

KADIN EMEĞİ, İSTİHDAM POLİTİKALARI

... BAZI ÜLKELER ERKEKLERİN EV İŞLERİ VE ÇOCUK BAKIMINA AYIRDIKLARI SÜRELERİ 60'LARDAN BERİ İZLİYOR. BİZDEYSE KONU HENÜZ GÜNDEME BİLE GELMEDİ. "KARIYER DE YAPARIM, ÇOCUK DA" SÖYLEMLERİYLE KADINLAR BİR TÜR "SÜPER KADINLIĞA", "SAÇINI SÜPÜRGE ETMEYE" ZORLANIYOR. DEVLET, "SOSYAL DEVLET"İN GÖREVLERİNİ KADIN YURTTAŞLARININ ÜSTÜNE YÜKLÜYOR. OYSA KADINLARIN ÇOCUKLARI TEK BAŞLARINA YAPMADIKLARI, TUALETİ DE YALNIZ KADINLARIN KIRLETMEDİĞİ, HATTA EVİ EN ÇOK ERKEKLERİN KIRLETTİĞİ, MALUM EMEK VERMEYİNCE KORUMA KONUSUNDA DA ÇOK HASSAS OLUNMUYOR, KAMUOYUNA HATIRLATILMALI.

...

Kadın Mühendisler, mimarlar, şehir plancıları ve fen bilimciler ismi uzunluğuna rağmen çoğunuza pek bir şey ifade etmiyor olabilir. Yaklaşık bir yıl kadar önce mühendis, mimar, şehir plancısı, yani TMMOB bünyesindeki mesleklerden ve fen bilimlerinden kadınlar olarak bir elektronik posta grubunda

Gıda Mühendisi Özdeş BODUR

bir araya geldik. Amacımız aramızda iletişim kurup dayanışmak ve sitemizde de belirttiğimiz gibi birbirimizi kayırmak, yani bir tür pozitif ayrımcılık uygulamaktır. İnternet ortamında da olsa tanışmamızın üzerinden fazla bir süre geçmeden iş ilanlarındaki cinsiyet ayrımcılığı gündemimize girdi. Çünkü bu özellikle teknik mesleklerden kadınlar için çok can yakan bir sorun. Malum geçtiğimiz yıllarda kadınların arazide çalışamayacakları gerekçesiyle kamu kuruluşları bile kadın mühendis istihdamını yok denecek kadar azaltmışlardı. Bunu yaparken de yalnız kadın mühendislerimize haksızlık etmemişlerdi. Ücretsiz aile işçisi olarak üstelik de mühendisliğe göre çok daha fazla fiziksel emek harcayarak bu ülkeyi besleyen milyonlarca köylü kadını da yok saymışlardı. Ki o kadınların çalıştığı tarlaların tapusu bile çoğu kez erkeklerin üzerindedir. Bu ne demektir: Kadınlar boğaz tokluğuna çalışacaklarsa buyursunlar arazide çalışsınlar ama ücret alacaklarsa orada dursunlar demektir.

İşte böyle kadınlar arazide yapamaz, sıcağa dayanamaz, erkeklerle çalışamaz gibi bin bir gerekçeyle çalışma hakkımızı gasp edenlere karşı ne yapabiliriz, haklarımız neler, sesimizi nasıl duyururuz derken geçen Nisan ayında "İş

