



Bu dergi,
Birleşik Metal-İş Sendikası tarafından üç ayda bir yayınlanmaktadır.
(Yerel süreli yayın)

Çalışma ve Toplum
5. Sayıdan Başlayarak
SOCIOLOGICAL ABSTRACTS'a
kabul edilmiştir

Adres: Tünel Yolu Cad. No: 2 34744 Bostancı-İstanbul
Tel: (0216) 380 85 90
Fax: (0216) 410 66 26
www.calismatoplum.org

TURKEL MİNİBAŞ ANISINA...



Sahibi: Birleşik Metal-İş adına Genel Başkan **Adnan SERDAROĞLU**

Genel Yayın Yönetmeni: Genel Eğitim Sekreteri **Celalettin AYKANAT**

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: **Sebahattin GERÇEKER**

Yayın Yönetmeni: **Murat ÖZVERİ**

Tasarım-Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İş Basın Yayın Dairesi
<http://birlesikmetal.org> bilgi@bilgi.birlesikmetal.org

Baskı: MAG YAYINCILIK MATBAA REKLAM SAN. TIC. LTD.ŞTİ.

Tel: 0 212 671 88 43-44

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Zeki Erdut, Prof. Dr. Ali Güzel, Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu,
Prof. Dr. İzzettin Önder, Prof. Dr. Tülin Öngen, Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu,
Prof. Dr. Erinc Yeldan, Prof. Dr. Engin Yıldırım, Yrd. Doç. Dr. Şule Necef,
Doç. Dr. Yusuf Bayraktutan, Doç. Dr. M. Hüseyin Bilgin,
Yrd. Doç. Özgür Müftüoğlu, Yrd. Doç. Dr. İbrahim Subaşı,
Yrd. Doç. Dr. Abdulkadir Şenkal, Yrd. Doç. Dr. Sayim Yorgun,
Av. Murat Özveri, Mehmet Beşeli, Gaye Yılmaz

Çalışma ve Toplum hakemli bir dergidir. Gönderilen yazılar ilk olarak yayın yönetmeni ve yayın kurulunca bilimsel anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Daha sonra uygun bulunan yazılar alanında bilimsel çalışmaları ile tanınmış üç ayrı hakeme gönderilir. Hakemlerin kararları doğrultusunda yazı yayınlanır, düzeltilmek koşuluyla yayınlanır veya yayınlanması reddedilir. Hakemlerin gizli tutulan raporları dergi arşivlerinde beş yıl süre ile tutulur. Dergi politikaları ve yazım kuralları ile ilgili detaylar dergi sonunda bulunabilir. Belirtilmemiş hususlar için dergi sekreteryası aranabilir.

Çalışma ve Toplum Dergisi yayınlandığı günden itibaren hakemli bir dergidir. Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler yazarlara ait olup, kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.

Basılması istenilen yazılar, “**Makale verecek yazarların dikkate almaları gereken hususlar**” kısmında belirtilen kurallara özen gösterilerek hazırlanmalıdır.

İletişim: Tünel Yolu Cad. No: 2 34744 Bostancı-İstanbul

Tel: (0216) 380 85 90

Fax: (0216) 410 66 26

<http://www.birlesikmetal.org>

bilgi@birlesikmetal.org

www.calismatoplum.org

editor@calismatoplum.org



İÇİNDEKİLER

Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi Nurcan ÖZKAPLAN.....	15
Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek Çağla Ünlütürk ULUTAŞ.....	25
Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı Saniye DEDEOĞLU	41
Refah Devletinın Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar Şenay GÖKBAYRAK	55
Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri Betül URHAN	83
Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir Mi? Kadriye BAKIRCI	111
Karar İncelemesi: “Doğum İzninin İşçinin Kıdemine ve İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi” Hatice Duygu ÖZER	123
Yargıtay Kararları	137
Avrupa Adalet Divanı ve Alman Federal Mahkeme Kararları Alpay HEKİMLER	

SUNUŞ

21. sayımızla tekrar merhaba.

Bu sayımızı kadın emeği konusunu işleyen özel bir sayı olarak ıkartacağımızı 19. Sayımızda duyurmuştuk. Özel sayımızın gönüllü editörlüğünü ise değerli hocamız Prof. Dr. Gülay Tokz stlendi. Büyük bir titizlikle sürdürdüğü editörlük için hocamıza ve makalelerini bizim paylaşan araştırmacılara teşekkür ediyor.

Biz kadın emeği konusunda özel sayı çıkartmaya çalışırken bu konuda ömrünü vermiş değerli hocamız Türkel Minibaş'ı kaybettik. Kadın emeğini incelediğimiz bu sayıyı onun değerli anısına ithaf ediyoruz.

Kadın emeği konusunda birçok araştırmacı bize yazı gönderdi. Ne yazık ki sayfa sayımızın sınırları içerisinde tamamını değerlendirme olanağı bulamadık. Bize yazı gönderen tüm araştırmacılara minnettarız. Devam eden sayılarda bu makalelere yer vermeye vermeyi sürdüreceğiz.

Arş. Gör. Hatice Duygu ÖZER, ‘‘Doğum İzninin İşçinin Kıdemine ve İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi’’ başlıklı karar incelemesinde doğum iznin işçinin kıdemine olan etkisini işçinin kıdemi kavramından yola çıkarak belirleyen yazar, hamileliğin iş sözleşmesine olan etkisi ve kötü niyet tazminatını karar somutundan hareketle tartışmıştır.

Bu sayımızda yabancı Mahkeme kararlarına yer verilmiş, Yargıtay, 9,10,21. HD'nun vermiş olduğu toplam 70 adet karar yayımlanmıştır.

Bu vesileyle yazarlarımıza, makaleleri büyük bir titizlikle inceleyen hakemlerimize, her zaman olduğu gibi derginin basımında büyük emek veren Birleşik Metal-İş Basın Yayın Servisindeki arkadaşlarımıza, derginin web sayfasını düzenleyen Kristal İş Sendikası Eğitim Müdürü Sayın Aziz elik'e ve emeği geçen, eleştirileri ve önerileriyle katkı sunan herkese bir kez daha teşekkür ediyor, 22. sayıda birlikte olmayı diliyoruz.

Yayın Yönetmeni

Murat zveri

SUNUŞ

Kadın emeği ve istihdamına yönelik alışmalar Türkiye’de son yıllarda önem kazanmaya başladı. 1990’lı yıllarda giderek güçlenen kadın hareketinin öncelikle gündemine aldığı, kadınların temel insan haklarının ihlali açısından hayati bir sorun olan kadına yönelik şiddetle mücadeleydi. Kadınlara yönelik yasal eşitsizlikler ve ayrımcılıklarla mücadele bir diğer öncelikli mücadele alanı oldu. Emek ve istihdam sorunları bu alanda uzun zamandır çalışan kimi akademisyenlerin varlığına rağmen çok fazla ön plana çıkmadı. 2000’li yıllar bu anlamda bir dönüm noktası oldu, ekonomik krizler yoksulluğu artırdıkça ve kadınlar yoksulluğu daha derinden yaşadıkça, kadın örgütleri kadınların çalışma, gelir elde etme yönündeki talepleriyle daha fazla karşılaşmaya başladı ve ilgilerini bu alana da yöneltti.

Türkiye’nin AB’ne adaylık sürecinde istihdam ve çalışma yaşamı konuları kamu kurumları, işveren ve çalışan örgütleri nezdinde daha fazla tartışılmaya başlandıkça bu tartışmanın toplumsal cinsiyet perspektifinden yapılmasının önemi de ortaya ıktı. İşgücü piyasasına düşük katılımın, gelir getirici çalışma imkanından yoksunluğu kadınlar tarafından erkeklere kıyasla çok daha ağır yaşandığı, kadınların işgücü piyasasında çeşitli ayrımcılık biçimleriyle yüz yüze kaldığı gerçekleri kadın bakış açısından konuyu ele alan akademisyenlerce uzun süredir dile getirilse de, ‘sosyal taraflar’ın bunun ayırtına varmasının oldukça yeni bir gelişme olduğunu söyleyebiliriz.

Bu süreçte toplumsal cinsiyet temelli analizlerin önemine dikkat çeken kimi feminist akademisyen ve aktivistler 2006 baharında bir araya gelerek bir çalışma grubu oluşturdu. Bu alışma grubunun girişimiyle 2007 şubatında İstanbul’da düzenlenen toplantıda Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu kuruldu, Türkiye’nin dört bir tarafından bu alanda çalışan kadın örgütleri bu platforma katıldı. KEFA (Kadın Emeği alışan Feminist Araştırmacılar) da oluşumuna katkıda buldukları bu platformun bir yesi oldu.

Çalışma ve Toplum dergisi Mart 2009 sayısını kadın emeği özel sayısı yaparak çok anlamı bir işi başlatıyor. Elinizdeki bu özel sayı KEFA (Kadın Emeği alışan Feminist Araştırmacılar) alışma grubuna ye olan akademisyenlerin makalelerinden oluşuyor. Çalışma dünyasının sorunlarına feminist akademisyenlerin çerçevesinden bakılmasına imkan sağlıyor ve Türkiye’de sosyal politika çevrelerinde çok fazla bilinmeyen bu bilimsel yaklaşımı okur çevresine sunuyor. Feminist perspektif bilimsel olduğu kadar politika yönelimli bir perspektif ve bu anlamda sosyal politika disipliniyle çok ortak özellikler içeriyor. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ve kadın çalışanların sorunlarının saptanması, aynı zamanda bu sorunların çözümüne yönelik sosyal politika önerilerinin geliştirilmesi için bir zemin sunuyor.

Piyasa ekonomilerinde karşılaşılan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin temelinde cinsiyete dayalı işbölümü çerçevesinde kadınların karşılıksız ev içi emeğe mahkum edilmesi yatıyor. Erkeklerden işgücü piyasalarına katılarak ailenin geçimini sağlayacak geliri elde etmesi beklenirken, kadınlardan hane içinde ev ve bakım işlerini üstlenmesi bekleniyor. Bu işbölümü hane içinde erkeklerin refahına katkıda bulunduğu kadar, toplumda işgücünün günlük ve kuşaklar düzeyinde yeniden üretiminin kadının karşılıksız emeği üzerinden düşük maliyetle karşılanmasını mümkün kılıyor. Toplumsal refahtan yararlanmanın gelir getirici çalışma üzerinden örgütlendiği bir toplumda istihdamın dışında kalmak kadınların refah hizmetlerinden yararlanamaması veya yararlanabilmek için ailenin erkek bireylerine bağımlı olması anlamına geliyor. Bu sayıda yer alan makalelerin hemen hepsi kadının ev işleri ve bakım emeğinden sorumlu tutulmasının onun toplumdaki ve işgücü piyasasındaki konumunu nasıl etkilediğine farklı açılardan ışık tutuyorlar.

Nurcan Özkaplan'ın "Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi" başlıklı makalesi kadının hane içinde bakım emeğinden sorumlu tutulmasının ve bakım emeğinin taşıdığı duygusal boyutun işgücü piyasasında mesleklerin toplumsal cinsiyete göre sınıflandırılmasında, kadınların çalıştığı mesleklerde kadınlardan duygusal emek harcamasının beklenmesinde ve bunun işgücü piyasasında mevcut hiyerarşilerin pekiştirilmesinde nasıl işlevselleştirildiğini açığa koyuyor.

Çağla Ünlütürk'ün kadınların hane içindeki görünmeyen emeği ile yoksulluk arasındaki ilişkiyi irdelediği "Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek" başlıklı makale, cinsiyete dayalı işbölümünün kadınları hane içi çalışmaya mahkum etmesi, hane içi emeğin görünmezliği ve para karşılığı yapılmaması nedeniyle değersizleştirilmesinin kadınların yoksulluğu erkeklerden daha yoğun yaşamasının gerisindeki temel neden olduğunun altını çiziyor. Ev ve bakım işlerinden sorumlu tutulmak kadınların işgücü piyasasına dezavantajlı konumda girmesine ve çalıştığı zaman bile yoksulluktan kurtulamamasına yol açıyor.

Sosyal devlet kadınların toplumdaki ve işgücü piyasasındaki eşitsiz konumlarının üstesinden gelinmesinde, bakım hizmetlerinin topluma ait bir sorumluluk olarak görülerek kamu kurumlarınca sunulmasında başat aktör konumunda. Gelişmiş ülkelerde sosyal devletlerin sınıflandırılmasında bu konudaki yaklaşım temel kriterlerden birini oluşturuyor. Saniye Dedeoğlu'nun "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı" başlıklı makalesi Türkiye'de AB'ne üyelik sürecinde eşitlik yönünde yapılan yasal düzenlemeleri bakım hizmetleri açısından irdeliyor. Kadın istihdamının çok düşük düzeyde olmasının gerisinde kadınların bakım hizmetlerinden sorumlu tutulmasının yattığına dikkat çekerek, kamusal bakım

hizmetlerinin son derece yetersiz olmasının devletin kadınları istihdama katma konusundaki duyarsızlığının ifadesi olarak görülmesi gerektiğini belirtiyor.

Devletin bakım hizmetleri sunma konusundaki yetersizliği son dönemlerde uluslararası emek göçünün feminizasyonunda belirleyici öneme sahip. Yaşlıların, çocukların ve hastaların bakımında kamusal hizmetlerin yetersizliği ve bu hizmetlerin piyasadan temininin desteklenmesi ölçüsünde gelişmekte olan ülkelerden kadınlar gelişmiş ülkelere bakım işçileri olarak göç ediyorlar. Bakım hizmetlerinin devamlılığı kadınlar üzerinden sağlanıyor. Devletin bakım hizmetlerinin son derece yetersiz olduğu Türkiye de göçün hedef ülkeleri arasında. Şenay Gökbayrak'ın "Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar" başlıklı makalesi bu konuyu kapsamlı bir biçimde ele alıyor.

Sendikalar işgücü piyasasındaki ve çalışma yaşamının çeşitli alanlarındaki ayrımcılıklarla, eşitsizliklerle ve haksızlıklarla mücadelenin en önemli kurumları. Ancak sendikaların toplumsal cinsiyet duyarlılığına sahip olduklarını, çalışmalarını bu yönde düzenlediklerini söylemek zor. Betül Urhan'ın "Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri" başlıklı makalesi tarihsel süreçte cinsiyetçi yaklaşım içindeki sendikaların görünmezden geldiği kadınların gerek sendikalar içinde gerekse sendikalar dışında örgütlenme mücadelelerine ışık tutuyor.

Derginin son makalesi temel bir insan hakları sorunu olan kadına yönelik aile içi şiddetin işyerine yansımaları üzerinde duruyor. Kadriye Bakırcı'nın "Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir mi?" başlıklı makalesi şiddetin özel yaşama ait, işyerini ilgilendiren bir sorun olmadığına dair geleneksel yaklaşıma karşı çıkararak konuyu feminist hukuk perspektifinden ele alıyor. İş hukuku araçlarıyla bu soruna ne ölçüde müdahale edilebileceği, bu konuda işverenlere ve sendikalara düşen sorumlulukların neler olduğu bu makalenin konusunu oluşturuyor. Böylece kadına yönelik baskı ve ayrımcılıkla mücadelenin yaşamın tüm alanlarında yürütülmesinin önemi bir kez daha açığa çıkıyor.

Kadın emeği üzerine de çalışmaları olan değerli akademisyen Türkel Minibaş'ın aramızdan erkenden ayrılmasının ne denli büyük bir kayıp olduğunu burada altını çizmek gerekiyor. Derginin bu sayısının onun adına çıkması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı yürüttüğü mücadelenin bu dergiyle anılması bakımından çok anlamlı.

Kadınlar, erkekler ve farklı cinsel kimlikte olanlar için baskısız, sömürsüz, eşitlikten yana bir dünya umuduyla 8 Mart Dünya Kadınlar Günü hepimize kutlu olsun.

Gülay TOKÖZ

Türkel ya da bir direniş öyküsü

Bir ayrılığın galiba en zor kısmı bir arkadaşınızın arkasından yazıyor olmanız olsa gerek. Konuşulanların, söylenenlerin bir süre sonra unutulma riskine karşın yazdığınız yazı bir süre sonra bile sizinle beraber. Bu nedenle Türkel hakkında yazılacak yazılar hem yazana Türkel'i anımsatacak hem de yaşananlara okuyanları ortak edecek. Bu nedenle yazmaya başlarken kendi adıma ve onun için dikkat etmeliyim. Kendisi de bunu isterdi diye düşünüyorum.

Türkel'i ilk kez nerede gördüm ve nasıl tanıştık anımsamıyorum. O mutlaka en ince ayrıntısına kadar bilirdi. Ancak şurası kesindi ki çok eski bir dostluğun derin izlerini birlikte uzun süre taşıdık.

Son yıllarda yollarımızın kesiştiği daha fazla alan oldu. Ama kesişme bile "gözucu" ile yaptıklarımızı hep izledik. Genel olarak akılda kalanlar ortak yapılanlara aittir. Bu anlamda bizim de ortak yaptıklarımız arasında çok fazla bir şey sayılmayabilir. Bir kitabın ortak yazarları olduk 90 yıllarda. Alpay'ın şirketinde Zuhâl ile birlikte bir kitabın çatısını çattık. Bana kendi kitabını imzaladı. Benim tarihim de bir gün yazma temennisi ile bitirdi cümlesini. Ama ortak yaptıklarımız arasında belki de biri çok az kişi arasında yapılmıştır. Onunla ve bir grup arkadaşımızla 1990'lı yıllardan itibaren dağlara doğru yükseldik. Dağlarda kamplar kurduk, yürüyüşler yaptık. Yıldızların altında çadırlar kurduk. Parlak güneş altında kızardık, sis ve yağmurda ıslandık. Aynı sofraları paylaştık. Dost ve arkadaşlarımızın sohbetlerine ortak olduk. Ancak bir gün ona dağda ürkütücü gelebilecek uçurumların kenarında iken, daha kolay bir yolu önerdim. İşte tam o anda ondan ciddi olarak dayak yediğimi hatırlıyorum. Onu nasıl küçümserdim ki. Onun başaramayacağı ne vardı ki yeryüzünde. Benim bu teklifimden daha saçma ne olabilirdi ki. Dönüşte ilk olarak bu meseleyi gazete de anlatıp kamuoyu ile paylaşarak beni "ama ve fakatlı" cümlelerim ile baş başa bıraktı. Hepimiz ve başta ben olmak üzere payımıza düşen azarı yazılı olarak da almış olduk.

Hastalığı süresince de hepimizin ortak fikri şu idi Türkel'in direnişine karşı koymak zordur. Bu nedenle Türkel bu işi hallederdi. Gerçekten de son anına kadar direncinde, yaşama olan bağlarında en ufak bir teslimiyet olmadı. Galiba ona yakışanı da bu idi.

Türkel ile birlikte çok hoş öğrenme serüveninde girerdik. Kimse diğerinden bir şey saklayamadı. Türkel zaten saklamazdı da. Onun en zor durumda bile üstesinden gelebilecek nefis bir belagati vardı. İşte şimdi çuvalladı işte dediğim yerde kelimelerin denklemini kendi üslubu ile kurarak fikrini karşı tarafa en üst perdeden asla geri adım atmayan bir tarzda aktarırdı.

Sanırım 1994 yılında bir kutlama vesilesi ile bana söylediklerini hiç unutmadım. O çoktan unutmuştu. Ankara'da bir otel odasında bana söyledikleri de benzer şeylerdi.

Dağlar'a gitmeyi hep istedi ve arzuladı. Orada bulduklarını ya da aradıklarını üstüne çok konuşmazdı. Ama orada sadece mutlu olunurdu. Bunu anlamak içinde fazla bir çabaya ihtiyaç yoktu. Hastalığı sırasında neler temenni etti bilemiyorum. Ama Fransa'ya gideceğimi öğrendikten sonra bana verdiği bozuk paraları Saint Michel meydanındaki çeşmeye atmamı istedi. Bu Türkel'in benden son isteği olmuş meğer. 2007 yılında kendi dileklerimi onunkiler ile karıştırarak bir sonbahar hüznü içinde havuza fırlattım.

