıdır. Esnaf teşkilatı kanun ve düzenine uyan her kişi, lonca teşkilatının izni ve kadılığın onayıyla gediğe sahip olabiliyordu. Gedik sahipleri, özel veya vakıflara ait mülklerde dükkân açıp üretime geçebiliyordu. Gedikler miras yoluyla çocuklara bırakılabiliyordu. Nitekim bu sayede kadınlar da bazı gediklere sahip olmuşlardı. Ancak kadınlar sadece veraset yoluyla değil, bizzat girişimci olarak da gedik piyasasında rol almışlardı (Fehmi Yılmaz, Osmanlı İmparatorluğu'nda Tütün: Sosyal, Siyasal ve Ekonomik Tahlili (1600-1883), İstanbul 2005, M.Ü. Türkiyat Arş. Enst. Basılmamış doktora tezi, 111-117).

2 Mesela, 1853 yılında Fatma Hatun'un sahip olduğu bir bahçede un değirmeni yaptıracağı gerekçesiyle "gedik" talep ettiği arşiv belgelerinden tespit edilebilmiştir. Nitekim kadınların ortaklaşa ya da tek başına un değirmenine sahip olduğuna dair pek çok belge bulunmaktadır. Yine arşivde bulunan bir belgede; Ahmet Ağa zevcesi Fatma binti Muhammed'in, Hane-i Kebir karşısında bulunan Rum Kilisesi'nin bitişiğindeki, kilisenin vakfından olan bir kahveci dükkânını, gedik aletleriyle birlikte kiraladığı belirtilmişti (Tiğinçe Oktar, Osmanlı Toplumunda Kadının Çalışma Yaşamı, İstanbul 1998, 25-26).

mamların üçte birinin kiralanması ve işletilmesinde kadınlar bizzat rol almıştır. Bu hanımlar bazen hem gediğe hem de hamama, bazen sadece gediğe, bazen de sadece hamama mutasarrıf olmuşlardır (Baş, 2006, 89-90). Bu şu anlama gelmektedir: Kadınlar işletmenin tasarruf hakkını tamamen elinde tutabilirken, bazen de işletme hakkını elinde bulundurup, tasarruf hakkını, bir bedel karşılığında bir erkeğe de devredebilmişlerdir. Hamamları vakıf yoluyla işletenler, genellikle saraya veya üst düzey görevlere mensup ailelerin kızları veya hanımları olsa da halktan kimselerin de bu tür gediklere sahip olduğu bilinmektedir[3].

Ayrıca Selçuklu döneminden itibaren sosyal ve ekonomik hayata büyük etkisi olan vakıf kurma, okul ve medrese yaptırma gibi hayırseverlik faaliyetleri hanım sultanlar ve üst düzey ailelerin hanımları için Osmanlı Devleti'nin ilk devirlerinde devam etmişti (Erdem, Yiğit, 2010, 63-75; Yücel, 1971, 44-49; Sümer, 2002, 463).

Osmanlı kadınını ele alırken saraylı kadın, kentli kadın ve köylü kadın şeklinde bir ayırım yapmak gerekmektedir. Osmanlı kadınını sadece İstanbul kadınını temel alarak değerlendirmek yanlış olur. Çünkü farklı sosyal tabakalara mensup bu kadınların yaşam biçimleri ve imkânları da farklıdır. İstanbul'da hanedana mensup kadınlar hareme kapatılıp, sosyal yaşamdan tamamıyla soyutlanırken, köylü kadın her zaman sosyal yaşamın içinde olmuştur. Tüketici saraylı ve şehirli kadına karşın kırsal alanda yaşayan kadın üreticidir. Çalışma hayatında erkeğiyle birlikte bulunmaktadır. Tarlada kocasının yanında yer alan köylü kadın, dokumacılık ve zanaatta üretken bir şekilde yaşamını sürdürmüş, Orta Asya'dan çıkmadan önceki geleneklerini koruyabilmiştir. İstanbullu kadına getirilen kısıtlamalar ve yasaklar onlar için geçerli değildir (Erdem, Yiğit, 2010, 62). Özellikle kırsal kesimdeki kadınlar, evin her türlü işlerini görerek, ip eğirerek, hayvan bakarak, tarlada çalışarak ve evinde ürettiklerini pazarda satarak hayatın daima içinde olmuştur. Zira kırsal kesimde üretim yapan kadının, iş gücü olarak kabul edilmesi, onun özgürlüğüne katkıda bulunmuş, şehir ve kasaba kadınlarından farklı olarak daha etkin bir şekilde toplumda yerini almıştır. Üretimdeki rolü itibariyle tarlasında, bağında, bahçesinde çalışan köylü kadın, sosyal hayattaki özgürlüğünün farkındadır. Anadolu kadını, bizim iksadî faaliyet diye nitelendirdiğimiz işleri, "günlük işler" olarak nitelendirmiş ve bu faaliyetlerini de yine üretim bilinciyle gerçekleştirmiştir. Onun için asıl olan evin ve ailenin ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Dolayısıyla yine bu amaca yönelik olarak ürettiklerini çarşı ve pazarda satmış, tarlada üretime katkıda bulunmuştur (Dingeç, 2010, 13). Nitekim Osmanlı devrinde Karahisar olarak bilinen Afyon'un merkezinde, ticarî faaliyetlerin büyük bir kısmını teşkil eden dört büyük

3 1850'de Ayşe Sıdıka isimli bir Müslüman kadın, Bursa'da iki oğlu ve kızı ile birlikte, Çakalzâde Rüstem Paşa Vakfı'ndan Yeni Kaplıca Hamamı'nı, Kara Mustafa Paşa ve Kaynarca hamamlarını kiralayarak işletmişti (T. Oktar, 1998, 25).

pazar kurulmaktaydı. Bunlardan biri de "Kadınlar Pazarı" adı verilen pazardı (Koca, 1998, 48).

Kadınlar, iktisadî faaliyetlerinin büyük bir kısmını, evlerinde bulunan dokuma tezgâhları sayesinde üretime katkıda bulunarak gerçekleştirmiştir. Bunun en önemli kanıtı, kadın terekelerinde[4] yer alan basit dokuma tezgâhlarıdır (Doğan, 1999, 386). Mesela Ankara ve çevresinde tiftik kılından ip eğirilmesinde ve dokumacılık sektöründe en önemli mevkiiye sahip sof[5] imalatında kadınların katkısı büyüktür. Nitekim Ankara Şer'iye Sicillerine yansıyan evlerin içerisindeki tezgâhlar, kadınların iktisadî faaliyetlerinin en somut göstergesidir. 1600'lü yıllarda 343 evden 30 tanesinde birer sof dokuma atölyesi bulunmaktaydı. Bu atölyelerde bazen bir-iki tezgâh mevcutken, bazılarında bu sayı 8-16 arasındaydı (Faroqhi, 1997, 127).

Toplumsal üretim ve tüketim faaliyetlerinin merkezinde yer alan ailenin bütün bireyleri, üretim biriminin elemanlarıydı. Dolayısıyla kadın, hem toplumsal hem de iktisadî açıdan bu üretim biriminin merkezinde yer almaktaydı. Bu geleneksel üretim biçiminde ailenin ihtiyacı esas alınmıştı. Üretim yeri ev, üreticiler aile bireyleriydi. "Putting out" sistemi olarak bilinen ve ev sanayi olarak nitelendireceğimiz mekanizma, şehirli kadının da üretimde yer almasını sağlamıştır. Bu sistemde özellikle dokumacılık, ip eğirme, boyama gibi tekstil alanında üretim yapan kadınlar bir tüccarla anlaşmalı olarak ürünlerini pazara sunmaktadır. Bu iki şekilde gerçekleşebilmekteydi. Ya hammadde tacire ait olmak üzere, ürün sipariş edilir ve bu sipariş üzerine üretim yapılır ya da doğrudan ürün tüccara pazarlanırdı. Bu tarz üretim sistemi, XV. yüzyıldan sonra yaygınlaşmıştır. Özellikle Avrupa'da tercih edilen bu sistem, Osmanlı toplumunda kadının üretime katkısını kolaylaştıran bir unsur olmuştur (Gerber, 1999, 337; Koca, 1998, 53-54).

1. TANZİMAT'TAN SONRA KADIN VE ÇALIŞMA HAYATI

Tanzimat döneminde, batılılaşma hareketleriyle birlikte yönetim, hukuk, ekonomi ve sanayi, eğitim-öğretim, sosyal hayat gibi çeşitli alanlarda değişiklikler olurken, Avrupa ile gittikçe artan temaslar sonucunda fikir hayatında da önemli ölçüde ilerleme meydana gelmişti (Turhan, 1994, 162-163; Koray,1991, 117). Tanzimatla hızlanan ve yönünün Batı olduğu kesinlikle bilinen siyasî, sosyal, kültürel hayattaki değişiklikler, kadının toplum içerisindeki statüsünün tartışmaya açılmasına sebep olmuştu. Tanzimat aydınları, batıdaki özgürlükçü ve eşitlikçi insan haklarından ve iyice kendini gösteren kadın hareketlerinden epeyce etkilenmişlerdi. Zira Avrupa'da kadın hakları için ilk mücadele 1789 Fransız İhtilali ile

4 Öldükten sonra bıraktıkları malların listesi.
5 İnce keçi kılından dokunan bir çeşit kumaş.

birlikte başlamıştı. Avrupalı kadınlar hem baskılardan kurtulmak hem de daha çok haklar elde etmek amacıyla çetin bir mücadelenin içine girmişti (Caporal, 1982, 13-19; Emin, 1995, 37).

Aydınlar kadının toplum içindeki yerini tartışırken, onları topluma daha yararlı hale getirmenin yollarını da aramışlardı. Bu nedenle eserlerinde, gazete ve dergilerde yazdıkları yazılarında, kadının sosyal, ekonomik ve politik fonksiyonları üzerinde durarak, tesettürünü, görücü usulü ile evlilik yapılmasını, çok eşliliği, cinsiyet ayırımını eleştirmiş, kadın-erkek eşitliğini ve kadının özgürlüğünü savunmuşlardı (Kurnaz, 1996, 20-21; Kodaman, 1990, 174-175; Göle, 1992, 18-19). Avrupa'nın etkisinde olan bazı aydınlar Avrupalı kadın modelini öngörse de; muhafazakârlar kadının durumunda yapılacak düzenlemelere ve yeniliklere karşı çıkmamakla birlikte bunun İslâmî kurallar göz önünde bulundurularak yapılmasını savunmuşlardı. Onlar genellikle kadının anne ve eş fonksiyonları üzerinde durmuşlardı. Yapılan reformların kültürel kimliği tehdit ettiği kanısında olanlar ise, maddî ve manevî değerlerin ve ahlakın korunması için kadın-erkek ilişkilerinin dinî kurallara uygunluğunun sağlanması fikrini benimsemişlerdi. Bu dönem boyunca, batılılaşmanın sınırları ve ölçütleri tartışılırken kadının toplumdaki yeri ve görevleri de göz önünde bulundurulmuştu. Böylece modernleşme yolunda Osmanlı toplumunda kadının konumu, sosyal hayata katılması, özgürleştirilmesi meselesi bir tartışma konusu haline gelmişti. Ancak ne olursa olsun her kesimin birleştiği tek nokta kadının eğitilmesiydi. Bu nedenle Tanzimat döneminde kadın için en önemli gelişme eğitim alanında gerçekleşmişti. Tanzimat dönemine kadar kız çocukları, sadece basit düzeyde dinî eğitim veren sıbyan mekteplerine gitme imkânına sahip olmuştu. Üstelik kızların çoğu bu basit düzeydeki eğitimden dahi geniş ölçüde yararlanamamıştı (Erdem, 2013, 10; Ediz, 1995, 54). Çünkü kızlar küçük yaşlarda namahrem olduğu düşüncesiyle erkeklerden kaçırılıyordu. Öğretmenleri erkek olduğu için aileleri tarafından genelde okuldan alınan kızlar, bundan sonraki süreçte eşine sadık, itaatli, namuslu, temiz, ev işlerini bilir bir eş ve çocuklarına iyi bir ana olmak üzere, annesinin dizleri dibinde yetiştirilmişti (Uğurcan, 1992, 498). Sadece kadı, kazasker, müderris gibi üst düzey görevlere sahip olan kimselerin kızları gerek babaları gerekse eğitilmeleri için tutulan özel hocalar vasıtasıyla daha iyi bir eğitim alma şansına sahip olmuştu (Ediz, 1995, 54).

Kız ve erkek çocuklarının bir arada öğrenim görmelerinin zararlı, öğretmenlerinin de namahrem olduğu düşüncesiyle okuldan alınan kızlar, ilköğretim seviyesinin üzerinde eğitim şansını ilk defa 6 Ocak 1859 tarihinde Cevri Kalfa İnas Rüşdiyesi'nin açılmasıyla elde etmişti. 1870 yılında ise kız okullarına öğretmen yetiştirmeye yönelik bir kurum olan Darülmuallimât açılmıştı (*Takvim-i Vekàyi,* nr. 1217, 25 Muharrem 1287; Ergin,

1977, 671; Öztürk, 1998, 31; Tümer, 1999). Tanzimat Dönemi'nde kız çocukları için ibtidaî ve rüşdiyelerin dışında meslek eğitimi veren okullar da açılmıştı. Bunun ilk örneği 1842 yılında açılan ebelik kurslarıdır. Ardından 1869 yılında Mithat Paşa tarafından Tophane-i Âmire'nin idaresinde bulunan Yedikule'deki fabrikalarda, kızlara çalışma imkânı sunmak amacıyla dokuma, nakış, vs. gibi sanatları öğretildiği ilk kız sanayi mektebi açılmıştı (Erdem, 2013, 23).

Tanzimat dönemindeki çalışmalarla birlikte kadın, toplumda daha görünür hale gelmiş, kamusal alanda yer almaya başlamıştır. Kendilerine yönelik çıkarılan gazete ve dergilerde açıkça erkeklerle eşit haklar talep etmiş, konumlarını sorgulamaya başlamıştı (Akyılmaz, 2000, 81).

1.1. Öğretmenlik ve Okul İdareciliği

1859 yılında ilk kız (inas) rüşdiyesi açıldığında, kızlara eğitim verecek kadın öğretmenler mevcut olmadığından, geçici bir süre yaşlı ve iyi ahlaklı erkek öğretmenlerin bu okullarda görevlendirilmeleri toplum tarafından hoş karşılanmamıştı. Dolayısıyla aileler kızlarını ya bu okullara göndermemiş ya da başladıktan iki yıl sonra, erkeklerden sakınma geleneği yüzünden 9-10 yaşlarına gelen kızları okuldan almıştı. Bu sebeple, kızların eğitimden mahrum bırakılmaması konusunda aileler teşvik edilmiş, kızlarını okula göndermeleri için gazetelere ilânlar verilmişti[6]. Böylece kızlar için açılan rüşdiye mektebi, kadın öğretmen yetiştirme meselesini de gündeme getirmişti. Çünkü kızların, eğitim süresi 4 yıl olan bu okullarda öğrenim görmeleri, tamamen öğretmenlerinin kendi cinsinden olmasına bağlıydı (Öztürk, 1998, 31; İnan, 1966, 6; Temelkuran, 1970, 61-66; Özcan, 1992, 456). Nitekim 1869 tarihinde yayınlanan Maarif-i *Umumiye Nizamnâmesi*'nde kız sıbyan mektebi ve rüşdiyesine öğretmen yetiştirme meselesi ele alınmış, İstanbul'da "Darülmuallimât" adında kız öğretmen okulunun açılması uygun görülmüştü (madde 68). Bu nizamnâme doğrultusunda 26 Nisan 1870 tarihinde bu amaca yönelik ilk kurum olan Darülmuallimât Ayasofya'da açıldı (*Takvim-i Vekàyi,* nr. 1217, 25 Muharrem 1287; Ergin, 1977, 671; Öztürk, 1998, 31; Temelkuran,1970, 65). Böylece kız okullarında öğretmenlik yapacak hanımlar yetiştirilmeye başlandı.

Kadınların ilk defa okul idareciliğine 1870 yılında rastlamaktayız. Bu yıla ait *Devlet Salnamesi*'nde varlığını tespit ettiğimiz ilk müdire, Fatma

6 1862 yılında Takvim-i Vekâyi'de yayınlanan bir ilânda, eğitimin erkeklere olduğu kadar kızlara da farz olduğundan bahsedilerek, bu zamana kadar bu nimetten sadece erkeklerin yararlandığı, kızların ise istek ve arzularına rağmen eğitimden mahrum kaldıkları, eğitim yoluyla dinî ve dünyevî bilgilere sahip olan kadınların eşlerine itaat edecekleri ve yasakladıkları şeylerden sakınacakları, iffetlerini koruyabilecekleri anlatılmış, erkeklerin huzur ve refahının buna bağlı olduğu vurgulanmıştır. Tayin edilen öğretmenlerin güvenilir ve ehliyetli kimseler oldukları, okulun idaresinin daha düzenli bir hale getirildiği açıklanmış ve aileler kızlarını bu okula göndermeye davet edilmiştir (Takvim-i Vekâyi, nr. 649, 26 Zilhicce 1278).

Zehra Hanım'dır. Fatma Zehra Hanım, 3 Nisan 1870 tarihinden bir süre önce Beşiktaş İnas Rüşdiyesi müdireliğine getirilmişti (Akyüz, 1999, 16; Devlet Salnamesi, 1287, 121). Ancak Fatma Zehra Hanım, okulun idaresini tek başına üstlenmiş değildi. *Devlet Salnamesi*'nde muallim-i evvel olarak Mehmet Müşfik Efendi, muallim-i sâni olarak Mehmet Efendi gösterildikten sonra müdire olarak Fatma Zehra Hanım'ın ismi zikredilmektedir. Fatma Zehra Hanım'ın 3. sırada yer alması birinci ve ikinci sıradaki muallimlerin de yönetici görevinin bulunduğunu göstermektedir (Akyüz, 2001, 59-60).

Kız okullarında özellikle rüşdiyelerde, kadın öğretmenler yetiştirilinceye kadar, nakış dersleri hariç, erkek öğretmenler görev almıştı. 1873 yılında Darülmuallimât'ın ilk mezunlarını vermeye başlamasıyla kadınlar öğretmenlik mesleğine adım atmış oldu. 1897-1898 yılından itibaren kız rüşdiyelerinin kadrolarına baktığımızda genellikle idareciliğin ve birinci, ikinci ve üçüncü öğretmenliklerin hanım öğretmenlere, bazı yazı ve piyano derslerinin ise erkek öğretmenlere bırakıldığı görülmektedir (Tümer, 1999, 80).

Kız öğretmen okulu olan Darülmuallimât ilk açıldığında okulun idarî işlerini üstlenecek düzeyde hanım idareci henüz yetişmediğinden, ilk yıllarda erkek idareciler görevlendirilmişti. Bu okulda ilk kadın idareciye 1881-82 yılına ait Devlet Salnâmesi'nde rastlanmaktadır. Bu tarihte okulun idaresinde Fatma Zehra Hanım bulunmaktadır (*Devlet Salnamesi*, 1299, 260; Öztürk, 1998, 34; Akyüz, 1999, 19)[7]. Bu tarihten sonra, diğer yıllardan farklı olarak müdürün yanında bir hanım idarecinin de müdire sıfatıyla görev yapmaya başladığı görülmektedir. Ancak 1897 yılından sonra okulda bir müdirenin görev yaptığına rastlanmamaktadır (*Devlet Salnamesi*, 1316, 322; Maarif Salnamesi, 1316, 639). Darülmuallimât'ta kadın idareciye II. Meşrutiyet'ten sonra yeniden rastlanacaktır (Erdem, 2013, 305).

Darülmuallimât'ın öğretmen kadrolarına baktığımızda, açıldığı yıl ikisi hariç tüm öğretmenlerinin erkek olduğu görülür. Okulda istihdam edilen iki hanım öğretmen ise gayrimüslimdir (İ.DH., nr. 42823). İlerleyen yıllarda Müslüman kadın öğretmenlere de rastlamak mümkündür. Ancak bu öğretmenler daha çok musikî ve nakış gibi meslekî ders öğretmenliğinde görev almış olup, bunun dışında kalan teorik derslere yine erkek öğretmenler girmişti. Okulda görev alan ilk Müslüman kadın öğretmen Refika Hanım'dı. Refika Hanım 1873 yılında musikî öğretmeni olarak tayin edilmişti (*Ayniyat Maa.*, nr. 1071, s. 179; *Gel. Maa.*, def. nr. 390-9/1, evr. nr.

7 Şefika Kurnaz, ilk kadın yöneticinin Refika Hanım olduğunu yazmaktadır ("Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Kadınların Eğitimi", Millî Eğitim, 143, Temmuz-Ağustos-Eylül 1999, s. 105). Ayrıca İstanbul Kız Muallim mektebi tarafından yayınlanan İstanbul Kız Muallim Mektebi 1930-Darülmuallimât 1870 adlı eserde ise Fatma Zehra Hanım'ın 1879-1880 tarihinde bu görevde bulunduğu yazmaktadır (s. 11).