Yaşamındaki Cinsiyet Ayrımcılığı"na karşı bir imza kampanyası başlattık. Belki bazılarınız imza vermiştir ya da basından izlemiştir. O sırada yüz yüze tanışmadığımız için kampanyayı ne yazık ki ancak İnternet ortamı üzerinde yürütebildik. Oysa kadınların internete, bilgisayara hatta genel olarak "teknolojinin nimetlerine" erişim olanakları erkeklere göre çok kısıtlı. Bunun tek istisnası beyaz eşyalar! Erkekler tüm teknolojik ilgilerine rağmen buzdolabının kapağını açmakta bile zorlanabiliyorlar. Bu manidar istisna bir yana, kadınlar aslında bilim ve teknolojinin hem üretilmesi, hem de nasıl kullanılacağına karar verilmesi ve kullanılmasında süreceğlerinden uzaktırlar. Üstelik bu yalnız fen bilimleri için değil, sosyal bilimler için de geçerli. Burada iki dipnot düşeyim: Türkiye'deki kadın akademisyen sayısının Batı'ya göre yüksekliği kimseyi yanıltmasın. Bu aslında akademisyenliğin Türkiye'de Batı'ya göre ücreti ve tabii gözdeliği de daha düşük bir iş olmasından kaynaklanıyor. Kadınların bilim ve teknolojiye uzak tutulmasına geri dönecek olursak ki buna dönmek istiyorum: Çünkü bu durum yalnız ilgili meslekleri icra eden veya edemeyen kadınları etkilemiyor.

Fen bilimleriyle mühendislik ve mimarlığın, daha doğrusu

* Türkiye Sosyal Forumu, 1 Ekim 2006, İstanbul Tabip Odası 1. Salon'da gerçekleşen "Kadın Emeği, İstihdam Politikaları, Ayrımcılık ve Mücadele Yöntemleri" Semineri Sunumudur.



genel olarak teknik mesleklerin erkeklere özgü, erkeklere uygun sayıldığını biliyoruz. Gerçekten de hemen hemen tüm ülkelerde kadın mühendis & mimar oranı %30 kritik eşikinin çok çok altında. Birkaç örnek verecek olursam: Japonya'da %1, İngiltere'de %1.5, ABD'de oran %5-%8.51(1). Türkiye'de ise oran %12-%14,1 (2), ki Türkiye kadın mühendis & mimar sayısının yüksek sayıldığı ülkelerden biri. Danimarka ve Norveç gibi Kuzey Avrupa ülkeleri %30'a yaklaşıyor(1). Bu düşük temsilin zihinsel veya fiziksel bir yetersizlik ya da "doğal" bir ilgisizlikten kaynaklanmadığını gösterecek yeterince örnek var. Örneğin Sovyetler Birliği'nde mühendisliğin kadın mesleği sayıldığını, teknik lise mezunlarının yarısının kadınlar olduğunu öğreniyoruz(3). 1987'de iki Almanya'nın birleşmesinde hemen önce Doğu'daki mühendislik öğrencisi kadın sayısının Batı'dakinin 3.5. katı olduğu biliniyor(1). Bugün bile Eski Doğu Bloğu ülkelerine yolları düşenler şaşkınlıkla kadın vinç operatörlerinden söz ediyorlar.

Demek ki durum "zevkler ve renkler tartışılmaz" gibi bir bağlamda, "kişilerin özgür tercihleri" üzerinden ele alınamaz. Burada söz konusu olan cinsiyetçi işbölümünün ücretli çalışma yaşamına yansımadır. Kadınların duygusal açıdan yıpratıcı, aslında çoğu zaman fiziksel açıdan da yorucu