Türkel yaşamayı çok seven bir arkadaşımды. Bir gün bilerek ve şaka niyetine Selim dostumuza hatalı bir telefon mesajı verdi. Bu mesajı alan Selim asla telefonun Türkel'den hatalı gelebileceğini hesaplayamadı. Tuzak başarılı idi ve teklif hemen kabul edildi. Oysa Türkelcik bizim şakamıza ortak olmuştu. Ama durumu düzeltmek için bizden çok fazla koşturdu. Ve Selimin gönlünü aldı. Ama aramızdan ayrılarak hepimizin yüreğinde derin bir iç buruntusu ve kederi bıraktı bizlere.

Galiba mavi bakışlarını kırmızı ojelerini asla altta kalmayan ve bizden biri olan Türkel'i hep özleyeceğiz.

Kuvvet LORDOĞLU

Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi

Nurcan ÖZKAPLAN*

SUMMARY

Emotional labour is the inherent part of care labour and the analysis of emotional labour may be called a sociology of (woman's)work and there are now a variety of feminist analysis of it under various names. Feminists criticize mainstream economics not by the way that the market based definitions ignore women's work, but by emphasizing that work/production -and indeed the economy- might mean something quite different within a feminist perspective.

Hochschild defines emotional labour as "the management of feeling to create a publicly observable facial and bodily display", and she see it as a commodity which is exchanged on the market. The feminization and informalization of jobs in the service sector is one of the main global trends and the firms and their Human Capital departments pay more attention to their employee's emotional labour management capacity. Emotional intelligence, as the mainstream organization theorists name it, has been one of the most peculiar characteristics of certain jobs in both service sector and manufacturing sector and gendered constitution of the occupations may be analyzed in more detail by help of the invisible labour category of sexualized emotional labour.

Feminist iktisatçılarının literatüre en önemli katkılarından birisi de, toplumsal yeniden üretim kategorisiyle, anaakım iktisat anlayışına karşı çıkmaları olarak ifade edilebilir. Piyasa üzerinden, metalaşmış, parasallaşmış bir değiş tokuşun dışında, ev işleri, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi farklı üretim faaliyetleri kapsayan yeniden üretimin daha geniş kapsamlı ele alınması çok önemlidir. Yeniden üretim üç başlık altında irdelenir: işgücünün yeniden üretimi, mevcut yaşamın sürdürülmesi için harcanan emek anlamında toplumsal yeniden üretim ve bir sonraki kuşağın yetiştirilmesi için harcanan emek olarak insanların yeniden üretimi; hepsi görünmeyen kadın emegidir. Böylece üretim/yeniden üretim ikiliğini açacak ve tarihselliği içinde patriyarka ile kapitalizmi kullanım değerini de kapsayacak şekilde buluşturacak bir analiz mümkündür artık.

* Prof. Dr., emekli öğretim üyesi

Zira Feminist iktisadın hedefi, iktisadı toplumsal cinsiyetçi bakışından kurtarıp, hem kadın, hem de erkek deneyimlerini-farklı toplumsal, kültürel, etnik ve sınıfsal konumlarını da gözetererek- içerebilecek bir biçimde genişletilmesidir. Bu noktada Neo-klasik iktisadın metodoloji, kapsam, konu ve hatta tanımı itibariyle nasıl kadını özel alana hapsedtiğini hatırlayalım(Serdaroğlu ve Özkaplan;1998): Kadının ev içi iktisadi faaliyetleri, piyasa-dışı faaliyetler olarak önemsiz ve ikincil addedilmektedir. Daha net bir ifadeyle, kadın ve erkekleri farklı bir biçimde kavramsallaştıran bir takım örtük varsayımlarla, iktisatta kadın görünmez kılınmaktadır:

Evli ve bağımlı kadın: tüm kadınların evli ya da bir gün mutlaka evlenecek olmalarının doğal sonucu, onların erkek yakınlarına iktisadi olarak bağımlı olmalarıdır. Böylece kadınların işgücü piyasasındaki mevcudiyetinin pek ciddiye alınmamasına zemin yaratılmaktadır.

Anne-kadın: Evli kadınların diğer bir rolü anneliktir. Kadınların ev dışında çalışmaları, ev işlerini tam anlamıyla yapmalarını, çocukların doğru dürüst yetişmelerini engeller.

Verimlilik: Sanayideki kadın emeği niteliksiz, daha düşük beşeri sermaye donanımlı, ve dolayısıyla daha verimsizdir, bu nedenle erkeklerle eşit ücret almaları beklenemez.

Rasyonalite: Kadınlar (doğal/biyolojik olarak)rasyonel değildir; bu durum onların sadece iktisadi rasyonalite kurallarına aykırı davranmalarından kaynaklanmaz; aynı zamanda onların -geleneksel eş/anne rolleri gereği- rasyonel hareket etmeleri de söz konusu değildir.

Anaakım iktisadın davranış modelleri bireylere dayanır. Bu bireyler rasyonel, özerk, kendi çıkarını gözetken, dışsal kısıtlar altında kar ya da fayda maksimizasyonunu gerçekleştiren, tercih ve seçimlerinde birbirlerinden ve kendi tarihlerinden bağımsız erkeklerdir. Temel üç (eril) kavram etrafında -kıtlık, bencillik ve rekabet- yapılandırılan iktisat, bolluk, diğerkamlık¹ ve işbirliği gibi (dışil)özellikleri marj dışında bırakılmaktadır. Böylelikle feminist iktisatçılar, anaakım iktisatta kadın davranışlarının ve kadınlar tarafından yürütülen üretim faaliyetlerin iktisat dışına itildiğini iddia ederler. Bu zıt kavramların birlikte içerilebileceği ve hatta yenilerinin eklenebileceği dinamik ve açık bir modelleştirme anlayışı önerirler.

Bakım Emeği/Duygusal Emek

“Bakım” kelimesinin ikili anlamı olduğu söylenebilir: bir yandan bakımla ilgili faaliyetler/işler, öte yandan da bakımla ilgili duygular, yani bakımını

¹ Diğerkamlık: altruizm kavramının karşılığı olarak, karşılığını beklemeden bir şeyler yapma, almadan verme anlamına geliyor. Anadolu’daki karşılığı olan ifade daha sahici: kadan alıyım.

üstlendiğiniz kişiye karşı duyduğunuz ilgi, sevgi vb. duygular. Bakım emeği duygusal bağları her zaman içerir; sevdiğimiz, değer verdiğimiz için eşimize, kocamıza, çocuğumuza, hasta annemize bakarız. Bu öznellik ve emeğin kişiye bağlı olma hali, yani bakım emeğinin bakım faaliyetini yürütenden ayıramaması ve hizmet sunulanla kurulan duygusal bağ, bakım emeğini diğer piyasalaşmış emek kategorilerinden ayırır. Eviçi üretim ve bakım emeğini pratikte birbirinden ayırmak gittikçe güçleşmektedir, örneğin çocuk ve yaşlı/hasta bakımı aynı zamanda evde yapılan pek çok işi de kapsamaktadır; çocuğa bakarken çamaşırını da yıkarınız, ortalığı da toplarsınız, yaşlılara bakarken yemeğini de pişirirsiniz. Ancak hanedeki bakım emeğinin kendine has bir özneliği olduğunu teslim etmek gerekir.

Bu öznellik hanelerde günlük pratiklerle sürekli üretilir ve yeniden yapılandırılır. Bu öznellik veri iken, duygusal emeğin özneliği olarak ne kadın, ne koca, ne de çocuk, bu üretim esnasında “şeyleşmez”ler; bu öznellik, duygusal emek aşk/sevgi emeği olarak algılandığında tüm ev işlerini de kapsar, daha çok ve kısmen koca/eş bakımı(heteroseksüel cinsel ilişki dahil) ve annelik söz konusu olduğunda, biricik/tek özel kişi bu hizmetleri vermektedir. Feminist literatürdeki 3. kişi kriteri, belirli bir işi yapması için bir başkasına ödeme yapma kapasitesi olarak tanımlanabilir; bu kriter “duygusal ekonomi”nin zaman, etkinlik ve verimlilik açısından ölçülmesini engeller. Zira, “duygusal ekonomi”de ne çalışma günü, ne de iş yoğunluğunun piyasa karşılığı yoktur (Beasley; 1994). Hatta evişlerinin çocuklara da yaptırılması, iş yoğunluğunu artırabilir, ama verimliliği (girdi-çıkıtı olarak ölçülen) azaltır. Bu durum, iktisadi olarak irrasyonellik yaratmaz; daha çok “çocuklu anne” olmanın anlamı ve toplumsal ilişki bakımından önemi, halihazırdaki mal ve hizmet üretiminden daha hayati olarak algılanır. Bakım emeği ile duygusal emeğin iç içe geçmesi, bu anlamda 3.kişi kriterini sorunlu hale getirir, çünkü ev işleri piyasadan ikame edilebilir, edilmektedir de ve bu anlamda bir piyasa değeri karşılığı bulunarak ölçülebilir; ancak duygusal emeğin ölçülmesi mümkün değildir; bu nedenle görünmez kalmaya devam eder.

Bu yüzden çalışan anneler, çocuklarını bakıcılarla/kreşlerde büyütürken hep vicdan azabı çekerler ve bakıcı kadınlarda belirli özellikleri ararlar; çocuk seven, şefkatli olması gibi. Gerçekten birisi çocuğumu sevebilir mi? Ya da klişe ifadesiyle para aşkı satın alabilir mi? Aslında, bu soruyu şöyle de sorabiliriz: herhangi bir anne bakıcı kadının emek gücünü parasal olarak ödeyebilir mi ve şefkatli birisi olup olmadığını umursamadan edebilir mi? Duygusal emeğin ölçülememesi, anaakım ekonomi anlayışının ben merkezci ve seçim yapmak zorunda olan rasyonel bireyini de sorgulamamıza yol açar; sorun büyük ölçüde maddi üretim tanımının kadının yaptığı işe uymamasıdır. Zira, anaakım iktisat, duygusal emekle yakından bağlantılı diğerkamalık gibi dışıl davranış biçimini analiz dışında bırakarak, kadınları görünmez kılmaktadır.

Piyasada Bakım Emegi/Duygusal Emek

Piyasadaki metalaşmış emek sadece ürün/hizmet üretmez aynı zamanda cinsiyetlendirilmiş öznellik de üretir. Bu öznellik ve yapılandırma/içselleştirme aslında tüm işlerde mevcuttur; dolayısıyla sadece maddi/parasal üretimi temel alan anaakım iktisadın işgücü piyasası analizindeki birey, aslında rasyonel ve kendi çıkarını kollayan erkek işçidir.

Duygusal emek, kuşkusuz sadece özel alanla/haneyle sınırlı değildir. Herkesin bildiği gibi, global trendler artık ücretli bakım emeğini gittikçe yaygın hale getirmektedir; hizmet sektörü daha hızla gelişmekte ve hem kamuda hem özel sektörde çalışan kadın sayısı gittikçe artmaktadır. Hizmet sektörünün “feminizasyonu (ve informelleşmesi) diye anılan bu süreçte, yatay ve dikey katmanlaşma gittikçe katılaşmaktadır: yatay katmanlaşmayla, kadın işi kadın işi olarak kalmaya devam etmektedir: hemşire, öğretmen, diyetisyen, sekreter, satış elemanı, sosyal hizmetli, kamu hizmeti sunanların çok büyük çoğunluğu hala kadındır; yani “ilişkisel/müşteriyle yüz yüze” işler daha çok kadınlar tarafından yürütülmekte, öte yandan mühendislik, montaj hattı üretimi, bilim/teknoloji ile ilgili işler de erkek işleri olarak kalmaya devam etmektedir. Dikey katmanlaşma olarak da cam duvarlar henüz çatlamamıştır bile; orta/üst düzey yöneticilerin çok büyük bir çoğunluğu hala erkektir.

Çok uzun zamandır hane işleri artan bir biçimde, belirli sınıfa mensup insanlar için, piyasada üretilen mal ve hizmetlerin tüketimi ile ikame edilmektedir. Sadece yiyecek, giyecek, ev eşyası değil, çocuk bakımı, temizlik vd. hane işleri de piyasadaki temin ediliyor; ya da bakım emeğini üstlenecek diğer yoksul, göçmen ya da etnik kimlikteki kadınlar ücretli olarak çalıştırılıyor. Bu yüzden “çalışan kadınlar”ın tarihi, sadece o bakıcı çalıştıran “işveren” kadınların değil, bir bakıma tüm sınıf/ırk ve etnik gruplardan kadınların deneyimi haline gelmiş durumda. Özellikle göçmen kadınların bakım emeği, patriyarkal kapitalizmin bireysel öznesi olarak, tüm üretim maliyeti bir başka ülkede karşılanmış ve yeniden üretim maliyetine (kadın)işverenin ve devletin hiç karışmadığı bir emek kategorisi olarak global piyasada yerini almıştır.

Öte yandan kadın/erkek işleri arasında ücret farklılığı çok belirgin ve inatçıdır: neden kadın işi erkek işinden farklıdır? Ya da eşit/karşılaştırılabilir işi yapan kadın, erkek meslektaşından neden daha düşük ücret alır?

Bunun nedenleri üzerinde tartışırken duygusal emek kategorisi yardımcı olabilir; mesleki/ücret katmanlaşmasının temel nedeni olarak feministler “iş/meslek”lerin de toplumsal ve tarihsel olarak cinsiyetlendirildiğini ve bu cinsiyetlendirmenin günlük pratikle kadınlar ve erkekler tarafından yeniden üretildiğini vurgularlar; ve bu noktada kadının doğal kimliği/sorumluluğu olarak kabul edilen eş/anne ya da bakım/eviçi üretim faaliyetlerinin işyerindeki uzantısı olarak ortaya çıkan süreklilikten bahsederler.

Duygusal emek, kadın işlerinin niteliğine ışık tutan bir ayna; zira bakım/sosyal hizmet işlerinde çalışan erkekler de düşük ücret alıyor ancak bu ücret aynı işte çalışan kadınlardan daha fazla; çünkü “ahenk”, “bakım”, “anlayış”, “dayanışma”, “sabır” yani anne gibi davranışları ve duyguları çağrıştıran işler düşük ücretli oluyor; çünkü bu tip özellikler kadınların doğal özelliği kabul ediliyor ve itibarı ne talep ne de hak ettiği varsayılarak yapılandırılıyor.

Duygusal emek kategorisini sadece hizmet sektöründe değil, imalat sanayinde de irdelemek anlamlı olabilir; zira imalat sanayinde işverenler artık işçilerinin duygusal emek/empati katarak ekip dayanışması içinde çalışmalarını ve “duygusal zeka yönetimi” ni gittikçe daha çok talep ediyorlar. Emek süreçlerindeki bu global dönüşümün ulusal, sektörel düzeyde, organizasyon yapısı ile cinsiyet/ırk/etnik köken ve iş becerisi açısından farklılaştığını araştırmalardan öğreniyoruz. Bu kavram ilk defa hizmet sektörü bağlamında Hochschild tarafından 1983 yılındaki makalesinde ortaya atılmış ve havayollarında çalışan hostes/kabin amirleriyle araştırma yapılmıştır. Şöyle tanımlamış duygusal emeği Hochschild: “herkes tarafından gözlemlenebilen mimiksel ve bedensel gösterimler yaratabilmek için hislerin yönetilmesi”(Hochschild:1983).

Duyguların işyerinde “doğru” yönetilmesi ve bu duygu yönetiminin de işin belirgin özelliklerinden birisi olarak, sermayenin, firmanın hedefleriyle uyumlu ve müşteri odaklı olmasının beklendiğini ve bu nedenle çalışana stres, depresyon vb. maliyetleri olduğunu biliyoruz. Horchschild’e göre, bu maliyet duyguların metalaşması/ticarileşmesinin dolaysız bir sonucu. Günümüzde “firmaların müşterilere sattıkları paketin bir parçasıdır artık duygusal emek”, dolayısıyla çalışanlar firmalara “gülümsemelerini” satarlar. İnsan duygularının hem cinsiyetçi, hem sınıfsal açıdan işyerlerinde kalıplaşması söz konusu ve duygusal emek kadını/erkeği, farklı sınıfları çok değişik ve karmaşık yollarla etkilemekte. Ancak, Horchschild’in bu analizi duygusal emeğin firma yönetimince geliştirilen daha çok dolaysız kontrol mekanizmalarıyla-şirket kuralları, katı eğitim programları gibi- ilgili gibidir; oysa duygusal emeğin denetimi profesyonellik anlayışından başlayıp, “katılımcı/demokratik”, “yüksek güven/şirkete bağlılık” gibi yönetim/denetim stratejilerini kapsayan takım/ekip çalışmaları yoluyla da dolaylı olarak gerçekleştirilmektedir. Örnek vermek gerekirse, danışmanlık/insan kaynakları şirketleri duygusal emek yerine duygusal zekayı/empatiyi ön plana çıkaran eğitim/seminerler veriyorlar. Duygusal zekanın, örgütsel hedeflere uygun olarak “yönetimi” gittikçe önem kazanıyor:

*“Gerçek değişim için duygusal zekanızı kullanmak: Duygusal zeka, eşit entelektüel kapasitesi, eğitimi ve deneyimi olan insanlar arasında neden bazılarının çok daha etkin ve başarılı olduğunun yanıtıdır. Müşteri hizmetleri temsilcilerinden CEO'lara kadar her seviyede yüksek başarı gösteren insanların benzer ortak noktaları olduğu saptanmıştır. Sorumluluk arttıkça duygusal zekaya duyulan ihtiyaç da artıyor. İster

yöneticilik, ister takım çalışması, ister ebeveynlik olsun, bireyin tüm yaşam alanlarını etkileyen duygusal zeka, aynı zamanda daha “kaliteli insan” olmanın da olmazsa olmaz bir parçasıdır ve geliştirilebilen bir özelliktir.

*“Duygusal zekanın 15 niteliği:

1. Özsaygı
2. Duygusal öz farkındalık
3. İnisiyatif alabilmek
4. Bağımsızlık
5. Kendini gerçekleştirmek
6. Empati
7. Sosyal sorumluluk
8. İnsan ilişkileri
9. Stresi olumlu kullanabilmek
10. Duygu denetimi
11. Realite testi
12. Esneklik
13. Problem çözümü
14. Optimizm
15. Mutluluk”

*“Çalışanlarında duygu yönetimini ve etkin iletişimi geliştirebilmesi, uzlaşma ve takım çalışması getirebilmeyi, sürekli gelişim sonucunda kalıcı başarılar yaratmayı hedefleyen günümüz şirketleri açısından bakıldığında da EQ(duygusal zeka), çalışma hayatının “kalbi” durumunda. Niteliklerin giderek değer kazandığı bugünün iş dünyasında kalıcı olabilmek için, yalnızca “beyin” gücünün etkili olmadığı, “duygusal yetenek”in de sahip olduklarımızı doğru bir şekilde kullanabilmemizi sağlaması açısından bir değer haline dönüştüğü görülüyor.”

*“Müşteri odaklı yaklaşımlar yerine, çalışan odaklı yaklaşımlara sahip kurumların müşteri ilişkilerinde daha kalıcı ve sürekli olmayı başardıkları görülüyor. Önceliğini çalışanlarına veren şirketlerde, çalışanlar önceliklerini müşterilerine vermektedirler. Şirket içinde ya da şirket dışında, kurulan tüm ilişkilerde, insan faktörünün ön planda tutulması, olayların çalışanların bakış açısı ile ele alınabilmesi gerekmektedir.”(www.mavidanısmalık.net)

Duygusal zeka, anaakım işletme literatürünün tercih ettiği bir kavram. Kökeni sosyal zekaya dayandırılıyor ve sosyal zekanın bir alt kümesi olarak şöyle tanımlanıyor: bireyin kendine ve başkalarına ait duyguları izleyebilme, bunlar arasında ayırım yapabilme ve bu yeteneğini kendi davranışlarını yönlendirmede kullanma kapasitesi (Salovey and Mayer; 1990). Duygusal zekanın kariyer

ilerlemesinde, liderlik konumunda ve örgütsel bağlılığı güçlendirmede önemli olduğunu gösteren çalışmalar mevcut.