81; *Gid. Maa., def.* nr. 395-9/6, evr. nr. 156). Aynı tarihlerde yine nakış öğretmenliğinde Hatice Hanım'ın istihdam edilmiş olduğu bilinmektedir. Diğer bir hanım öğretmen daha vardı ki yine nakış öğretmeni olan Madam Armenik'ti (Devlet Salnamesi, 1291, s. 197). Teorik derslere ilk defa 1882 yılında hanım öğretmenler tayin edilmişti. Bunlar, Tarih-i Osmanî dersine giren Nakiye Hanım ve rika dersine giren Besime Hanım'dı. Bunun yanı sıra aynı yıl, Darülmuallimât'ın sıbyan şubesindeki öğretmenlerin de hanım olduğu görülmektedir (*Devlet Salnamesi*, 1300, 192-193).

1885-86 eğitim yılında Sultanahmet civarında açılan Leyli ve Neharî Kız Sanayi Mektebi'nin idaresinde kadın idareciyi ise ilk defa on üç yıl sonra görmekteyiz. Zira 1898-99 eğitim öğretim yılında okulun dâhilî müdiresi Adviye Hanım'dı. Adviye Hanım idarede yalnız değildi. Kendisi okulun sadece iç işlerinden sorumluydu. Okulun malî işleriyle ilgilenen ve tüm dış işlerini yürüten erkek müdür bulunmaktaydı. Üsküdar Kız Sanayi müdiresi ise Fatma Müzeyyen Hanım'dı. Bazen bu görevlere gayrimüslim hanımlar da tayin edilirdi. Nitekim aynı yıl Neharî Kız Sanayi Mektebi'nin müdiresi Matmazel Hanli'ydi (*Maarif Salnamesi*, 1316, 674-676).

Öğretmen olarak Darülmuallimât mezunlarının tayin edilmesi belli bir nizama bağlıydı. Ancak mezun sayılarının yeterli olmaması ve mezunların da çoğunlukla öğretmenlik görevini İstanbul'da yapmayı tercih edip, taşraya gitmemeleri bu kuralın tam olarak uygulanmasını engellemekteydi. Bu nedenle, vilâyetlerde bulunan bazı kız rüşdiyelerine, aslında diplomalı öğretmen olmadığı halde, İstanbul'dan vilayete gelen rüşdiye eğitimli İstanbullu hanımlarla Kız Sanayi Mektebi mezunları da öğretmen olarak tayin edilmekteydi (Somel, 2000, 233)[8].

1.2. Ebelik ve Hastabakıcılık

Çeşitli toplumlarda olduğu gibi, Osmanlılarda da kadın ebelik vazifesini geleneksel biçimde üstlenmişti. Ebelik, annelerinden veya büyüklerinden gördüklerine ve o sırada bu işi yapanlardan öğrendiklerine dayanarak icra edilen bir meslekti.

Sarayda görevli ve maaşlı ebelerin bulunduğu ve bu ebelerin birinci ve ikinci ebeler olarak derecelendirildikleri de bilinmektedir. Saray ve konaklarda hizmet veren ebeler zengin bir hayat sürmüşlerdi (Sarı, 1996/97, 23). Belli bir eğitime bağlı olmadığı için ebeler, zaman zaman anne veya çocuk için farkında bile olamayacakları zararlara sebep oluyordu. Bu sebeple kadınlara eğitim verilmesi düşünülmüş ve 1843 yılında Tıbbiye Mektebi'nde ebelik kursları açılmıştı (Ergin, 1977, 542; Tümer, 1999, 93). Burada Avrupa'dan getirilen iki kadın ebe tarafından haftada

8 1895 yılında İzmit İnas Rüşdiyesi muallime-i sâniliğine Kız Sanayi Mektebi mezunlarından Seher Hanım tayin edilmişti (Hanımlara Mahsus Gazete, 13 Teşrinisâni 1311 / 8 Cemâziyelahir 1313, nr. 25, 6).

iki gün ders verilmişti. 1841 yılında Paris'ten getirilen Madam Ventura ve Avusturya'dan gelen Madam Messanti'nin ebelik eğitiminde önemli katkıları olmuştu (Sarı,1996/97, 25). Ders alan hanımların ebelik yapmaları, bu Avrupalı ebelerin onayıyla gerçekleşmekteydi. Bu kurslara devam edenler genellikle çevrelerinde ebe olarak tanınan kişilerdi. Onların bu kurslara gelip, eksiklerini tamamlamaları şarttı. Aksi takdirde ebelikten men edileceklerdi. 1845 yılında, padişahın huzurunda yapılan imtihan sonucunda ilk mezunlarını veren bu okuldan 10 Müslüman, 26 Hıristiyan ebe diplomasını almıştı (Tümer, 1999, 93). Askerî ve sivil Mekteb-i Tıbbiye ve muayenehanelerinde hasta muayene ve tedavi eden gayrimüslim hanımların yanı sıra Müslüman Türk kadınlarının da bulunduğunu çeşitli yıllara ait *Devlet Salnameleri*'nden öğrenmekteyiz. Nitekim ilk defa 1854 yılında Lebibe Hatun burada ebe olarak görev almıştı. İki yıl sonra Hafize Hatun da yanında yer almıştı. 1879 yılında Mekteb-i Tıbbiye'de Naile, Yenihamamlı Hafize, Hoca Hafız, Nesibe, Müftihamamlı Hafize, Ganime, Azime, Vefalı Zeliha ve Hediye Hanımlar Madam Monie ve Madam Robbos ile birlikte ebelik yapmışlardı. Bu hanımlar uzun yıllar burada görev yapmıştır. 1898 yılında yine Mekteb-i Tıbbiye'de Hacı Safinaz, Şadiye, Hoca Azime, Hoca Ziyneti, Sıdıka, Fatma Hürmüz, Hıdırlı Zeliha, Emine, Servet, Eda, Tevhide, Müfide, Nesibe Hanımlara rastlamaktayız. Ertesi yıl bu hanımların yanı sıra aşı memuru sıfatıyla Sabiha Hanım'ın da görev yaptığını görmekteyiz (Sarı,1996/97, 40).

Ebeler, Mekteb-i Tıbbiye polikliniklerinin dışında devlet memurluklarına da atanmıştı. İlerleyen yıllarda da gureba hastanelerinin yanı sıra, belediyelerin memur kadrolarında doktor ve eczacı gibi ebe de yer almaktaydı. Mesela, 1903 yılında Makedonya'da Gevgeli kazası belediye ebeliğine Tıbbiye bünyesindeki ebe (kabile) mektebi mezunu Eda Hanım tayin edilmişti. 1906 yılında Selanik belediyesinde dört ebe ve diplomalı bağımsız bir ebe vardı. Afyon'da belediye dairesinde görevli ebenin Hayriye Hanım olduğu da yine kaynaklarda yer almaktadır (Sarı,1996/97, 25-26).

Hastabakıcılık ise XIX. yüzyılın sonlarına hatta XX. yüzyıla kadar ayrı bir meslek olarak değerlendirilmemiş ve kurumsallaşmamıştır. Bunun nedeni ise genellikle eşler, anneler, kız kardeşler ve kadın akrabaların hastabakıcı rolünü üstlenmesidir. Dolayısıyla resmî olarak kayyum adı verilen erkek hastabakıcılar darüşşifalarda görevlendirilmiş, kadınlar bu hizmette yer almamıştır. 1891 yılına ait bir belgede, Haseki Nisa Hastanesi'nde pansumancı kadınlardan da söz edilmektedir. Bu görevi yapan Hatice ve Ayşe Hanım, ebe Züleyha ile birlikte iftihar madalyasıyla ödüllendirilmiştir.

XIX. yüzyılın ikinci yarısından itibaren de bazı hastanelere kadın hastaların alınması, bu hastanelerde kadınların görevlendirilmesini gerektirmiştir.

Bundan sonra kadın hizmetçi ya da inas hademe olarak çalıştırılan kadınlar temizlik ve yemek işlerinden sorumlu olarak da görev almıştır. Ancak bunlar sağlık bilgisinden yoksundu.

Bir süre sonra ebeliğin "özel hastabakıcılık" olduğundan hareketle, ebe mektebinde hastabakıcılık eğitimi de verilmeye başlanmıştı. 1889 yılından itibaren eğitimin birinci yılında anatomi, hıfzısıhha ve hastabakıcılık dersleri verilmişti. 1900 yılından itibaren teorik ve uygulamalı tıp derslerinin yanı sıra programa hasta bakma usulleri dersi konulmuştu. Böylece artık ebeler hastabakıcı diplomasına da sahip olmuştu (Sarı,1996/97, 27-28).

2. II. MEŞRUTİYET DÖNEMİNDE KADIN VE ÇALIŞMA HAYATI

Tanzimat dönemine kıyasla toplumun kadına bakış açısı bu dönemde oldukça değişmiştir. Bunda Jön Türk hareketinin kadınların durumu ve toplumdaki yeri üzerinde önemle durması etkili olmuştur (Akşin, 1987, 23). II. Meşrutiyet'in yaratmış olduğu hürriyet atmosferiyle aydınlar fikirlerini kaleme aldıkları eserlerde, gazetelerde yazdıkları makalelerde ya da bulundukları toplantılarda dile getirerek her konuda tartışma ortamı yaratmışlardı. Batılılaşmayı her yönü ile ele alanlar, meselelere bakış açıları ve çözüm yolları bakımından farklı kutuplara yönelmişlerdi. Dolayısıyla, Tanzimat döneminde tohumları atılan ve II. Meşrutiyet döneminde daha belirgin bir halde ortaya çıkan Batıcılık, İslâmcılık ve Türkçülük gibi birbirine zıt fikir akımlarının izlerini, yapılan tartışmalarda bariz bir şekilde görmek mümkündür. Kadın meselesi, bu aydınların ideolojik yaklaşımlarını en açık biçimde ortaya koydukları bir konuydu. Nitekim o dönemde, Osmanlı toplumundaki Müslüman Türk kadınının mevcut durumu, İslâm'ın öngördüğü kadın, Avrupalı kadın, ideal kadın ve kadın hakları, kadınların eğitimi, giyim-kuşamı gibi kadını ilgilendiren konularda da büyük tartışmalar yapılmıştı. Bütün bu meseleler "kadın meselesi" olarak nitelendirilmişti. Dönemin aydın ve yazarları kadın meselesine, mensup oldukları fikir akımlarının penceresinden bakarak, diğer konularda olduğu gibi farklı görüşler ortaya atmışlardı (Kodaman, 1990, 161; Aydın, 1996, 147; Göle, 1992, 24).

Osmanlı aydınlarının yarattığı tartışma ortamı ve II. Meşrutiyet'in yarattığı özgürlük havası, o güne kadar Osmanlı siyasî hayatında görülmeyecek güçte feminist bir oluşumun ortaya çıkmasına olanak sağladı (Çaha, 1996, 98). Kadınlar artık haklarını elde etmek için tartışmalara katıldılar. Pek çok kadın gazete ve dergisinde yazılar yazarak isteklerini dile getirdiler. Eğitimli kadınlar, kadının statüsünü değiştirmeye yönelik mücadelede birlikte hareket ederek pek çok dernekler kurdular. Bu zorlu mücadelenin sonucunda eğitim, hukuk, sosyal ve ekonomik alanlarda birtakım haklar elde ettiler.

2.1. Eğitim Alanında Kadınlar

Daha önce de bahsedildiği gibi Türk kadını kamusal alana ilk defa öğretmenlik mesleğiyle dâhil olmuştu. Özellikle 1870 yılından açılan kız öğretmen okulumun ilk mezunlarını vermesiyle birlikte kadın öğretmenler eğitim hayatında yerini almıştı. İlerleyen süreçte pek çok mezun hanım okullara tayin edilmiş, kız okullarında görev alan erkek öğretmen sayısı sınırlı sayıda kalmıştı. Nitelikli öğretmen yetiştirilmesiyle birlikte artık hanımlar kız okullarının yönetiminde dahi söz sahibi olmuştu.

II. Meşrutiyet dönemine gelindiğinde ise bu durum gelişerek devam etmiş hatta hanımlar öğretmenlik ve okul idareciliğinin dışında, kız okullarında müfettişlik de yapmıştır. Nitekim Nakiye, Nezihe Muhiddin, Hatice ve Sadiye Hanımlar Maarif Nezareti tarafından müfettiş olarak atanmışlardı (MF. İMF nr. 28/69; nr. 31/87,; nr. 30/67). Dersaadet Kız Sanayi Mektebi öğretmenlerinden Nezihe Muhiddin Hanım, 1914 yılında Tedrisât-ı İbtidâiye Umûmî Müfettişeliği'ne yani kız ibtidaî okullarının genel müfettişliğine tayin edilmişti (Erdem, 2013, 159; Baykan, Baskett, 1999, 111; Zihnioğlu, 2000, 70; Çakır, 1997, 10). Daha önce öğretmenlik ve idarecilikte tecrübesi olan hanımlar bu görevde tercih edilmişti. Nitekim müfettişe Hatice Hanım Samatya İnas Numûne Mektebi müdiresi ve Sadiye Hanım, İstanbul İnas Sultanisi öğretmeniydi. Müfettişler raporlarını doğrudan Tedrisât-ı İbtidâiye Umûmî Müfettişliği'ne verirlerdi. Dolayısıyla bu müfettişler umûmî müfettişliğe karşı sorumluydu. Nitekim o tarihlerde Tedrisât-ı İbtidâiye Umûmî Müfettişesi Nezihe Muhiddin Hanım, müfettişlerin göreve başlama tarihlerini maarif müdüriyetine bildirirdi. Yine müfettişler hazırladıkları raporlarını doğruca Nezihe Muhiddin Hanım'a verirlerdi. Müfettiş hanımlar hazırladıkları raporlarda, gittikleri okulların temizliğinden, öğretmenlerin muktedir olup olmadığından, derse devamlarından, eğitimin ne şekilde yapıldığından bahsetmekteydi (Erdem, 2013, 159). Ayrıca Halide Edip (Adıvar) Hanım da Evkaf mektepleri fahrî müfettişiydi (Halide Edip, 1916, 3161-3165; Erdem, 2013, 113).

II. Meşrutiyet döneminde hanımlar, kızlar için açılan hemen her öğretim kademesinin idarî kadrolarında yer almıştır. Özellikle kız öğretmen okulu olan Darülmuallimat'ın idaresi için çıkarılan *Kararnâme* ile okulun eğitim ve öğretim kısmına ilişkin yönetiminin müdireye ait olduğu hükme bağlanmıştı. Okulda görevli erkek müdür ise okulun sadece malî işlerinden sorumlu olacaktı. Müdire hanımın emrinde, kendisine yardımcı olmak üzere de bir dâhiliye müdiresi bulunacaktı. Dâhiliye müdiresinin görevi, okul kurallarının uygulanmasını sağlamaktı (MF. ALY, nr. 65/66). Bu tarihlerde okulun müdiresi Samiye Hanım'dı (*İstanbul Kız Muallim Mektebi*, 1933, 47; Erdem, 2013, 305-306).

1914 yılında açılan İnas Darülfünunun idaresi ise, müdür Ali Nazima Bey ile müdire Seniye Hanım'ın sorumluluğuna bırakılmıştı. Seniye Hanım Darüleytam[9] eski müdür muavinesiydi. Kısa bir süre İnas Darülfünununda görev alan Seniye Hanım'dan sonra bu göreve Zahiye Hanım getirilmişti. Yine İnas Darülfünunu binasında eğitim hayatına başlayan İnas Sanayi-i Nefise Mektebi'nin idaresi de Sami Bey ile Mihrî Müşfik Hanım'a bırakılmıştı (Ürekli, 2003, 54).

2.2. Sağlık Alanında Kadınlar

Tanzimat döneminde kadınların ilk defa ebelik hizmetiyle sağlık alanında yer aldığından hatta hastabakıcılık eğitiminin de ebelere verilerek, bu görevi de onların üstlendiğinden bahsetmiştik. 1905 yılında Kadırga'daki Askerî ve Mülkî Tıbbiyeler Haydarpaşa'ya taşınınca, boş kalan binada "Kadırga Veladethanesi (Doğum evi)" açılmıştı. Bu doğumevinde ayrıca ebelik eğitimi de veriliyordu. Bu dönemde ebelik ve hastabakıcılık eğitimine biraz daha önem verilmişti. Ebelik eğitimi için gerekli şartlar belli bir nizama bağlamış, artık rüşdiye mezunları bu okula kabul edilmişti. Çünkü basit de olsa aldıkları anatomi, fizyoloji ve sağlık bilgisi derslerini anlayabilmeleri için belli bir temel eğitim almış olmaları gerekmekteydi. Ebelere yine hastabakıcılık dersleri verilmiş, böylece ebe ve hastabakıcılar tek bir eğitimle yetiştirilmişti (Uludağ, 1948, 446). Bu dönemde de ebe olmanın ön koşulu, ebelik eğitimiydi. Ebe hanımlar artık resmî kurumlarda da görev alabiliyordu. Mesela, 1898 yılında Tıbbiye Dairesi ebeliğine atanmış olup sonradan işten çıkartılan ebe mektebi mezunu Sıdıka Hanım, 1909 yılında "İstanbul Polis Müdüriyeti" ebeliğine tayin edilmişti. Bundan başka, Behiye ve Fehime, Huriye ve Hatice Müzeyyen Hanımlar da başka yerlere maaşlı ebe olarak atanmıştı (Oktar, 1998, 36).

Hastabakıcılık eğitimi II. Meşrutiyet'in ilanıyla birlikte yeniden gündeme gelmiştir. Hastabakıcılığın ayrı bir meslek olarak değerlendirilmesi, özel olarak hastabakıcı mektebinin açılması, Balkan ve I. Dünya Savaşlarında yaralı askerlerin tedavisinde eğitim görmüş hastabakıcılara ve hemşirelere duyulan ihtiyacın sonucunda olmuştur (Sarı,1996/97, 27-28). Dr. Besim Ömer Paşa'nın katkılarıyla ilk hastabakıcılık kursu, 1914 yılında Hilâl-i Ahmer (Kızılay)'in maddî desteğiyle Kadırga Hastanesi'nde açılmıştır (Kurnaz, 1996, 87; Çapa, 1999, 139). İlk olarak kayıt yaptıran 50 kadından 27'si, 5 aylık bir eğitim sonucunda 14 Ağustos 1914 tarihinde yapılan sınavda başarılı olmuştur. Aynı gün kendilerine törenle diploma ve sanayi madalyaları verilmiştir. Bu hanımların isimleri şunlardır: Belkıs Cemal, Belkıs Halil, Belkıs Ragıp, Servet Şakir, Halet Şakir, Halime Halim, Hatice İbrahim, Hatice Agâh, Remziye Cemal, Sadiye Halil, Seniha Rauf, Saadet Şakir, Saadet Cemal, Sabiha Hakkı, Talat Süreyya, Aişe Süreyya,

9 Yetimhane.

Aliye Ali Rıza, Fahire Sezai, Leyla Vahid, Leyla Yusuf Zari, Münire İsmail, Macide Besim, Mihri Basri, Mebruke Memduh, Mebrure Bekir, Naile Hamdi, Naime Hasib (Osmanlı Hilâl-i Ahmer Cemiyeti, 1330, 110).

İstanbul, Hilâl-i Ahmer Cemiyet-i Merkeziyesi'nde kadınlara yönelik açılan hastabakıcılık kursunun bir benzeri de Bursa'da yine aynı cemiyetin faaliyeti olarak açılmıştı. Bu kursun açılmasında Hüdavendigar Vâlisi Prens Abbas Halim Paşa'nın kızları Prenses Kerime, Prenses Emine ve Prenses Tevfika'nın teşvikleri olmuştu. İlk olarak bu kurstan 25 hanım mezun olmuştu[10]. İlk hastabakıcılar Çanakkale Savaşı sırasında İstanbul'da Kızılay ve askerî hastanelerde görev almıştır. 1916 yılında hastanelerde çalışmak üzere 24 hastabakıcı görevlendirilmiştir (Osmanlı Hilâl-i Ahmer Hanımlar…, 1332, 125-128; Kurnaz, 1996, 87; Çapa, 1999,139).

2.3. Özel ve Kamu Sektöründe Görevli Kadınlar

2.3.1. Kolculuk ve Gardiyanlık

XIX. yüzyıldan itibaren Osmanlı'da, özellikle kadınlarla ilgili bazı özel sorunların giderilmesi için, zaman zaman kadın görevli çalıştırılmıştır. Nitekim çeşitli tarihlerde, sürgün cezası alan kadın suçluların sürgün yerlerine götürülmeleri sırasında "kadın çavuşlar" görevlendirilmişti. Örneğin, 1839 yıllarında Bursa'da "Vezaif-i Bâb" başlığı altında on bir kadın görevlinin olduğu, Şer'iyye Sicillerinde belirtilmektedir (Oktar, 1998, 58).

Arşiv belgelerinde "Kadın Kolcu" ve "Kadın Gardiyan"lardan söz edilmektedir. Özellikle, kadınların üstlerinin erkekler tarafından aranamamasından dolayı, kadınlar aracılığıyla yasak eşyaların kaçırılması gibi sorunlar kadınların bu konuda görevlendirilmesine neden olmuştur. Bunun en güzel örneği, Trabzon Gümrüğü'ne bir kadın kolcunun atanmasıdır. "Trabzon Rusûmat Nezareti"ne yapılan ihbar sonucunda "Hadide" isimli Osmanlı vapurundan çıkan dört kadının üzerlerinde ve özel eşyaları arasında dört tabanca ve çeşitli sayıda tabanca kurşunu yakalanmıştı. Bunun üzerine, gümrüklerden geçen kadınların üstlerinin aranması için maaşlı bir kadın kolcunun görevlendirilmesi istenmişti. 1908 yılında Padişahın buna ilişkin iradesi üzerine, Trabzon Gümrüğü'ne bir "Kadın Kolcu" atanmıştı. Kadınlar, her ne kadar geç bir dönemde olsa da, kadın hapishanelerinde gardiyan olarak da çalışmıştı (Oktar, 1998, 58-59).