bakım/hizmet işlerine, erkeklerinse "akıl/mantık" kullanacakları teknik işlere yönlendirilmesi hem toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanıyor, hem de bunları yeniden üretiyor. Toplumsal cinsiyet kadınları ve erkekleri farklılıkları üzerinden tanımlıyor; bunu yaparken de kadınları "beden"le, erkekleri "akıl"la ilişkilendiriyor. Malum, "beden" insanların kendilerinden daha aşağıda gördükleri canlılarla paylaştıkları, onları ölümlü kılan bir özellikleri. "Akıl"sa onları diğer canlılardan "üstün" ve ölümsüz kılan yönleri. İnsanoğlu, kelimenin gerçek anlamıyla kullanıyorum, erkek egemenliğini bir ölçüde de bu akıl hiyerarşisine dayanarak meşrulaştırıyor. Hiyerarşi şöyle işliyor: Akılsız hayvanlar/diğer canlılar, yarım akıllı/aklı kısa kadınlar ve tam akıllı erkekler. Tam akıllı erkeklerle yarım akıllı kadınlar bir olup akılsız hayvanlar ve diğer canlıları sömürüyor, onların dünyada kendilerine hizmet için bulunduğunu varsayıyor. Benzer şekilde erkek egemenliği de kadını akıldan çok bedenle, içgüdülerle özdeşleştirerek varlığını meşrulaştırıyor. Örneğin kadınların duygusal oldukları, akıllı mantıklı düşünemedikleri savıyla yargıçlık yapmalarına karşı çıkabiliyor. Ya da aynı gerekçeyle yöneticiliğe uygun olmadıklarına hükmedebiliyor.

Doğrudan seminer başlığımızla ilgili olmasa da cinsiyet ayrımcılığının, tür ayrımcılığının nasıl da yakın ilişki içinde olduğuna dikkatinizi çekerim. Çünkü tüm ayrımcılık biçimleri aslında birbirleriyle ilişkili ve birbirinden besleniyor. Ve yalnız bizi doğrudan mağdur edene karşı olmamak çok önemli.

Sonuçta ne kız çocukları bebeklerle oynamayı sevdikleri için öğretmen oluyorlar, ne de oğlanlar arabalara bayıldıkları için mühendisliği seçiyorlar. Türkiye'de yapılan bir ankete göre mühendislik öğrencisi kadınlar ve erkekler meslek tercihlerinde benzer gerekçelerle açıklıyor (1,4).

Yüksek gelir beklentisi de bunlardan biri (1). Zaten bunlar bu kadar masumane seçimler olsalardı dünyanın her yerinde mühendisler öğretmenlerden daha fazla kazanmazlardı. Kadın mesleği ya da erkek mesleği diye bilinen meslekler arasında her zaman erkekler lehine bir gelir uçurumu olmazdı. Bu farkın tek bir nedeni olmasa da nedenlerden biri şu diye düşünüyorum:

Daha çok kadınlar tarafından yapılan pembe yakalı işlerin, örneğin bakım hizmetlerinin gerektirdiği bilgi, beceri ve deneyimi kız çocukları kısmen doğuştan getirir, kısmen kendilerinden büyük kadınlardan öğrenir, kısmen de örgün eğitim sırasında edinir diye düşünülüyor. Örneğin kız çocukları annelerine, teyzelerine, komşu kadınlara çocukların bakımı ve ev işlerinde yardım eder, bir nevi çıraklık ederler. Ancak ev içi emeklerinin karşılığını alamayan yetişkin kadınlar gibi onlara da çıraklık ücreti ödenmez. Ve aşağı yukarı her kadın bu temel çıraklık eğitiminden geçer. Bu nedenledir ki bakım/hizmet konusundaki birikimlerini kullandıkları işlerde birbirlerinin yerini kolayca doldurabilirler. Bu nedenle kadın emeğinin kalifiye yani nitelikli olmadığı söylenir. Oysa oğlan çocuklarının bazıları marangozluk öğrenirken, bazıları araba tamirini öğrenmiştir. Bu işbölümü nedeniyle onların emekleri nitelikli sayılır. Hâlbuki tüm kadınlar tarafından yapılabiliyor oluşu ve çıraklık kurumu dışında, evde öğrenilmesi bir işin niteliğini neden düşürsün? Eğer bu emek o kadar niteliksizse yarım yüz yılı devirmiş erkekler bile neden kendilerine bakmaktan acizler?