Peki ne oldu da, çok değil 20 yıl öncesinin rasyonel/teknolojiye/bilgiye güvenen /yenilikçi/erkek işyerleri birden duygusallaştı ve patronlar işçilerinin duygularını, işyeri performansı/verimlik ve müşteri memnuniyeti açısından baş tacı ediverdi? İşgücü piyasalarının globalleşmesi sürecinde etkili olan pek çok faktörü hemen sıralayabiliriz ama anaakım organizasyon teorisyenlerinin bu noktadaki katkıları gerçekten inanılmaz: çünkü sonuçta feministlerin karşı çıktığı ikiliklerden biri olan duygusal/rasyonel ikiliğine mi karşı çıkıyorlar acaba? Duygusal emek/zeka, ne oldu da bu ikiliği ortadan kaldırdı?

“Duygulara, örgütsel hedeflere ulaşmak konusunda görev verildiğinde, yani sınırlı rasyonelliğin duygulara yönelik yaklaşımlarından ikincisi seçildiğinde, bilişlerin hislerden ve hislerin ise fiziksel gösterimlerden ayrılmasıyla, akıl-vücut ikiliği pekiştirildiğinde, duygularla sınırlı rasyonellik arasında bir bağ oluşur. Duygusal emek kapsamında hisler, örgütsel hedef ve fonksiyonlara hizmet ederler. Bu durumda duygular, hedeflere ulaşmak için açık gösterimler haline gelir, fakat diğer taraftan da bireyi kendine yabancılaştırmaya neden olur”.(Mumby&Putnam, 1992’den aktaran Seçer, 2007.)

Sorun şu: Emekçi yabancılaşıyor yaptığı işe, o zaman ne yapmalı? “Sınırlı duygusallık” yeni örgüt yaklaşımı olmalı deniliyor: Karşılıklı etkileşim/empati içinde bireysel tecrübeyle örgüt tecrübesini birleştirmek öneriliyor; sınırlı duygusallıkta önemli olan duyguları sağlıklı iletişim uğruna sınırlamak ve bu sınırlama kuşkusuz müşteri ilişkilerini de kapsıyor. Yani duygusal emeği, biraz daha gönüllü hale getirme çabasının sistemleştirilmesi, böylece “sınırları alınmış” bir şekilde çok uzun saatler çalışan ve her türlü kaprise sürekli gülümseyerek, kibar davranmak zorunda olan emekçinin yabancılaşmayı yaşamayacağı varsayılıyor.

Duygusal emek, kadın işlerinin niteliğine ışık tutan bir ayna; zira bakım/sosyal hizmet işlerinde çalışan erkekler de düşük ücret alıyor ancak bu ücret aynı işte çalışan kadınlardan daha fazla; çünkü “ahenk”, “bakım”, “anlayış”, “dayanışma”, “sabır” yani anne gibi davranışları ve duyguları çağrıştıran işler düşük ücretli oluyor; çünkü bu tip özellikler kadınların doğal özelliği kabul ediliyor ve itibarı ne talep ne de hak ettiği varsayılarak yapılandırılıyor.

Bu noktada önemli bir saptama daha yapılabilir: anaakım organizasyon teorilerinde duygusal zeka cinsiyetlendirilmemiş bir kavram olarak ele alınıyor; mühendislik, hukuk, enformasyon teknolojileri gibi “erkek egemen” alanlarda ve mesleklerde yapılan araştırmalar bu sonucu gösteriyor: İşyerleri artık daha cinsiyet-körü olarak yapılandırılıyor. İşin gerekleri, spesifikasyonları, işin değerlendirme kriterleri, ideal çalışan tipolojisi artık hep “kadınsı” özellikler olarak tanımlanan duygusal zeka/anlayış/dayanışma/sabır vb. özellikler olarak kurgulanıyor ve yapılandırılıyor; eskisinden farklı olarak sadece

rekabet/güç/iktidar/bilgi/rasyonellik değil “başarı” kriterleri. Ancak kadınlık hallerinin annelik vasıtasıyla doğallaştırılması sürüyor. Örneğin enformasyon teknolojileri (IT) üreten bir firmada (Kelan; 2008) çalışan beyaz yakalı işçiler, enformasyon teknolojileri işinde, duygusal ve sosyal yeterliliği hayati bir nitelik olarak gördüklerini söylüyorlar; yani bir odada, tek başına, bir bilgisayarın karşısında bilgisayar programı yazan bir (genellikle erkek) çalışanın bile, diğer iş arkadaşlarıyla duygusal (feminen) empati kurması bekleniyor; ancak erkekler bu özellikleri ideal çalışanın sahip olması gereken, bir tür “iş iyi yapmak” için gerekli olan unsurlardan biri olarak ve cinsiyetsiz/cinsiyet-körü bir özellik olarak algıladıklarını söylüyorlar ama aynı özelliklerin, kadınlar için daha kolay performe edilen ve daha doğal özellikler olduğunu da ekliyorlar.

Lisa Adkins(1995)’in turizm sektörüyle ilgili araştırması, mesleklerin nasıl toplumsal cinsiyetli olarak yapılandırıldığını ve bu yapılandırmada cinselliğin ne kadar önemli olduğunu gösteriyor. Örneğin, sekreterlik işi “kadın” olmakla eşdeğer görülüyor; erkek patronla olan ilişkisi çerçevesinde tanımlanan bir ast ilişkisi olarak kurgulanıyor. Bu noktada sorun, kadın işinin değersizleştirilmesi ve sekreter olarak iş becerilerinin ikincilleştirilmesi. Ancak, belirli bir tip kadın olmanın, belirli bir görünüme sahip olmanın getirdiği öznellik, ki bu öznellik patronun duygusal ihtiyaçları ve aile sorumluluklarının düzenlenmesini(duygusal emek yönetimi) de kapsıyor, hepsi birlikte işin bütünü oluşturuyor. Bu anlamda, kadın işini yapılandıran cinsiyetlendirilmiş emek işe giristen, işin gerektirdiği özellikler ve hatta kadını cinsel obje olarak belirleyen kılık, kıyafet normları ve sabır, şefkat, anlayış, empati gibi duygusal emek yönetimini de kapsayan tüm öznellikler, “iş” in kendisi, kendi sahası/mevzii oluyor. Böylelikle, turizm sektöründe daha iyi gözlenebileceği gibi, mesleği/işi ne olursa olsun, kadınlar görünüşle ilgili bir dizi kriterlere - bakımlı, şık, kadınsı, güzel, seksi-maruz kalırken, erkekler kalmıyor; bu kurallara uyduğu zaman kadın “işçi/çalışan” olarak kabul görüyor.

Amerika’da avukatlar ve stajyerleri arasındaki ilişkide de benzer bir durum saptanmış; duygusal emek iş tanımında belirlenen formel bir kriter değil, ancak kadın stajyerlerin yanında çalıştığı üstadı avukata bakım/şefkat göstermesi ve bazı kişisel işleri halletmesi bekleniyor, yani bir anne gibi davranması isteniyor: erkek stajyerden böyle bir beklenti yok, onlar daha özgür(Guy&Newman, 2004). Dolayısıyla, cinsiyet-körü olarak kurgulanan duygusal zeka, erkekler için bir bonus/ödül olarak değerlendirilirken, duygusal zeka potansiyeli “doğal” olarak yüksek olan kadınlar için sıradan ve ödüllendirilmesine gerek duyulmayan bir yetenek olarak yapılandırılıyor diyebiliriz.

Bir kez daha vurgulanırsa, toplumsal cinsiyetçi roller, beklentiler ve duygusal emek, kadın/erkek işi katmanlaşmasını ve ücret farkını yaratıyor, besliyor, yeniden yapılandırıyor. Bakım işi erkek için istisna iken kadın için zorunlu, bu evde de işyerinde de böyle.

KAYNAKLAR

Adkins, L (1995) *Gendered Work: Sexuality, Family and the Labour Market*, Buckingham.

Beasley, C. (1994) *Sexual Economy: Conceiving a Feminist Economics*, Sydney: Allen & Unwin.

Folbre, N. and Julie A.Nelson, (2000) “for love or money or both?”, *Journal of Perspectives*, vol.14, number 4, fall

Guy, Mary Ellen and Newman, Meredith, A.(2004) *Women’s Jobs, Men’s Jobs:*

Sex Segregation and Emotional Labor, *Public Administration Review* , Vol. 64, No. 3, May/June .

Hochschild, Arlie Russell(1983), *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*, Berkeley and Los Angeles: University of California Pres.

Kelan, Elisabeth K.(2008), *Emotions in a Rational Profession: The Gendering of Skills in ICT Work* , *Gender, Work and Organization*, Vol. 15 No. 1 January 2008

Mumby, Dennis K. and Putnam Linda L.(1992) “The Politics of Emotion: A Feminist Reading of Bounded Rationality”, *Academy of Management Review*, Vol. 17, No.3,

Razavi, S. (2007), *The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*, Gender and Development Programme Paper Number 3, UN, June .

Salovey, P. and Mayer, J.D.(1990),” Emotional Intelligence”, *Imagination, Cognition and Personality*, vol.9, n.3.

Seçer, Ş.H.(2007), *Çalışma yaşamında duygular ve duygusal emek: sosyoloji, psikoloji ve örgüt teorisi açısından bir değerlendirme*”, www.calisma.org/armaganlar

Serdaroğlu, U. ve Özkaplan, N.(1998), “İktisat ve Toplumsal Cinsiyet(İktisatta Kadın Kimliği)”, Oya Çitçi(ed.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, TODAİE, Ankara* içinde.

Duygusal Emek ve Kadın İŖi/Erkek İŖi

Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek

Çağla Ünlütürk ULUTAŞ*

ABSTRACT

Feminization of poverty and gender based differentiation of poverty experiences will be analysed in this paper. The aim of this study is associating female poverty with subordination of women, rather than making a contribution to the continuing debate on poverty.

Key Words: poverty, feminization of poverty, women's strategies for coping with poverty, female labour

GİRİŞ

“Yoksulluğun kadınlaşması” kavramı, ilk olarak 1978 yılında Diane Pearce tarafından kullanılmıştır. Pearce (1978), bu kavramı o yıllarda Amerika’da yoksulların 2/3’ünü kadınların oluşturmasına ve zaman içinde kadınların işgücüne katılım oranındaki artışa rağmen 1950-70 arasında kadınların ekonomik konumlarının giderek kötüleşmesine dikkat çekmek üzere kullanmıştır. Pearce’dan sonra yapılan birçok çalışma da yoksul kadınların sayısının yoksul erkeklerin sayısının son derece üzerinde olmasının yanı sıra, yoksulluğun kadınlar ve erkekler tarafından farklı biçimlerde tecrübe edildiğini de ortaya koymuştur. 1995’te 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı’nda da “Yoksulluğun Kadınlaşması” ifadesi yer almıştır.

Yoksulluğun farklı disiplinler ve farklı düşünce akımları tarafından üzerinde uzlaşılan bir ortak tanımının bulunmaması ile yoksulluğun nedenleri, sonuçları ve yoksullukla baş etme yollarına yönelik çok farklı yaklaşımların bulunması bu kavramı son derece tartışmalı bir hale getirmiştir. Üstelik özellikle sanayi devriminden günümüze kadar farklı dönemlerde egemen olan paradigmalardan etkisiyle yoksulluk kavramının temel vurgusu değişmiş; kimi zaman çalışma, kimi zaman gelişme ve büyüme, kimi zaman tüketimin ön plana çıkarıldığı onlarca farklı yoksulluk tanımı yapılmıştır. Böylece yoksulluk her dönem farklı çelişkilerin üstünü örtebilen sihirli bir araca dönüşmüştür. Örneğin günümüzde, sınıf çelişkilerini ve neo-liberal politikaların sonuçlarını irdelemek yerine, yoksulluğa çözüm aramak genel eğilim haline gelmiştir. Bu çalışmada amaç “yoksulluğun nedenleri ve çözüm yolları” konusunda süre giden

* Araştırma Görevlisi Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı

tartışmalara katkıda bulunmak değildir. Bu nedenle görelî ve mutlak yoksulluk kavramları çerçevesinde geliştirilen tanımlara da yer verilmemiştir¹. Çalışmada yoksulluğun kadın yüzüne ışık tutmak amaçlanmaktadır. Konu, kadın yoksulluğu olduğunda sınıfsal sömürü ilişkisi tek başına açıklama gücüne sahip değildir ve toplumsal cinsiyetin yoksullaşma ve yoksulluk deneyimini belirleme etkisi görmezden gelinemez. Çalışmada kadınların erkeklere tabiiyeti ile kadın yoksulluğu arasındaki ilişkilere odaklanılacak ve yoksulluğu tecrübe etme biçimlerinin cinsiyet ilişkileri temelinde nasıl ve neden farklılaştığı soruları üzerinde durulacaktır. Bu amaçla, öncelikle cinsiyete dayalı işbölümü, kadın emeğinin görünmezliği ve kadınların istihdama katılım biçimleri ile kaynakların ve fırsatların kadınlar ve erkekler arasında eşitsiz dağılımının nasıl yoksulluğu kadınlaştırdığı ele alınacak, daha sonra, kadınların yoksulluk deneyimlerinin nasıl farklılaştığına değinilecektir.

I. Yoksulluğun Kadınlaşmasının Temel Nedenleri

Emekleriyle geçinmeye çalışanlar, kentlerin varoşlarına yedeklenmiş işsizler ordusu, tarım emekçileri, mülksüz köylüler gibi farklı toplumsal konumlara sahip kitlelerin, yoksullukta ortaklaşmalarının nedeni, kuşkusuz, yarattıkları değere üretim araçlarının mülkiyetine sahip sınıfların el koymaları ya da onları değer sürecinin dışına itmeleridir (Köse ve Bahçe, 2008:6). Ancak bu yoksul kitleler içinde kadınların çokluğu ve yoksulluk deneyimlerinin farklılaşması patriarkal sistem çözümlenmeye dâhil edilmeden anlaşılabilir. Çünkü “kadınların yoksulluğu, toplumsal olarak onay verilmiş eşitsiz cinsiyet rolleri örüntüsünün bir sonucudur” (Kümbetoğlu, 2002: 130). Birçok farklı yoksulluk tanımı yapılmasına ve yoksulluğun farklı teorik bağlamlarda bambaşka içeriklere kavuşmasına rağmen, temelde tüm tanımların insan yaşamı için gerekli temel gelire ve kaynaklara erişim yoksunluğu üzerine oturduğu görülmektedir. Kadınların kaynaklara ve gelire erkeklerle eşit biçimde erişememesi, mülkiyet ve gelirin kontrolünde eşit düzeyde söz sahibi olmaması ve emeklerinin değersiz kılınması ile yoksulluğun kadınlaşması arasındaki açık ilişki aşağıda ele alınmaya çalışılacaktır. Analizimize toplumsal cinsiyet perspektifinin dâhil edilmesi, yoksulluk araştırmalarının hane temelli olması nedeniyle görünmeyen hane içi eşitsizlikleri de görünür kılabilir.

1.1.1. Kadının Emeğinin Değersizleştirilmesi ve Kadın Yoksulluğu:

Kapitalist üretim ilişkilerinin gelişimi ile ev ile iş yerinin ayrılması ve erkekler dış dünyaya açılırken, kadınlarla çocukların masum ve temiz bir yer

¹ Farklı yoksulluk tanımları için bkz. F. Şenses, *Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk*, Ankara, İletişim, 2003.

olarak tasarlanan evde bırakılmaları, kadınların her şeyden önce birer “ev kadını” olarak görülmelerine yol açmıştır (Bora, 2005:60). Eviçi, aile, özel alan ve bu alandaki cinsiyete dayalı iş bölümü, kapitalist patriarka çerçevesinde doğal bir alan olarak kurulur ve bu alandaki işler de kadın doğasının bir parçası olarak sunulur. Eviçinde yapılan işlerle, boş zaman ve sevgi paylaşımının iç içe geçmişliği de, harcanan emek miktarını gizler. Kadınların eviçinde harcadıkları duygusal, fiziksel ve zihinsel emek karşılığında ücret ödenmez ve tüm bu nedenlerle, bu emek görünmezdir (Acar-Savran ve Tura- Demiryontan, 2008: 11).

Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki fertlerin 24 saatlik etkinlikleri incelendiğinde; çalışan erkeklerin hanehalkı ve ev bakımına ayırdığı süre sadece 43 dakika iken çalışan kadınlarda bu süre 4 saat 3 dakika olduğu saptanmıştır. Buna karşın çalışmayan erkeklerin hanehalkı ve ev bakımına ayırdığı süre sadece 1 saat 12 dakika iken, kadınlarda bu süre 5 saat 43 dakikadır. Tüm ülkelerde de kadınların hane bakımı için harcadığı vaktin erkeklerden fazla olduğu saptanmıştır (TÜİK, 2007: 2). Bununla birlikte bütün dünyada kadınların yaptıkları işlerin üçte ikisinin, özellikle de çocuk bakımı, eğitimi, ev işleri, bahçelerde ve tarlalarda çalışma gibi işlerin tamamı ücretsizdir ve ilgili istatistiklerin dışında kalmaktadır (Wichterich, 2004: 153). Yeniden üretim faaliyetlerini ücretsiz olarak üstlendikleri gibi, ücretsiz aile işçilerinin tamamına yakını da kadınlar oluşturmaktadırlar. Türkiye’de toplam istihdam edilen kadınların %38’i, tarımda istihdam edilen kadınların %74,9’u ücretsiz aile işçisidir (TÜİK, 2008). Bu kadınlar gerek tüm yeniden üretim faaliyetlerini üstlenerek, gerek üretime katılarak çifte mesai yapmalarına rağmen kendilerine ait bir gelir elde etme olanağına sahip değillerdir.

1.1.2. Kadınların İşgücü Piyasalarındaki İkincil Konumları ve Yoksulluk İlişkisi

ILO verileri (2004: 29), kadınların tüm dünyada istihdamın %40’ını oluşturmalarına rağmen, çalışan yoksulların %60’ını oluşturduklarını ortaya koymuştur. Kadınlar işgücü piyasasına erkeklerle eşit oranda, eşit konumda ve eşit ücretle erişememektedirler. İşgücü piyasalarının yeniden yapılandırılması ve kuralılaştırılması, bu eşitsizliği daha da keskinleştirmiştir. Bu durum çalışan yoksullar içinde kadınların oranını önemli düzeyde artırmaktadır.

Kadınlara atfedilen, sabır, uysallık ve itaatkârlık özellikleri, vasıfsız, düşük ücretli, emek yoğun, rutin, sıkıcı, dikkat gerektiren, hünere dayalı işlerde yoğunlaşmalarına yol açmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak, güler yüz, el becerisi, cinsel cazibe gerektiren işler; toplumsal konulara ilişkin işler veya kadınların ev sorumluluklarının ev dışındaki bir uzantısı olarak görülen eğitim, bakım, temizlik işleri çoğunlukla “kadın işleri”dir. İşgücü piyasasındaki ayrımcılık nedeniyle, yüksek kazançlı ve yüksek vasıflı bazı işler kadınlara kapalı tutulurken, kadınların eşit değerinde iş için eşit ücret alamamaları, yarı zamanlı, düşük statülü

ve enformel işlerde çalışmaları ve sendikalaşma oranlarındaki düşük düzey, işgücü piyasalarındaki ikincil konumlarının yansımaları olarak karşımıza çıkar.