10 Bu hanımlar isimleri şunlardır: Prenses Kerime, Prenses Emine, Prenses Tevfika, Fevziye, Sare, Mediha, Memduha, Sadiye, Mahure, Necibe, Fatma, Zehra, Nefise, Leman, Sabiha, Seniye, Nefise, Aliyye, Naciye, Fethiye, Nedime, Memduha, Saide, Muzaffer, Hanife (Osmanlı Hilâl-i Ahmer Cemiyeti, 1330, 111).

2.3.2. Dersaadet Telefon Anonim Şirket-i Osmaniyesi

Balkan Savaşlarında yaşanan büyük kayıplar ve ardından devam eden I. Dünya Savaşı, kadınların memur olarak alınmalarında önemli bir faktör olmuştur. Savaşa giden memurların yerini memureler almaya başlamıştır. Kadınların memur olarak işe başlamasında 1912 yılında kadınların istihbarat memuresi olarak görev alabileceğine ilişkin iznin çıkması etkili olmuştur. Nitekim İstanbul Polis Müdüriyet-i Umumiyesi'nin bir yazısında; *"Temin-i inzibât ve asayişe taalluk eylediği cihetle istihbarat memurluklarında kadınların istihdamı dahi caizdir*" denilmektedir (Oktar, 1998, 60).

Bu yıllarda ilk olarak, Amerikan, İngiliz ve Fransız ortak sermayesiyle kurulmuş olan Dersaadet Telefon Anonim Şirket-i Osmaniyesi, kadınlara kapıları açmıştı. 1913 yılında Telefon Şirketi, gazeteler aracılığıyla santral memuresi alacağını duyurmuştu. *Kadınlar Dünyası* yazarları tarafından okuyuculara heyecanla iletilen bu duyuru, aynı coşku ve heyecanla karşılanmamıştı. Bu durum, yayın hayatına başladığı günden beri Müslüman Osmanlı kadınlarını çalışma hayatına dâhil etmek için çaba sarf eden *Kadınlar Dünyası*'nda hayal kırıklığı yaratmıştı. Bunun üzerine yazarlar sürekli, ilâna tepki vermeyen kadın okuyucularını sert bir dille eleştirmişti. Bu eleştiriler *Kadınlar Dünyası* etrafında odaklanmış feminist Müslüman hanımları harekete geçirmişti. İlk olarak, dergi çevresinde aktif isimlerden olan, Müdafaa-i Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti üyelerinden Bedrâ Osman Hanım, telefon şirketine memure olmak için müracaatta bulundu. Çok geçmeden başka hanımlar da, müracaat etmeye karar verdi. Ancak Bedrâ Osman ve dört arkadaşı, telefon şirketine müracaatta bazı zorluklarla karşılaştı. Şirket'te kendilerini karşılayan Ermeni asıllı tercüman Sürenyan Efendi, kendisine verilen başvuru dilekçelerini işleme koymak istemedi. Gerekçe olarak da Fransızca ve Rumca konuşma şartıydı. Böylece bu dilleri bilmeyen hanımların başvurusu engellenmek istenmişti. Bütün bu olumsuzluklara rağmen, Bedrâ Hanım ve arkadaşları, başvurularını şirket yönetimine vermişlerdi (Karakışla, 2001a, 35-37). Bu durum Kadınlar Dünyası tarafından sürekli dile getirilerek, kamuoyu oluşturuldu. Derginin bütün çabasına rağmen, Bedrâ Osman ve arkadaşlarının Telefon Şirketi'nde işe başlaması, o kadar da kolay olmadı. Başvurularının üzerinden aylar geçtiği halde, şirket bir türlü bunları değerlendirmeye almamıştı. Bu geçen süreçte 200 Müslüman hanım da şirkete iş için başvurmuştu. Gerek Müdafaa-i Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti gerekse onun yayın organı durumundaki Kadınlar Dünyası'nın şiddetli protesto ve kampanyalar düzenlemesi sonucu, bir yıl sonra Bedrâ Osman Hanım ile birlikte altı hanım işe kabul edildi (Ruşen Zeki, 1330, 346-347; Karakışla, 2001b, 41-43). Bunlar, Bedia Şekib[11], Nezihe Mustafa, Hamiyet Derviş, Mediha,

11 Bedia Şekib Hanım, Bedia Muvahhid adıyla tiyatro sahnelerine çıkan ilk Türk kadınıdır.

Vefika Mustafa, Seniha Hikmet Hanımlardı. Bedrâ Osman ise müfettiş olarak göreve başlamıştı (Karakışla, 2001b, 43; Çakır, 1996, 292; Kurnaz,1996, 124; Kodaman, 1990, 169; Çaha, 1996, 101). Ruşen Zeki Bey'in 1914 yılında kaleme aldığı yazısında Bedrâ Osman Hanım'ın memuriyete başvurmasıyla ilgili yapılan değerlendirme, bu olayın o dönemde ne denli önemli olduğunu bize göstermektedir (Ruşen Zeki, 1330, 347):

"Bedrâ Osman Hanım'ın hareketi görüldüğü kadar basit değildir. Bu bizim memleketimizde bir inkılâbdır. Kadınlar dört duvar arasında yaşamak için halkolunmuş fikr-i bâtılında bulunan ve şimdiye kadar bu fikri anudâne muhafaza ve kadınların haricde çalışmasını günah add eden bir muhitde bu hareket pek büyüktür. En ziyade şurası şayan-ı dikkatdir ki Bedrâ Osman Hanımefendi gayet kibar bir aileye mensubdur. İhtiyacatdan değil mahzen bir inkılâb yapmak için bu harekete teşebbüs etmiştir.

Bu hanım her vechle şâyân-ı takdirdir. Çünkü memleketi pek büyük bir mahrumiyetden kurtarmak için ilk adımı attı. Başka memleketlerde hem erkekler hem kadınlar çalışıyor. Fakat bizde yalnız erkekler memleketin iktisadî, ictimaî terakkisini temin etmeğe uğraşıyor. Bittabi' biz böyle tek ayakla yürürsek şu asırdaki rekabet-i iktisadiyede mümkün değil galip gelemeyiz."

Müslüman hanımların dışında, 120 civarında gayrimüslim kadın da telefon şirketinde işe alınmış, bu durum eleştirilere yol açmıştı. İşe alınan hanımlardan Bedia Şekip (Muvahhid) Hanım, işe başvurduğu sırada, İstanbul'da bulunan ve Fransızca eğitim veren Dame de Sion kız lisesinde okuyan on dört yaşında çalışkan bir öğrenciydi. Bu nedenle O, işe yaz tatili süresince devam etmiş, okullar açılınca da işten ayrılmıştı. Okula geri dönmek amacıyla işten ayrılan tek kız değildi. Bu ilk yedi kadından dördü kısa süre zarfında çeşitli nedenlerle görevlerini terk etmişti. Ancak onların cesur bir biçimde bu işe talip olup, görev almaları, diğer Müslüman kadınlara örnek olmuş, büyük yankılar yaratan bir ilke imza atmayı başarmışlardı (Karakışla, 2001b, 43, 46).

Şirket, kadın memurlar için bir üniforma şeklinde, çarşafa benzer, göğüs kısmında kırmızı kumaş parçası bulunan aynı tip kıyafet giyme zorunluluğu getirmişti. Kadınların çalışmasından rahatsızlık duyan çevrelerce, aynı tip kıyafeti giyerek işe giden kadınlara bazı saldırılar olmuştu. Elbiseleri yırtılan kadınlar, bütün bu olanlara rağmen çalışmaya devam etmiştir. Kadın ve erkek memurların ayrı odalarda çalışmasının temini, kadın memurların çarşaflarını çıkarmaması, iş yerini önce erkek memurların terk etmesi gibi uygulamalar başlatılarak, kadınların çalışmasına karşı çıkan kesimin tepkisi azaltılmaya çalışılmıştır (Kaplan, 1998, 31). 1920 yılında Dersaadet Telefon Şirketi'nde görev yapan kadın personelin sayısı 48'dir (Caporal, 1982, 140)

.

2.3.3. İstanbul Postahanesi

İttihatçı çizgisiyle yayın yapan Kadınlar Dünyası dergisinin, Osmanlı hanımlarının telefon şirketine alınmaları konusunda gösterdiği çaba ve şikâyetleri, Posta ve Telgraf ve Telefon Nezâreti'ni harekete geçirmişti. Ancak Nezâret'in bu konuda etkisi fazla olmamıştı. İttihatçı hükümetin Posta ve Telgraf ve Telefon Nâzırı Oskan Efendi, İstanbul Postahanesi'ne hanımları istihdam ederek, konuya olan duyarlılığını ortaya koymuştu.

İlk olarak 1914 yılında, pul satış memureliği gibi, herkesle yakından teması gerektiren bir işe Feride Yaver Hanım tayin edildi. Feride Hanım, görevini küçük bir kafesi andıran pul satış barakasında sürdürmüştü. Özellikle Birinci Dünya Savaşı nedeniyle İstanbul Postahanesinde görev yapan hanımların sayısı arttı (Karakışla, 2001b, 47-48). 1918 yılında gelindiğinde 85'i Müslüman olmak üzere 90 hanım görev yapmaktaydı. Bunların 6'sı posta havale kontrolünde, 10'u postahane muhasebesinde, 2'si telgraf gişesinde, 2'si de telgraf transit işlemlerinde görevlendirilmişti (Çakır, 1996, 294).

Postahane'de çalışan hanımlar da tıpkı telefon şirketinde olduğu gibi çarşafa benzer, fakat göğüslerinde kırmızı bir kumaş parçası bulunan elbiseler giyiyorlardı (Kurnaz, 1996, 124-125). Ancak kadınların çalışmasını tasvip etmeyen kesimin tepkileri nedeniyle o üniformaları terk etmek zorunda kalmışlardı (Karakışla, 2001b, 48).

2.3.4. Maliye Memurları

İttihat ve Terakki Cemiyeti, kadınların çalışması ve ekonomik yaşama katılmasında etkin bir rol oynamıştır. Özellikle Birinci Dünya Savaşında erkek memurların çoğunun silâhaltına alınmış olması üzerine boşalan yerleri doldurmak amacıyla devlet dairelerinde kadınlar çalıştırılmaya başlandı. İlk defa Maliye Nezareti, gazetelere ilan vererek, savaşa giden erkeklerin yerine o işleri görebilecek hanımları göreve davet etti. Memureler, sınavla işe alınacaktı. Maliye Nezareti'ne alınan ilk memure Nimet (Günaydın) Hanım anılarında o günleri şöyle anlatmaktadır (Günaydın, 1967, 66):

"İlân bana vatan hizmetine çağırılmak gibi görünmüştü. Lakin bunu kabul etmekte tereddüt ediyordum.

"İş kadınlara mı kaldı?" "Aklı başında bir hanım erkekler arasında vazife görür mü? diyenler işitiliyordu.

…Maliye Nezâreti'nin davetine icabet, medenî cesaret demek oldu. Meslek hayatına ilk adımda derin bir nezaket ve hürmetle karşılaştık. Vazifemiz harem selamlık usulüyle başladı.

İmtihana tâbi tutulduk. İmtihan, Darülfünun salonunda yapıldı. Bu salona girince çarşaflı, peçeli birçok hanımın orada bulunduğunu gördüm, tereddütlerim azaldı. Erkeklerin vazifelerini almaya ürkek güvercinler gibi kafes arkasından ortaya çıkan bu kadar hanımın medeni cesareti ile iftihar ettim. Aramızda tanıdığım yakın komşularımdan iki hanım vardı. Bana bu teşebbüslerinden bahsetmemişlerdi, ben de onlara bir şey söylememiştim. Vazifeye girmek, ananelerimiz bakımından yakışıksız görülür diye çekinmiştik. Çünkü hayat darlığı ve çalışmak ihtiyacı olmadıkça, erkekler arasında vazife görmek, kadınlar için tenkide değer bir suç telakki edilirdi. Birbirimizi görünce sırrımız ortaya çıktı. Gülüştük."

Maliye Nazırı Cavit Bey'in, işe başvuran hanımların sınava alınmasından önce yaptığı konuşma, özellikle hükümetin hanımların çalışma hayatına katılmasına ne derecede destek verdiğinin göstergesi olmuştur. Cavit Bey bu konuşmada; "Kadınlar için kurulacak bir çalışma sahasının temel taşını vaz' ediyorsunuz. Bugün yardımınıza ihtiyacımız vardı. Davetimize koştuğunuz için teşekkür ederiz."diyerek hanımları teşvik etmiştir (Günaydın, 1967, 66). Sınavı birincilikle kazanan Nimet Hanım, "muhasebe-i umumî"ye tayin edilmiş ve şef olmuştu. Nimet Hanım'ın dışında sınavda başarılı olan on iki hanım, kendilerine ayrılan odalarda işe başlamıştı. Böylece, kızların eğitimine baştan beri karşı çıkanların meşhur bir sözü "Okuyup maliyede kâtip mi olacaklar?" gerçekleşmiş oluyordu (Günaydın, 1967, 66).

Hanımların görev yaptıkları odalara, odacılardan başka bir erkeğin girmesi yasaklanmıştı. Nimet Hanım bunu şöyle dile getirmektedir: "Kapıya *"Hanımlara mahsustur. İçeri girmek memnudur" diye bir levha asılı idi. Vazife vermeye mümeyyiz ile bir kâtip içeri girebiliyordu. Onlar da bizimle konuşurlarken, başka tarafa bakarlardı. Biz de önümüze bakardık. Yüz yüze bakmak çok ayıptı".*

Kadınlar, posta-telgraf-telefon şirketinde olduğu gibi çarşafa benzer, fakat göğüslerinde kırmızı bir kumaş parçası bulunan elbiseler giyiyorlardı (Kurnaz,1996, 124-125). Geçici olarak göreve kabul edilen bu hanımlar, erkeklerin savaştan dönmesiyle birlikte yerlerini onlara terk etmiştir (Günaydın, 1967, 67).

Maliye Nezareti'nden başka Belediye Teşkilâtı'nda da kadın memurlar çalıştırılmıştı. Nitekim 1917 tarihli İktisadiyat Mecmuası'nda yer alan bir yazıda; " Şehremaneti tarafından lüzum görülen hanım memurlardan şimdilik birisi Emanet-i Mahsusa Kalemi'ne, birisi de Üsküdar Dairesi Tahririyat Kalemi'ne tayin olunarak vazifelerine mübaşeret eylemişlerdir." denilmektedir (Oktar, 1998, 64). Çeşitli dairelerde memur olarak alınan hanımlar, savaşın bitiminden sonra işten çıkartılmıştır. Bu durum kamu-

oyunda ses getirmiştir. Hatta erkeklerden kadınlara bu konuda destek gelmiştir (Kurnaz,1996, 125).

2.3.5. Osmanlı Bankası

Kadınların bankalarda çalıştıkları bilinmektedir. Kadın personel istihdam eden bankaların başında Osmanlı Bankası gelmektedir. Osmanlı Bankası, dönemin çeşitliliğini yansıtacak biçimde pek çok milletten insanın çalıştığı bir kuruluştu. Bu kuruluşta yine pek çok sayıda memure görev yapmaktaydı.

Katolik mezhebine bağlı Levantenlerden Marunîlere kadar çok çeşitli etnik köken ve din dağılımına sahip memureler arasında Müslüman hanımlar da göze çarpmaktadır. 1911-1934 yılları arasında bankada çalışan kadınların % 55'i Osmanlı veya Türk vatandaşıdır. Bu kadın personelin % 76'sının bekâr olması da ilgi çekici bir ayrıntıdır. Osmanlı Bankası'na ilk defa 1911 yılında kadın personel alınmıştır. Bankanın, 29 Temmuz 1911 yılında kurulan "Müslüman Hanımlar Servisi (servise des danes turques)"nde çalışmak üzere işe alınan Annette Zundo Osmanlı vatandaşıdır. Annette Zundo bu serviste kesintisiz olarak 1921 yılına kadar çalışmıştır. Sağlık durumu nedeniyle çalışamayacak duruma gelen Annette Zundo'nun görevine banka tarafından 1921'de son verilmiş, yerine Feride Şevket Hanım alınmıştır. Feride Hanım, Osmanlı bankasına giren ilk Müslüman hanımdır. Aynı yılın Ekim ayında istifa edene kadar Müslüman hanımlara gişe hizmeti vermiştir. Her ne kadar ikinci Müslüman kadın bankaya 1922 yılında girmişse de asıl girişler 1924 yılından sonra başlamıştır (Ammorur, Baruh, 1999, 15-22). Bunlar dışında 1920 yılında Ziraat Bankası'nda da 7 genç kızın çalıştığı bilinmektedir. Ayrıca Elektrik ve Tramvay şirketinde de 2 kadın görev yapmaktaydı (Caporal, 1982, 140).

2.4. Kadınların İdaresindeki Gazeteler

XIX. yüzyılda kadının haklarını aramasında ve yükselmesinde basının rolü büyüktü. Tanzimat döneminde, Mecmua-i Maarif, Servet-i Fünun, İbret, Sabah gibi birçok dergi ve gazetede kadın sorunu tartışılır hale gelirken (Tümer, 1999, 21-22), sadece kadınlara özel gazeteler de çıkmaya başlamıştı. Bunun ilk örneklerini 1868 yılında yayın hayatına başlayan Terakki gazetesinde görmekteyiz. Kadınlar hakkında konuşulması hayli güç olan bir dönemde, kadın hakları ve eğitiminden söz eden Batı'daki feminist hareketler hakkında bilgi veren (Ediz, 1995, 98), Osmanlı ve İngiliz kadınları arasında kıyaslamalar yapan bu gazete bir yıl sonra Terakki-i Muhadderât adıyla haftada bir yayınlanan kadın eki çıkarmıştı. Burada, kadınların çeşitli meseleleri ve yine bu meselelerden biri olan kadınların eğitimi ele alınarak, erkek ve kadınlar tarafından kaleme alınan yazılara

ve kadın okuyucular tarafından gönderilen mektuplara yer verilmişti (Tümer, 1999, 17-21). Kadınlar ilk kez erkeklerle eşit haklar talep ederken, toplumdaki konumlarını sorgulamaya başlamıştı. Görevlerinin sadece eş ve annelik olarak görülmesine şiddetle karşı çıkmışlardı (Akyılmaz, 2000, 81). Böylece bu dönemde zengin ve kültürlü ailelerden yetişen, iyi eğitim gören, Batı kültürünü bilen kadın tipi ortaya çıkmıştı. Dönemin artık pek çok gazetesinde kadınlığa ve onların yetiştirilmesine dair yazılar yayınlanmıştı. Bunların yanı sıra, artık kendi geleceğini kendileri tayin etmek isteyen bu kültürlü kadınlar da erkeklerle birlikte tartışmaya katılmış ve basında yazılarıyla yerlerini almıştı.

Özellikle II. Abdülhamid döneminde yayın hayatına başlayan, Vakit Yahut Mürebbî-i Muhadderat (1875), İnsaniyet (1882–83), Hanımlar (1882–83), Şükûfezâr (1883–84), Mürüvvet (1885–86), Parça Bohçası (1887–88), Hanımlara Mahsus Gazete (1893), Hanımlara Mahsus Malûmât (1894), Âyine (1880), Âile, Takvim-i Nisâ (1899–1900) gibi kadın gazeteleri kadınların daha bilinçli hale gelmesinde büyük katkıya sahipti (Kurnaz, 1997, 65-68; Çakır, 1996, 22-32). Nitekim gazeteler, kadınlara sahip olmaları gereken hakların yanı sıra, günlük hayata dair pek çok konuda bilgi vermiş ve onların eğitimine büyük ölçüde hizmet etmişti. Üstelik gazetelerde yazılan yazıların çoğunun kadınlar tarafından kaleme alınması, kendini ilgilendiren konularda fikirlerini ortaya koyup seslerini duyurmaya çalışmaları, tartışma dönemi içerisinde büyük önem arz etmişti. II. Meşrutiyet döneminde ise, İçtihad, Sırât-ı Müstakim, Sebilürreşad, Türk Yurdu, Zekâ, İslâm Mecmuası, Rübâb, Muallim, Mektep Mecmuası gibi gazete ve dergilerin yanı sıra, bu dönemde yayın hayatına başlayan Mefharet (1908), Demet (1908), Mehâsin (1908), Kadın-Selânik (1908), Kadın-İstanbul (1910), Musavver Kadın (1911), Kadınlar Dünyası (1913), Hanımlar Âlemi (1913), Kadınlar Âlemi / Osmanlı Kadınlar Âlemi (1914-15), Kadınlık Hayatı (1915), Kadınlık (1915-16), Bilgi Yurdu Işığı (1916), Genç Kadın (1918), Türk Kadını (1918) gibi yeni kadın gazete ve dergilerinde de kadınların erkeklerle eşitliği, toplum içindeki yeri, görevleri, sahip olmaları gereken haklar ve eğitim gibi meseleler üzerine pek çok tartışmalar yapılmıştı (Erdem, 2013, 64-65).