Kadın emeğinin erkek emeği kadar nitelikli olmadığı, bu nedenle kadınların istihdama girişte zorlandığı savı tartışılmalıdır. Ki bu sav kadınların istihdama düşük katılımını açıklarken sıkça başvurulan gerekçelerden

birdir. Gerçekten de kadınların örgün eğitimde kalma süresi arttıkça istihdama katılım oranlarının doğrusal olarak artmasından dolayı ilk bakışta doğru gibi de görünüyor. Örneğin Türkiye'de ilkokul mezunu kadınların istihdama katılım oranları %17 iken, yüksek okul mezunlarında oran %74'e kadar çıkıyor(5). Ama aynı sayılara bir de erkekler için bakınca, örgün eğitime devam süresiyle istihdama katılım arasında benzer bir ilişki göremiyoruz(6): Dolayısıyla kız çocuklarının okullaşma oranının artırılması gerekli olmakla birlikte, tek başına istihdama katılım sorununu çözecek bir ilaç olamaz.

Kadının ev işleri ve evdeki çocuk, hasta, yaşlı v.b. bakımından sorumlu olması istihdamın önünde örgün eğitim eksikliğinden daha büyük bir engeldir. Kadın işgücünü erkek işgücünden ayıran, en azından günümüzde, fiziksel güçle ilgili farklılıklar değil, ev içi sorumluluklardır. Zaten kadın istihdamının yüksek olduğu ülkelerde bakım hizmetlerinin kamulaştırıldığı göze çarpmaktadır. Örneğin Danimarka'da kadın istihdamı %70 küsur. Bu ülkelerde devlet 6 aydan 11/12 yaşına kadarki çocuklara tam gün bakım hizmeti sağlıyor. 3-5 yaş grubundaki çocukların %90'ı yuvalarda. Danimarka'da 30-40

yaş arasındaki kadınların istihdama katılımının aynı yaşlardaki erkeklerden yalnızca %2-3 puan düşük olduğunu görüyoruz. Üstelik de 30-40 yaş grubundaki kadınların eğer varsa çocuklarının küçük olması nedeniyle istihdamdan kopmaları beklenirken fark bu kadar düşüktür(7). Türkiye'de ise okul öncesi eğitime katılım oranı %13-16'dır (8,9). Ne tesadüftür ki, kentlerde kadınların ücretli işgücüne katılım oranı da %17'dir. (10)

Benzer şekilde kadın istihdamının yüksek olduğu ülkelerde erkeklerin ev işlerine ve çocuk bakımına ayırdıkları saatlerin de zamanla arttığı dikkat çekici. Örneğin bu artışın özellikle hızlandığı 1965-1985 yılları arasında Amerikalı erkeklerin ev işlerine ayırdıkları süre haftada 5 saatten 10 saate yani 2 katına çıkmıştır. Kadınlar açısından ise süre 12 saat azalarak, 18 saate inmiştir. ABD'de halihazırda ev işlerinin %63'ü kadınlar tarafından yapılıyor. (11)

Gördüğümüz gibi bazı ülkeler erkeklerin ev işleri ve çocuk bakımına ayırdıkları süreleri 60'lardan beri izliyor. Bizdeyse konu henüz gündeme bile gelmedi. "Kariyer de yaparım, çocuk da" söylemleriyle kadınlar bir tür "süper kadınlığa", "saçını süpürge etmeye" zorlanıyor. Devlet, "sosyal devlet" in görevlerini