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasının dışında kalmaları, yani kendilerine ait bir gelir elde etme olanağına sahip olmamaları, kadın yoksulluğun temel belirleyicisidir. Tüm dünyada kadınların işgücüne katılım oranları artarken, Türkiye’de bu oran düşme eğilimindedir. Neo-liberal tarım politikaları, küçük üreticiliğin tasfiyesi ve tarımsal üretim alanları ile hayvan sayısının sürekli biçimde gerilemesine yol açmıştır. Bu dönüşüm sonucunda kendisini gösteren kente göç dalgası, önceden tarımsal istihdama katılan kadınların kentte istihdam olanaklarına kolayca erişememesi ve ev kadını olmak ya da kentte enformel işlerde çalışmak gibi iki seçeneğe mahkum olmasıyla sonuçlanmaktadır.

Ülkemizde işgücüne katılım oranı kadınlarda %26,2 iken, erkeklerde %72,4’tür ve istihdamdaki nüfusun %73,3’ünü erkekler oluşturmaktadır (TÜİK, 2008). Bu konuda, kuşkusuz en büyük rolü kadının yerini evi olarak gören patriarkal zihniyet oynamaktadır. Başta bakım hizmetleri olmak üzere, kadınlara yüklenen “ev kadınlığı” sorumlulukları çok sayıda kadının istihdama katılmasının önünde engel oluşturmaktadır. Bakım hizmetlerinin hanedeki kadınlar arasında bölüşüldüğü geniş aile yapısındaki çözülmeye rağmen, ülkemizde ücretsiz ve nitelikli bakım olanakları yaratılmamaktadır. Bora (2007), gerçekleştirdikleri yoksulluk araştırmasında yoksul kadınların çok azının ücretli çalıştığına, bunun temel nedeninin ise çok sayıda ve küçük yaştaki çocuklarının bakımı olduğuna dikkat çekmiştir. Diğer bir neden de ailenin hasta bireylerine bakma zorunluluğudur. Ayrıca, kadınların çalışmasının erkeklerin yenilgisi olarak algılanmasının, kadınların çalışmalarını engelleyerek yoksulluğu perçinlediğini ortaya koymuştur. Ülkemizde halen çok sayıda kadın, eşlerinin çalışmalarına karşı koymaları nedeniyle çalışmamakta veya gerçekleştirdikleri gelir getirici faaliyeti erkeklerden gizlemektedir². Evlilik öncesinde istihdamdaki kadınların, evlenme ile işgücü piyasasından çekilmeleri çok yaygındır. Medeni duruma ve dönemlere göre işgücüne katılma durumuna bakıldığında, en çok boşanmış kadınların (% 42,1) ve hiç evlenmemiş kadınların (% 34,3) işgücüne katıldıkları görülmektedir (TÜİK, 2006a).

Kadınların %62,3’ü, erkeklerin %39,3’ü kayıtdışı çalışmaktadır (TÜİK, 2008). Türkiye’de kayıtdışı çalışma düzeyinin yüksekliği, her iki cinsiyet için de temel bir istihdam sorunu olmakla birlikte, kadınlar için yaygın ve tipik çalışma biçiminin kayıtdışı çalışma oluşu, çalışan yoksullar içinde kadınların yüksek payının temel gerekçelerinden biridir. Bu durum kadınların yüksek işgücü

² Ev eksenli çalışan kadınların çalışmalarının erkekler tarafından nasıl denetlendiği ve hane gelirinin azaldığı dönemlerde erkeklerin bu çalışmayı nasıl “görmezden geldiği” konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. D. Hattatoğlu (2001), ‘Ev Eksenli Çalışma Stratejileri’, Yerli Bir Feminizme Doğru (Ed. A. İlyasoğlu ve N. Akgökçe), Sel Yayıncılık, İstanbul, ss.173-205.

devrine, her tür sosyal korumadan yoksun olmalarına, çalışmalarını sona erdiğinde işsizlik ve emeklilik ödemeleri gibi gelirin devamlılığını sağlayacak güvencelerden yararlanamamalarına yol açmaktadır.

Kadınların işgücüne görece olarak yüksek düzeylerde katıldığı ülkelerde dahi, erkeklerden daha olumsuz koşullarda ve daha düşük ücretli işlerde istihdam edildikleri veya eşit değerde iş için eşit ücret alamadıkları görülmektedir. Ücretliler içinde kadınların ücretlerinin erkeklerinkine oranı sanayileşmiş ülkelerde %77, gelişmekte olan ülkelerde ise %73 düzeyindedir (UNIFEM, 2005: 46). Türkiye’de bu konuda güvenilir istatistikler bulunmamakla birlikte, yapılan çeşitli çalışmaların sonuçları ücret eşitsizliğini gözler önüne serecek niteliktedir. Örneğin Kiren (2004), 2002 Hanehalkı Bütçe Anketi verilerine dayanarak kadınların yıllık ortalama kazancının erkeklerinkinin %53’ü olduğunu ve gelir farklılığının %85’inin piyasadaki ayrımcılığa bağlı olduğunu saptamıştır. Dünya Bankası Türkiye İşgücü Piyasaları Çalışması Raporu’nda (2006: 55) ise Türkiye’de kentlerde kadın ve erkek ücret ortalamaları arasında %22 düzeyinde bir fark olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte, yoksulluğun kadınlaşması söz konusu olduğunda, Türkiye’de kadınların emeğinin görünmemesi ve ücretsiz aile işçiliğinin yüksek düzeyi, gelir eşitsizliği sorununun önüne geçmektedir.

1.1.3. Neo-liberal Yeniden Yapılandırma ve Yoksulluğun Kadınlaşması

20. yüzyılın önemli bölümü, özellikle 1945 sonrası için temel kalkınma modeli, uzun vadede refah devletini hedefleyen toplumsal dönüşümdür. Buna işçi hakları, korumacı yasalar ve diğer güvenlik biçimleri ile kamunun ekonomik ve sosyal politikadaki egemen rolüyle ulaşılabilecekti. Ancak ekonomik kriz sonucu 80’lerde bu sistemin meşruiyetini ve entelektüel hegemonyasını kaybetmesiyle küresel ekonomi uluslararası rekabetçi ticarete çok daha açık hale gelmiş ve düşük gelirli ülkeler ihracatçı konumuna kavuşmuştur. Mikroelektronik ve uydu teknolojisi gibi yeni teknolojik gelişmeler ortaya çıkmıştır ve emek sakıngan teknolojiler yoğun olarak kullanıma sokulmuştur. Bu değişiklikler, arz yönlü ekonomik politikalara meşruiyet ve ideoloji kazandırmıştır (Standing, 1989: 1078). Dünyanın pek çok yerinde uygulamaya konan yapısal uyum ve istikrar politikaları ile kamu harcamalarının kısılması, özelleştirmeler, ticari serbestleşme, uluslararası rekabet için birim işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve işgücü piyasalarının kuralsızlaştırılması yeni dönemin başlıca özellikleri olmuştur. Söz konusu dönüşüm süreci kadınlar için de pek çok radikal değişikliği beraberinde getirmiştir.

İhracata dayalı büyüme, düşük ücretli kadın işgücü artışına yol açmıştır. İhracat bölgelerinde işçilerin $\frac{3}{4}$ ’ü kadındır. Yarı nitelikli, düşük ücretli montaj hattı işlerinde kadınlar çalıştırılmaktadır. Düşük ücretlerle, sendikasız, uzun saatler çalışmakta, verimlilikleri düştüğünde yenisiyle değiştirilmektedirler. Buna

karşın birçok gelişmekte olan ülkede, ekonomik yapının kadınlar için modern ücretli iş sağlamaması ve kadınlara açık işlerin çoğunlukla tarım istihdamının altında, aile içi hizmetlerde ve enformel sektörde yer alması modern fabrika işlerini daha fazla arzu edilir hale getirmiştir (Pearson, 1992: 225).

Kuralsızlaştırma ve esnekleştirme mesleki nitelik ve iş güvencesini erozyona uğratmıştır. Pahalı hale gelen geleneksel erkek işgücünün değişime direnmesi, sermayenin giderek ucuz, vasıfsız, kolay değiştirilebilir olarak görülen kadın işgücüne yönelmesine yol açmıştır. Ortaya çıkan nitelik kutuplaşması kadınların işgücüne katılımını artırmıştır. Yukarıda söz edildiği gibi, Türkiye’de aksi bir dönüşüm meydana gelmiştir; kadınların işgücüne katılım oranları artma değil, düşme eğilimindedir.

Diğer bir önemli nokta özelleştirmelerdir. Çünkü kadınların yoğun olarak istihdam edildiği kamu sektöründe istihdam koşulları daha iyi, gelir eşitsizliği daha azdır (Standing, 1989: 1080-1087). Özelleştirmelerle birlikte kamuda görece olarak daha eşit koşullarda istihdam edilen kadınlar da kuralsız işgücü piyasalarının acımasız koşullarıyla yüz yüze gelmektedir. Türkiye’de özelleştirilen kamu işletmelerinde çalışan kadın oranı düşük olduğundan, bu süreç, ülkemizde kadınlar aleyhine önemli bir değişiklik yaratmamıştır.

Esnekleşme ve iş güvencesinin ortadan kalkışıyla kadın işçiler yedek işgücü ordusunun önemli bileşenleri olmuşlardır. Ekonomik daralma dönemlerinde ilk işten çıkarılanlar kadınlardır. İhracata dayalı sanayileşme kapsamında kadınlar yarı zamanlı, ev eksenli, parça başı işlerde, enformel sektörde çalışan işçilerin ezici çoğunluğunu oluşturarak veya enformel sektörde veya mikro kredilerin desteğinde küçük girişimciler olarak emeğin yeni güvencesiz biçimlerinin öncüleri olmuşlardır (Ecevit, 2007: 15). Kadınların enformel istihdamı da, yoksulluğun kadınlaşmasındaki önemli nedenlerden birini oluşturmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücünün %60’ından fazlası tarım dışı enformel istihdamdadır. Sahra-altı Afrika’da kadınların %83’ü, erkeklerin %63’ü, Latin Amerika’da kadınların %58’i, erkeklerin %48’i (tarım dışı sektörde) enformel olarak çalışmaktadır. Kadınların enformel faaliyetlerindeki en yüksek pay kendi hesabına çalışmadır (UNIFEM, 2005: 39). Türkiye’de TÜİK (2008) verilerine göre, istihdamdaki 5864000 kadının 921000’i tarım dışı kayıtdışı istihdamdadır. Bununla birlikte, ülkemizde özellikle ev eksenli çalışma ve ev hizmetlerinde çalışma gibi kadınlar tarafından gerçekleştirilen enformel faaliyetlere ilişkin güvenilir veriler bulunmamaktadır. OECD (2004: 18-19) verilerine göre, OECD ülkelerinde erkeklerin % 7,2’si, kadınların ise % 24,8’i yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Tüm yarı zamanlı³ işlerin % 72,3’ünde kadınlar istihdam edilmektedir. Türkiye’de de erkeklerin yalnızca %3,6’sının, kadınların ise %12,3’ünün yarı zamanlı işlerde çalıştığı saptanmıştır.

³ Haftada 30 saatten az çalışılan işler baz alınmıştır.

1.2. Kaynaklara ve Kamusal Hizmetlere Eşitsiz Erişim

1.2.1. Ekonomik Kaynaklara Eşitsiz Erişim

Tüm dünyada üretim araçlarının, menkul ve gayrimenkullerin mülkiyetinde cinsiyete dayalı dikkat çekici bir fark söz konusudur. Toprakların bölüşümü ve mirastan pay alma söz konusu olduğunda, kadınlar hemen her zaman dezavantajlı konumdadırlar. Bu durum kadınların teminat gösterebilecekleri varlıkları bulunmaması nedeniyle, kredi olanaklarına erişimlerini de engellemektedir. Aynı biçimde, kadınların pazara erişim olanakları da zayıftır.

Türkiye’de ailenin sahip olduğu gayrimenkullerin kimin üzerine kayıtlı olduğuna bakıldığında, kırdaki %78’inin, kentlerde ise %68,3’ünün erkeğin üzerine kayıtlı olduğu görülmektedir. Kadınlar Türkiye genelinde yalnızca %8,7 oranında gayrimenkule sahip bulunmaktadır (Bircan, 2002: 125).

Kadınların teknolojiye erişim olanakları da erkeklerin gerisindedir. Örneğin Türkiye’de kadınların bilgisayar kullanım oranı, %29,1 ile, erkeklerin kullanım oranınının (%47,3) bir hayli gerisinde kalmaktadır. Aynı biçimde, kadınların %27’si internet kullanabilirken, erkeklerin %44,8’i kullanabilmektedir (TÜİK, 2008).

1.2.2. Kamusal Hizmetlere Eşitsiz Erişim

Kamusal hizmetlerin yetersiz ve eşitsiz sunumunun kadınlar için iki farklı anlamı vardır. İlk olarak devlet tarafından sunulmayan hizmetlerin önemli bölümü kadınlar tarafından karşılıksız olarak yüklenilir. Çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerine kaynak ayrılmaması, ücretsiz ve nitelikli sunulmaması, sağlık hizmetlerinin metalaştırılması ve hastaların hastanelerde kalış sürelerinin azaltılması, hasta, yaşlı, çocuk bakımının karşılıksız olarak kadınlar tarafından yerine getirilmesine yol açtığı gibi, kadınların ücretli işlerde çalışma olanaklarını da engellemektedir. Altyapı eksiklikleri de karşılıksız kadın emeğini artırır. Örneğin su tesisatının yokluğu, kadınların uzak mesafelerden su taşımaya, çamurlu ve bozuk yollar kadınların evlere dolan cadde pisliğini temizlemek için daha çok temizlik yapmasına ve daha çok çamaşır yıkamasına yol açar. Konumuz açısından daha önemli olan yansıması ise, kaynaklara yeterli düzeyde erişemeyenler içinde kadınların ve kız çocuklarının oranının yüksekliğidir. Kadınların karar mekanizmalarına katılmaması ile kamusal kaynaklardan ve hizmetlerden eşit pay alamamaları arasında da doğrudan bir ilişki vardır. Yönetici ve karar verici mercilerin çoğunlukla erkeklerden oluşması, kaynak tahsisinin ve kamu politikalarının cinsiyet körü olmasına yol açmaktadır. Bu nedenle cinsiyet eşitsizliğini önlemeye dönük adımlar atılmadığı gibi, genel ve yerel bütçeden kadınların daha az pay alması; eğitim, sağlık, adalet, kültür ve spor hizmetlerine kadınların daha az erişebilmesi; sosyal güvenlik sisteminin kadınları daha az kapsaması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

1.2.2.1. Eğitime Eşitsiz Erişim

Yoksullaşma, okullaşma oranını düşüren önemli bir etkidir. Yoksul hanelerde kız çocuklarının ortaöğrenime devam oranları erkeklerinkine oranla önemli düzeyde düşüktür.

Tüm dünyada 6–11 yaş arasında, okula devam etmeyen 15.000.000 çocuğun 9.000.000'unu kız çocukları oluşturmaktadır (World Bank, 2003: 11). Türkiye'de de okul çağında olmakla birlikte okula devam etmeyen çocukların büyük çoğunluğunu kızlar oluşturmaktadır. 2006-2007 öğretim döneminde ilköğretim çağ nüfusunda olup da ilköğretime devam etmeyen 1.111.000 çocuğun 667.000'i (%60) kız çocuğudur (Tan vd., 2008: 35). Üstelik ülkemizde halen kadınların %19,6'sı, erkeklerin % 4'ü, okuma-yazma bilmemektedir (TÜİK, 2006b).

Okullardaki öğrencilerin ve mezunların cinsiyete göre dağılımına baktığımızda, her düzeyde kız öğrencilerin ve mezunların oranının erkeklerden düşük olduğu görülmektedir. İlköğretim mezunları içinde kızların oranı, %46, ortaöğretimde %45,4'tür. Farkın en yoğun olduğu mesleki teknik lise mezunları içinde kızların oranı %39,7'dir (TÜİK, 2006c: 107- 109).

Eğitime erişim yönünden kız öğrenciler ve erkek öğrenciler açısından önemli bir eşitsizlik söz konusudur. Konumuz açısından daha çarpıcı olan ise kız çocuklarının okula devam etmeme nedenleri arasında, kentlerde en ön sırayı okul masraflarının yüksekliğinin almasıdır (%30,2). Bu oran, erkeklerin okul masraflarının yüksekliği nedeniyle okula devam edememe oranından kentlerde de (%25,3), kırdan da (%12,8) gözle görülür biçimde yüksektir. Dikkat çekici bir diğer önemli nokta ise, kız çocuklarına yüklenen kardeşlerine bakma sorumluluğunun okula devamları önünde oluşturduğu engeldir. Çocuk bakımının toplumsal olarak tamamen kadının rolü olarak tanımlanması, hanedeki erkek üyeler tarafından paylaşılmadığı gibi kamusal bakım hizmetlerinin de son derece yetersiz olması, erken yaşlarda eğitime, sonraki yaşlarda ise işgücüne katılımlarını engelleyerek kadınların yoksullaşmasının temel gerekçelerinden birini oluşturmaktadır.

Tablo 1.: Çocukların Okula Devam Etmeme Nedenleri 1999 (%)

	Kent		Kır	
	Kız	Erkek	Kız	Erkek
Okula devam etmeme nedeni				
Uygun okulun olmaması	10.0	18.4	11.5	14.9
Okula ilgi duymama	17.8	19.0	25.4	28.0
Okul masraflarının yüksek olması	30.2	25.3	21.9	12.8
Ailesine ev işlerinde yardım etmek zorunda	6.5	0.3	10.2	2.8
Ailesinin izin vermemesi	9.8	2.5	5.9	8.0
Kardeşlerine bakmak zorunda olma	2.2	0.9	4.7	0.0
Hanedeki ekonomik faaliyetlere yardım etme gereği zorunda olması	0.6	0.9	0.2	0.7
Ücretli çalışmak zorunda olması	0.4	2.5	0.	2.8

Kaynak: Şahabettinoğlu vd. 2002'den aktaran Toksöz, 2007: 17.

Kadınların eğitim görmesi, kendilerine biçilen yeniden üretimi yerine getirme rolleri nedeniyle çok daha önem kazanmaktadır. Hanede beslenme, temizlik ve bazı sağlık sorunlarının çözümünü üstlenen kadınının eğitim düzeyi aile bireylerinin sağlığı üzerinde doğrudan etkilidir. Örneğin 25 ülkede yapılan bir araştırma, annenin 1 yıldan 3 yıla kadar okula devam etmiş olmasının çocuk ölümlerini %15 oranında düşürmesine karşılık, babanın okula devamının çocuk ölümlerinin yalnızca %6 düzeyinde azalmasını sağladığını bulgulamıştır (World Bank, 2003: 15).

1.2.2.2. Sosyal Koruma Yoksunluğu ve Sağlığa Eşitsiz Erişim

Kadınların sosyal güvenlik şemsiyesinin dışına itilmeleri, malullük, yaşlılık, işsizlik, hastalık gibi risklere karşı korumasız kalmalarına yol açarak onları yoksulluğa itmektedir. Sosyal güvenlikten yoksunluk, kadın yoksulluğunun en açık görünümülerinden biridir. Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü, ücretsiz aile işçiliği ile enformel ekonomik faaliyetlerinin yüksekliği ve sosyal güvenlik sistemimizin çalışmaya dayanması, büyük oranda kadını ya sosyal güvenlik çatısının dışına itmekte veya eşine ya da babasına bağımlı olarak “bu çatının altına sığınmasına” yol açmaktadır. 2008 yılında sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlılık durumuna bakıldığında istihdamdaki 5864 000 kadının 3655000'inin sosyal güvenlik kapsamı dışında çalıştığı görülmektedir. Toplam istihdamdaki kadınların %62,3'ü, tarımda çalışan kadınların ise %99'u sosyal koruma kapsamı dışındadır (TÜİK, 2008).