Kadın gazete ve dergilerinin pek çoğu erkekler tarafından kurulmuş ve idare edilmişken, II. Meşrutiyet döneminde artık imtiyaz sahibi ya da müdiresi hanımlardan oluşan kadın dergi ve gazeteleri de matbuatta yerini almıştı (Kurnaz, 1997, 139-193). Nitekim 1913 yılında yayın hayatına başlayan Kadınlar Dünyası[12] sahibi, yönetimi ve yazı kadrosu tamamen kadınlardan oluşan ilk kadın dergisidir. Nuriye Ulviye (Mevlan)[13] Hanım'ın sahibi olduğu Kadınlar Dünyası, sadece kadınların yazılarını yayınlamayı

12 Kadınlar Dünyası ve ele aldığı konular hakkında ayrıntılı bilgi için bk. S. Çakır, 1996.

13 Nuriye Ulviye, gazeteci Mevlanzade Rıfat Bey'le evlendikten sonra N. Ulviye Mevlan imzasını kullanmıştı.

ilke olarak benimsemişti. Kadınların haklarını savunmuş, onların her türlü sorunlarını dile getirmiş, onları sosyal yaşamın ve çalışma hayatının içine sokmaya çalışmıştı. Yayınlarıyla sadece yurt içinde değil, Fransa'da yaşayan Türk kadınları ve Rusya'da yaşayan Müslüman kadınlar arasında büyük ilgiyle karşılanmıştı. İlk 100 sayısı günlük, sonrakiler haftalık olarak 1921 yılına kadar yayın hayatına devam eden Kadınlar Dünyası, kadın haklarından siyasette, eğitimden çalışma hayatına kadar kadınların pek çok sorunlarını dile getirerek kadınlık tarihine önemli katkılarda bulunmuştu.

1913 yılında yayın hayatına başlayan bir diğer dergi de Kadınlık Hayatı idi. Bu derginin sahibi ve mesul müdürü Emine Seher Ali'ydi. Şiir, hikâye, haber, ilim ve fikrî yazıların yer aldığı dergi, Türkçü çizgide yer almıştı. Mart 1914 tarihinde yayına başlayan ve imtiyaz sahibi Hacı Cemal olan Kadınlık dergisinin mesul müdürü Süleyman Tevfik, başyazarı Nigâr Hanım'dı. Haftalık olarak yayınlanan Kadınlık, 24 Mayıs ayına kadar 12 sayı çıkmıştı. Kısa yayın hayatı süresince tanınmış pek çok kadın yazara fikirlerini yazma imkânı vermişti. Bu derginin devamı olarak yayın hayatına başlayan Kadın Duygusu'nun sahibi ve mesul müdiresi Kadınlık dergisinin başyazarı Nigar Cemal'di. Kadınların varlığını ve onlarında ülkede bir mevkie sahip olduğunu müdafaa eden fikir ve edebiyat yazılarına yer veren bu derginin de ömrü uzun olmamış ancak 2 sayı çıkarılabilmişti. İmtiyaz sahibi (Âdile Necati) ve mesul müdiresi (Şekibe Ali) yine kadın olan Seyyâle 1914'te yayın hayatına başlamıştı. Bu dergide çocuk terbiyesi, ahlâk, kadın hakları, seyahat konularında yazılara yer verilmişti. Mesul müdiresi (Zâime Hayriye) yine kadın olan bir başka kadın dergisi de Sıyânet'tir. Mamulât-ı Dâhiliye İstihlâk-i Millî Kadınlar Cemiyet-i Hayriyesi'nin yayın organı olan dergi, kendini sosyal, edebî, iktisadî kadın ve aile gazetesi olarak tanıtmıştır. Burada cemiyet hakkında bilgi verilerek faaliyetleri takip edilmiştir.

2.5. Sanayide Kadın İşçiler

1912 Balkan Savaşı, kadının sosyal hayatın içine girmesinde büyük etkisi olmuştur. Bu savaşın etkisiyle, eğitimli veya üst tabakaya mensup hanımlar, sosyal hizmet anlayışıyla dernek kurma yoluna giderken, bazı kadınlar çalışma hayatının içine sürüklenmiştir. Dolayısıyla kadınların memuriyete alınmasındaki sosyal gerekçeler, kadının sanayi alanında da istihdamına yol açmıştı. Özellikle yaşanan ekonomik buhran ve savaş nedeniyle erkek işçilerin sayılarının azalması, kadın işçi alımını hızlandırmıştı. Aslında Meşrutiyet'ten önce de kadınların işçi olarak çalıştığı görülmektedir. Daha önce de bahsedildiği gibi özellikle kırsal kesimde kadınlar sürekli çalışma hayatının içindeydi. Halı dokumak, tarlada ve aile işletmelerinde çalışmaktan başka, örnekleri az da olsa işçi kadınların

varlığından bahsedilir. Mesela, XVI. yüzyılda maden ocaklarında çalışan kadın işçilerden ve bu işçilerin maruz kalabileceği saldırılardan korunmasını emreden fermanlardan söz edilmektedir. Bu fermanlarda, eşkıyalara karşı değerli madenler ve bu madenlerde taşınan mallar kadar, (Tirebolu ve Giresun madenlerine ilişkin bazı fermanlarda buyrulduğu gibi) bu madenlerde çalışan kadın işçilerin de korunması gerektiğinin altı çizilmişti (Caporal,1982, 136).

Kadınlar özellikle dokuma ve gıda sektöründe istihdam edilmişti. Özellikle halı dokumacılığında kadının etkin olduğu malumdur. 1830'lu yıllarda Rumeli ve Anadolu'daki halı atölyelerinde genellikle genç kızlar çalışmakta, hangarlar ya da uzun koridorlarda çömelmiş biçimde halı dokumaktaydı (Güzel, 1985, 868). Halı dokumacılığının yanı sıra kilim ve kumaş dokuma, iplik bükme gibi iş kollarında da kadın ve genç kızlar yoğun biçimde çalışmaktaydı. Şam'da kadınlar yoğun olarak iplik hammaddesini işlemekteydi. İpek ipliğinin bobine sarılması, yünün keçe ve kumaş haline getirilmek üzere işlenmesi, düğme ve saçak yapımı, nakış, yünlük kumaştan delik işi pelerin yapılması tamamen kadınların tekelindeydi. Hatta yün bükücüye gazala, ipek çekiciye kabbabe deniyordu. Şam'da kadınlar bu işleri yine evlerde toplanarak yapmaktaydı. Bazı kadınlar ise erkeklerinkiyle aynı koşullar altında atölyelerde iş başındaydı. Örneğin 1840'larda kadın işçilerin işlettiği atölyelerde kadın nakışçı ve terziler çalışmaktaydı. Nakışçı kadın mesleğe çırak olarak adım atıyor, ücretsiz çıraklık eğitimi bittikten sonra kadın işverenin yanında düşük ücretle çalışmaya başlıyordu. Daha sonra bu kadınların kendi işini kurup yanında çırak ve kalfalar çalıştırıyor ve onların emeğinden kâr ediyordu (Vatter, 1998, 60, 85).

Özellikle XIX. yüzyılın ikinci yarısından itibaren Osmanlı Devleti'nde gerçek sanayi işletmeleri ortaya çıkmıştı. Bu işletmelerde çalışan işçiler arasında kadınlar da mevcuttu. 1864 yılında Bursa'daki bir dokuma tezgâhında 100 kadar kadın işçi çalışmaktaydı. 1894 yılında Bursa'daki ipek ve koza fabrikasında Müslüman, Hıristiyan birçok fakir kız ve kadın maharetle çalışıyordu. Gemlikli kadınlar da ipek kozası ve ipekten ürünler imal edip satıyordu (Kurt, 1999, 439-440). Fatma Fahrünnisa Hanım kaleme aldığı, Hüdavendigâr Vilayetinde Kısmen Bir Cevelan adlı eserinde 1896 yılında Bursalı köylü ve işçi kadınların durumu hakkında bilgi vermektedir. Yazar ipek fabrikalarında çalışan kadınları şöyle tasvir etmiştir (aktaran Toska, 1998, 73):

" Uzun bir salon boyunca karşılıklı dizilmiş ipek sarma aletleri ve önlerinde oturan kadınlar. Ellerini sıcak su leğenlerine sokarak kozaların ucunu devamlı dönen aletlere veren bu kadınların elleri buruşmuş, mavi-beyaz bir renk almıştır; altından kırmızı etleri gözükmektedir. Birkaç işçi kadın da onlara iş yetiştirmek için, kozaları sıcak su leğenlerine ko-

yup, ipek uçları çıkıncaya kadar çalı süpürgesiyle çalkalamakta, sonra diğer kadınların leğenlerine aktarmaktadır."

Sanayide çalışan kadın sayısı gittikçe artmakta ve kadınlar dokumacılığın dışındaki iş kollarında da çalıştırılmaktaydı. Mesela 1897 yılında ise İstanbul Kibrit Fabrikası'nda çalışan 201 işçiden 121'ini kadın ve genç kızlar oluşturmaktaydı (Caporal, 1982, 136-137; Ş. Kurnaz, 1997, 125). Yine Bakırköy Bez Fabrikası'nın 1000'i aşkın işçisinin yarısı çocuklardan oluşmaktaydı (Gülmez, 1985, 801; Güzel, 1985, 868).

Kadın işçilerin çok sayıda çalıştığı alanlardan biri de "nakış işçiliği" idi. Gümüş ve altın işlemeler yapan kadın işçilere Yanya'da ve Anadolu'nun pek çok kentinde rastlamak mümkündü (Sencer, 1969, 68). Kadınlar özellikle çok iyi yapabildikleri dantel işini de ticarî bir meta olarak görmüştü. Birçok Osmanlı kadın ve kızı evde işlemiş oldukları dantellerden para kazanmıştı. Tüccarlar tarafından temin edilen ipliklerin hanımlara verilerek, dantel işletilmiş ve bunlar Avrupa'nın çeşitli ülkelerine ihraç edilmişti. Silivri yakınında 200 Musevi genç kız bu biçimde istihdam edilmişti. 1900'lü yıllarda dantel işçiliği 7000'den fazla kadının istihdam edildiği bir sanayi kolu haline gelmişti. XIX. yüzyılın sonlarına doğru İstanbul çevresinde ve Boğaziçi köylerinde çok sayıda Türk kadını, Anadolu ve İran'da pazarlanmak üzere, evlerinde yaşmak ve havlu işlemişti (Oktar, 1988, 91).

1908'de çalışan kadınların sayısı hakkında net bilgiler mevcut değildir. Nitekim Osmanlı Devleti'nde yapılan nüfus sayımları, askerlik ve vergi toplamaya yönelik olduğundan kadınlar dikkate alınmamıştı. Dolayısıyla, bazı istatistiklerde zaman zaman, kadın nüfusu belirtilse de, onların çalışan nüfus içindeki paylarını gösteren resmî rakamlar mevcut değildir. Buna rağmen kadının dokuma sektöründe, tütün ve sigara üretiminde yoğun biçimde çalıştıkları bilinmektedir (Güzel, 1985, 869).

1900 yılında Sivas ve çevresindeki kazalarda yaklaşık 10.000 dokuma tezgâhı mevcuttu. Bu tezgâhlarda kadın işçiler gündeliği 20 para ila 1 kuruş arasında değişen ücretlerle çalıştırılıyordu. Yine Uşak'taki 1.200 dokuma tezgâhında 6.000 işçi istihdam edilmişti. Özellikle dokumacılığın kadın işi olarak görülmesi ve erkeklerin bu işi onuruna yakıştıramamaları, dokumacılık sektöründe daha çok kadın ve çocukların çalıştırılmasına yol açmıştı. Yine Adana, Bursa, Kütahya ve Gördes'te kadın işçileri halı ve kumaş dokuma atölyelerinde görmekteyiz (Güzel, 1985, 869). Bunların büyük bir kısmı çalışmalarını evde bulunan tezgâhlarında sürdürmüştü. Kadınlar kendi imkânlarıyla halı dokuyup, pazarda kendi olanaklarıyla satabildikleri gibi, halı tüccarlarıyla yürüttükleri ticarî ilişkiler sayesinde de halı sektörüne hizmet vermişti. Kadınların bu faaliyetleri üç şekilde gerçekleşmekteydi. Biricisi, halı tüccarlarından nakit avans alan halı tezgâhı

sahibi, tüccarın istediği tarzda üretim yapardı. İkincisi, tezgâh sahibi nakit avans yerine, yün iplikleri boyamak için boya alıp, tüccarın verdiği renkli boyalarla iplikleri hazırlar ve halı işçilerine dokuturdu. Üçüncüsü, halı tüccarı tezgâh sahibine para ve boya değil, boyanmış yün verir ve ilmek başına ücret vererek halı sipariş ederdi. Nitekim 1860'lardan itibaren halıcılığın geliştiği Uşak'ta, 1880'lere gelindiğinde 600 halı tezgâhı bulunmaktaydı. Bu tezgâhlarda 5.000 kadın ve 5.000 genç kız, bu üç şekilde çalışmaktaydı. Evlerde kurulu olan tezgâh sayısı, ailedeki kız çocuğu sayısına göre değişmekteydi. 1900'lü yıllara gelindiğinde halı tezgâhlarının sayısı 1.200'e, kadın işçi sayısı da 6.000'e ulaşmıştı. 1908 yılında ise ilmekle halı dokuma işinde Uşak nüfusunun % 85'ini oluşturan Müslüman kesimin kadınları ağırlıklı olarak istihdam edilmişti (Karakışla, 2002, 55).

Avrupa'da sanayi devrimine giden yolda önemli bir adım olan "eve iş verme-putting out" sisteminin benzeri Batı Anadolu'da İngilizler tarafından gerçekleştirilmeye başlanmıştı. İngilizler eve iş verme sistemi sayesinde, çok küçük sermayelerle çok para kazanarak, Batı Anadolu halı ticaretini tekelleştirme yoluna gitmişti (Yetkin, 1996, 15). Ancak yün iplik fabrikalarının açılmasıyla yün iplik arzı artmış ve ilmek ile halı dokuyan kadınların üretim hızı, dolayısıyla da yün iplik talebi bu artışa ayak uyduramamıştı. Böylece evlerinde dokuma yapan Müslüman kadın halı işçilerinin yerini, halı imalathanelerinde daha fazla kapasiteyle çalışan gayrimüslim kadın halı işçileri almaya başlamıştı (Karakışla, 2002, 55). Her ne kadar artık atölyelerde yapılan halı imalatı ağırlık kazansa da toplam üretimin hiç de küçümsenmeyecek miktarı (%42) evlerde yürütülüyordu (Makal, 1999, 88).

Halı sanayisinin gelişmesi için 1908 yılında, halı imâl eden 6 ticarethanenin birleşmesiyle kurulan Şark Halı Şirketi (The Oriental Carpet Manufactures Limited)'nin, kadınların bu sektörde istihdamında önemli rolü olmuştu. Şirket, İzmir, Sivas, Burdur, Isparta, Hasin, Urla, Maraş, Kırkağaç şehirlerinde imalathaneler kurmuştu. Burada çalışmak üzere kadın ve kızları bir araya toplamıştı. Bu şirket 1907 sonu ve 1908 başında 40.000'in üstünde işçi çalıştırmaktaydı. Bu işçilerin de önemli bir kısmını kadın ve çocuklar oluşturmaktaydı (Güzel, 1985, 869-870). Bu fabrikada çalışma şartları oldukça kötüydü. Yüzlerce kişi, uzun mesailerini, karanlık iş yerlerinde, bodrumlarda, güneş görmez mekânlarda geçiriyordu. O dönem Köylü gazetesinde (21 Ağustos 1326-2 Eylül 1910) bu durum şöyle anlatılmıştır (Yetkin, 1996, 30):

"Orada işleyenlerin mutlaka yarısından fazlası verem. Kan zayıflığı, göğüs hastalıklarından ölüm bekleyen bi-çarelerdir. Fakat kendilerini biraz daha öldüren, ciğerlerini biraz daha kemiren, kanlarını biraz daha için bu dest-gâhların başından ayrılamazlar, çünkü açlık o aman bilmez açlık vardır. Ve 60 para için günde 12-13 saat çalışırlar. 60 para için çalışırlar, 60

para için kendilerini öldürürler… (Ama direnmek için) grev yapamazlar, hükümet o hakkı onlara vermemiştir. Sonra da biz cahil pek cahiliz, onlar senelerden beri alıştıkları bu "kölelikten" nasıl ayrılabilirler. Hatta bu hayvan hayatından başka bir hayatın var olduğuna nasıl inanabilirlerdi ki görmemişlerdir… Zaten bu işçiler kadın ve çocuklardan ibarettir. Bunlar öyle (grev için, hak için) dayanmak, zorlamak nedir bilmezler."

Ancak burada belirtilmesi gereken husus, bu kadınların Ermeni ve Rum olmasıdır. Müslüman kadınlar genellikle evlerindeki tezgâhlarda çalışmıştı. Evlerinde halıları dokuyan hanımlar, muhtarlar aracılığıyla şirketin yerel temsilcilerine ulaştırmaktaydı (Makal, 1999, 88). Uşak, Kula, Gördes ve Demirci gibi geleneksel Osmanlı halıcılık merkezlerinde temsilcilikler açan Şark Halı Şirketi'nin, hizmet biçimi evlerinde çalışan kadınların işlerini sekteye uğrattı. Şirketin sadece fabrikalarda üretilmiş ve boyanmış ipliklerin anlaşmalı tezgâh sahiplerine kullandırmaya başlamasıyla, Uşak'taki fabrikalar, yünü elle temizleyen, eğiren ve boyayan pek çok Müslüman kadın işçinin işini elinden almış oldu. Bütün bu gelişmeler oldukça ilginç olaylara neden olmuştur. 13 Mart 1908 günü çoğunluğunu Müslüman kadın ve çocukların oluşturduğu kalabalık bir işçi grubu üç mekanik ve buharlı yün eğirme fabrikasını bastı. Fabrikaların depolarında bulunan ham yün ve işlenmiş iplikleri yağmaladı. Fabrikada bulunan makineleri tahrip ederek, fabrika binasını ateşe verdi. Sayıları 1.500'e ulaşan Müslüman kadın işçilerin bu eylemi, Osmanlı işçi hareketleri tarihinde önemli bir yer tutmaktadır (Karakışla, 2002, 56).

1907 yılında Bursa'da bulunan 165 iplik fabrikasında yaklaşık 20.000 kadın işçi çalışmaktaydı. 700 dokuma tezgâhında çalışan kadın işçi sayısı ise 2.100 civarındaydı. Evde ya da çarşı civarındaki atölyelerde çalışan kadınların çoğunluğunu Rum ve Ermeniler oluşturmaktaydı (Güzel, 1985, 870).

Selanik, Samsun, Kavala, Drama ve Gümülcine tütün işletmelerinde de Müslüman kadın işçilerin çalıştığı bilinmektedir. Mesela Kavala'da tütün işlemesinde kadın ve erkek oranı yarı yarıyadır. Selanik'te de tütün tasnif atölyelerinde istihdam edilenlerin çoğunluğu kadındır. Tabii bu kadınların çoğu, gayrimüslimdir (Quataert, 1998, 116). Bunların çoğu, 1911 yılında Balkan Savaşları, kısmen 1914 Birinci Dünya Savaşı nedeniyle İstanbul, İzmit ve yöresiyle, Ege bölgesine göç ederek, işçiliğe devam etmişti (Güzel, 1985, 870). İstanbul 'da bulunan Reji Şirketi'nin İstanbul-Cibali Sigara Fabrikası, tütün ve sigara kolunda kadın emeğinin kullanıldığı ilk kuruluş olması bakımından önemlidir. Başlangıçta burada gayrimüslim kadınlar istihdam edilirken, 1900'lü yılların başından itibaren Müslüman hanımların da çalıştırıldığı bilinmektedir (Oktar, 1988, 91).

Şehmus Güzel, yaptığı hesaplamalarla 1908 yılında imparatorlukta çalışan kadın işçi sayısını tahmini olarak tespit etmiştir. O'na göre imparatorlukta 250.000 işçi bulunmaktaydı. Bu işçilerin de 70-75.000'i kadındı (Güzel, 1985, 870). II. Meşrutiyet yıllarında ise, kadın işçilerin sayısı epeyce artmıştı. Mesela; Bursa'daki ipek fabrikalarında yüzlerce kadın işçi çalışmaktaydı. Şerafettin Mağmumî, Anadolu ve Suriye seyahat hatıralarında, bu kadınlardan şehirli olanların sabah gelip akşam evlerine döndüklerinden, civar köylerden gelenlerin ise fabrikanın işçilere ayırdığı odalarda kaldıklarından bahsetmektedir (Şerafettin Mağmumî, 1329, 20).

Uzun ve zorlu savaş yıllarında erkek nüfusun önemli kısmının savaşlarda kırılması ve silâhaltında olması nedeniyle kadınlar ve çocuklar, erkeklerin yerine çalışmak üzere yoğun biçimde fabrikalara girmişlerdi. Onların sanayii alanında istihdam edilmesinin bir diğer nedeni de kadın ve çocuk iş gücünün daha ucuz olmasıydı. Balkan Savaşları'ndan sonra, Adana ve Urfa çorap fabrikalarında kadın işçilerin sayısı artmıştı. Urfa çorap fabrikasında 1000'i aşkın kadın işçi çalışıyordu. Özellikle dokumacılıkta kadınlar ağırlıklı olarak istihdam edilmişti. Hereke'de yüzlerce kadın işçi uzaklardan gelerek çalışıyordu (Caporal, 1982, 137). Birinci Dünya Savaşıyla birlikte kadın işçiler fabrika ve atölyelerin yanı sıra yol yapımı, sokak temizliği gibi işlerde ve madenlerde çalıştırılmıştı (Gülmez, 1985, 801; Güzel, 1985, 873).