kadın yurttaşlarının üstüne yüklüyor. Oysa kadınların çocukları tek başlarına yapmadıkları, tuvaleti de yalnız kadınların kirletmediği, hatta evi en çok erkeklerin kirlettiği, malum emek vermeyince koruma konusunda da çok hassas olunmuyor, kamuoyuna hatırlatılmalı. Bunun yollarından biri olması gerekeni yasayla tanımlamak. İspanya bunu yaptı ve evlilik sözleşmesine ev işlerinin paylaşılmasına ilişkin bir madde koydu. Bizse aylardır ebeveyn izninin çıkmasını bekliyoruz. İşverenlere kreş zorunluluğunun yalnız kadın değil, kadın-erkek toplam işçi sayısı üzerinden konulması ise yıllardır kadınların talepleri arasında. Aslında bundan sonra aile-iş uzlaşmasına ilişkin bu taleplerin yalnız kadınlar, karma örgütlerin kadın komisyonları ya da bağımsız kadın örgütleri tarafından değil, karma örgütler tarafından, karma örgütlerdeki erkekler tarafından dile getirilmesini istemeliyiz. Çünkü aile-iş uzlaşması yalnızca kadınların değil, erkeklerin de derdi olmalı. En azından cinsiyet ayrımcılığına karşı olma ve sosyal devletin gerekliliği iddiasında olan karma örgütlerinin bu talepleri erkekler için de dile getirmeleri gerekir. Fazla mesai, vardiyalı çalışma, akşama kalan toplantılar yalnız kadınların sorunu sayılmamalıdır.

Sendika olsun, meslek odası olsun, parti olsun, ayrımcılığa karşı olduklarını açıklayan karma örgütlere düşen bir diğer görevse cinsiyet temelli üye istatistiği tutmaları. Yerbilimleri bölümlerinde öğrenci olarak neredeyse %50 oranında temsil edilen kadınların % kaç Jeoloji ya da Jeofizik Mühendisi olarak çalışabiliyor? Jeoloji Mühendisleri Odası'nda kadın üye oranı ne? Kadın doktorların geliri erkek doktorlardan ne ölçüde farklı? Örneğin ABD'de kadın mühendislerin erkeklerden yılda ortalama 6500 dolar daha az kazandığı bilgisine ulaşabiliyoruz(1). Benim bildiğim Türkiye için meslekler



bazında cinsiyetler arası ücret eşitsizliği izlenmiyor. Kamu kesiminde bu farkın düşük olduğu, hatta olmadığı öne sürülüyor. Oysa kamuda dikey gelir uçurumu nedeniyle yani en basitinden yönetici kadrolarını erkeklerin doldurması yüzünden bir fark var. Mesela kadın öğretmenlerle erkek öğretmenler aynı maaşı alsada, müdürler genelde erkektir.

SSK verilerine göre Türkiye'nin eşit işe eşit ücret göstergeleri çok sevindirici (!?) %10'luk bir farktan söz ediliyor(12). Oysa istihdama katılan kadınların çok büyük bir kısmı kayıt dışı çalışıyor. TÜSİAD'ın yaptırdığı bir araştırmaya göre kadın yöneticiler bile erkek yöneticilerin %47'si oranında kazanabiliyor(13).

Kadınların eşit işe eşit ücret almaları da yetmez. Anketler Türkiye'de kadınların kazandıkları para üzerinde söz sahibi olmadıklarını söylüyor. Kazanılan paradan arttırılıp mülk edinilebilirse o da genelde erkeğin üzerine oluyor. Eğer 1 Ocak 2002'den önce evlenmişseniz ve 2002 yılı içinde kocanızı mal ortaklığı rejimine ikna edip notere götürmemişseniz boşanma durumunda bu

mallar üzerinde hak mak da iddia edemiyorsunuz.

Tüm bunları ortaya çıkarmak ve ısrarla duyurmak ayrımcılıkla mücadele açısından çok önemli. Bu bilgiler ayrımcılığı daha da görünür kılacak, farkındalığı arttıracaktır. Aynı zamanda da, ayrımcılıkla mücadelenin seyrini, ilerlemeyi ya da gerilemeyi izlemeyi mümkün kılacaktır.