Dünyanın pek çok yerinde gerçekleştirilen “sağlık reformları” ile kamusal sağlık harcamalarının daraltılması, prim oranlarının yükseltilmesi ve sağlığın piyasalaştırılması, kadınların yüksek bir oranının formel, düzenli işlerde çalışma

şansına sahip olmayışı gerçeğiyle bir araya geldiğinde az sayıda kadının sağlık hakkından yararlanabileceği gözler önüne serilecektir. Çok sayıda kadın üreme sağlığı sorunları ve gebeliğe bağlı ciddi hastalıklar geçirmektedir. Yoksulluk içerisinde yaşayan pek çok hamile kadın, acil durumlarda dahi tıbbi olanaklara ulaşamamaktadır. Türkiye’de ise bahsedilen bu kısıtlılıkların yanı sıra, kadınların okuma yazma bilmemeleri veya Türkçe konuşamamaları ve ataerkil cinsiyet rejiminin yol açtığı baskı da, onları başta en temel ihtiyaçları olan sağlık kurumları olmak üzere her tür kamu kurumuna erişmekten alıkoyabilmektedir. Göçmen kadınlar ve kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar sağlık kuruluşlarına gidebilmeleri için eşlerinin ya da oğullarının yardımına ihtiyaç duyabilmektedir.

Engellilik, göçmenlik, yaşlılık gibi dezavantajlı konumlarda kadın olmak, dezavantajlı konumu pekiştiren ve yoksulluğu perçinleyen bir etkiye yol açmaktadır. Özürlülerin işgücüne katılım oranı % 21,7 olup bu oran erkek özürlüler için % 32,2, kadın özürlüler için ise % 6,7 olarak belirlenmiştir (D.İ. E. ve B.Ö.İ.B., 2002). Yaşlı nüfusun % 45,3’ü erkeklerden, % 54,7’si ise kadınlardan oluşmaktadır. Yaşlı nüfus arasında gelire sahip olmada cinsiyet temelinde çarpıcı farklılıklar görülmektedir. Erkeklerin % 75’i bir gelire sahipken kadınlarda bu oran % 38’e düşmektedir. Yaşlı erkek nüfusun % 46’sının ana geliri emekli maaşıdır. Yaşlı kadınların sadece % 6’sı kendisine ait emekli maaşına sahipken, dolaylı emekli maaşını gelir kaynağı olarak belirten kadınların oranı % 16’dır (HÜNEE, 1999).

Kadınların gelire, üretim araçlarına ve kaynaklara eşitsiz erişimi gibi yoksullukla doğrudan ilişkili olan faktörler kadar, çocuk yaşta evlendirilmeleri, hareketliliklerinin kısıtlanması, üreme konusunda kendi kararlarını veremiyor oluşları gibi sonuçları olan cinsiyet eşitsizliği de kadınları yoksulluk döngüsüne sokmaktadır (Çağatay, 1998: 11).

II. Yoksulluğun Kadın Yüzü: Yoksulluk Deneyimleri Cinsiyete Göre Farklılaşır mı?

Yoksulluğun kadınlaşması sorunu ele alınırken, aile reisinin kadın olduğu hanelere özel bir önem verilmekte ve bu hanelerin yoksulluk istatistiklerindeki yüksek temsili, yoksulluğun kadınlaşmasının önemli bir kanıtı olarak ele alınmaktadır. Bununla birlikte, yapılan pek çok çalışmada kadın aile reisliği ve yoksullaşma arasında doğrudan bir ilişki saptanmamıştır (Marcoux, 1998). Hanenin özellikleri bu ilişkinin kurulmasında önemli bir rol oynamaktadır. Kadının gelir elde etme olanaklarından yoksun olduğu ve çok sayıda çocuğun geçiminden sorumlu olduğu haneler daha dezavantajlı konumdadır. Bununla birlikte, kadının boşanarak aile içi şiddetten kaçtığı veya çalışmasının önündeki ataerkil baskının ortadan kalktığı koşullarda, aile reisi kadınların refahlarında artıştan söz edilebilir (Heintz, 2006: 34). Aynı zamanda, refah devletinin biçimi, sosyal politikalar ve vergi politikaları da kadın hane reislerinin yoksulluk

düzeyinde belirleyicidir (Pressman, 2002: 38). Yoksulluğun kadınlaşması konusunda temel odağın reisinin kadın olduğu haneler olmasının asıl nedeni, yoksulluk çalışmalarının analiz biriminin hane olması ve bu analizlerde cinsiyete duyarlı tek faktörün de kadın hane reisliği olmasıdır. Oysa hane halklarındaki tüm bireylerin yoksulluktan eşit biçimde etkilendiklerini varsayan ve yoksul olmayan hanelerdeki cinsiyete dayalı eşitsizlikleri gizleyen bu analiz biçiminin ötesine geçilmelidir (Çağatay, 1998: 4).

Aynı hane içindeki erkeklerin, kadınların, kız ve erkek çocukların yoksulluk deneyimleri birbirinden farklılaşabilmekte ve cinsiyet rolleri nedeniyle yoksulluğun farklı etkilerine maruz kalabilmektedirler. Yoksul hanelerde yoksulluğun cinsiyete göre farklılaşması, en çok gıda tüketimi, sağlığa ve eğitime erişim konusunda dikkat çekici olmaktadır (Marcoux, 1998: 135). Örneğin hanedeki kadınların toplam gıda tüketimi veya et tüketimi erkeklerinkinden daha az olabilmektedir. Çocukların okuldan çekilmesine karar verilirken öncelik kız çocuklarına verilmektedir. Hanenin erkek üyeleri çalışarak gelire erişebilirken, kadın üyelerin çalışması engellenebilmektedir. Geliri artırmak amacıyla annenin işgücüne katıldığı durumlarda ise büyük kız çocuklar, kardeşlerinin bakımından ve diğer yeniden üretim faaliyetlerinden sorumlu olabilmektedir. Yoksul hanelerde kadınlar çoğunlukla, kendileri için harcama yapmazken, erkeklerin çeşitli sosyal aktiviteleri için belirli bir pay ayırdıkları görülmektedir. Örneğin Şenol-Cantek (2001), Mamak, Keçiören ve Balgat'ta yürüttüğü çalışmada görüşme yapılan ev kadınlarının giyim-kuşam, seyahat, kültürel/sosyal faaliyetler gibi ihtiyaçlarını hanenin harcama kalıpları içine listenin en sonunda sokabildiklerini veya hiç sokamadıklarını ortaya koymuşlardır. Buna karşın erkekler çoğunlukla elde ettikleri gelirin ne kadar olduğunu eşlerine söylememekte ve belirli miktar parayı kendilerine ayırarak, geri kalanını hanenin temel ihtiyaçlarını karşılamak üzere kadınlara bırakmaktadırlar. Yoksul hanelerde önemli bir harcama kalemi olan içki ve sigara da, çoğunlukla erkekler tarafından tüketilmektedir (Kümbetoğlu, 2002: 140).

Toplumsal cinsiyet rolleri, yoksulluğu algılama ve yoksullukla baş etme stratejilerinde de son derece belirleyicidir. Erkeklere verilen toplumsal rolün haneyi geçindirmek, kadınlara verilen rolün ise eve giren gelire aile üyelerinin yeniden üretimini sağlamak olması, yoksulluk deneyimlerinin cinsiyete göre farklılaşmasının en temel nedenini oluşturmaktadır. Örneğin Bora (2007: 111-126), yoksulluğa ve yetersiz beslenmeye ilişkin olarak kadınların tepkilerini daha çok utanarak, erkeklerin ise öfkeyle ortaya koyduğunu belirtmiştir. Erkekler, yoksulluklarına ilişkin sorulara cevaben, "PKK'ya katılmak", "dağa çıkmak", "kendini yakmak" gibi sözler sarf ederken, kadınlar daha çok "çok utandım, söyleyemedim", "kimseye göstermeden temizleyip çocuğa verdim" gibi sözler söylemişlerdir. Bora, bu durumu, erkekliğin iktidarla tanımlandığı bir yerde, kendi hayatları üzerindeki iktidarlarını yitirmiş erkeklerin bu sorumluluğu nispeten

kolaylıkla yöneticilere, siyasilere ya da dışarıdaki herkese yansıtabilirken, kadınların büyük ölçüde bakma ve besleme ile örtülmüş kadınlık rollerini yerine getirememekten utanç duyması biçiminde açıklamaktadır.

Kadınlar, haneye giren parayı hane üyelerinin beslenme, ısınma, sağlık, eğitim, temizlik giderlerini karşılayacak biçimde kullanmakla yükümlüdür. Ancak söz konusu paranın haneyi geçindirmede son derece yetersiz kaldığı koşullarda, kadınlar yoksullukla baş etmek üzere çeşitli stratejiler geliştirmektedirler. Alyanak ve Kardam da (2002), Ankara’da dar gelirli ve yoksul kadınlar arasında yaptıkları bir araştırmada, kadınların yoksulluk koşullarında temel gereksinimlerini karşılamak için başvurdukları yolları saptamışlardır. Aşağıda yer alan yoksullukla baş etme stratejilerinin önemli bölümünün karşılıksız kadın emeğine dayandığı görülmektedir.

- Beslenmeye yönelik olarak pazardan artık sebze ve meyveleri toplamak; bayat ekmek almak; evde ekmek yapmak; et almamak; bakkaldan veresiye almak; yiyecek yardımı veren kurumlara başvurmak; bazı gıda ürünlerini evde üretmek;
- Barınma, ısınma, elektrik ve su tüketimine yönelik olarak yıkık evlerden tuğla ve diğer malzemeleri toplayarak ev yapmak; yakacak yardımı veren kurumlara başvurmak; kaçak elektrik kullanmak; evin kirasını geciktirerek ödemek; elektrik ve suyu az kullanmak;
- Sağlığa yönelik olarak başkalarının yeşil kartını kullanmak; televizyon programlarından bilgi edinmek veya kişisel ilişkiler ile ücretsiz doktor kontrolü ve tedavi sağlamaya çalışmak; bazı kuruluşlardan sağlık sorunlarıyla ilgili bilgi almaya çalışmak; sorunu belirli bir sınıra dayanana dek ertelemek, hiçbir şey yapmamak;
- Eğitime yönelik olarak çocukların okul kitaplarını ve giysilerini başkalarının yardımıyla sağlamaya çalışmak; kaymakamlıktan eğitim yardımı almaya çalışmak; burs veren yerlere başvuruda bulunmak;
- Bir yere gitmek gerektiğinde uzun mesafeleri yürümek; giyim için başkalarının eskilerini kullanmak ya da taksitli alışverişle veya pazardan her ay bir aile ferdinin ihtiyacını gidermek; günlere geleneksel kutlama ve düğünlere katılmamak; komşu ziyaretlerini azaltmak.

Yoksul kadınlar yalnızca hane giderlerini azaltmak amacıyla emek harcamamaktadırlar, aynı zamanda gelirlerini artırmak amacıyla işgücüne de katılabilmektedirler. Ancak genel olarak evde ve enformel olarak faaliyet göstermektedirler. Evde gıda, dantel, el işi vb. üretim ve satışı ile ev hizmetlerinde çalışma, bu kadınların başlıca çalışma alanlarıdır. Bununla birlikte bu işler, kadınlara yüklenen yeniden üretim rollerinin bir uzantısı olarak görüldüğünden, evde gerçekleştiğinden ve formel istihdam alanlarını oluşturmadığından, kadınların kendileri dahi kendilerini “çalışan” olarak tanımlamayabilmekte, ücretli emekleri de, tıpkı hane içindeki ücretsiz emekleri gibi görünmez olmaya mahkum

olmaktadır. Hattatoğlu (2002) kadının ücretli emekten yoksunluğunun ve emeğinin görünmezliğinin yoksullukla ilişkisini şöyle ifade etmektedir:

“Bir yanda aile/hane içinde yoksullukla mücadele için ağırlıkla ve esas olarak kadınların karşılıksız emeğine dayanılıyor. Aynı hane içinde kadınların kendine ait bir gelirin olmaması çok yaygın bir durum. Öte yandan, kadınlar “ailesiz” kaldıklarında yoksullar arasında ezici çoğunluğu oluşturuyorlar. Yani, kadın emeğinin karşılıksızlığının yaygınlığıyla ve bu karşılıksız emeğin aileye sunuluyor oluşuyla, kadınların yoksulluğunun öncelikli bir kişisel gelir yoksunluğu olması, yan yana iç içe bulunuyor.”

Hane yaşam stratejilerinin önemli bir parçası haline gelen, sosyal yardımlar, başvuru ve alım sürecinde yoksul kadınların başrolü oynamaları nedeniyle konumuz açısından önem taşımaktadır. 1980’lerden itibaren sosyal politikaların yerini sosyal yardımlar almaya başlamış, yapısal uyum politikaları sonucunda artan yoksulluk karşısında Dünya Bankası tarafından desteklenen yoksullukla mücadele programları birbiri ardına uygulamaya konmuş, kamusal politikalar yerini giderek bireysel vicdani çözümlere veya mikro düzeyde yoksulluğu azaltma program ve projelerine bırakmıştır⁴. Bu projeler, istikrar ve yapısal uyum programlarının ortaya çıkarmış olduğu yüksek düzeyde yoksulluk ve eşitsizliği yönetmenin araçları olarak önemli politik işlevler görmektedir. Yoksulluğun ilgi odağı olduğu ve örgütlü direniş stratejilerinin ve sosyal politikaların yerini “yoksulluk yardımlarının” aldığı bu süreçte, kadınlar gerek geleneksel olarak onaylanmış “korumaya muhtaç” konumları, gerekse hanedeki geleneksel rolleri nedeniyle önemli aktörler haline gelmişlerdir⁵.

Türkiye genelinde verilere ulaşmak mümkün değilse de, Sallan Gül’ün (2005) Ankara’nın çeşitli ilçelerinde topladığı veriler, yoksulluk yardımı alanların büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğunu, yani yoksulluğun kadınlaşması ile birlikte yardımların da kadınlaştığını ortaya koymuştur. Yoksulluk yardımına başvurmada kadınlar arası iletişim oldukça belirleyicidir ve komşu kadınların ortak geçim stratejisi haline gelmiştir. Erkekler içinse yoksulluk yardımlarına başvurmak, eve ekmek getirememek anlamına geldiğinden, yalnızca sakat ve yaşlı erkekler yardımlara başvurmaktadırlar.

“Sosyal yardım başvurularının kadınlar tarafından yapılmasının bir nedeni, onların yoksul olduklarını “itiraf etmelerinin” daha kolay olması. Bir yandan kültürel normlara göre ailenin geçimini sağlamaktan sorumlu olmadıkları için, geçinememeyi kişisel bir başarısızlık ya da cinsiyet kimliklerinin sarsılması biçiminde yaşamıyorlar, öte yandan devlet kurumlarının baba/koca yerine geçip

⁴ Yoksullukla mücadele programlarının ortaya çıkışı ve etkileri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. F. Şenses, *Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk*, Ankara, İletişim, 2003.

⁵ Yoksullukla mücadele programları sınıf kavramı yerine yoksulluk, korumasızlık, muhtaçlık kavramını koymakta ve bu programlarda kadınlara ve çocuklara önem ve öncelik verilmektedir.

kadınlara sahip çıkması, zaten “olması gereken bir şey” olarak algılanıyor. Üstelik kadınlar ailenin geçiminden sorumlu olmasalar da geçinemenin yükünü en çok onlar taşımaktadırlar. Çocukları doyuramamak, evi yaşanır halde tutamamak onların hayatını ağırlaştırıyor. Erkekler açısından yardım almak, kendi başarısızlıklarının bir itirafı gibi deneyimleniyor. Bu nedenle hem yardım başvurularının yapılması hem de örneğin parasız yiyecek ya da ekmek kuyruklarına girme işi, kadınlar tarafından üstlenilmiş (Bora, 2007: 108).”

Sonuç

Kadınların toplumdaki eşitsiz konumları ve cinsiyete dayalı işbölümü, kadınların yoksullaşmasına, yoksulluğun kadınlaşması ise kadınların eşitsiz konumlarının pekiştirilmesine yol açmaktadır. Mevcut sınıflı toplum yapısıyla, toplumsal cinsiyet eşitsizliği bir araya geldiğinde eşitsizlikler daha da keskin bir görünüme kavuşmaktadır. Ekonomik kaynaklara erkeklerle eşit biçimde erişemeyen, işgücüne katılamayan veya düşük ücretle, olumsuz koşullarda çalışmaya boyun eğen, eşit eğitim imkanlardan yararlanamayan, örgütlenecek ve adli mercilere başvurarak haklarını arayamayan kadınlar, annelerinden miras kalan yoksunlukları kendi kız çocuklarına miras bırakmaktadırlar.

Yoksullar içinde kadınların oranı son derece yüksek olduğu gibi, kadınların yoksulluğu tecrübe etme biçimleri de farklılaşmaktadır. Erkeklerle yüklenen görev “eve ekmek getirmektir”. Öncelikli toplumsal rolleri “ev kadınlığı” olarak belirlenen kadınlardan, haneye giren gelir ne denli az olursa olsun, yeniden üretim faaliyetlerinin mümkün olduğunca eksiksiz biçimde yerine getirilmesi beklenir. Bu durum kadınların kendilerine özgü yoksullukla baş etme stratejileri geliştirmelerine yol açmaktadır. Sosyal çözümlerin ve örgütlü direnme stratejilerinin yerini yoksulluk yardımları ve yerel stratejilere bırakmasıyla birlikte, yoksulluk yardımlarının tamamına erişmek ve mümkün olan en çok payı alarak ailenin yaşamsal ihtiyaçlarını yerine getirmek, yoksul kadınlar için temel bir yoksullukla baş etme yöntemi haline gelmiştir. Yoksul kadınların güçlenmesi yolunda cinsiyete ve sınıfa dayalı yeni alternatif dayanışma ve direniş stratejilerine ihtiyaç olduğu açıktır. Diğer yandan yoksulluk ve yoksulluğun kadınlaşması ile mücadelede Dünya Bankası programlarından, yardım kuruluşlarından ve hayırsever zenginlerden medet ummak yerine, istihdam ve sosyal güvenlikte eşitliği hedefleyen sosyal politikaların ivedilikle hayata geçirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA:

- Acar-Savran, G., Tura-Demiryontan, N. (2008); *Kadının Görünmeyen Emegi*, Yordam, İstanbul.
- Bircan, İ. (2002); 'Türkiye'de Yoksulluk ve Kadınlar', *Yoksulluk Şiddet ve İnsan Hakları* (ed. Yasemin Özdek), TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, Ankara, ss. 119- 127.
- Bora, A. (2005); *Kadınların Sınıfı*, İletişim, Ankara.
- Bora, A. (2007); 'Kadınlar ve Hane: "Olmayanın Nesini İdare Edeceksin?"', *Yoksulluk Halleri* (Edit. N. Erdoğan), İletişim, İstanbul, ss. 97-133.
- Çağatay, N. (1998); *Gender and Poverty*, UNDP Social Development and Poverty Elimination Division, Working Paper Series No: 5, New York.
- Ecevit, Y. (2007); 'Yoksulluğa Karşı Feminist Strateji İçin', *Amargi*, Güz 2007, ss. 14-18.
- Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü ve Macro International Inc.(1999); *Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 1998*, Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Ankara.
- Hattatoğlu, D. (2001), 'Ev Eksenli Çalışma Stratejileri', *Yerli Bir Feminizme Doğru* (Ed. Ve A. İlyasoğlu ve N. Akgökçe), Sel Yayıncılık, İstanbul, ss.173-205.
- Hattatoğlu, D. (2002); 'Yoksulluk, Kadın Yoksulluğu ve Bir Başa Çıkma Stratejisi Olarak Ev Eksenli Çalışma', *Yoksulluk Şiddet ve İnsan Hakları* (ed. Yasemin Özdek), TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, Ankara, ss. 303- 316.
- Heintz, J. (2006); *Globalization, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications*, Employment Strategy Papers No: 6, ILO, Geneva.
- ILO (2004); *Global Employment Trends for Women 2004*, International Labour Office, Geneva,.
- Kardam, F., Alyanak, İ. (2002); 'Kadınların Yoksullukla Baş Etme Yolları', *Türkiye İnsan Hakları Hareketi Konferansı 2002 Bildirileri* (ed. Gül Erdost), Buluş Tasarım ve Matbaacılık Hizmetleri, Ankara, ss. 209- 223.
- Kiren Gürler Ö. (2002); "Türkiye'de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması", <http://joy.yasar.edu.tr/makale/6.sayi/ozlemkirensenay.pdf>.
- Kümbetoğlu, B. (2002); 'Afetler Sonrası Kadınlar ve Yoksulluk', *Türkiye İnsan Hakları Hareketi Konferansı 2002 Bildirileri* (ed. Yasemin Özdek), TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, Ankara, ss.129- 142.
- Köse, A., Bahçe, S. (2008); "*Yoksulluk*" *Yazınının Yoksulluğu: Toplumsal Sınıflarla Düşünmek*, Ankara, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Tartışma Metinleri, No: 107.
- Marcoux, A. (1998); 'The Feminization of Poverty, Claims, Facts and Data Needs', *Population and Development Review*, 24 (1), ss.131-139.
- OECD (2004); *OECD in Figures: Statistics of the Member Countries*, OECD, Paris, ss. 18-19.
- Pearce, D. (1978); 'The Feminization of Poverty: Women, Work and Welfare', *Urban & Social Change Review*, 11(1), ss. 28-36.