1913 ve 1915 yılları arasında yapılan İstanbul, İzmir, Manisa, Bursa, İzmit, Karamürsel, Bandırma ve Uşak kentlerini kapsayan Sanayi Sayımı'na göre (Ökçün, 1970); 1913 yılında 2'si İzmir, 2'si İstanbul ve 1'i Manisa'da olmak üzere toplam 5 pamuk ipliği imalathanesinde çalışanların % 50'sini kadınlar ve çocuklar oluşturmaktaydı. 1913 yılında pamuk ipliği imalatı ve pamuk dokumacılığında 31 kadın işçi çalışırken, 1915 yılında bu sayı 903'e ulaşmıştı ki, pamuklu sanayiinde çalışanların % 55,5'ine denk düşmektedir. Özellikle ipek sanayiinde kadın işçilerin oranı % 95'e varıyordu. 1913 yılında Bursa'da ham ipek imal eden 41 ipek fabrikasında çalışan 3.648 işçiden 3.466'sı kadındı. Yine ipek dokumacılığı yapan 6 imalathanede istihdam edilen 806 işçiden 508'ini kadınlar oluşturmaktaydı. Dokumacılığın diğer alanlarında hizmet veren 8 fabrikada çalışan 297 işçiden 208'i kadındı. 1915 yılında ise, ham ipek imalatında 116 erkek, 2.200 kadın olmak üzere toplam 2.316 işçi istihdam edilmişti (F.Tayanç, T. Tayanç, 1981, 111-114; Kurnaz, 1997, 127-128; Caporal, 1982, 137).

Sanayi Sayımı'na göre, 1913 yılında sanayide çalışanların yaklaşık % 20'si kadındı. Savaş sırasında, kadınların erkek işçilerin yerini alması nedeniyle, 1915 yılında bu oran % 30'lara kadar ulaşmıştı. Kadınların dokumacılıktan sonra istihdam edildiği alan gıda sanayisiydi. Şeker ve tahin, konserve ve tütün imalatında çalışan kadınların, 1913 yılında gıda sanayiindeki oranı %28'di. 1915 yılında ise %29 dolaylarındaydı (F.Tayanç,

T. Tayanç, 1981, 111-114). Nitekim gıda sanayiinde 1913 yılında çalışan 4.281 işçinin 1.194'ü kadındı. 1915 yılında ise, 2.772 erkek işçiye karşılık 1.144 kadın işçi bulunmaktaydı. İstanbul ve İzmir'de olmak üzere şeker, tahin ve bisküvi imalatı yapan 18 imalathanede çalışan kadınlar, özellikle ambalaj kısmında görev almaktaydı. 1913 yılında bu sektörde çalışan 324 işçinin 77'si, 1915 yılında 95 işçinin 15'i kadındı (Kurnaz, 1997, 126). 1913 yılında 7, 1915 yılında 8 konserve fabrikası bulunmaktaydı. Kadınlar erkeklere oranla en çok bu sektörde çalışmaktaydı. 1913 yılında 80 erkek işçiye karşılık 194 kadın işçi, 1915 yılında 22 erkek işçiye karşılık 43 kadın işçi istihdam edilmişti. Ancak konservecilik bir mevsimlik bir iş olduğu için, kadınlar bu fabrikalarda Nisan ve Ekim ayları arasında çalışmaktaydı. Erkekler ise diğer aylarda kutu imalâtı, ambalaj ve etiketleme işlerini yapmaktaydı. Tütün fabrikalarında da istihdam edilen kadınların sayısı oldukça fazladır. 1913 yılında 2.109 işçinin 923'ü kadındı. Bu sayı 1915 yılında daha da artmış, çalışanların neredeyse yarısını oluşturmuştur. Nitekim 1915 yılında 2.237 işçinin 1.056'sı kadındı (F.Tayanç, T. Tayanç, 1981, 113). Halıcılık sektöründe etkin olan Şark Halı Şirketine göre; Orta ve Batı Anadolu'da halı dokumacılığıyla uğraşan kadın işçilerin sayısı 60.000'di ve 1913 yılında bunların 15.000'i şirket hesabına çalışıyordu (Karakışla, 2002, 56; Ş. Kurnaz, 1997, 126-127).

Dokuma ve gıda sanayii dışında kadınlar, sigara kâğıdı, matbaacılık ve kâğıt, sabun ve kereste üretiminde de çalışmışlardı. Nitekim 1915 yılında 2'si İstanbul, 1'i İzmir'de olmak üzere toplam 3 kereste imalathanesinde 44 erkek, 20 kadın işçi çalışmaktaydı (Kurnaz, 1997, 126-128). 1915 yılında Adana yöresinde Cemal Paşa'nın emriyle kadın işçi sayısı arttırılmış, Urfa'da kurulan yeni fabrikada 1.000 kadın işçi çalıştırılmıştı. İzmir, Sivas, Ankara ve Konya'da 1.280 halı tezgâhında 4.780 kadın çalışırken, Aydın'da 3.600 tezgâhta 11.000, Kütahya, Eskişehir ve Karahisar'da 970 tezgâhta 1.550 işçi kadın emek vermekteydi. Diyarbakır'daki 1.000 tezgâhlık atölyelerde erkeklerin yerine kadınlar istihdam edilmişti. Bu tarihte kadın işçi sayısının artmasının önemli bir nedeni, kadınlar için bir çeşit "mecburî hizmet" kanununun kabul edilmiş olmasıydı (Güzel, 1985, 871). Cumhuriyet arifesinde İzmir'de 1280 tezgâhta 4.780 kadın çalışmaktaydı. Aydın'da 3.600 tezgâhta 11.000 kadın halı dokuyordu. Uşak'ta ise 4000 kadın işçi 1500 eve dağılmıştı. Konya'da ise 18.000 kadın işçi bulunmaktaydı (Caporal, 1982,136-137).

2.6. Kadın Girişimciliğine Örnekler

Kadınların özellikle II. Meşrutiyet döneminde gerek işçi gerekse memur olarak çalışma hayatına katılımı onların girişimciliğini kamçılamış, kendi işyerlerini açma, ticaret yapma konusunda heveslendirmişti. Özellikle meslek edindirmeye yönelik kurslar veren kadın dernekleri

sayesinde terzilik, aşçılık vb. işleri öğrenen kadınlar kendi ticarethanelerini açmışlardı. Terzilik, pastane işletmeciliği, fotoğrafçılık, ticaret, makinistlik, dizgicilik, madencilik gibi özel teşebbüsler içinde gördüğümüz kadınlar bazen tek başına çalışmış, bazen de grup oluşturarak ortaklık kurmuşlardı. Sadece İstanbul'da değil yurdun pek çok yerinde kadınların girişimlerine rastlamak mümkündür. Nitekim Bartın'da kadınların kurup işlettiği 37 manifatura dükkânı mevcuttu. Bunun dışında burada haftanın belli günlerinde kurulan "Kadınlar Pazarı"nda köylerden gelen kadınlar ürünlerini pazarlamaktaydı. İstanbul Kapalı Çarşı, kadınların el işlerini sergileyip sattıkları önemli bir mekândı. Yere serilen bir örtünün üzerinde yazma, mendil, yemeni, başörtüsü, örgü keseler ve çorapları satışa sunmuşlardı (Kurnaz, 1997, 133-134; S. Çakır, 1996, 296-298). Babıâli'de bir de "Osmanlı Kadın Ticarethânesi" bulunmaktaydı. Sultanahmet civarında İkinci Vakıf Han'da Seyyide Kemal Hanım'ın "Hanımlar Pastahanesi" açtığı Kadınlar Dünyası'nda haber veriliyordu: " Burada pasta ve çikolatalar, bisküvitler, sair tatlılar, kurabiyeler, süt ve çay, hanımlara mahsus millî ve Avrupa ıtriyadı mevcut olduğu gibi, sipariş vukuunda konaklara pasta ve bonbon gönderilir.(Fiyatlar gayet ucuz)" (Kadınlar Dünyası, nr. 130, 8 Şubat 1329).

Ayrıca Kadınlar Dünyası gibi tüm çalışanlarının kadın olduğu derginin dizgi işleri de yine kadınlar tarafından yapılmıştı. Hatta Evkaf-ı İslamiye matbaasında da kadın dizgiciler çalışmıştı.

Kadınların madenlerde işçi olarak çalıştıklarından bahsetmiştik. Bu dönemde maden işleten hanımlara da rastlanmaktadır. Büyük sermaye gerektiren bu işler genellikle ortaklık yoluyla yürütülmüştü. Şair Celal Sahir Bey'in annesi Fehime Nüzhet Hanım da birkaç hanımla birlikte "Haymana Siyah Kehribar Madeni İşletme Şirket-i Milliyesi adıyla bir şirket kurmuştu. Yine benzer bir şekilde Fatma Nefise isimli bir hanım, Galata'da Müşterek Han'da maden işleriyle uğraşmak üzere "İş Yurdu"nu açmıştı. Çeşitli madenlerin işletme hakkına sahip olan kadınların örnekleri çoğaltılabilir. Mesela, Selanik vilayeti Lankaza kazasında bulunan manganez madeninin işletme hakkının % 25'i Fatma Mislieda Hanım'a aitti. Edirne Ergene kazası Kestenbolu köyünde bulunan linyit madeninin % 50 işletme hakkı eski Edirne valisi Müşir Ali Paşa'nın eşi Emine Behice Hanım'a verilmişti (Kurnaz, 1997, 134; Okay, 1999, 12).

2.6.1. Kadın Terziler

Osmanlı kadınları geçmişten beri güzel giyinmeyi, modayı takip etmeyi iyi bilirdi. Toplumun yüzde doksan beşi hazır giyimi tercih etmezdi. Ekonomik durumu iyi olanlar elbiselerini profesyonel terzilere diktirirdi. Ancak, evde ve elde yapılmış kaba giysiler giymek yerine, elbiselerini terzilerde diktirenler küçük bir azınlığı oluşturmaktaydı.

II. Abdülhamid döneminde özellikle Ermeni ve Rum cemaatlerinin kızlar için açtıkları sanat okulları, gayrimüslim kadın ve kızların terzilik sanatında ilerlemelerini sağlamıştı. Dolayısıyla terzilik mesleği gayrimüslim hanımların tekelinde toplanmıştı. Bu hanımlar kendi özel terzihanelerinde işlerini yürütüyordu.

Müslüman kadın terzilere ise o tarihlerde henüz rastlanmamaktaydı. Kadınların her türlü sorunlarına ve ihtiyaçlarına cevap vermeye çalışan Hanımlara Mahsus Gazete, dikiş teknikleri ve hazır kalıplar yayınlayarak Müslüman kadınlara bu konuda yardımcı olmaya çalışmaktaydı[14]. Hatta dergi 1895 yılında, profesyonel bir terzi ile anlaşarak bir terzihane açmıştı. Bu terzihanenin amacı gazetedeki ilânda şöyle belirtilmişti (Hanımlara Mahsus Gazete, nr. 53, 22 Şubat 1311):

" Terzihaneyi küşâd etmekten maksad-ı yegânemiz hanımefendileri ecnebi terzilere muhtaç etmemekten ve meselâ beş kuruş yerine beyhude olarak on beş, yirmi kuruş vererek mutazarrır[15] eylememekten ibarettir.

…Terzihanemizin hanımefendilerin menâfiine hizmet, yegâne emelidir. En ağır elbiseler hem ucuz, hem zarif olarak imal edilmektedir."

Hanımlara Mahsus Gazete'nin "Terzihanesi"nin müdiresi Şadiye Hanım'dı. Ama terzi olarak hizmet veren hanım yine bir gayrimüslimdi: Matmazel Mary. Terzihane'de elbise dikiminin yanı sıra hanımların beden ölçülerine göre elbise paftaları da hazırlanıyordu. Bu müesseseye kadınların yoğun biçimde rağbet göstermesinin asıl sebebi de buydu. Çünkü hanımlar, az çok annelerinden veya inas rüşdiyeleriyle, inas sanayi mekteplerinde gördükleri biçki-dikiş dersinden öğrendikleriyle bu elbise kalıplarını kolayca tatbik edebiliyorlardı. Nitekim terzihane de bu yoğunluk karşısında elbise kalıplarının fiyatlarını arttırmıştı. Gerekçesi de terzi hanımın bu elbise kalıplarını hazırlamaktan, dikiş dikmeye vaktinin kalmamasıydı (Hanımlara Mahsus Gazete, nr. 50, 8 Şubat 1311).

Profesyonel Müslüman terzilerin olmaması, zaman zaman gazetelerde tartışma konusu bile olmuştu. Nitekim Rasime Hanım'ın 1901 yılında İkdam gazetesinde (nr. 2374) yer alan "Kadınlar, Sanayi ve Ticaret" adlı yazısı Müslüman kadınları harekete geçirmek üzere kaleme alınmıştı. Rasime Hanım, kadınların ticaret ve sanayie rağbet etmemelerini eleştirmiş, ticaret ve sanatla meşgul olmanın kadınlar açısından ayıp olmadığına dikkat çekerek, sözü Müslüman hanımların terziliğine getirmişti. Rasime Hanım, terziliğin özellikle Rum ve Ermeni hanımların tekelinde olmasını

14 Gülistan İsmet, "Kendi Kendine Terzilik- Biçki Dersleri-1", Hanımlara Mahsus Gazete, nr. 334, 11 Recep 1319 / 11 Teşrinievvel 1317, 1-3. Gülistan İsmet'in bu yazıları, ilerleyen sayılarda da devam etmişti. Bu, gazetenin hanımlara biçki-dikişi öğretmek için yapılan yayınlara bir örnektir. Bunun gibi pek çok yazı yayınlanmıştı.

15 Zarara uğrayan.

eleştirerek, Müslüman hanımları bu konuda teşvik etmişti. Rasime Hanım'ın bu teşvikleri üzerine, yine İkdam'da yazan Sabiha Hanım, diğer kadınlara örnek olmak düşüncesiyle Şişli'de "İslâm terzihanesi" açmıştı. Ancak bu terzihane bir türlü Müslüman hanımların ilgisini çekmemişti. Kadınlar yine frenk terzileri tercih ediyordu. Birkaç ay sonra Sabiha Hanım İkdam'da sitem dolu bir yazı yazdı. Yazıda kendisinin Rasime Hanım'ın yazısından etkilenerek böyle bir teşebbüste bulunduğunu belirterek, açıldığı tarihten beri iki müşteri geldiğinden yakınıyordu (Karakışla, 2003a, 11-20; 2003b, 52-60).

Müslüman kadın ve kızların çalışmaya teşviki konusunda gerek gazetelerin gerekse kadın derneklerinin pek çok çabası olmuş, hatta dernekler tarafından açılan "terzi evleri"nde çalışmışlardı. Bunların ilki, Esirgeme Derneği'nden ayrılan ve Paris Terzi Akademisi üyesi olan Behire Hakkı Hanım'ın, 1913 yılında kurduğu Biçki Yurdu terzihanesidir. Behire Hanım sadece siparişle gelen dikişleri dikmekle yetinmemiş, pek çok hanıma terzilik öğretmiş hatta sertifika vermişti. Ayrıca Kadınlar Dünyası'nın organize ettiği "terzi evi" de bulunmaktaydı. Mamulât-ı Dâhiliye İstihlâk-i Millî Kadınlar Cemiyet-i Hayriyesi de böyle bir terzi evi açmıştı.

Artık Müslüman hanımlar profesyonel terzilik mesleğine adım atmaya, kurumların dışında bireysel teşebbüslere başlamıştı. 1919 yılında Müslüman Türk kadınları bir araya gelerek, Kadıköy'de bir terzihane açmıştı. Bir diğer girişim de Babıâli caddesinde açılan "İslâm Hanımlar Terzihanesi"ydi. İslâm Hanımlar Terzihanesi kendisini şöyle tanıtmaktaydı: "Memleketimizin en mükemmel ve en müterakkî hanımlarına mahsus yegâne terzihanesidir. Mâhir ve san'atkâr hanımlar tarafından her nev'i kostüm, tayyörler, işlemeli ve işlemesiz çarşaflar, gelinlikler, tuvaletler, bluzlar, mantolar, yeldirmeler, maşlahlar, roblar, eteklikler, cihâz takımları ve çocuk elbiseleri metî ve zarîf ve kat'iyyen her yerden ehven olarak toptan ve perakende i'mâl olunur. Atelyemize Avrupa'dan sûret-i mahsûsada celb edilen modeller her hafta muntazaman vürûd etmektedir." (Karakışla, 2003c, 41)

2.6.2. Kadın Fotoğrafçılar

Kadınların ekonomik sıkıntıların baş gösterdiği mütareke yıllarında, geçim sıkıntısını gidermek için iktisadî hayata katılmasına çarpıcı bir örnek de 1919 yılında fotoğrafçılık yapan Naciye Hanım'dır. Naciye Hanım, bu mesleği subay olan eşi İsmail Hakkı Bey'den öğrenmişti. İsmail Hakkı Bey, Balkan Savaşı'ndan sonra İstanbul'a dönmekte zorlanarak Avusturya'ya sığınmıştı. Burada geçirdiği dokuz ay zarfında fotoğrafçılık sanatını öğrenme şansını yakalamıştı. Çanakkale savaşında yaralanıp, İstanbul'a dönmek zorunda kaldığında da yaşadığı Said Paşa Konağı'nın üst katında

fotoğrafçılık yapmaya başlamıştı. Ancak ailenin içine düştüğü geçim sıkıntısı, Naciye Hanım'ın da bu mesleği öğrenmesini gerektirdi (Karakışla, 2000, 18-19).

Naciye Hanım, evin alt katındaki kapının üzerine "Hanımlar Fotoğrafçısı Naciye" tabelası asarak profesyonel olarak fotoğrafçılığa başlamıştı. Onun bu girişimi Müslüman kadınlar tarafından oldukça rağbet görmüştü. İşlerinin iyi gitmesi üzerine 1921 yılında Beyazıt'ta cadde üstünde bulunan yeni bir binaya taşınmıştı. Alt katında kendisi oturuyor, üst katını fotoğraf stüdyosu olarak kullanıyordu. Naciye Hanım'ın ünü kısa sürede yayıldı. Öyle ki, Kurtuluş Savaşı'nda cephede bulunan erkekler, eşlerine gönderdiği mektuplarda bu fotoğrafçı hanımdan bahsederek, orada fotoğraf çektirip kendilerine göndermelerini istiyordu. Hanımlar da yüzleri ve kolları açık bir biçimde rahatlıkla fotoğraflarını çektirip cephedeki eşlerine yolluyordu (Ak, 1985, 78-79). Mütareke İstanbul'unda İşgal Kuvvetlerinde görevli subayların eşleri de bu fotoğraf stüdyosuna oldukça rağbet göstermişti.

Naciye Hanım, fotoğrafçılıkla geçimini temin etmekle yetinmemiş, bu sanatı kadınlara da öğretmişti. On kadar öğrencisi vardı (Çakır, 1996, 297). Özellikle onun bu girişimi Saray'ın ilgisini çekmişti. Sultan Reşad'ın torunlarına ders vermek için haftanın iki günü Yıldız Sarayı'na giden Naciye Hanım, harem mensubu kadınların da fotoğraflarını çekmişti. Kurtuluş Savaşı günlerinde İstanbul'da düzenlenen mitinglere katılan Naciye Hanım, miting fotoğraflarını da çekmekten geri durmamıştı (Ak, 1985, 79).

Naciye Hanım o yıllarda sadece kadınların değil, isteyen beylerin de fotoğraflarını çekmişti. Nitekim kızı Nedret Ekşigil annesine dair anılarında şöyle demektedir (Karakışla, 2006, 36-37):

"Size ilginç bir anımı anlatmak istiyorum. Bir gün fotoğrafhaneye elinde bavuluyla genç bir adam geldi. Anneme "Hanımefendi affedersiniz. Söyleyeceklerim aramızda kalsın. Kadın kıyafetine girerek fotoğraf çektirmek istiyorum" dedi. Adam giyindi, boyandı, süslendi. Aman Allah'ın, ne kadar çok resim çektirdi. Artık annemin daimi müşterisi olmuştu. Deli olmadığını anlamıştık. Ona "tuhaf bir adam" gözüyle bakardık."

Bu mesleğini 1930 yılına kadar sürdüren Naciye Hanım, Cumhuriyet'in ilk yılında bir başka hanıma örnek olmuştu. 1923 yılında Muzaffer Hanım, seyyar fotoğrafçılık yapmaya başlamıştı. Onun bu teşebbüsü, hanımlar için oldukça cazipti. Muzaffer Hanım, fotoğrafçıya gitmeye üşenen hanımların ayağına giderek, onları stüdyo ortamının yapaylığından uzak, evlerinde istedikleri şekilde poz verme olanağını sağlayarak fotoğrafçılıkta yeni bir dönemi başlatmıştı. Çünkü Muzaffer Hanım'ın Osmanlı ko-

naklarının mahrem ortamına girerek, daha önce hiç fotoğraf çektirmemiş kadınları da resim çektiren kadınlar kervanına katıyordu (Çakır, 1996, 297; Oktar, 1988, 75; Karakışla, 2000, 18-19).