Ayrımcılıkla mücadelede öncelikle kadınların ayrımcılığa ilişkin farkındalıklarının artmasını, kadınların uğradıklarını ayrımcılığın adını koyabilmelerini sağlamak gerekiyor. Bunun yollarından biri de kadınlar arası deneyim aktarımı. Böyle bir paylaşım ortamı kadınlar arasında bir dayanışma kültürünün oluşmasına da hizmet edecektir. Zaten böyle bir kültürü oluşturmadan birlikte mücadele yürütmekten de söz edemeyiz. Sözü ettiğim türden bir paylaşım ortamı işyeri bazında, şirket bazında, meslek/çalışan örgütü, hatta elektronik ortamda bile kurulabilir. Örneğin binlerce kadının çalıştığı ya da okuduğu bir üniversite kampüsünü ele alacak olursak: Kadın akademisyenler, kamu

görevlileri, öğrenciler arasında kurulacak bu türden bir ağ diyelim ki bir cinsel taciz durumunda başvuru merci olabilir. Ya da bir fabrikada hem kadın mühendisi, hem kadın teknisyeni, hem kadın işçiyi, hem de kadın insan kaynakları yöneticisini bir araya getiren bir ölçüde bir dayanışma ağının varlığı ortamdaki erkek egemenliğini mutlaka zayıflatacaktır.

Bitirirken şunu söylemek istiyorum:

Kadınlar sınıfsal ve etnik kökenleri, cinsel yönelimleri, yaşları, dinleri, renkleri, sakatlık durumlarına göre ayrımcılığı farklı biçim ve şiddetlerde yaşıyorlar. Bunu görmezden gelemeyiz, gelmemeliyiz. Ancak bu gerçeği teslim etmek şunu getirmemeli: Ayrımcılık biçimleri ve mağdurlar arasında bir hiyerarşi kurup sorunları önem sırasına dizmemeliyiz. Bunu yaparsak işin ucu bazı insanlara "halinize şükredin" telkinine varacaktır. Çünkü her zaman beterin beteri, ayrımcılığı sizden daha katmerli yaşayan biri çıkacaktır. Oysa biz halimize şükretmeyelim, **başka bir dünya mümkün** diyoruz.

KAYNAKLAR

- 1) Hersh, M., 2000. The Changing Position of Women In Engineering Worldwide, IEEE Transactions of Engineering Management, Vol.47, No.3,s.345-359
- 2) Kocacık, F. Ve Gökkaya, V.B. 2005. Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, s. 195-219
- 3) Sazonova, Z.S., 1999. Career Prospectives for Women Engineers in Modern Russia, Engineering Education in the Third Millenium:Referate des 28. Internationalen Symposiums "Ingenieurpaedagogik", Cilt 2, s.844-846
- 4) Küskü, F., Özbilgin, M.F. ve Özkale, L. (Baskıda), Against the Tide: gendered prejudice and disadvantage in engineering study from a comparative perspective, Gender, Work and Organization,
- 5) Moroğlu, N., 2006. Kadın İstihdamı Zirvesi, 10-11 Şubat, İstanbul, TİSK Yayın No. 266, s. 91
- 6) DİE/HHİA, Nisan 1999: 40, 98, 156
- 7) Ransby, K., 2006. Kadın İstihdamı Zirvesi, 10-11 Şubat, İstanbul, TİSK Yayın No. 266,s. 79-87
- 8) <http://www.egitimsen.org.tr/index.php?yazi=11>
- 9) Moroğlu, N., 2006. Kadın İstihdamı Zirvesi, 10-11 Şubat, İstanbul, TİSK Yayın No. 266,s. 93
- 10) Kadının İnsan Hakları (KİH) Yeni Çözümler Vakfı, 2005 Ocak, 32. B.M. CEDAW Komitesi Oturumu'na sunulmak üzere Türkiye Gölge Raporu (http://kadin.bianet.org/2005/01/01_k/golgerapor.doc)
- 11) Bianchi, S. M. ve Casper, L.M., 2000. American Families, Population Bulletin, Vol. 55, No. 4,
- 12) <http://www.kesk.org.tr/kesk.asp?sayfa=kadinyazi&id=26>
- 13) <http://www.ka-der.org.tr/haberler/25.html>