- Pearson, R. (1992); 'Gender Issues in Industrialisation', *Industrialisation and Development*, ss. 223-247.
- Pressman, S. (2002); 'Explaining the Gender Poverty Gap in Developed and Transitional Economies', *Journal Of Economic Issues*, 36 (1), ss. 17- 40.
- Sallan Gül, S. (2005); 'Türkiye'de Yoksulluğun Kadınsılaşması', *Amme İdaresi Dergisi*, 38 (1), ss.25-43.
- Standing, G. (1989); 'Global Feminization Through Flexible Labor', *World Development*, 17 (7), ss. 1077-1095.
- Şahabettinoğlu M., Uyanık D., Ayhan N., Bakır A., Ataöv A. (2002); 'Çocukların Temel Eğitime Katılmasını Sosyoekonomik Engelleri ve Destekleri', *Türkiye'de Çalışan Çocuklar Semineri*, 29-31 Mayıs 2001, DİE, Ankara.
- Şenol-Cantek, F.L. (2001); 'Fakir/Haneler: Yoksulluğun "Ev Halı"', *Toplum ve Bilim*, 89, ss. 102-131
- Şenses, F (2003); *Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk*, İletişim, Ankara.
- Tan, M., Ecevit, Y. , Sancar, S., Acuner, S. (2008); *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, TÜSİAD- KAGİDER, İstanbul.
- Toksöz, G. (2007); *Türkiye'de Kadın İstibdamının Durumu*, ILO, Ankara.
- D.İ.E, B.Ö.İ. B. (2002); *Türkiye Özürlüler Araştırması*, Ankara.
- TÜİK (2006a),
http://tuikrapor.tuik.gov.tr/reports/rwservlet?isgucu&report=iko_oran (Erişim 23.01.2009).
- TÜİK (2006b), *Nüfus ve Kalkınma Göstergeleri*, <http://nkg.tuik.gov.tr> (Erişim 21.01.2009).
- TÜİK (2006c), *Türkiye İstatistik Yılığ*.
- TÜİK (2007), *Haber Bülteni: 2006 Zaman Kullanım Anketi Sonuçları*, Sayı: 119.
- TÜİK (2008), *Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Anketi*, www.tuik.gov.tr.
- TÜİK (2008), *Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları*,
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8
- UNIFEM (2005); *Progress of the World's Women 2005* (ed. Karen Judd), UNIFEM, New York.
- Wichterich, C. (2004); *Küreselleştirilen Kadın: Eşitsizliğin Geleceğinden Raporlar* (Çev. T.Tayanç-F.Tayanç), Türk Sosyal Bilimler Derneği, Ankara.
- World Bank Gender and Development Group (2003); *Gender Equality and the Millenium Development Goals*, World Bank, Washington.
- World Bank (2006), *Turkey Labor Market Study Report*, no: 33254-TR.

Eşitlik mi Ayrımcılık mı?

Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı¹

Saniye DEDEOĞLU²

Abstract

The rate of female employment has disproportionately been low in Turkey with comparison to EU countries while the rate of female inactivity has again been disproportionately high. The joint effect of the rural-urban migration since the 1950s and the limited employment creation capacity of the Turkish economy are seen as reasons for the withdrawal of women from the labour force and the resultant high female inactivity. Within this structure there are neither gender sensitive macro-economic policies nor government initiative to stimulate the demand for women’s labour and to generate gender equality in the labour market.

In Turkey, the Labour Law enacted in 2003, despite some remaining problems, operates parallel with the gender equality directives of the EU. Yet, in such areas as maternity leave, pension and benefit systems implementation lags behind and concrete policies have, so far, hardly been effective in bringing gender equality at the workplace and in the labour market. Thus, this article aims to provide a critical discussion of the implications of gender equality policies on women’s employment in Turkey and to assess whether these policies will positively affect and bring those inactive women into the labour market.

¹ Bu yazıda tartışılan fikirlerin ilk hali daha önce 10. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi’nde (28-30 Kasım 2007, ODTÜ, Ankara) Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları başlıklı panelde sunulmuştur. Yazının alt yapı çalışması ise, büyük ölçüde 2007 yılında doktora sonrası araştırmacı olarak ODTÜ Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümünde Prof. Dr. Feride Acar yönetiminde yürütülen QUING projesi bünyesinde yaptığım çalışmaların eseridir. Bu fikirler yazı haline döndükten sonra öneri ve eleştirilerini benimle paylaşan Prof. Dr. Gülay Toksöz’e teşekkürü borç bilirim. Eksik ve hatalar tamamen bana aittir.

² *Muğla Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,*

Türkiye’de kadın istihdamı, Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında, rekor denebilecek oranda düşüktür. Çalışmayan ya da atıl olarak nitelendirilebilecek kadınlarının oranı da yine rekor derecede yüksektir. Kırdan kente göç, ekonominin zayıf istihdam yaratma kapasitesi ve kadın çalışmasına ilişkin varolan kültürel faktörler, kadınların düşük istihdam oranlarını açıklamak için kullanılan nedenlerden bazılarıdır. Hal böyleyken, kadın emeği ve istihdamı konusu, bugüne değin hükümetlerin sosyal politika ajandalarında pek yer bulamamıştır. Kadın istihdamı ve onu çevreleyen sorunlar daha çok kadın girişimciği ve meslek edindirme kursları ile ele alınmış; daha kapsayıcı, ciddi ve ulusal istihdam stratejileri geliştirilmemiş ya da uygulanmamıştır.

Kadın istihdamı tablosunun genel olarak bu şekilde olmasına karşılık, Türkiye’nin AB’ye uyum sürecinde bir dizi cinsiyet eşitliği politikaları gerek İş Kanunu gerekse diğer yasalar çerçevesinde ulusal yasalara entegre edilmektedir. Bu yazının amacı, AB ile uyum sürecinde uygulamaya konan cinsiyet eşitliği politikalarının Türkiye’de kadın istihdamı ve atıl kadın emeğini nasıl etkilediğini eleştirel bir perspektifle tartışmaktır. Bir paket anlayışı ile uygulamaya konan kanun değişiklikleri (eşit ücret, eşit davranma, doğum izni, ebeveyn izni, gece çalıştırma, esnek çalışma, çocuk bakımı vb.), çalışan kadınların yalnızca bazıları için etkili olmaktadır. Kadınların büyük çoğunluğu ise bu uygulamaların dışında kalmaktadır. Hatta, bu uygulamalar, kadınların potansiyel istihdamını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ülkede var olan kadın istihdamına ilişkin özgül koşulları yansıtmayan bir dizi cinsiyet eşitliği politikası, uygulamada hem çalışan hem de emek piyasası dışında kalan kadınlara yönelik ayrımcılıkla sonuçlanabilmekte, var olan geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini güçlendirebilmektedir. Bu da, kadınların çoğunluğunun ev kadını olarak atıl kalmasına ya da emeklerini enformel piyasaya düşük ücretle sunmasına yol açmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Devlet

Sosyal devlet bir toplumda daha fazla eşitlik yaratmak ya da varolan eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için sosyal ve piyasa aktörlerinin olumsuz etkilerini yok etmeyi hedef alan bir devlet biçimi olarak tanımlanmıştır (Ruggie 1984, p. 11). Batılı ülkelerde geçen yüzyıl geliştirilen bu devlet anlayışı, işsizlik, sakatlık, emeklilik, hastalık, ölüm ya da aile reisinin olmadığı ya da yoksulluk durumlarında gelir güvencesi sağlayan sosyal güvenlik ve yardım programlarını içermektedir. Feministlerin de içinde olduğu analistler ise, bu güvenlik şemsiyesi altına ve refah devletinin tanımına çocuk bakımı, eğitim, sağlık ve ev yardımları gibi vatandaşların hayatını etkileyen hizmetlerin de eklenmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar (Orloff 1996).

Esping-Andersen Avrupa’da farklı kriterlerle tanımlanan sosyal devletleri Liberal, Sosyal Demokrat ve Muhafazar-Korporatist olarak üç tipolojide ele

almaktadır (Esping-Andersen 1990). Bu farklı rejimlerin birbirinden ayırt ediciliği ise dört farklı kavram üzerinden tanımlanmıştır. Bunlar, aile yapısı, sosyal sınıflar, devlet-piyasa ilişkisi ve 'decommodification' olarak adlandırılan ve emeği meta olmaktan çıkararak ya da meta dışılaştırma olarak adlandırılabilen piyasadan bağımsız olarak sosyal devletin sağladığı parasal olanaklardır. Meta dışılaştırma bir bireyin piyasa ilişkileri içine girmemesi durumunda, devlet desteğinin bu bireyin hayatta kalmasını nasıl sağlayacağını ve bu desteğin niteliğinin ne olacağını gösterir. Esping-Andersen'in sosyal devletleri kendi içlerinde sınıflayan bu modelinde, sınıf mobilizasyonu ve toplumdaki farklı sınıfların güç dengesindeki yeri refah devletinin yapısını belirlemede önemli bir etkidir. Devlet piyasa ilişkisinin yeri ise, sosyal yardım programları içinde devlet-piyasa karmasının ağırlığının ne olduğu ile ölçülmektedir. Bu model içinde, İrlanda ve İngiltere (hatta ABD) liberal refah devleti olarak tanımlanırken, Almanya, Fransa, Belçika ise muhafazar-korporist devletler olarak sıralanmaktadır. Evrensel refah devleti modelinin temelini ise sosyal demokrat rejim oluşturmaktadır. İskandinav ülkeleri devletin bireyin aileye olan bağımlılığını azaltan yardım ve katkılar yaptığı ölçüde evrensel modele daha yakındır.

Esping-Andersen'in üçlü ayrımının yanı sıra "Latin Çemberi" olarak da adlandırılan ve Güney Avrupa'daki ülkeleri kapsayan dördüncü bir kategori geliştirilmiştir (Bonoli 1997). Refah rejiminin temelini, zayıf ve dar kapsamlı sosyal hizmetler oluşturmaktadır. Devlet desteklerini alanlarla almayanlar arasında bir fark ortaya çıkmakta ve akrabalık/tanıdıklık ilişkilerine dayalı olarak yürütülen sosyal hizmetlerin vatandaşlara dağılımı oldukça eşitsiz bir şekilde gerçekleşmektedir. Refah devletinin görece zayıflığı nedeniyle, sosyal birlik daha çok kilise ve aile gibi geleneksel kurumlar tarafından sağlanmaktadır. Çocuk ve yaşlı bakımı ise daha çok aile içinde kadınlar tarafından üstlenilirken erkekler ise evin geçimini sağlamakla yükümlüdürler.

Feminist yazarlar Esping-Andersen'in geliştirdiği modeli toplumsal cinsiyet göz ardı edildiği için ciddi eleştirmişler ve sosyal devletleri toplumsal cinsiyet bakış açısından sınıflamaya tabii tutmuşlardır. Farklı kriterler üzerinden sınıflamalar geliştirilse de, bu sınıflamaların ortak noktası devletin çocuk ve yaşlı bakımındaki rolü ve vergi/yardım programlarıdır (Walby 2001). Toplumsal cinsiyet duyarlılığına göre geliştirilen tipolojilerin en popülerleri ise Lewis'in yaptığı ve erkek aile reisinin gelirinine göre güçlü, orta ve zayıf diye ayrılan aile tipolojisine dayanan tipolojilerdir. Bu sınıflamaya göre, İrlanda güçlü aile reisinin gelirinine dayalı aile tipi iken, Fransa orta aile reisi geliri tipine sahiptir. İsveç ise daha çok çift kazançlı aile olarak tanımlanan düşük aile reisi gelirinine egemen olduğu sosyal devlet olarak görülür (Lewis 1992).

Sainsbury'un sınıflaması ise işçi olmalarının yanı sıra kadınların aile içindeki rolünün anne mi eş mi olarak kurgulandığı üzerinden yürütülen üçlü bir ayrım geliştirmiştir. Yani bu durumda kadınların anne, eş ve çalışan olarak

görüldükleri üçlü bir tipoloji yaratılmıştır (Sainsbury 1996). Sosyal devletin toplumsal cinsiyete ve kadınların ihtiyaçlarına ne kadar duyarlı olduğunu ölçmenin bir diğer yolu ise, bakım için sağlanan olanakların hizmet mi, hizmeti satın alacak para desteği mi yoksa kadının evde kalması için para yardımı mı şeklinde yapıldığıdır (Hobson 1994). Orloff ise sosyal devletleri kadınlara kendi başlarına bir hayat ve ev kurabilme kapasitesi sağlayıp sağlamadıklarına göre sınıflamaktadır (Orloff 1993). Jensen ise 'kimin bakım yaptığı' 'kimin ödeme yaptığı' ve 'ne kadar yardım sağlandığı' sorularını sorarak çalışma ve refah devleti ilişkisinden bakım hizmetlerine odaklanan bir sınıflama yapmayı önermektedir (Jensen 1997). Bütün bu sınıflama ve ayrıştırmaların hepsinde ortak noktanın, kadınların eviçi hizmet ve bakım sağlamadaki rollerinin ne kadarının devlet yardım ve hizmetleri ile üstlenildiğine ve bunların karşılığında kadınların ne kadarının çalışan olarak işgücü piyasasına katılmasına olanak sağlandığına ilişkin bir sınıflama çabası olduğunu söyleyebiliriz. Peki Türkiye'de var olan sosyal refah devletinin toplumsal cinsiyete ne kadar duyarlı olduğunu ve yukarıda sıralanan tipolojilerden hangisine girdiğini söyleyebiliriz?

Kısaca özetlemek gerekirse, Türkiye'nin sosyal devlet yapısı Güney Avrupa ülkelerinkine benzer nitelikler taşıdığından bu ülkelerle birlikte sınıflandırılmaktadır. Güney Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de refah rejimini hayli parçalı ve hiyerarşik bir yapı olarak özetleyebiliriz. Sağlık ve emeklilik sistemine giriş genellikle formel istihdam alanında çalışan ve prim ödeyen kişiler ve aileleri için düzenlenmiştir (Buğra ve Keyder 2003). Bu tür bir sosyal devletin, enformel çalışmanın, kendi adına çalışanların ve ücretsiz aile işçilerinin egemen olduğu bir istihdam yapısı içinde var olduğunu göz önünde bulundurursak, hem formel yapının hem de sosyal güvenlik sisteminin nüfusun büyük çoğunluğu için güvence sağlamaktan uzak olduğunu söylemek yanlış olmaz (Buğra ve Keyder 2006:212).

Türkiye'de sosyal devletin yapısına ve bu yapının oluşumuna ilişkin temellere vurgu yapan Meryem Koray'a göre, sosyal devletin sınırlı kalmasının arkasında geç endüstrileşmeden paternalist devlet anlayışına ve sosyal tarafların etkisinin sınırlı tutulmasına kadar birçok neden vardır. Fakat son yıllarda asıl dönüşümün yönü ise 'baba devletten seyirciliğe' doğru yaşanmaktadır (Koray 2005:180). 1980 sonrası uygulamaya konan neo-liberal politikalar ile devlet koruyuculuktan ve dengeleyici rolünden feragat ederek, daha çok seyirci denebilecek bir yapıya kavuşmuştur. Bu süreçte zaten sınırlı olan sosyal devlet yardım ve hizmetleri daha da kısıtlı ve sınırlı bir hale gelmiştir.

Sosyal yardım ve hizmetlerin evrensel olmaktan çok uzak ve yetersiz olduğunu, yoksul ve muhtaçlara sağlanan sosyal yardımlara bakıldığında ise, yardımların daha çok hibe ve aynı şekilde yapıldığı, sosyal hizmet ve yardımların sosyal haklar çerçevesinde düzenlenmediğini görmekteyiz. Sosyal devletin sınırlılığını Buğra ve Keyder şöyle dile getirmektedirler:

“Yakın zamanlara kadar Türkiye’de sosyal politika önlemleri, fırsat eşitliği amacını sağlamaya yönelik bir uygulama olan zorunlu ve bedelsiz eğitim dışında, çalışma akdini düzenleyen yasalarla emeklilik koşullarına ve sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkına ilişkin sosyal güvenlik sistemi ile sınırlı kaldı (Buğra ve Keyder 2003: 18)”

Kapsayıcı bir sosyal güvenlik ve yardım sisteminin yokluğunda, aile ve akrabalık bağları bir çok kişi için sosyal devletin sağladığı güvenlik ve yardımın yerini almaktadır. Toplumsal yapının devamlılığında ve yeniden üretilmesinde ailenin böyle merkezi bir konumda olması, hiç kuşkusuz kadınların toplum içindeki başat rollerinin eş ve anne olması ile sonuçlanmaktadır. Kadınların toplum içindeki konumları ise yine anne ve eş olma rolleri üzerinden kurulurken aynı zamanda bu roller aracılığı ile toplumun önemli bir kesimi için güvenlik ve dayanışma sağlayan ailenin devamlılığını sağlamaktadırlar. Kadınların sistem içindeki rolleri sadece eviçi hizmetleri ve çocuk/yaşlı bakımı ile sınırlı kalmamakta, ailenin içinde bulunduğu akrabalık ve hemşehrilik üzerinden kurulan dayanışma ağlarının devamı anlamında da önemli görevleri bulunmaktadır. İşte bu sistemin olası sonucu olarak kadınların ekonomik yaşama katılımı çok düşük kalmakta ya da bu katılım enformel ve ev eksenli çalışma biçiminde gerçekleşmektedir.

Sosyal devlet sistemi içinde kadınlara böyle bir rol biçilmişken, kadınların istihdam alanında nasıl bir varlık gösterdiklerini incelemek yukarıda yaptığımız çıkarsamayı test edecektir. 2006 yılında her dört kadından sadece biri çalışmaktadır. İstihdam edilen kadınların ise, %39’u ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır ve bu oranın büyük kısmı ise kırsal kesimde yaşamaktadır. Kentlerde ise kadınların enformel ve ev-eksenli çalışması yaygındır. Türkiye genelinde kayıt dışı çalışma oranı % 48.5 iken, çalışan kadınların % 66’si kayıt dışı olarak çalışmaktadır (Toksöz 2007:5). Çalışan kadınların çoğunun kadın işi olarak nitelenen işlerde ve belli sektörlerde yoğunlaştığını görmekteyiz³.