Mektupla alınan randevular üzerine çalışan Muzaffer Hanım'ın artık boş zamanı yoktu. Mektupla alınan randevuların hemen yakın tarihlere istenmesi, zorluklara sebep olmuştu. Bunun için Süs dergisine ilânlar veren Muzaffer Hanım, mektup tarihinden en az bir hafta sonrası için randevu istenmesini rica ediyordu (Karakışla, 2006, 38).

Kadın Fotoğrafçılarının öncülüğünü yapan bu iki hanım, ileriki yıllarda diğer hanımlara da örnek olmuştu. Nitekim 1925 yılında fotoğrafçı Rahmizâde Bahaeddin'in yeğenleri Naciye ve Adviye Hanımlar Fethiye'de fotoğrafçılık yapmaya başlamıştı (Karakışla, 2006, 39).

2.6.3. Hanımlara Mahsus Eşya Pazarı Anonim Ticaret Şirketi

Kadınların büyük sermayeyle kurdukları en önemli iktisadî teşebbüsü, 18 Ekim 1917 tarihinde kurulan "Hanımlara Mahsus Eşya Pazarı Anonim Ticaret Şirketi"dir. Bu şirket, nizamnâmesinden anlaşıldığına göre, hanımların ihtiyacı olan bütün eşyaları üretip satmak ve dikişe dair her türlü ihtiyacı karşılamak amacıyla, Fatma Hasene, Fatma Zehra ve Ayşe İzzet Hanım tarafından kurulmuştu (Akyıldız, 2005, 176; Okay, 1999, 12).

Nizamnâmeye göre; şirketin müdür, muhasebeci, kapıcı, modistre (kadın terzisi) ve hamallardan başka çalışanlarının tamamı kadınlardan ibaret olacaktı. Çocuklarını evlendirmek isteyen subay ailelerine taksitle çeyiz eşyası satmayı ve onlara nakit kredi sağlamayı da amaç edinen şirketin kuruluş aşaması ve idare tarzı oldukça sorun oluşturmuştu. Çünkü hisse senetlerinin en azından bir bölümünün erkeklerce satın alınacağı düşünülen şirketin idare meclisinde ve genel kurulunda kadın ve erkeklerin bir arada bulunmaları kabul edilememişti. Şurâ-yı Devlet Maliye ve Nafıa Dairesinde ve Şurâ-yı Devlet genel kurulunda yapılan tartışmalar sonucunda sorun çözüme ulaştırılmıştı. Alınan karara göre, şirketin genel meclisine ve genel kuruluna katılacak olan kadın ve erkekler zâbıta tarafından kendilerine ayrılacak olan yerlere oturarak görevlerini yerine getirecekti (Akyıldız, 2005, 176-179).

Kuruluş sırasında şirketin idaresi konusunda yapılan tartışmalardan sonra Sultan Mehmed Reşad'ın 7 Nisan 1917 tarihli iradesiyle kurulan şirketin satış yeri Yeni Postahane karşında Hamidiye Türbesi civarındaydı (Akyıldız, 2005, 176-179). Sık sık gazetelere verilen ilanlarla kendini tanıtarak ve hanımların ilgisini çekerek gündemde kalmaya çalışmıştı. Nitekim Tasvir-i Efkâr gazetesinde verilen bir reklamda, şirketin pazarladığı ürünler tanıtılıyordu. Son moda çarşaflık ve elbiselik çeşitli kumaşlar,

çorap, mendil, fanilalar, iç çamaşırları, şemsiyeler, lavantalar, yelpazelere, el çantaları, hediyelik eşyalar, Avrupa'dan getirtilen son moda sabahlık, akşamlık ve düğün elbiseleri, robdöşambr, bluz ve iç etek gibi pek çok ürünün satıldığı ilân ediliyordu. Şirket gazeteleri, tanıtım amaçlı kullanırken, hissedarlarını toplantıya davet etmenin de bir yolu olarak görüyordu: " Hanımlara Mahsus Eşya Pazarı Osmanlı Anonim Şirketi: Hissedâr-ı heyet-i umumiyesi dokuz Mayıs'ta toplanacağından bermucib-i nizamnâme yirmiden daha fazla hisseye malik hanımefendilerin hazır bulunmaları" (aktaran Okay, 1999, 13).

Şirketin bu çabası sonuç vermiş, 30.000 lira sermaye ile işe başlamışken, bir içerisinde bunu 80.000 liralık işlem hacmine çıkarmıştı. Bu durum karşında şirket genel kurulu 5 Ocak 1918 tarihinde yaptığı toplantıda, sermayenin arttırılmasına karar verilmişti. Şirket nizamnâmesine göre, sermaye ancak bir misli arttırılabilirdi. Ancak genel kurul, 60.000 liranın şirket açısından yetersiz olduğunu düşünerek sermayeyi 100.000'e çıkarmayı kararlaştırmıştı. Nizamnâmede belirtilen oranın üzerindeki sermaye artırımı hükümetin iznine bağlıydı. Böylece Sultan Mehmed Reşad'ın 9 Mart 1918 tarihli iradesiyle, şirket sermayesini 100.000'e çıkardı. Bu yeni düzenlemeyle de, kuruluşunda piyasaya sürülen 6.000 hisse senedinin sayısı da 20.000'e çıkarıldı (Akyıldız, 2005, 179).

Savaş yıllarında kurulduğu halde ilk yıllar ilerleme kaydeden şirket, savaşların uzun sürmesi sonucu baş gösteren ekonomik buhrandan oldukça etkilenmişti. Şirketin ayakta kalabilmesi için kendisiyle hemen hemen aynı amaca ve faaliyet alanına sahip olan "Eşya-yı Askeriyye Anonim Ticaret Şirketi"yle birleşmesi gündeme gelmişti. Zaten Hanımlara Mahsus Eşya Pazarı A.Ş, bu şirketin adeta bir şubesi gibiydi. Nitekim mevcut sermayesinin üçte biri yine bu şirkete aitti. Sonuçta her iki şirket 6 Şubat 1921 tarihli genel kurul toplantısında, şirketlerin tasfiyesine ve bir çatı altında toplanmasına karar verdi. Sonuçta, Hanımlara Mahsus Eşya Pazarı Anonim Şirketi ve Eşya-yı Askeriyye Anonim Ticaret Şirketi kendilerini feshederek "Şark Eşya Pazarı Osmanlı Anonim Ticaret Şirketi" adını aldı (Akyıldız, 2005, 180-182). Böylece kadın girişimciliğinin en çarpıcı örneği tarihe karıştı.

SONUÇ

İlk devir Osmanlı toplumunda kadınlar her ne kadar direkt olarak ekonomik faaliyetler içinde yer almasa da, alım-satım ve kiralama işlerinde aktif rol almışlardır. Kadınların alım satım işlemleri genellikle mülkleri üzerinden gerçekleşmiştir. Mülklerini satmaları, bunları kolayca paraya çevirme isteklerinden başka bir şey değilse de özel mülk satın almaları onların ticarete olan ilgisini ortaya koyması bakımından önemlidir. Kadınların iktisadî faaliyetler içerisinde, gedik sahibi olmaları da ayrı bir öneme sahiptir. Nitekim kadınlar gerek veraset yoluyla gerekse bizzat

girişimci olarak gedik piyasasında rol almışlardır.

Osmanlı toplumunda, kırsal kesimdeki kadınlar, evin her türlü işlerini görerek, ip eğirerek, hayvan bakarak, tarlada çalışarak ve evinde ürettiklerini pazarda satarak hayatın daima içinde olmuştur. Kadınlar genellikle iktisadî faaliyetlerinin büyük bir kısmını, evlerinde bulunan dokuma tezgâhları sayesinde üretime katkıda bulunarak gerçekleştirmiş ve ürettiklerini satmak amacıyla da ticaretle uğraşmışlardı. Nitekim kadınlar bazı tekstil ürünlerinin, özellikle de ipeğin dokumacılığıyla, yünlü ve ipekli ip imalatıyla uğraşmış, ürettiklerini çarşı ve pazarlara getirerek, serbestçe satabilmiştir.

Tanzimatla birlikte siyasî, sosyal, kültürel hayatta meydana gelen değişiklikler, kadının toplum içerisindeki statüsünün tartışmaya açılmasına sebep olmuştur. Bu tartışmalar sonucunda yapılan çalışmalarla kadının, toplumsal statüsünde bazı değişiklikler meydana gelmiştir. Bu dönemde kadın için en önemli gelişme eğitim alanında gerçekleşmiştir. Eğitimindeki olumlu gelişmelere bağlı olarak kadın, toplumsal hayata dâhil olmuştur. Zira bu dönemde kadınlar açılan kız okullarında öğretmenlik ve idarecilik yapmıştır. Aldıkları ebelik eğitimi sonucunda da bazı hastanelerde ebe olarak görev almıştır.

II. Meşrutiyet döneminde ise toplumun kadına bakış açısı önceki döneme kıyasla oldukça değişmiştir. Bütün tepkilere rağmen kadınlar lehinde kararlar alınarak uygulanmaya başlanmıştır. Bu dönemde kadının eğitimiyle ilgili meydana gelen gelişmeler, onların haklarını arama ve elde etmesi için en büyük kapıyı aralamıştır. Kadınlar zorlu bir mücadele sonunda eğitim, hukuk, sosyal ve ekonomik alanlarda birtakım haklar elde etmiştir.

Balkan Savaşı'nın, kadının sosyal hayatın içine girmesinde büyük etkisi olmuştur. Bu savaşın etkisiyle, eğitimli veya üst tabakaya mensup hanımlar, sosyal hizmet anlayışıyla dernek kurma yoluna giderken, bazı kadınlar çalışma hayatının içine sürüklenmiştir. Silâhaltına alınan erkeğin yerini doldurmak amacıyla Müslüman kadınlar memurluklara alınmıştır.

Kadınlar sanayi alanında da, yine savaşa giden erkeğini yerini doldurmak için istihdam edilmeye başlamıştı. Özellikle yaşanan ekonomik buhran ve savaş nedeniyle erkek işçilerin sayılarının azalması, kadın işçi alımını hızlandırmıştı. Uzun ve zorlu savaş yıllarında erkek nüfusun önemli kısmının savaşlarda kırılması ve silâhaltında olması nedeniyle kadınlar ve çocuklar, erkeklerin yerine çalışmak üzere yoğun biçimde fabrikalara girmişlerdi. Onların sanayi alanında istihdam edilmesinin bir diğer nedeni de kadın ve çocuk iş gücünün daha ucuz olmasıydı. İlerleyen yıllarda sanayide çalışan kadın sayısı gittikçe artmış hatta kadınlar dokumacılığın

dışındaki iş kollarında da çalıştırılmıştı.

Kadının, Tanzimatla başlayan ve Meşrutiyet yıllarında önemli merhaleler kat eden serüveninde çok sayıda açılan kadın derneklerinin etkisi büyük olmuştur. XIX. yüzyılın başından itibaren çıkmaya başlayan kadın gazete ve dergileri, kadınların kendilerini birey olarak ifade etmelerine imkân verirken, bu dernekler de onların bireysel taleplerini örgütlü biçimde gündeme getirme fırsatını vermişti. Kadınları çalıştırma dernekleri kurularak çalışmak isteyenlere iş imkânı sağlanmış, açılan kurslarla da el becerisine sahip kadınlar yetiştirilmişti.

Tanzimat'la birlikte başlayan ve özellikle de II. Meşrutiyet döneminde kadın hakları konusunda yaşanan değişim hareketi, Cumhuriyet döneminde kadınlara verilen haklara adeta zemin hazırlamıştır. Cumhuriyet'in kuruluşuyla, toplumsal, ekonomik ve siyasal açıdan olduğu gibi, kadın hakları açısından da birçok köklü değişikliğin gündeme getirildiği ve uygulandığı bir süreç başlamıştır.

Balkan Savaşları ve sonrasında yaşanan I. Dünya Savaşı sırasında erkeklerin yerini dolduran ve savaş sonrasında da bu alanları terk etmeye zorlanan kadınlar için aslında geri dönülmez bir ufuk açılmıştı. Nitekim Mondros Mütarekesi'nden sonra yaşanan işgaller ve Kurtuluş Savaşı sonrasında erkek nüfusun kırılması nedeniyle kadınlar çalışma yaşamından uzaklaştırılmamış, tam tersine teşvik edilmişti.

Mustafa Kemal Atatürk, yurdun dört bucağında yaptığı konuşmalarda sürekli kadınların görevlerinden ve haklarından söz ederken, kadınların bir milletin ayakta durabilmesi için ne denli önemli olduğunun altını da çizmiş, Türk ekonomisinin gelişimine kadınların da erkeklerle aynı biçimde katılması gerekliliğini vurgulamıştır. Bu amaçla Cumhuriyet döneminde kadınların Birinci İzmir İktisat Kongresi'ne delege ve dinleyici olarak katılmasına olanak sağlanmıştır. Cumhuriyet öncesinde kadınların hak ve özgürlükleri konusunda verdikleri mücadelenin hazırlamış olduğu zemin ve Mustafa Kemal'in kadına verdiği önem sonucunda Türk kadını, kanunlarla medenî, sosyal, kültürel ve siyasal haklarını elde etmiş, böylece ailede ve toplumda layık olduğu yere ulaşmıştır. Ekonomik koşullar nedeniyle çalışmaya devam eden kadınlar, Cumhuriyet döneminde çıkarılan kanunlarla daha da geniş imkânlara sahip olmuştu. Böylece Türk kadını tarımda ve sanayide işçi, kamu hizmetinde memur olarak çalışma hayatında yerini almaya başlamıştı.

KAYNAKÇA

Arşiv Belgeleri:

Başbakanlık Osmanlı Arşivi (BOA)

İrade Dâhiliye (İ.DH.)

Ayniyat Maarif Defterleri

Babıâli Evrak Odası (B.E.O.), Gelen Maarif Defterleri (Gel. Maa., def.)

Babıâli Evrak Odası (B.E.O.), Giden Maarif Defterleri (Gid. Maa., def.)

Maarif Nezâreti, İstanbul Maarif Müdüriyeti Kalemi ((MF. İMF)

Maarif Nezâreti Mekâtib-i Aliye Kalemi (MF. ALY)

Resmî Yayınlar:

Devlet Salnamesi, sene: 1287

Devlet Salnamesi, sene: 1291

Devlet Salnamesi, sene: 1300

Devlet Salnamesi, sene: 1316

Maarif Salnamesi, sene: 1316.

Gazeteler:

"Hanımlara Mahsus Gazete'nin Ayrıca Küşâd Olunan Terzihânesi. (6 Ramazan 1313 / 8 Şubat 1311). Hanımlara Mahsus Gazete, nr. 50, 1 (kısm-ı musavver).

"Hanımlara Mahsus Gazete'nin Yeni Terzihânesi". (20 Ramazan 1313 / 22 Şubat 1311). Hanımlara Mahsus Gazete, nr. 53, 1 (kısm-ı musavver)..

"Kadınlıkta Teşebbüs-i Şahsi: Seyyide Kemal Hanımefendi, Hanımlar Pastahanesi Sahibesi". (8 Şubat 1329). Kadınlar Dünyası, nr. 130, 12.

Hanımlara Mahsus Gazete, 13 Teşrinisâni 1311 / 8 Cemâziyelahir 1313, nr. 25, 6.

Takvim-i Vekàyi, nr. 1217, 25 Muharrem 1287.

Takvim-i Vekàyi, nr. 649, 26 Zilhicce 1278).

Kitap ve Makaleler:

Ak, S. A. (1985). İlk profesyonel kadın fotoğrafçımız Naciye hanım, Sanat Olayı, 34, 78-79.

Akşin, S. (1987). Jöntürkler ve ittihat ve terakkî, İstanbul.

Akyıldız, A. (2005). Ankanın sonbaharı, İstanbul.

Akyılmaz, G. (2000). İslâm ve Osmanlı hukukunda kadının statüsü, Konya.

Akyüz, Y. (1994). Türk eğitim tarihi, İstanbul.

Akyüz, Y. (1999). Osmanlı son döneminde kızların eğitimi ve öğretmen faika ünlüer'in yetişmesi ve meslek hayatı, Milli Eğitim, 143, 12-32.

Akyüz, Y. (2001). Kadınların okul yöneticiliği, Tarih ve Toplum, 35(207), 57-63.

Altınay, A. R. (1935). On altıncı asırda istanbul hayatı (1553-1591), İstanbul.

Ammorur, L. ve Baruh, L. T. (1999). Çalışan kadından bir kesit: (1911-1934) osmanlı bankası kadın personeli, Tarih ve Toplum, 183, 15-22.

Aydın, M. A. (1996). Osmanlı toplumunda kadın ve tanzimat sonrası gelişmeler, Sosyal Hayatta Kadın, İstanbul, 142-156.

Baş, E. (2006). Arşiv belgelerinden hareketle xvııı. y.y. osmanlı toplum hayatında kadın, (Basılmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Baykan, A. ve Baskett, B. Ö. (1999). Nezihe muhiddin ve türk kadını 1931, İstanbul.

Caporal, B. (1982). Kemalizmde ve kemalizm sonrasında türk kadını, Ankara.

Çaha, Ö. (1996). Sivil kadın, Konya.

Çakır, S. (1996). Osmanlı kadın hareketi, İstanbul.

Çakır, S. (1997). Kadın tarihinde iki isim: ulviye mevlan-nezihe muhittin", Toplumsal Tarih, 46, 6-14.

Çapa, M. (1999). Osmanlı hilal-i ahmer (kızılay) cemiyeti, Osmanlı, C. V, 129-143.

Dingeç, E. (2010), Osmanlı toplumunda kadının üretime katkıları, History Studies, 2(1), 9-30.

Doğan, İ. (1999). Osmanlı ailesinin sosyolojik evreleri: kuruluş, klâsik ve yenileşme dönemleri, Osmanlı, C.V, Ankara, 371-396.

Ediz, Z. (1995). Kadınların tarihine giriş, İstanbul.

Emin, M. (1995). Feminizm nedir?, İstanbul.

Ergin, O. N. (1977). Türk maarif tarihi, C. 1-2, İstanbul.

Faroqhi, S. (1982-1983). Onyedinci yüzyıl ankara'sında sof imalâtı ve sof

ateliyeleri, İktisat Fakültesi Mecmuası, .41(1-4), 232-245.

Faroqhi, S. (1997). Osmanlı kültürü ve gündelik yaşam- ortaçağdan yirminci yüzyıla, İstanbul.

Gerber, H. (1999). Bir Osmanlı şehri olan Bursa'da kadın'ın sosyo-ekonomik statüsü (1600-1700), Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 8, Konya, 327-343.

Göksel, B. (1993). Çağlar boyunca Türk kadını ve Atatürk, Ankara.

Göle, N. (1992). Modern mahrem (Medeniyet ve Örtünme), İstanbul.

Gülistan İsmet. (11 Recep 1319 / 11 Teşrinievvel 1317). Kendi kendine terzilik- biçki dersleri-1. Hanımlara Mahsus Gazete, 334, 1-3.

Gülmez, M. (1985). Tanzimat'tan onra işçi örgütlenmesi ve çalışma koşulları (1839-1919), Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi, .3, 792-802.

Günaydın, N. (Mayıs 1967). İlk kadın memurlar, Hayat Tarih Mecmuası, I(4), 66-67.

Güzel, Ş. (1985). Tanzimat'tan Cumhuriyet'e toplumsal değişim ve kadın, Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi, 4, İstanbul, 858-876.

Halide Edip. (28. 12. 1916). "1332 senesi vakıf mekteplerinin senelik raporu I", Türk Yurdu, 11(3), 3161-3165

İnan, A. (1966). "Türkiyeıde ilk kız öğretmen okulu- Darülmuallimat" Türk Kadını, 2, Ankara, 6-34.

İbn Batuta Seyahatnamesi Seçmeler. (1993). Haz. İsmet Parmaksızoğlu, İstanbul, MEB

İstanbul Kız Muallim Mektebi 1933- Darülmuallimat 1870, (1933). İstanbul, İstanbul Kız Muallim Mektebi.

Kaplan, L. (1998). Cemiyetlerde ve siyasî teşkilâtlarda Türk kadını (1908-1960), Ankara.

Karakışla, Y. S. (Mart 2000). Osmanlı'da kadın fotoğrafçılar, Toplumsal Tarih, C. 13(75), 18-20.

Karakışla, Y. S. (Ağustos 2001a). Dersaâdet telefon anonim şirket-i osmâniyesi ve osmanlı kadın telefon memureleri-I, Tarih ve Toplum, 36 (212), 29-37.

Karakışla, Y. S. (Ekim 2001b). Dersaâdet telefon anonim şirket-i osmâniyesi ve osmanlı kadın telefon memureleri-III, Tarih ve Toplum, 36(214), 41-55.

Karakışla, Y. S. (Mart 2002). Uşak'ta kadın halı işçilerinin isyanı 1908, Toplumsal Tarih, 99, 54-57.

Karakışla, Y. S. (Nisan 2003a). Osmanlı hanımları ve kadın terziler-I, Tarih ve Toplum, 39(232), 11-20.

Karakışla, Y. S. (Mayıs 2003b). Osmanlı hanımları ve kadın terziler-II, Tarih ve Toplum, 39(233), 52-60.

Karakışla, Y. S. (Haziran 2003c). Osmanlı hanımları ve kadın terziler-III, Tarih ve Toplum, 39(234), 39-48.

Karakışla, Y. S. (Ocak 2006). Osmanlı imparatorluğu'nda kadın fotoğrafçılar", Toplumsal Tarih, 145, 34-39.