Esping-Andersen’in tipolojisinden hareketle yapılan sosyal devlet sınıflamalarında Türkiye’nin sosyal devlet yapısı Güney Avrupa ülkelerini tanımlamak için kullanılan ve “Latin Çemberi” olarak adlandırılan modele benzerlikler gösterirken, toplumsal cinsiyet temelli yapılan ayrımlarda ise aile reisinin geçimlik ücret ile desteklediği ailelerin çoğunlukta olduğu ve kadınların toplumsal konumunun genel olarak anne ve eş olarak tanımlandığı bir model olduğunu söyleyebiliriz. Öyle ki, Türkiye’de sosyal devlet kadını bağımsız birey

³ Fakat unutmamak gerek ki, bu yoğunlaşma daha çok kadınların ağırlıklı olarak tarım sektöründe çalışmasından kaynaklanmaktadır. Kentsel alanlarda ise kayıtdışı istihdamda kadın-erkek arasındaki fark azalmakta, yaklaşık olarak tarım dışı işlerde çalışan kadın ve erkeklerin yüzde 30’u kayıtdışı işlerde çalışmaktadır. Diğer taraftan ise, kentlerde kadınların eğitim düzeyi arttıkça istihdama katılım oranlarını arttırmakta ve kayıtlı/formel işlerde çalışma ihtimalleri artmaktadır.

olarak istihdama katmak bakımından tümüyle yetersiz ve hatta duyarsız kalmaktadır. Bunun en açık göstergesi ise, kamusal çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlığının çok düşük olması ve neredeyse hiç olmayışıdır⁴. Kadın istihdamına ilişkin rakamların da gösterdiği gibi, kadınlar sadece formel istihdam yoluyla dahil olunabilen sosyal güvenlik ve sağlık sisteminin büyük ölçüde dışında kalırken, ailenin sosyal risklerin azaltılmasında merkezi bir konumunun olduğu toplum yapısında kadınlar evlerde ailenin yeniden üretimini sağlayarak aslında sosyal devletin varolan yapısının korunmasına ve devam ettirilmesine katkıda bulunmaktadır.

Bu yazının amacı, Avrupa Birliği ile uyum sürecinde uygulamaya konan bir dizi cinsiyet eşitliği politikalarının yukarıda tanımlanmaya çalışılan sosyal devlet ve toplumsal cinsiyet ilişkisini ne yönde etkilediği ve Türkiye’de kadın istidamı ve istihdam dışı kadın emeğine olan olası etkilerinin neler olduğunu tartışmaktır. Son yıllarda bir paket anlayışı ile uygulamaya konan kanun değişiklikleri çalışan kadınları nasıl etkilemekte ve istihdam dışında kalan kadınları işgücüne çekmek için nasıl bir cazibe yaratmaktadır sorusunu incelemeye önce Avrupa Birliğinde cinsiyet eşitliği politikalarının hangi çerçeveler içinde kavramlaştırıldığı ve bu kavramlaşmaların varolan toplumsal cinsiyet rollerini ve kadının toplum içindeki konumu nasıl etkilediği sorularına teorik bir açıdan bakmak gerekmektedir.

Avrupa Birliği’nde Cinsiyet Eşitliği Politikaları

Sosyal devlet ve toplumsal cinsiyet ilişkisi farklı ülkelerde değişik görünümler sergilemektedir. Kadınların toplumsal üretim ve yeniden üretim içindeki konumları genel olarak verili ülkede ki sosyal devletin yapısından ve sosyal hizmetlerin yaygınlığından önemli ölçüde etkilenmektedir. Bu farklılıklar korunurken, Avrupa Birliği gibi oluşumlar uyguladıkları ortak politika ve yasal sistemlerin revizyonu ile ulus devletler arasındaki farkları en azından yasal ve yönetsel düzeyde ortadan kaldırma eğilimi taşımaktadırlar. Avrupa Birliği’nde uygulamaya konan cinsiyet eşitliği politikaları bu alanda yaşanan gelişmeleri ve bu gelişmelerin devletler üzerin etkisini görmek için ilginç bir alandır. Avrupa Birliğinin oluşumundan bu yana, kadın ve erkekler arasında eşit ücret ve eşit davranma ilkesi Birliğin ajandasında önemli bir yer almıştır. 1970’lerde kadınların çalışan olarak haklarını inşaa eden kapsamlı eşitlik yasaları geliştiren AB’de, daha sonra Birliğin üye sayısının artması ile birlikte işgücü piyasasında kurulması arzu edilen eşitlik üzerine olan vurgu daha çok ödenen ve ödenmeyen çalışmanın eşler

⁴Aslında devletin kamusal çocuk bakım hizmetlerini yaygınlaştırmaması, sınıfsal bir yaklaşımın egemenliğinin de kanıtı gibi görünüyor. Şöyle ki, üste gelir grubuna mensup kadınlar bu hizmetleri piyasadan satın alabilirken, bu hizmetleri alamayan düşük eğitilmiş ve düşük vasıflı kadınlar ise evde çocuk bakımı ve ev işlerine mahkum ediliyor.

arasına eşit bir şekilde dağılmasını teşvik edecek düzenlemelere kaymıştır (Hantrais 2000).

Genel olarak bakıldığında cinsiyet eşitliğine ilişkin üç farklı kavramlaştırma olduğunu görüyoruz. Bunlardan ilki, kadın ve erkeğin aynı olduğu varsayımı üzerinden oluşturulan eşitlik kavramıdır. Bu anlamda eşitlik, kadınlara erkek gibi davranmayı gerekli kılmaktadır. Yaklaşımın eleştiricileri, cinsiyet eşitliğini bu şekilde kavramlaştırmanın erkekliği norm olarak ele aldığına dikkat çekmektedir. Bu eleştiriden hareketle kadın ve erkek arasındaki farklılığa vurgu yapan kavramlaştırma ise, kadınların farklı olarak değerlendirilmesi gerektiğini çünkü kadınların erkeklerden farklı olduklarını ileri sürmektedirler. Diğer bir deyişle, kadınların ve erkeklerin farklı katkıları eşit olarak değerlendirilmelidir. Cinsiyet eşitliğinin kavramsallaştırmasına ilişkin üçüncü yaklaşım ise, var olan toplumsal cinsiyet ilişkilerinin dönüştürülmesidir (Rees 1998; Verloo 2005; Walby 2005).

Cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bu farklı yaklaşımlar, hangi yaklaşımın pratikte uygulanacağı ve devletin cinsiyet eşitliğini sağlamada hangi yöntemi kullanacağı gibi sorunları ortaya çıkarmaktadır. Elbette bu üç yaklaşımın da cinsiyet eşitliğini sağlamak için kendine özgü strateji ve vizyonu vardır. Fakat bu farklı yaklaşımlar genel olarak zaman içinde eşit davranmadan, özel eşitlik programlarına ve sonuç olarak cinsiyet rollerini değiştirecek politikalara evrilen bir silsile olarak görülmektedir. İşte bu nedenden dolayı, bir politika dokümanında birden fazla yaklaşımın öğelerini de bulmak mümkün olacaktır. Booth ve Bennett 'eşit davranma perspektifi', 'kadınların perspektifi' ve 'toplumsal cinsiyet perspektifi' olarak adlandırdıkları bu üçlü modeli ulaşılmaması gereken son hedef değil, bir strateji ve bir süreç olarak yorumlamaktadır (2002). Bu farklı yaklaşımlar birbirinden ayrı olan değil aksine 'üçlü bir sacayağı' olarak birbirini tamamlayan ve birbirine gerekli olan yaklaşımlardır.

Cinsiyet eşitliği politikaları ve stratejilerine ilişkin feminist tartışmalar, farklı yöntemler arasındaki ilişkiye odaklanırken, Avrupa Birliği'nin ilgili kurumları ise kadın-erkek eşitliği politikalarında bu üç yaklaşımı aynı anda kullanıyor gibi görünmektedir. AB'nin yaklaşımını incelemek hem ana akım politikalara cinsiyet eşitliğinin nasıl entegre edildiğini ve bu entegrasyonun niteliğini anlamak açısından hem de AB politikaları Türkiye için bir yol gösterici olduğundan cinsiyet eşitliği politikalarının kadın istihdamı üzerine etkilerini anlamak ve değerlendirmek açısından önemlidir.

Eşitlik perspektifi etrafında geliştirilen politikalar daha çok kadınlar ve erkekler arasındaki farkları istihdam alanında ortadan kaldırmayı hedeflemiştir: örneğin, kadın ve erkekler için eşit istihdam oranı, eşit işsizlik oranı ve eşit ücret. Bu alanlarda kadın ve erkeğin aynı olmasına yapılan vurgu ile cinsiyet eşitliğinde aynılık kurgulanmıştır. İkinci akım politikalar ise daha çok kadınlara özel politikalar olarak dizayn edilmiştir. Farklılıklara odaklanarak kadınların yaptıkları aktivitelere yoğunlaşan bir dizi politika aracı vardır. Örneğin, bu politikalardan en

önemlisi çocuk bakımı konusunda konulan hedefler ve programlardır. Barcelona’da toplanan Avrupa Komisyonu 2010 yılında 3 yaş üstü çocukların yüzde 90’ına bakım hizmetleri verilmesini hedef koymuştur. Bu hedef 3 yaş altı çocuklar içinse yüzde 33’dür. (European Commission 2005)

AB’nin cinsiyet eşitliğine ilişkin takındığı üçüncü perspektif ise, ev içindeki geleneksel kadın erkek rollerinde ve istihdam alanında toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürmektir. Çocuk ve diğer bakıma muhtaçların bakımı için uygulanacak politikalar aracılığı ile aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına özel bir önem verildiği vurgulanmaktadır. Bu alanda geliştirilen politikalar kadın ve erkek arasında hem mesleki hem de aile içi sorumlulukların paylaşımını arttıracaktır ve belli bir izin sürecinden sonra işe dönüşü sağlayacaktır (European Council 2003). Fakat işgücü piyasası araçları ve devletler tarafından sağlanan hizmetler yoluyla uygulamaya konan bu tür politikalar toplumsal cinsiyet rollerinde ve toplumsal algılarda dönüşüm yaratmaktan uzak görünmektedir. Bunlara ek olarak, çalışmanın kültürel algısı ve ideal çalışanın kim olduğuna ilişkin yapıların da dönüşmesi gerekmektedir.

Cinsiyet eşitliğine yönelik bu üç farklı fakat birbirini tamamlar nitelikte olan yaklaşımın temel vurgusu kadınların işgücüne katılımlarını kolaylaştırmak ve kadınların emek piyasasında yaşadıkları eşitsizlikleri yok etmektir. Fakat bu politikaların özellikle esnek çalışmayı teşvik eden aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin düzenlemelerinin, emek piyasasında son yıllarda giderek artan esnek emek talebini karşılamak maksatlı olduğunu da vurgulamak gerekmektedir (Walby 2005). Peki cinsiyet eşitliği politikaları Türkiye’de nasıl uygulanmakta ve bu politikaların var olan kadın istihdamı ve istihdam dışı kadınların işgücüne katılımı üzerine olan olası etkileri neler olmaktadır? Şimdi bu bölümde bu sorulara yanıt aramaya çalışalım.

Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamına Etkileri

Türkiye AB’ne uyum sürecinde giriştiği reformlar kapsamında cinsiyet eşitliği politikalarını yasal mevzuata eklemeyi gündeme almıştır. Bu doğrultuda cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması için kadınlar lehine pek çok hukuki düzenleme yapmıştır. Bunlardan en önemlisi 2002 yılında yürürlüğe giren yeni Medeni Kanun ile kadınlara karşı ayrımcılığı destekleyen maddeleri kaldırmasıdır. Örneğin, aile reisliği kavramının kaldırılması, eşlerin eşit hak ve yükümlülüklerinin güvence altına alınması, evlilik birliği sırasında edinilmiş malların eşit paylaşılması gibi alanlarda kadınlar lehine düzenlemeler getirilmiştir. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ile işgücü piyasalarında kadın erkek eşitliğini destekleyen AB direktiflerine uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Fakat daha da önemlisi 2004 yılında Anayasanın 10. maddesi değiştirilerek, Anayasa’ya “kadınlar

ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür” şeklinde bir fıkra eklenmiştir.

Cinsiyet eşitliği politikalarını yukarıda belirtilen üçlü ayırım bazında incelediğimizde Türkiye’deki uygulamalar ve bu uygulamaların kadın istihdamı üzerine olası etkileri acaba nasıl bir görüntü oluşturmaktadır? Bu maksatla öncelikle kadın ve erkeğin aynışması hedefiyle uygulanan politikalara bakacağız. Bu kategoride üç önemli nokta üzerinde yoğunlaşp kadın ve erkeğin aynılığını sağlamaya çalışan yasa ve uygulamaların ne derece kadın istihdamını teşvik edici olduğunu tartışalım.

İlki, 4857 nolu İş Kanununun 5. maddesidir. Bu madde ile cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmış, eşit davranma ve aynı veya eşit değerdeki bir iş için eşit ücret ilkesi benimsenmiştir. Elbette bu ilkeler evrensel cinsiyet eşitliği politikaları ve AB direktifleri ile uyum içindedir fakat Türkiye’de yaşanan koşullara baktığımızda, bu ilkelerin eşitliği sağlamaktan uzak olduğunu görüyoruz. Öncelikle İş Kanunu’nun kapsamı sanıldığının aksine çok dardır. Geçici ve yevmiyeli olarak ev hizmetlerinde ve ev-eksenli çalışanları -ki bunların çoğunluğu kadındır- kapsamamaktadır. Kanun maddesinde eşitlik ilkesi tanım olarak dardır ve her türlü ayrımcılığa karşı mücadele etmek bakımından önem taşıyan işe alım aşamasını ve meslek içi eğitimi ve işte yükseltme aşamalarını kapsamamaktadır (Kadın Örgütleri Basın Açıklaması, 2006).

Fakat Türkiye’de işe alınmada cinsiyete dayalı ayrımcılıkla çok yaygın olarak karşılaşılmaktadır. Hatta Uçan Süpürge’nin CEDAW’a verdiği 4. ve 5. Gölg Rapor da Türkiye pratiklerinde özellikle erkek egemen sektörlerde (mühendislik, inşaat ve madencilik vb.) cinsiyete dayalı ayrımcılığın çok yaygın olduğunu ve bankacılık gibi kadın yoğun sektörlerde bile işe alınmadan önce kadınların evlilik ve çocuk sahibi olma niyetleri hakkında sorgulandıklarını göstermektedir. Bu eleştirileri takiben 2004 yılında Başbakanlık *Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi* adında bir genelge yayınlarak, kamuda personel alımında cinsiyet eşitliğinin gözetilmesini istemiştir. Eşit değerde işe eşit ücret ilkesine gelince, Kadın Örgütlerinin 2006 yılında yaptığı basın açıklamasından öğreniyoruz ki, Türkiye genelinde kadınlar erkeklerin kazancının yaklaşık %46’sını kazanmaktadır. Cinsler arasındaki gelir farklılığının bu kadar büyük olması, kadınların gelirinin hala ailenin temel geçim kaynağı değil bir ek gelir olarak algılandığının da göstergesidir. Elbette bu %46 rakamı her sektörde ve iş kolundaki durumu yansıtmasa bile, kadınların ve erkeklerin yaptıkları işlerin birbirinden köklü bir şekilde ayrılmış olduğunu veriler doğrularken, eşit işe eşit ücret prensibinin uygulanmasını zorlaştırmaktadır (Toksöz 2007).

İkinci alan ise istihdam ve işsizlik oranlarıdır. Bu alanda cinsiyet eşitliğinin ne boyutta olduğuna baktığımızda, çok ciddi farklılıklar olduğunu ve kadınlar ve erkekler arasında ciddi uçurumlar bulunduğunu görüyoruz. Daha önce de işaret edildiği gibi, kadınların %25’i istihdam edilmekte iken bu oran erkeklerde %

71'dir. Resmi işsizlik verileri ise Türkiye genelinde yüksek olmakla beraber, yıllar içinde kadınların işsizlik oranlarının erkeklerin işsizlik oranlarını geçmeye başladığını göstermektedir. 2006 yılında kadınların %10.3'ü işsizken bu oran erkekler arasında 9.7'dir⁵. Eğitimli kadınlar arasında ve kentlerde işsizlik oranlarının daha yüksek olduğunu belirtmek gerekir. Örneğin, lise veya dengi okullardan mezun kadınlar arasında işsizlik oranı % 22 iken, bu oran üniversite mezunları arasında ise %13'dür (Toksöz 2007:27-47). Hem istihdam hem de işsizlik alanında cinsler arasındaki belirgin farklılığın kadın istihdamı konusunda belirgin bir kamu politikasının olmamasından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Çeşitli raporlarda ve kalkınma planlarında kadın istihdam oranının düşüklüğüne işaret edilse bile sistematik istihdam politikaları hayata geçirilmemiştir.

İşgücü piyasalarında kadın ve erkeğin eşitliğini sağlamaya çalışan politikaları incelerken, bu alanda Türkiye'de varolan ve kadın ve erkek arasında kesin ayrımcılık yapan bazı yasa ve uygulamalara dikkat çekmek gerekmektedir. Örneğin, İş Kanunu'nda kıdem tazminatı ile ilgili madde hala evlilik sonrası kadınların işten ayrılmasını teşvik edici nitelikte olup, kendi istekleri ile evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatı hakkını tanımaktadır. Fakat aynı Madde erkekler için geçerli değildir. Yine Sosyal Güvenlik Yasası'nda, dul ve yetim aylığına hak kazanımında ve kullanımında erkekler ve kadınlar arasında ciddi farklar vardır. Erkekler 18 yaşına ya da yüksek eğitim durumunda 25 yaşına kadar yetim aylığı alabilirken, kadınların evlenene kadar ya da sigortalı bir işte çalışana kadar yetim aylığı almaya hakları vardır. Bu iki uygulama göstermektedir ki, toplumsal kabülün yanı sıra yasal düzenlemeler de kadınların asli görevlerinin ev içinde anne ve eş olmak olduğunu ve kadınların ancak bu alanda korunması ideolojisi üzerine kurulmuştur. Bu yasal düzenlemeler kadınları istihdam dışına itmede ve onların istihdam dışında kalmalarını teşvik edici niteliktedir.

Cinsiyet eşitliğinde ikinci nesil politikalar, cinsler arasındaki farklılığa ve kadınların özel ihtiyaçlarına yönelik politikalar üretmeye yöneliktir. Bu alanda öne çıkan politika uygulaması, çocuk ve bağımlı bakımında kadınların yüklerini hafifletmek amacındadır. AB bu doğrultuda aldığı bir kararla, 2010 yılına kadar 3 yaş üstü çocukların %90'ının bakım hizmetinden faydalanmasını öngörmektedir. Türkiye'de okul öncesi çocuk bakımına ilişkin sistematik bir politika olmadığı gibi bu alanda varolan hizmetler çok dağınık ve sınırlıdır. Okul öncesi çocukların eğitimine ilişkin çalışmalar çok sınırlı olmakla beraber, Türkiye genelinde okul

⁵ Aslında kadınlar arasında işsizlik oranlarının çok daha yüksek olduğunu düşünmemiz gerekiyor. Bunun boyutlarını kavrayabilmek için çalışmaya hazır olan ancak iş aramayanlar ile bir işte çalışsa bile iş aramaya devam eden eksik istihdamdakileri de hesaba katmak gerekir. Zira tarımda ücretsiz aile işçisi olarak görünen kadınların bir kısmını işsizler kategorisine kolayca ekleyebileceğimiz gibi kentlerde milyonlarca kadın evkadını kategorisinde görünmekte ve işsizler ordusu içinde yer almamaktadır.