Koca, K. Y. (1998). Osmanlı'da kadın ve iktisat, İstanbul.

Kodaman, B. (1990). Tanzimat'tan sonra Türk kadını, Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5, 135-178.

Koray, E. (1991). Türkiye'nin çağdaşlaşma sürecinde tanzimat, İstanbul.

Kurnaz, Ş. (1996). II. Meşrutiyet döneminde Türk kadını, İstanbul.

Kurnaz, Ş. (1997). Cumhuriyet öncesinde Türk kadını, İstanbul.

Kurt, A. (1999). Osmanlı'da kadının sosyo-ekonomik konumu, Osmanlı, C.V, Ankara, 434-449.

Makal, A. (1999). XIX. yüzyıl sonları, XX. yüzyıl başlarında osmanlı imparatorluğu'nda çalışma ilişkileri, Osmanlı, C. V, 86-109.

Okay, C. (1999). Meşrutiyet dönemi'nde bir kadın şirketi; Hanımlara mahsus eşya pazarı A.Ş., Tarih ve Toplum, 31(183), 12-14.

Oktar, T. (1998). Osmanlı toplumunda kadının çalışma yaşamı, İstanbul.

Osmanlı Hilâl-i Ahmer cemiyeti hanımlar heyet-i merkeziyesi. (1330). Dersaadet, Ahmet İhsan Matbaası.

Osmanlı Hilâl-i Ahmer hanımlar merkez heyeti takvimi-II. (1332). Dersaadet.

Ökçün, G. (1970). Osmanlı sanayii 1913, 1915 yılları sanayi istatistikleri, Ankara.

Özcan, A. (1992). Tanzimat döneminde öğretmen yetiştirme meselesi, 150. Yılında Tanzimat, Ankara, 441-474.

Öztürk, C. (1998). Türkiye'de dünden bugüne öğretmen yetiştiren kurumlar, İstanbul.

Öztürk, C. (2005). Üsküdar kız sanayi mektebi", II. Üsküdar Sempozyumu (12-14 Mart 2004), İstanbul, 237-247.

Quataert, D. (1998). Selanik'teki işçiler 1850-1912, Donald Quataert, Eric Jan Zürcher (ed.), Osmanlı'dan cumhuriyet Türkiyesi'ne işçiler 1839-1950, (97-121), İstanbul.

Rasime. (22 Kanunısâni 1316/4 Şubat 1901) "Kadınlar, sanâyi ve ticâret". İkdam, nr. 2374, 3-4.

Ruşen Zeki. (1330). Bizde hareket-i nisvan, nevsâl-i millî, I. sene, Dersaadet, 343-352.

Sağ, V. (Nisan 2001). Tarihsel süreç içerisinde Türk kadını ve Atatürk, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadî ve İdarî Bilimler Dergisi, 2, 14-15.

Sarı, N. (1996/97). Osmanlı sağlık hayatında kadının yeri, Yeni Tıp Tarihi Araştırmaları, 2-3, 11-64.

Sencer, O. (1969). Türkiye'de işçi sınıfı, doğuşu ve yapısı, İstanbul, Habora Kitabevi Yayınları.

Somel, S. A. (2000). Osmanlı modernleşme döneminde kız eğitimi, Kebikeç, 10, Ankara, 223-238.

Sümer, K. (2002). Vakıf yapan kadınlar, I. Türk Dünyası Kadınlar Kurultayı Konuşmalar-Bildiriler, Ankara, 463-467.

Şerafettin Mağmumî. (1329). Anadolu ve suriye'de seyahat hatıraları, Kahire.

Taşkıran, T. (1973). Cumhuriyet'in 50. yılında Türk kadın hakları, Ankara.

Tayanç, F., Tayanç, T. (1981). Dünyada ve Türkiye'de tarih boyunca kadın, Ankara.

Temelkuran, T. (Eylül 1970). İlk kız öğretmen Okulu, Belgelerle Türk Tarihi Dergisi, VI, 36, 61-66.

Toska, Z. (1998). Cumhuriyet'in kadın ideali: Eşiği aşanlar ve aşamayanlar, 75. Yılında Kadınlar ve Erkekler, (71-88) İstanbul 1998.

Tuncaer, G. (1984). Osmanlı Devleti'nin ilk yıllarında kadın, Kadın Ansiklopedisi, Tercüman Gazetesi Yayını, 522-523.

Turhan, M. (1994). Kültür değişmeleri, İstanbul.

Tümer Erdem, Y. ve Yiğit, H. (2010) Bacıyân-ı rûm'dan günümüze Türk kadınının iktisadî hayattaki yeri, İstanbul, İTO yayınları.

Tümer Erdem, Y.(2013). II. Meşrutiyet'ten cumhuriyet'e kızların eğitimi, Ankara. TTK.

Tümer, Y. (1999). Tanzimat'tan sonra osmanlılarda kızların eğitimi (1839-1908), (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul.

Uğurcan, S. (1992). Tanzimat devrinde kadının statüsü, 150. Yılında Tanzimat, Ankara, 497-510.

Uludağ, O. Ş. (1948). Türk kadınlarının hekimliği, III. Türk Tarih Kongresi, (Ankara 15-20 Kasım 1943), 441-460.

Ürekli, F. (2003). İnas sanayi-i nefise mektebi, Tarih ve Toplum, 39(231), 50-60.

Vatter, S. (1998). Şam'ın militan tekstil işçileri: ücretli zanaatkârlar ve osmanlı işçi hareketi, Donald Quataert, Eric Jan Zürcher (ed.) Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sine İşçiler 1839-1950, (55-96) , İstanbul.

Yetkin, S. (Şubat 1996). II. Meşrutiyet öncesi Ege'de şirket-i millî denemesi: Uşak Osmanlı halı ticarethanesi-I, Toplumsal Tarih, 26, 14-19.

Yılmaz, F. (2005). Osmanlı imparatorluğu'nda tütün: Sosyal, siyasal ve ekonomik tahlili (1600-1883),(Basılmamış doktora tezi) Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul.

Yücel, E. (1971). Osmanlı tarihinde vakıf yapan kadınlar I, Hayat Tarih Mecmuası, 1, 44-49

Zihnioğlu, Y. (Mart 2000). Nezihe Muhiddin, Tarih ve Toplum, 33/195, 69-73.

2. Gün
Üçüncü Oturum



SPORDA KADIN

SPOR KURUMUNDA KADIN YÖNETİCİ OLABİLMEK

Prof. Dr. Canan KOCA

Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Rekreasyon Bölümü

GİRİŞ

Sporda cinsiyetler arası eşitlik, spor ortamında mevcut olan fırsatlardan kadınlarla erkeklerin eşit yararlanma olanaklarından sorumlu kurumların birimlerinde ve özellikle karar alma mekanizmalarında kadın ve erkeğin eşit temsillerinin bulunması ile yakından ilişkilidir. Son yıllarda ülkemizde kadınların profesyonel ve rekreasyonel spora katılım düzeylerinde önemli bir artış olduğu gözlenmekle birlikte spor kurumlarında kadın temsilinin yok denecek kadar azdır.

Araştırmalar, dünyada ve ülkemizde spor kurumlarının erkekler tarafından muhafaza edilen alanlar olduğunu ve sayısal ve kültürel olarak kadınların ötekileştirilmelerinin uzun zamandır bu kurumlarda var olan yaygın bir olgu olduğunu göstermektedir (Acosta ve Carpenter, 2000; Hovden, 2000; Shaw ve Hoeber, 2003). Bu sunumda, kadınların spor kurumlarının yöneticilik pozisyonlarında çok az temsil edilmelerinin sebebini üst düzey erkek spor yöneticilerinin görüşleri bağlamında inceliyorum. Sunumumda, toplumsal cinsiyet rejimiyle birlikte spor kurumlarının yapısal ve kültürel analizinde Pierre Bourdieu'nun eylem kuramı kullanılmıştır. Araştırmada toplumsal cinsiyeti ilişkisel bir süreç olarak kabul eden ve yaşamın bütün alanlarında (çalışma hayatı, aile, dil, cinsellik ve spor) gömülü olan bir toplumsal kurgu olduğunu ileri süren bir toplumsal cinsiyet yaklaşımı kullanılmıştır (Butler, 2005; Connell, 2002).

Bu yazıda, 2011 yılında gerçekleştirilen Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesinin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımıyla incelenmesi isimli TÜBİTAK projesinin verilerinden yararlanılmıştır. Projenin nitel boyutu kapsamında, 77 orta ve üst-düzey erkek yöneticiyle derinlemesine bireysel görüşmeler yapılmıştır. Yöneticilerin çalıştıkları kurumlar Gençlik ve Spor Genel Mdürlüğü (GSGM) ve Spor Federasyonlarıdır. Devlet Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet gösteren, katma bütçeli ve tüzel kişiliği bulunan bir kuruluş olan (www.gsgm.gov.tr) GSGM, Türkiye'nin en büyük gençlik ve spor örgütüdür. GSGM anayasanın 57. maddesi (Devlet her yaştaki kişiye spor yaptırmak mecburiyetindedir) ve 3289 sayılı GSGM Kanunu doğrultusunda, 81 ilde, ilçede il ve ilçe müdürlükleri kurmakta, gençlik merkezleri oluşturarak bireylerin spora katılımını sağlamaktadır. Türkiye'de 60 spor federasyonu bulunmaktadır. Özerk olan federasyonlar; organları genel kurulu tarafından seçimle göreve gelen, her türlü kararlarını kendi organları içerisinde alan, bütçesi genel kurul tarafından onaylanan federasyonlardır. Özerk federasyonların her türlü faaliyet ve işlemleri Genel Müdürlüğe bağlı olduğu Bakanlığın denetimine tâbidir. Türkiye'de federasyonlar 3530 sayılı Beden Terbiyesi Kanunun 7. maddesine istinaden kurulan, temsil ettikleri spor dalı veya dallarının en yetkili kuruluşudur.

1. PİERRE BOURDİEU EYLEM KURAMI VE BİR SOSYAL ALAN OLARAK SPOR

Spor kurumunu bir sosyal alan olarak incelemek için Bourdieu (1977)'nün eylem kuramından yararlanacağım. Eski bir rugby oyuncusu olan Bourdieu, sosyal alan analizinde oyun metaforunu kullanır. Oyunun oynandığı yer sosyal alandır. Oyun alanı eyleyicilere, yani oyunculara ev sahipliği yapar. Örneğin, spor alanının merkezinde yer alan eyleyici sporcudur ve alanın içsel mantığı sporcuya göre yapılanır. Her bir eyleyicinin oyunda kullandığı kartlar vardır. Bourdieu, oyuncuların kartlarını sermaye olarak adlandırır: ekonomik sermaye maddi kaynaklardır; kültürel sermaye özellikle eğitim yoluyla kazanılmış kültürel kodlardır; sosyal sermaye ilişkiler ağıdır (Koca, 2016). Oyuncular oyuna dâhil olduklarında alanın kurallarını, değerlerini (doksa) sorgulamadan kabul etmiş olurlar (Bourdieu, 1990). Bireyin o alana ilişkin yapılanmış bir zihniyeti varsa, habitusu o alana ilişkin yapılandıysa oyun oynanmaya değer mi sorusunu sormaz, o inancı kabul eder. Yani merkezde habitus duruyor. Habitus, toplumsallaşmış öznelliktir. Özetle, habitusu oyuna yatkın olan oyuncular, alandaki oyunun sonucunda elde edecekleri çıkarlar doğrultusunda oyunu oynamaya değer bulurlar (illusio), oyunun kurallarını sorgulamadan kabul ederler (doksa) ve sahip oldukları kartlarla (sermaye) oyunu oynarlar (Koca, 2016). Bu sunumda, Bourdieu'nun sermaye kavramından hareket edeceğim.

Modern spor, spor sosyoloğu Allen Guttmann'a (2004) göre yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde kurumsallaşmış, daha pragmatik ve rasyonel-bürokratik araçlarla yönetilen, oyuncu ve seyirci rollerinin ayrıştırıldığı, oyuncular arasında iş bölümünün ve uzmanlaşmanın kurulduğu, başarının ölçüldüğü bir alandır. Modern spor, eşitlik ve sekülerlik idealleriyle biçimlendirilen, bedeni optimal performansa ulaştırılması hedeflenen bir makine olarak gören bilimin de vasıtasıyla sporcuları yöneten kurumların bir arenasıdır (Koca, 2016). Spor alanında birincil değerli sermaye, kültürel sermayenin cisimleşmiş boyutu olan fiziksel sermayedir. Fiziksel sermaye, bedenin ölçüsüne, şekline ve görünüşüne verilen değerdir, yani bedenin dış yüzeyinin sembolik değeridir ve belirli sportif pratikler yoluyla bedenselleşen atletik beceri, fiziksel kuvvet, kaslılık gibi fiziksel özellikleri içerir. Modern sporun fiziksel sermayesi, ideal erkek bedeni referans alınarak kurgulanan, kültürel olarak ideal olan hegemonik erkekliğe dair bir sembolik değer taşımaktadır (Koca, 2006).

2. BİR SOSYAL ALAN OLARAK SPOR KURUMLARI

Bir sosyal alan olarak spor kurumu, spor alanı ile yakından ilişkilidir. Spor alanındaki hakim doksalar, sermayeler, pratikler, eyleyiciler arasındaki mücadeleler spor kurumunun yapısına güçlü bir etkide bulunur. Spor ve erkeklik arasında kurulan ilişki ve söylemler spor kurumlarının kültürlerini doğrudan etkiler. Bu nedenle spor kurumların örgüt kültürleri, çok güçlü erkeklik kültürünü içerir. Spor kurumları, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini ve erkek egemenliğini yeniden üreten kurumlardır (Shaw, 2006; Shaw ve Hoeber, 2003).

Araştırmalar, spor kurumlarında üst düzey yöneticilik pozisyonlarında kadınların çok az sayıda yer aldığını göstermektedir (Acosta ve Carpenter, 2000; Hovden, 2000). Shaw ve Hoeber (2003), üst düzey spor yöneticisi kadınların sayısının azlığının nedenleri araştırdığı çalışmalarının sonucunda, kadınların yumuşak yüzlü olmalarının, iş adamı kalıbının iş hayatına yerleşmiş olmasının ve çocuk doğurmak/çocuk bakımı gibi etkenlerin kadınların kariyerlerinde ilerlemesinde engel olabildiğini bulmuşlardır. Türkiye spor kurumları sayısal olarak geçmişten günümüze erkeklerin hâkimiyetinde bir alandır. 2017 yılında 60 spor federasyonunun sadece üç tanesinin başkanı (%5), beş tanesinin genel sekreteri (%8) ve 793 kurul üyesinin yirmi altısı (%3) kadındır.

İlgili alanyazın (Kuzgun ve Sevim, 2004; Meyerson ve Kolb, 2000; Woodward ve Özbilgin, 1999), çalışma yaşamında kadının ve erkeğin karşılıklı konumlarının belirlenmesinde toplumsal cinsiyetin önemi vurgulanmaktadır. Türkiye'de gerçekleştirilen araştırmalar da gösteriyor ki; kadınlar cam tavan engeliyle karşılaşıyorlar ve yönetim kademelerine yükselemiyorlar. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların spora

katılımlarının az olması, spor kurumlarında kadın yöneticilere yönelik olumsuz tutum, geleneksel erkeklik kültürünün hâkimiyeti, kadınların ev ve aile sorumlulukları kadınların Türkiye'deki spor kurumlarında az temsiliyetinin sebeplerindendir. (Koca, Tübitak).

3. SPOR KURUMLARINDA DEĞERLİ OLAN SERMAYELER

Spor kurumlarını bir sosyal alan olarak analiz ettiğimizde, bu alanda değerli sermayelerin sosyal, ekonomik ve kültürel sermaye olduğunu görüyoruz. Bu sermayelere geçmeden önce, spor kurumlarındaki seçim sürecini anlatmakta fayda var. Spor Federasyonlarında üst düzey yönetici olarak Federasyon Başkanı (FB) bulunmaktadır. Bazı federasyonlarda As Başkan, Başkan Vekili ve Başkan Yardımcıları da bulunmaktadır. Federasyon Başkanı gönüllü bir pozisyon iken, bir çok federasyonun Genel Sekreteri (GS) devlet memuru olarak görev yapmaktadır. Özerk spor federasyonlarında Federasyon Başkanının kendi kadrosunu seçme ve bu bağlamda genel sekreteri de seçme hakkı vardır. Fakat çalışmanın gerçekleştiği dönemde bir kaç spor federasyonu hariç (Voleybol, Güreş, Basketbol vb.) genel sekreterlerin hepsi GSGM tarafından atanan devlet memurlarıdır. Özerkleşmeden önce, federasyon başkanları da önceden spordan sorumlu devlet bakanının ataması ile göreve geliyorlardı. GSGM Özerk Spor Federasyonları Çerçeve Statüsü'ne göre federasyon başkanını federasyonların genel kurulları seçerler. Genel kurulda yer alanlar (oy hakkına sahip olanlar): GSGM genel müdürü, genel müdür yardımcıları ve on il müdüründen oluşacak on beş üye, TMOK Yönetim Kurulu üyeleri arasından belirlenecek iki üye, Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu Yönetim Kurulu üyeleri arasından belirlenecek iki üye, Türkiye Spor Yazarları Derneği Yönetim Kurulu üyeleri arasından belirlenecek iki üye, Uluslararası federasyonların Dünya ve Avrupa federasyonlarının yönetim kurulu ve hakem kurulu üyeleri, Faal olmamak kaydıyla, Dünya ve Avrupa derecelerine sahip sporculardan beş kişi, Faal olmamak kaydıyla, büyükler kategorisinde en az üç yıl veya otuzdan fazla milli takımda teknik direktör veya antrenörlük yapanlar arasından kura ile belirlenecek beş üye, Faal olmamak şartıyla, en üst seviyede hakemlik yapanlar arasından kura ile belirlenecek beş üye, İlgili spor dalını destekleyen vakıflardan iki üye, ve kulüp temsilcileridir (Genel kurul üyelerinin en az %60'ı kulüp temsilcilerinden oluşur.)

3.1. Sosyal Sermaye

Türkiye'de Spor Kurumunda yönetici pozisyonunda yer alabilmenin en önemli koşulunun bir sosyal sermaye türü olarak değerlendirebileceğimiz siyasi sermaye olduğunu görüyoruz. GSGM bünyesinde üst düzey yöneticilik pozisyonları Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcılığıdır.

Başbakanlık Genel Müdürü, Genel Müdür de yardımcılarını belirler. Görüşme yapılan GSGM üst düzey yöneticisi bu süreci anlatmıştır: "Bizim üst görevlerde sınav yoktur, yani genel müdür yardımcılığı için. Bunda siyasi tercihler vardır, bakan tercihi vardır. Ondan sonra sizin üstünüzdeki genel müdürün tercihi vardır. O tercihlerle orantılı olarak geldim. İsimleri Başbakanlık yazar, başbakanlık personel işleri genel müdürlüğü yazar, ondan sonra ilgili bakanlar imzalar, sonra köşk imzalar gelir."

Erkek spor yöneticilerine göre, GSGM ve spor federasyonlarında yapılan yönetim seçimlerinde belirleyici olan etkenler arasında siyaset, adayın ilgili spor camiasının içerisinde yer alması ve deneyimli olması yer almaktadır. Örneğin bir federasyon başkanı bu seçim sürecini şu şekilde anlatmaktadır: Bu seçim süreci o kadar çekişmeli geçti ki her şey vardı. Siyasi güç vardı, özgeçmişe bakma vardı, tanınma vardı, kişisel beceriler vardı, insanların kişisel oyları vardı. Hepsi bir bütündü.

Bu etkenler arasında, özellikle federasyon başkanlarının, yönetim kurullarının ve genel sekreterlerin seçilmesinde/atanmasında siyasetin daha belirleyici olduğu bir çok spor yöneticisi tarafından dile getirilmiştir: Değişen siyasetle birlikte üst yönetimde değişiklikler oluyor, tabii ki o sıralarda zaman zaman hepsi ile doğru orantılı olma imkanımız yok ve dolayısıyla sıkıntılar çekiliyor ayrı siyasi görüşte olan insanlarla. Biz de devlet kurumlarında çalıştığımız için belli bir siyasi araç olma gibi bir lüksümüz olmuyor ama zaman içerisinde siyasi platformların değişmesi ile birlikte zaman zaman bizlere sirayet eden rahatsızlıklar oluyor. (GS); Birincisi, yönetime yakın olacak yani bu en son seçimde de daha önceki seçimlerde de gördük. Sporun içinden gelmiş güçlü, sporun sorunlarını bilen insanlar da aday oldu. Diğer taraftan parasal gücü olup yönetimle arası iyi olan insanlar da aday oldu. Seçilenler arasında baktığın zaman, bütün federasyonlar için diyorum, daha çok yönetimle arası iyi olan, yönetimin gösterdiği kişiler kazandı. Yönetim ne kadar biz karışmıyoruz dese de karışıyor. (GS)

Bir federasyon genel sekreterinin siyasi sermayenin nasıl bir güç olabileceğini ve bu gücün de erkeklere ait olduğunu ifade eden görüşleri, kadınların spor kurumlarında yönetici olmalarının önündeki engellere işaret ediyor: Kadınların bir takım güçlerden yoksun olduklarını tahmin ediyorum, özellikle siyasal güç. Erkekler daha çok aktif olarak siyasetin içerisinde rol alabiliyorlar, çevresel faktörlerinden dolayı, tanıdıklarından dolayı, eşinden dostundan dolayı, daha çok aktif olabiliyorlar. Dışarıda olabiliyorlar ama özellikle evli bayanlar yapamıyorlar. Ev sorumluluğu çocuk sorumluluğu, çocukların okul sorumluluğu. Bunlar olduğundan dolayı çok fazla dışarıda bulunamıyorlar.

3.2. Ekonomik Sermaye

Spor yöneticilerinin ekonomik sermayeleri de önemli bir belirleyendir. Ekonomik güç aynı zamanda bir takım ilişkiler ağının içerisinde olmayı da birlikte getirmektedir. Özerk spor federasyonlarının gelirleri arasında GSGM'den ayrılacak payın (her federasyon için değişmektedir) yanında sponsorluk gelirleri, reklam, yayın ve basılı evrak gelirleri, yardım ve bağışlar, kira ve işletme gelirleri yer almaktadır. Ayrıca, federasyon başkanlığı görevinin gönüllü bir iş olduğu düşünüldüğünde, bu işe zamanını ayıracak kişilerin ekonomik bir yeterliğinin olması önemli görünmektedir. Örneğin, bir erkek federasyon başkanı kendisinin seçilmesinin nedeni olarak ticaret hayatının olmasını gösterirken, başka bir erkek genel sekreter de yönetim kurullarında yer alan insanlarının bir bölümünün beyinlerini bir bölümün de ekonomik güçlerini ortaya koyduklarını belirtmiştir (Koca, 2011). Aşağıda alıntıları sunulan federasyon başkanı ve genel sekreter de spor yöneticisinin ekonomik sermayey sahip olması gerekliliğini vurguluyorlar:

Bütçe sıkıntımız var, bu biraz pahalı bir spor, dışarıya kolayca ulaşılabilecek bir spor ancak biraz pahalı bir spor. Para olmadan da hiçbir şey olamaz. (FB)

Federasyon başkanı olacak kişinin maaş almaması lazım. Amatör çalışmayı kabul edecek kapasitede kişiler olması lazım, yani mali durumu müsait olacak kişiler olması lazım (GS)

3.3. Kültürel Sermaye

Türkiye'de spor kurumlarında görev yapan çalışanların ve bu kurumlardaki yöneticilerin görüşlerine, çalışanların ve yöneticilerin özgeçmişlerine bakıldığında spor kurumlarında herhangi bir pozisyonda görev yapabilmede spor geçmişinin önemli bir ortaklık olduğu görülmektedir (Koca, 2011). Federasyon Başkanı ve genel sekreterin ifadeleri spor yöneticisinin spor geçmişinin olmasının önemini belirtiyor: Bir kere yönettiği sporu iyi bilmesi gerekir. O sporu yapmış, o sporun birçok badireli yaşantısını, sıkıntılarını, başarılarıyla, hepsi ile yoğrulmuş bir kıvamda girip yönetirse faydalı olur (FB); İyi bir yöneticinin, federasyon başkanının o branşın içinden gelmesi gerekiyor. Yönetici olmak sporu yönetmek anlamına gelmiyor. Şirketleri olabilir, holdingleri olabilir, çok parası olabilir ama sporun içinden gelmiyorsa spora kanalize etmesi çok zordur. (GS)

3.4. Toplumsal Cinsiyet Sermayesi

Spor kurumlarının, spor pratiğinin erkeklikle ilişkisini referans almaları, alandaki pratiklerin cinsiyetlendirilmiş özellikleri, spor kurumlarında üst

düzey yönetici olmanın bir toplumsal cinsiyet sermayesi gerektirdiğini düşündürmektedir. Federasyon başkanlarının her an ulaşılabilir konumda olmaları, yurt içi ve yurt dışı seyahatlerin fazla olması zamanın önemini ortaya çıkarmaktadır. Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin büyük bir çoğunluğu tarafından kadınların spor kurumlarının yönetim kademelerinde yer alamamalarının en önemli nedenlerinden birisi olarak kadınların yöneticilik görevlerine yeterince zaman ayıramamaları gösterilmektedir (Koca, 2011). Bu durum, erkek yöneticiler sıklıkla vurgulanmıştır:

Üst düzey yönetici olduğunuz zaman evinize zamanında gidemiyorsunuz. Ondan sonra çocuklarınızla ilgilenemiyorsunuz. Cumartesi pazar organizasyonlara gitmek zorunda kalıyorsunuz. Bu anlamda ben çocuğun kaçıncı sınıfa gittiğini sormuştum. (GSGM)

Bu spor aileden bizleri kopartıyor. Kopmamanız imkansız çünkü ne saati ne tarihi ne dakikası hiçbir zamanı uymuyor ve en kötü tarafı da aile ile beraber olacağınız zamanı alıyor çünkü genelde bizim sporlarımız hafta sonu müsabakaları olan sporlar yani oralarda da bulunmak mecburiyeti var o olmadığı takdirde orda bir bütün olamazsınız. (FB)

Zaman sorununun cinsiyet bağlamında analizi de kadınların ev içi alandan sorumlu olmaları durumunu yani toplumsal cinsiyet rejimini işaret ediyor. Erkek yöneticiler de bu sebeple kadınların spor kurumlarında yönetici olamayacaklarını düşünüyorlar:

Kadınlar en azından anne, yani olayın aile boyutu var. Çocuk büyütüyorlar, aile yapısı içinde ataerkil bir yapıda olduğumuz için erkek çalışır, kadın aileyi yürütür, yönetir düşüncesi ile. Bizim yaptığımız işleri yapamıyorlar. (GS)

Kadınların sorumlulukları erkeklere göre farklılıklar arz ediyor. Yani ev, çocuk, eşleri ile ilgili kendilerine düşen sorumluluklar var. Buralara kanalize olan bayanların bazen 24 saat çalışması gerekiyor. Dolayısıyla buralara zaman ayırmaları kendileri açısından sıkıntı yarattığını düşünüyorum. (FB)

SONUÇ

Spor federasyonlarının varlığı üyeleri olan spor kulüplerinin ve sporcuların ihtiyaçlarını, taleplerini ve beklentilerini karşılayabilmelerine dayanmaktadır. Fakat artan ticarileşme ve üst düzey sporların profesyonelleşmesi ile birlikte üst düzey performans ve sonrasında kazanılan uluslararası başarılar spor kurumlarında temel hedef olmuştur. Özerkleşme ile birlikte spor federasyonları devletten bağımsız federasyonlar olmaya başlamış ve kurumlar sponsorlar ve bağışlar aracılığıyla kendi bütçelerini arttırmaya çalışmaktadırlar. Bu noktada spor federasyonlarında üst düzey yönetim

kademeleri gönüllü pozisyonlar olmakla birlikte, spor federasyonlarının başkanlarının ve yönetim kurullarının seçilmesinde, spor federasyonlarının özerkleşmesiyle birlikte adayların siyasi ve ekonomik sermayesi belirleyici olmaya başlamıştır (Koca, Tübitak). Toplumsal cinsiyet rejimi ve sporun erkeklikle özdeşleştirilmesi birlikte ele alındığında spor kurumlarında yöneticilik pozisyonlarında toplumsal cinsiyet sermayesinin de değerli görüldüğü anlaşılmaktadır.

KAYNAKÇA

Acosta, R. V., & Carpenter, L. J. (2000). Women in intercollegiate sport: A longitudinal study twenty-three year update 1977-2000. Women in Sport and Physical Activity Journal, 9 (2), 141-144.

Bourdieu, P. (1990). The logic of practice. Cambridge: Polity Press.

Bourdieu, P. (1993). Sociology in question. London: Sage Publications.

Bourdieu, P., & Wacquant, L. J .D. (2003). Düşünümsel bir antropoloji için cevaplar. (Çev. Nazlı Ökten). İstanbul: İletişim Yayıncılık.

Butler, J. (2005). Cinsiyet belası: Feminizm ve kimliğin alt üst edilmesi. B. Ertür (çev.). İstanbul: Metis Yayıncılık.

Connell, R. (2002). Gender. Oxford: Polity.

Guttmann, A. (2004). From ritual to record: The nature of modern sports. New York, NY: Columbia University Press.

Hovden, J. (2000). Gender and leadership selection processes in Norwegian sporting organizations. International Review for the Sociology of Sport, 35, 75-82.

Koca, C. (2011). Gençlik ve spor genel müdürlüğü ve Türkiye milli olimpiyat komitesinin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımıyla incelenmesi, TÜBİTAK Araştırma Projesi, No: 109K358.

Koca, C. (2016). Cinsiyetlendirilmiş bir sosyal alan olarak spor. In C. Koca (Eds.), Sporun toplumsal cinsiyet halleri (pp.17-37). Ankara: Spor Yayınevi.

Kuzgun, Y., & Sevim, A.S. (2004). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 37 (1), 14–27.

Shaw, S. (2006). Scratching the back of "Mr X": Analyzing gendered social processes in sport organizations. Journal of Sport Management, 20, 510-534.

Shaw, S., & Hoeber, L. (2003). "A strong man is direct and a direct woman is a bitch": Analyzing discourses of masculinity and femininity and their impact on employment roles in sport organizations. Journal of Sport Management, 17, 347-376.

Meyerson, D. E., & Kolb, D. M. (2000). Moving out of the "armchair": Developing a framework to bridge the gap between feminist theory and practice. Organization, 7, 553-571.

Woodward, D., & Ozbilgin, M. F. (1999). Sex equality in the financial services sector in Turkey and the UK. Women in Management Review, 14 (8), 325-332.

SEMPOZYUM DÜZENLEME KURULU

ONURSAL BAŞKAN

Prof. Dr. M. Emin ARAT / *Marmara Üniversitesi Rektörü*

DÜZENLEME KURULU BAŞKANI

Prof. Dr. Gülay AKGÜL YILMAZ / *Marmara Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Alanda Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü*

DÜZENLEME KURULU

Öğr. Gör. İrem KONCA / *Marmara Üniversitesi ESKAR*

Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZERKEK / *Marmara Üniversitesi ESKAR*

Prof. Dr. Esen YILDIRIM / *Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi*

Prof. Dr. Hülya AŞÇI / *Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi*

Prof. Dr. Sebahat DENİZ / *Marmara Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi*

Doç. Dr. Sinan SÖNMEZ / *Marmara Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu*

Yrd. Doç. Dr. Aylin CAN / *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi*

Arş. Gör. Elif AKGÜN / *Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi*

Arş. Gör. Gözde NALBANT EFE / *Medeniyet Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi*

Arş. Gör. Müge Yetkin ATAER / *Medeniyet Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi*

SEMPOZYUM BİLİM KURULU

Prof. Dr. Belkıs KÜMBETOGLU / *Beykent Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi*

Prof. Dr. Bihterin DiNÇKOL / *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

Prof. Dr. Gülay AKGÜL YILMAZ / *Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi*

Prof. Dr. Güniz KÜÇÜKGÜZEL / *Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi*

Prof. Dr. Hülya ALPER / *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi*

Prof. Dr. İnci USER / *Acıbadem Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi*

Doç. Dr. Aylin AKPINAR / *Marmara Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi*

Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZERKEK / *Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi*

Öğr. Gör. İrem KONCA / *Marmara Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu*

07 Mart 2017 Salı - 09:00 - 17:00 - BİRİNCİ GÜN

09:00 - 09:30 SEMPOZYUM KAYIT / RESİM SERGİSİ
AÇILIŞI (Ressam Arzu DOGANER) KOKTEYL

09:30- 09:50 AÇILIŞ
SAYGI DURUŞU ve İSTİKLAL MARŞI
MÜZİK DİNLETİSİ
Marmara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Müzik Grubu

Hazırlayan: Yrd. Doç. Dr. A. Aylin CAN
SKSDB Kültür Koordinatörü

09:55-10:15 AÇILIŞ KONUŞMALARI
Prof. Dr. Gülay AKGÜL YILMAZ
ESKAR Müdürü

Prof. Dr. M. Emin ARAT
Marmara Üniversitesi - Rektör

10:15 - 11:05 AÇILIŞ KONFERANSLARI

10:15 - 10:40 TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMINI TARTIŞMAK İÇİN DİSİPLİNLERARASI BİR ÇERÇEVE
Prof. Dr. Yıldız ECEVİT
ODTÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü,
Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı Başkanı

10:40 - 11:05 AKADEMİK HAYATTA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ
Prof. Dr. Mine GÖĞÜŞ TAN
Ankara Üniversitesi Emekli Öğretim Üyesi

11:10-12:40 BİRİNCİ OTURUM

"TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI"
Oturum Başkanı: **Prof. Dr. Yıldız ECEVİT**
Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi

11:10 - 11:25 KAYIT DIŞI ÇALIŞMA KADINLARI NASIL ETKİLİYOR?
Prof. Dr. Belkıs KÜMBETOGLU
Beykent Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi

11 :25 - 11:40 ÇALIŞAN KADIN SAĞLIĞI
Prof. Dr. İnci USER
Acıbadem Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi

11 :40 - 11:55 TÜRKİYE'DE KADIN İŞSİZLİĞİ: NEDENLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
Doç. Dr. Şule DALDAL
Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi

11:55-12:10 TÜRKİYE İŞ GÜCÜ PİYASASINDA GÖÇMEN KADIN OLMAK
Doç. Dr. Saniye DEDEOGLU
Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi iktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

12:10 - 12:25 KADININ ÇALIŞMASI VE TÜRK TOPLUMUNUN TUTUMU
Doç. Dr. Aylin AKPINAR
Marmara Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi

12:25 - 12:40 SORU - CEVAP

12:40 - 14:00 ÖGLE ARASI

14:00-15:15 İKİNCİ OTURUM

"HUKUK PERSPEKTİFİNDEN ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN"
Oturum Başkanı: **Prof. Dr. Bihterin DİNÇKOL**
Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

14:00 - 14:15 AYRIMCILIK VE KADIN
Prof. Dr. Mehmet Erdem ÖZDEMİR
Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

14:15 - 14:30 ANAYASANIN SOSYAL VE EKONOMİKHAYATA İLİŞKİN DÜZENLEMELERİNİN KADININ HUKUKİ STATÜSÜ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ
Yrd. Doç. Oya BOYAR
Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

14:30 - 14:45 MEDENİ HUKUK VE KADIN
Doç. Dr. İpek SAGLAM
Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

14:45 - 15:00 TÜRK İŞ MEVZUATININ KADIN İŞÇİLERE VE ÇALIŞMA KOŞULLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELERİNE GENEL BİR BAKIŞ
Yrd. Doç. Dr. Arzu Arslan ERTÜRK
Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

15:00 - 15:15 SORU - CEVAP

15:15 - 15:30 ÇAY/ KAHVE ARASI

15:30-17:00 ÜÇÜNCÜ OTURUM

"TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN ANNE OLMAK"
Oturum Başkanı: **Prof. Dr. İnci USER**
Acıbadem Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi

15:30 - 15:45 TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN ANNELERİN RUH SAĞLIĞI
Prof. Dr. Nazan AYDIN
Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim Araştırma Hastanesi

15:45 - 16:00 ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERİN ANNELİKLE SINAVI
Prof. Dr. Ozana URAL, Dr. Elif ESMER ve **Dr. Fatma Özge ÜNSAL**
Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi

16:00 - 16:15 ÇALIŞAN ANNELERE YÖNELİK TUTUMLAR
Dr. Hazal YAVUZLAR CiVAN
Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim Araştırma Hastanesi

16:15 - 16:30 SOSYAL MEDYA ÇALIŞANI OLARAK YENİ NESİL ANNELER VE ANNE BLOGLARI
Dr. Zuhal AKBAYIR
Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi

16:30 - 16:45 DANONE ÇALIŞAN ANNELER PROJESİ
İrem ÖNAL
Danone Türkiye Yetenek Müdürü

16:45 - 17:00 SORU - CEVAP

17:00 BİRİNCİ GÜN KAPANIŞ

08 Mart 2017 ÇARŞAMBA - 10:00 - 15:30 - İKİNCİ GÜN

09:30-10:10 SEMPOZYUM KAYIT

10:10-10:15 ANMA

10:15-12:00 BİRİNCİ OTURUM
"TÜRKİYE'DE ÇEŞİTLİ SEKTÖRLERDE ÇALIŞAN KADINLAR"
Oturum Başkanı: **Prof. Dr. Nuran CÖMERT**
Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi

10:15 - 10:30 YAZILI MEDYADA "ÇALIŞAN KADIN" OLGUSU
Doç. Dr. Ebru ÖZGEN
Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi

Öğr. Gör . Müge YAZGAN
Marmara Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi

10:30 - 10:45 DİN HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI
Yrd. Doç. Dr. Fatma ODABAŞI
Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi

10:45 - 11:00 KİR'İN MUHATABI: KADIN KAT GÖREVLİLERİNİN HAYATA TUTUNMA DİNAMİKLERİ
Dr. Yonca ALTINDAL
Balıkesir Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi

11:00 - 11:15 İŞ GÜCÜ ALANI OLARAK SOSYAL MEDYANIN KULLANIMI VE GİRİŞİMCİ KADINLAR
Dr. Yeliz KUŞAY
Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi

11:15 - 11:30 BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI İŞ BÖLÜMÜ
Başak BOZKURT
Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

11 :30 - 11:45 KADIN ANTRENÖRLERİN ÇALIŞMA HAYATINA DAİR DENEYİMLERİNİN TOPLUMSAL CİNSİYET PERSPEKTİFİNDEN İNCELENMESİ
Gülay ÖZEN
Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü

11:45 - 12:00 SORU - CEVAP

12:00 - 13:30 ÖGLE ARASI

13:30 - 14:30 İKİNCİ OTURUM

"EDEBİYAT ve BİLİMDE KADINLAR"
Oturum Başkanı: **Prof. Dr. Sebahat DENİZ**
Marmara Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi

13:30 - 13:45 TÜRK EDEBİYATINDA ÖNCÜ KADIN YAZARLAR
Prof. Dr. Sema UGURCAN
Marmara Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi

13:45 - 14:00 ÜLKEMİZDEKİ KİMYA EĞİTİMİNDE İLK KIZ ÖĞRENCİLER
Prof. Dr. Ayşe OGAN
Marmara Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi

14:00 - 14:15 KADINLARIN OSMANLI DÖNEMİNDE İLK DEFA ÇALIŞMA HAYATINA BAŞLAMASI
Doç. Dr. Yasemin ERDEM TÜMER
Marmara Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi

14:15 - 14:30 SORU - CEVAP

14:30 - 14:45 ÇAY/ KAHVE ARASI

14:45-15:30 ÜÇÜNCÜ OTURUM

"SPORDA KADIN"
Oturum Başkanı: **Prof. Dr. Hülya AŞÇI**
Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi

14:45 - 15:00 SPOR KURUMLARINDA KADIN YÖNETİCİ OLMAK
Prof. Dr. Canan KOCA ARITAN
Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi

15:00 - 15:15 FİZYOLOJİK BAKIŞ AÇISIYLA KADIN VE SPOR
Prof. Dr. Selda BEREKET YÜCEL
Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi

15:15 - 15:30 SORU - CEVAP

15:30 SEMPOZYUM KAPANIŞ








ÇALIŞMA
HAYATINDA KADIN
07 - 08 MART 2017


Prof. Dr. Gülay AKGÜL YILMAZ
ESKAR, Müdür
ESKAR 2. KADIN VE TOPLUMSAL CİNSİYET SEMPOZYUMU
ÇALIŞMA
HAYATINDA KADIN
07 - 08 MART 2017
ESKAR 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu
ÇALIŞMA


Prof. Dr. M. Emin ARAT
Marmara Üniversitesi, Rektör
ESKAR 2. KADIN VE TOPLUMSAL CİNSİYET SEMPOZYUMU
ÇALIŞMA
HAYATINDA KADIN
07 - 08 MART 2017
ESKAR 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu
ÇALIŞMA
HAYATINDA KADIN
07 - 08 MART 2017
Marmara Üniversitesi
Göztepe Yerleşkesi


ESKAR 2. KADIN VE TOPLUMSAL CİNSİYET SEMPOZYUMU
ÇALIŞMA
HAYATINDA KADIN
07 - 08 MART 2017
ESKAR 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu
ÇALIŞMA
HAYATINDA KADIN
07 - 08 MART 2017
Marmara Üniversitesi
Göztepe Yerleşkesi
Dr. İbrahim Üzümcü Kültür Merkezi


Akademik
YaşamdaToplumsal Cinsiyet
Mine Göğüş Tan
UNESCO TMK Toplumsal Cinsiyet Komitesi Üyesi
Prof. Dr. Mine GÖĞÜŞ TAN


KAYITDIŞILIK ÇALIŞAN
KADINLARI NASIL ETKİLİYOR?


AYIRIMCILIK VE KADIN
Prof. Dr. Erdem Özdemir
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi
ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN
07 - 08 MART 2017


ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN
07 - 08 MART 2017


Daha iyi bir işveren olmak
DAHA SAĞLIKLI BİR DÜNYA İÇİN ÇALIŞIYORUZ
Sağlıklı yaşam, sağlıklı toplum
«Ebeveyn dostu» işveren


ESKAR 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu
ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN
07 - 08 MART 2017
5/1/A


ESKAR 2. KADIN VE TOPLUMSAL CİNSİYET SEMPOZYUMU
ÇALIŞMA


ESKAR 2. KADIN VE TOPLUMSAL CİNSİYET SEMPOZYUMU
ÇALIŞMA




Prof. Dr. Canan YOCA ARTAN


ESKAR
ESKAR 2. KADIN VE TOPLUMSAL CİNSİYET SEMPOZYUMU
ÇALIŞMA