öncesi eğitimde olan çocukların ancak %16'sı anaokulları ve ana sınıflarından yararlanmaktadır. Bu eğitimin %90'dan fazlası kamu kurumları tarafından verilirken, ancak %7'lik bir oran özel kreşler tarafından sağlanmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı bu eğitimi sağlayan temel kuruluştur ve anaokulları ve ana sınıfları ile 4-6 yaş grubu çocuklara hizmet vermektedir. Yani okul öncesi eğitim alan %16'lık oranında çocuğun büyük çoğunluğu 3 yaşın üzerindedir ve 3 yaş altı çocukların bakım hizmetlerine ilişkin veri bulunmadığından bu alanda büyük bir boşluk vardır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2007). Fakat bu yaş grubunda okullaşma oranın çok daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

4857 sayılı İş Kanunu'na da 88. Madde'si gereği hazırlanan Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ise kadın işçi çalıştıran işyerlerinde okul öncesi eğitim çağındaki çocuklar için eğitim kurumları ve kreşler açılmasını düzenleyen hükümler içermektedir. Fakat bu yönetmeliğe göre, 100 ile 150 kadın işçisi olan işyerleri bakım odaları kurmak, 150'den fazla işçisi olanlar ilse kreş açmak zorundadır. Yasal düzenleme çocukları sadece kadınların bakımına tabiymiş gibi görmekte, erkeklerin çocuk bakımı sorumlulukları göz ardı etmektedir, işte bu bakış açısının işletmeleri kadın çalışanı işe almakta caydırıcı bir yanı olduğunu düşünebiliriz. Ayrıca kadın çalışan sayısının yeterli olduğu işletmelerde bile bu hizmetlerin sağlanmadığı, işletmelerin herhangi bir teftiş halinde kendilerine verilecek cezayı ödemeyi tercih ettikleri vurgulanmaktadır. Hatta 2008'de yürürlüğe giren İstihdam Yasası ile işyerlerinin kreş ve emzirme odaları açma yükümlülükleri kaldırılarak bu hizmetleri özel sektörden satın almasına imkan tanınmıştır. İşyerinin ve kreşin birbirinden ayrı mekanlarda olması kadınların gün içinde gidip çocuklarını görmesine engel olacağı gibi, işyerine gelmeden kreşe gitmek ve çocuklarını bırakmak ve gün bitiminde de almak kadınların zaten kısıtlı olan zamanları üzerine ayrı bir baskı yaratacaktır. Bu alandaki düzenlemelerin kadınların çalışma hayatında varlıklarını ciddi bir biçimde etkilemeyeceğinin bir diğer göstergesi ise Türkiye'de işletmelerin büyük çoğunluğunun 9'dan az işçi çalıştırıyor olmaları ve kadın çalışanların genel olarak bu küçük ölçekli işletmelerde çalışmalarıdır. Elbette bu çalışanların büyük çoğunluğu ise kayıt dışı işlerde çalıştırılmaktadır.

Cinsler arasındaki farklılıklara odaklanarak kadınların özel ihtiyaçları için üretilen ikinci nesil cinsiyet eşitliği politikalarının Türkiye'de kadınların çalışma yaşamına katılımlarını kolaylaştırıcı bir etkisi olduğundan söz edemeyiz. Çocuk bakım hizmetlerine yönelik yapılan kısa bir inceleme bile, çocuk bakımı alanında devletin varlığının çok zayıf olduğunu ve çocukların zorunlu eğitim yaşı olan 6 yaşına kadar evlerde anneleri ve yakın akrabaları tarafından bakıldığını göstermektedir. Kadınlara özel politikaların eksikliği kadınların Türkiye'de varolan sosyal devlet anlayışında anne ve eş olarak kabul edildiği göstermektedir.

Kadınların emek piyasalarına katılımını kolaylaştıracak politika ve uygulamaların etkisinin ise yok denecek kadar zayıf olduğunu söyleyebiliriz.

Eşitsiz cinsiyet rollerini dönüştürmeyi ve aile ve iş yaşamını uyumlaştırmayı hedefleyen politikaları yönlendiren temel amaç, kadınların ev içi rolleriyle emek piyasası aktivitelerini birleştirmeyi sağlamak, erkeklerin de ebeveyn ve diğer bakım izinleri yoluyla çocuk ve bağımlı bakımındaki rollerini arttırmaktır. Aslında bu politikalar AB gündemine işgücü piyasalarında esnek emek talebindeki artışla birlikte gelmekte ve AB'nin piyasa merkezli politikalarını desteklemektedir. Yarı-zamanlı, esnek çalışma, aile yaşamına uyumlu ve alternatif çalışma biçimleri olarak formüle edilen üçüncü nesil politikalara doğum, ebeveyn ve diğer bakım ihtiyaçları için verilen izinler de dahil edilmektedir. Türkiye'de emek piyasalarının esnekleştirilmesine ilişkin en önemli atılım yeni İş Kanunu ile yapılmış, esnek çalışma biçimleri Kanun'la kabul ve koruma altına alınmıştır. İş Kanunu'nun 13. Maddesi, yarı-zamanlı ve esnek çalışanlara karşı ayrımcılık yapılmasını engellemektedir. Yeni İş Kanunu'nun emek piyasasının esnekleştirilmesinde çok büyük bir çaba olduğu inkar edilemez. Esnek çalışmanın ve çalışma biçimlerinin esnekleştirilmesinin kanunlaşmasıyla, Avrupa'da kadınların temel çalışma biçimini oluşturan yarı-zamanlı çalışmanın Türkiye'de de kadınların çalışma oranlarını arttıracığına ilişkin bir beklenti doğmuştur. Fakat kadın istihdamı perspektifinden baktığımızda, Türkiye'de kadınların yarı-zamanlı çalışmasının çok düşük olduğunu görüyoruz ve İş Kanunundaki değişiklikler bu gerçeği pek fazla etkilememiş gibi görünüyor. Aslında bu bir anlamda formel istihdam alanında yarı-zamanlı işler yaratılmadığının bir göstergesidir. Zaten kadınların büyük kısmının enformel işler yaptığını düşünürsek, kadınların çalışması Türkiye'de kayıtlı esnek çalışma biçiminde değil daha çok enformel çalışma olarak ortaya çıkmaktadır.

Türkiye'de bakım hizmetlerini gerçekleştirmeye yönelik izin olarak sadece doğum izinleri mevcuttur. Kadın çalışanlar doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık ücretli doğum izni ve kamu sektöründe bir yıl, özel sektörde ise altı aylık ücretsiz izin kullanabilmektedirler. Bu süreler AB'nin direktifleri ile uyum sağlamış durumdayken, 2005 yılında KSGM tarafından taslak olarak Meclis's sunulan ebeveyn iznine ilişkin yasa tasarısı genel kurula gelmeden gündemden çekilmiştir. Tasarıda ebeveyn izinlerinin çalışan kadın ve erkek tarafından 6 aylık ücretsiz izin dilimleri halinde eşit olarak kullanılması ve toplam bir yıl olması öngörülmekteydi. Özellikle işveren tarafından gelen güçlü tepki nedeniyle meclis gündemine gelmeyen yasa tasarısına ilişkin olarak TİSK'in hazırladığı raporda, ebeveyn izinlerinin Avrupa'daki sosyal yaşamın yarattığı bir özel bir durum olduğunu, Türkiye'de erkeklere çocuk bakımı için izin verilse bile, bu zamanın çocuk bakımı için harcanmayacağını iddia etmektedir (TİSK 2005).

Sonuç

Cinsiyet eşitliği politikalarını Türkiye’de varolan sosyal devlet ve kadın istihdam yapısı ışığında değerlendirdiğimizde, eşitlik politikaları kadın istihdamını teşvik etmekten ve istihdamda olan kadınlara eşitlik sağlamaktan uzaktır. Hatta bazı yasal düzenleme ve uygulamalar istihdam edilen kadınları çalışmaktan caydırıcı niteliktedir çünkü bu uygulamalar kadınların çalışmasını değil anne-eş olmalarını ödüllendirici niteliktedir. Bu yasal düzenlemelerin kadınlara karşı direk olarak ayrımcılık yaptığını söyleyebiliriz. Varolan eşitliği teşvik edici yasalar ise kadınların hayatını direk olarak etkilemekten uzakta, soyut yasal düzenlemeler olarak kalmakta, uygulamada kadınlara karşı varolan ayrımcılık ve dışlayıcı tutumlarda bir dönüşüm yaratamamaktadır. İşyerlerinde kreş ve bakım odalarına ilişkin benzer düzenlemeler ise kadınların istihdamını teşvik etmekten uzaktır. Bu durumda ise kadınlar istihdam dışı kalmakta ya da enformel çalışma biçimlerine yönelmektedirler.

Bu nedenle çocuk bakımı alanında devlet-işveren ve ebeveyn üçlüsü arasında daha eşitlikçi bir paylaşım sağlayacak düzenlemelere ihtiyaç vardır. Öncelikle devlet kamusal çocuk bakımı hizmetlerini yaygınlaştırmalı ve herkese açık ve bedava hale getirmelidir. Daha sonra eviçi cinsiyetçi rollerde dönüşüm yaratacak ebeveyn izinleri yasallaşmalı ve erkeklerin çocuk ve bağımlı bakımında aktif rol almasını sağlayan düzenlemeler yapılmalıdır. Çocuk bakım hizmetlerine ilişkin yasal düzenleme kadınların formel işlere girişini zorlaştırmakta ve kadın işçi çalıştıran işverenleri cezalandıran nitelikler barındırmaktadır. İşverenlerin rolü ise işyerlerine özel kreş bulundurmakla sınırlı kalmamalı, çalıştırdıkları kadın sayısına bakılmaksızın işletmelerinin içinde bulunduğu belediyeye bağlı olarak işletilen ve yeni açılacak kreşlere doğrudan katkı yapmaları sağlanmalıdır.

Kadınların anne ve eş olarak kabulü üzerine kurulu refah devleti yapısı son yıllarda uygulamaya konan cinsiyet eşitliği politikalarından çok fazla etkilenmemiştir. Ve varolan refah devletinin temel taşıyıcısı olan aile kurumunun devamlılığı kadınların omuzlarına yüklenmiş durumdadır. İşte bu yükten dolayıdır ki, Türkiye’de kadınlar işgücü piyasasında bir varlık gösteremedikleri gibi varolan bu yapı onları çalışan olarak teşvik etmekten çok uzaktır. Bu nedenlerle, son yıllarda yasal alanda yaşanan gelişmelere rağmen kadın-erkek eşitliği konusunda radikal dönüşümler ortaya çıkmamaktadır. Fakat hemen eklemek gerekir ki, beklenen türde radikal değişimlerin ortaya çıkabilmesi için makroekonomik yapının da buna elverişli olması ve işgücü talebi yaratıyor olması gerekir. Küresel ekonomik krizin şiddetini giderek hissettirdiği bu günler olumlu beklentiler içinde olmak için pek uygun görünmese bile geleceğin bilinçli müdahalelerle şekillendirilebileceği bir ortam da sunmaktadır.

Kaynakça

- Bonoli, G. (1997) Classifying Welfare States: a Two Dimensional Approach Journal of Social Policy .26 (3):351-372
- Booth, Christine ve Cinnamon Bennett (2002) 'Gender Mainstreaming in the European Union: Towards a New Conception and Practice of Equal Opportunities?' European Journal of Women's Studies, Vol. 9, No. 4, 430-446
- Buğra, Ayşe ve Çağlar Keyder (2003) New Poverty and Changing Welfare Regime of Turkey, Report Prepared for United Nations Development Programme, UNDP, Ankara
- Buğra, Ayşe ve Çağlar Keyder (2006) 'The Turkish Welfare Regime in Transformation', Journal of European Social Policy, Vol. 16, No. 3, 211-228
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2007) Aile ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çalışma Grubu Raporu, Yenileşme ve Değişim için Türkiye'de Sosyal Diyalogu Güçlendirme Projesi, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- Esping-Andersen, Gosta (1990) The Three Worlds of Welfare Capitalism Cambridge, Polity Press.
- Hantrais, Linda (2000) 'From Equal Pay to Reconciliation of Employment and Family Life' Linda Hantaris (ed) Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life, Palgrave: New York.
- Hobson, Barbara (1994) 'Solo mothers, social policy regimes, and the logics of gender' in Diane Sainsbury (ed) Gendering Welfare States. (London: Sage).
- Jensen, Jane (1997) 'Who cares? Gender and welfare regimes', Social Politics, 4, 2, 182-187.
- Kadın Örgütleri Basın Açıklaması (2006)
- Lewis, Jane (1992) 'Gender and the development of welfare regimes' Journal of European Social Policy, 3, 159-73.
- Orloff, Ann Shola (1993) 'Gender and the social rights of citizenship: State policies and gender relations in comparative perspective', American Sociological Review, 58, 3, 303-328.
- Rees, Teresa (1998) Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labour Market Policies. (London: Routledge).
- Ruggie, Mary (1984). The State and Working Women: A Comparative Study of Britain and Sweden. Princeton, N J: Princeton University Press.
- Sainsbury, Diane (1996) Gender, Equality and Welfare States Cambridge, Cambridge University Press.
- Toksöz, Gülay (2007) Türkiye'de Kadın İstihdam Durumu Raporu, ILO, Ankara.
- Uçan Süpürge (2005)Dördüncü ve Beşinci Dönem Birleştirilmiş Periyodik Ülke Raporu'na İlişkin CEDAW- Türkiye Gölge Raporu, 20 Ocak 2005.
- Verloo, Mieke (2005) 'Displacement and empowerment: Reflections on the concept and practice of the Council of Europe approach to gender mainstreaming and gender equality', Social Politics, 12, 3, 344-365.
- Walby, Sylvia (2001) 'From gendered welfare state to gender regimes: National differences, convergence or re-structuring?' Paper presented to Gender and Society Group, Stockholm University.
- Walby, Sylvia (2005) 'Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice', Social Politics, 12, 3, 1-25.

Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar

Şenay GÖKBAYRAK*

Transformation of Welfare State and Female Migrants as Invisible Care Workers

ABSTRACT

Feminization of migration is one of the main characteristics of current migration flows. Population ageing and increasing women labour force participation in developed countries create huge demand for female migrants to fill gaps at their care services. The concept of global care chains has widely been used as an explanation of transnational links between developed countries with care deficits and under-developed countries exporting their women labour. There are considerable studies exploring care services and gendered migration links. However these analyses often neglect the changing nature of care services based on welfare transformation and its effects on care deficits. This study argues that welfare state transformation and the lack of adequate public care services are one of the main determinants of demand for women migrants. Depending on welfare regimes types, female migrants make a considerable contribution to welfare provision in receiving countries. On the basis of these assumptions, this study aims at analyzing the role of women migrants in the process of welfare state transformation and exploring linkages between characteristics of Turkish welfare regime and demand for female migrants under the increasing irregular migration flows to Turkey and ongoing process of social security reforms. This study indicates that contribution of irregular female migrants to welfare provision in Turkey is not an appropriate and sustainable option to compensate the lack of adequate public social services under the current socio-economic and welfare conditions of large low- income population groups.

Key words: Welfare state transformation, global care chains, care services, female migrants labour.

* *Yrd. Doç. Dr. Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

GİRİŞ

İnsanlar çağlar boyunca en genel anlamda daha iyi yaşam koşulları sağlamak amacıyla, bölgeler, ülkeler ve kıtalar arasında hareket etmişlerdir. Uluslararası işgücü göçü ise, esas olarak kapitalizm doğuşu ile ortaya çıkan ve daha sonraki dönemlerde de kapitalizmin üretim ve birikim rejimlerine göre şekillenen bir olgudur. Küreselleşme öncelikle sermayenin uluslararası hareketliliğini artırmakla birlikte; küreselleşmenin yarattığı ortam işgücü göçünde artışı da beraberinde getirmektedir. Günümüzde dünya nüfusunun önemli bir kısmı, kendi ülkeleri dışındaki ülkelerde yaşayan göçmenlerden oluşmaktadır. Uluslararası işgücü göçünün genel olarak Dünya'nın az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerinden, gelişmiş ülkelere doğru olan rotası göz önüne alındığında, göçmen işgücü arzı açısından göç, küreselleşme ile her anlamda artan eşitsizliklerin sonucu, bir tercihten çok bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Çağdaş göç akımlarının ve bunun farklı formlarının belirlenmesinde ise, esas olarak göç alıcısı konumundaki gelişmiş ülkelerin talep yönlü politikalarının etkili olduğu düşünülmektedir. Bu çerçevede, göçmen işgücü talebi açısından iki temel özelliğin ortaya çıktığı görülmektedir. Göç alan ülkeler, kendi ekonomik ve sosyal gerçekliklerine uygun olarak, göç politikalarında seçici ölçütleri ön plana çıkarmaktadırlar. Bu noktada, göç alıcısı konumundaki ülkelerin göçmen işgücü açısından öncelikli tercihi, bilgi ekonomisine dayalı üretim ve rekabet sürecinde, yüksek vasıflı işgücü bir başka deyişle beyin göçüdür. İkincisi ise, ironik bir biçimde, başta ev içi bakım hizmetleri olmak üzere, düşük ücretli ve güvencesiz hizmetler sektörü işlerini yerine getirmek üzere istenen vasıfsız ya da düşük vasıfa sahip işgücüdür. Bu tercih, genellikle, göçmenlerin önemli bir sorun olarak algılandığı gelişmiş ülkelerde, yüksek vasıflı göçmen işgücü tercihinin aksine, kurumsal olarak dile getirilmemekte; enformel ya da düzensiz göç kapsamında örtük bir biçimde sorun çözülmeye çalışılmaktadır. Bu durum, bizi çağdaş göç hareketlerinin bir diğer önemli özelliği olan göçün feminizasyonu gerçekliğine taşımaktadır. Günümüzde, artan uluslararası göç akımları içerisinde, kadınların ön plana çıktığı bilinen bir gerçekliktir. Ancak, göçün feminizasyonu olgusu, geleneksel toplumsal cinsiyetçi işbölümü ve roller çerçevesinde, öncelikle düşük ücretli hizmetler sektörü işleri, bunun başında da bakım hizmetlerine yönelik olarak ortaya çıkmaktadır. Batılı toplumlarda, kadınların işgücüne katılımının artması; nüfusun yaşlanması geleneksel olarak kadınlar tarafından yerine getirilen bakım hizmetlerinde, artan talebe karşı azalan arz açığını yaratmakta; bu açığı da en ucuz ve işlevsel olarak göçmen kadın işgücü doldurmaktadır.

Bakım hizmetlere artan talep ve göçün feminizasyonu arasındaki ilişki, küresel bakım zincirleri kavramında somutlaşan analizler kapsamında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte; konuya sosyal politika açısından yaklaşan analizlerin az sayıda olduğu görülmektedir. Söz konusu ilişkiye sosyal politika açısından yaklaşıldığında, refah rejimlerinin özelliklerinin ve bu özelliklere göre

şekillenen refah devletinin yeniden yapılanmasının, göçmen kadın emeğine olan talep konusunda önemli bir belirleyici olduğu görülecektir. Bu noktada, bakım-göç ilişkisi analizlerine, refah rejimi özelliklerinin dahil edilmesi, olgunun farklı boyutlarını açıklamak adına, hem bakım hizmetlerine ilişkin tartışmalar hem de sosyal politikanın dönüşümü tartışmaları açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışmada, bakım hizmetlerinde göçmen kadın emeği olgusunun, refah devletinin yeniden yapılanması tartışmaları kapsamında analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın birinci bölümünde, refah devleti üzerine güncel tartışmaların gündem maddeleri çerçevesinde, bakım hizmetlerinin yeniden yapılanması ve göçmen kadın emeğine olan talep arasındaki ilişkiler analiz edilecektir. İkinci bölümde ise, bakım hizmetlerine artan talep ve göçün feminizasyonu olgusu, göçmen kadınların deneyimleri çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılacaktır. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise, Türkiye'ye yönelen düzensiz göçler içerisinde, bakım hizmetlerinin sunumunda öne çıkan göçmen kadın emeğinin konumu ve Türkiye'nin refah rejimi içerisindeki işlevi tartışılmaya çalışılacaktır.

I. Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve Bakım Hizmetlerinde Yaşanan Dönüşüm

1.1. Refah Devletinin Krizi ve Yeniden Yapılanma

Esas olarak, Kapitalizmin Altın Çağ Dönemi'nin koşullarında gelişen ve olgunlaşan Batılı refah devleti sistemleri, 1970'li yılların ortalarında Dünya ekonomisinin içerisine girdiği kriz, artan mali ve demografik baskılar nedeniyle önemli eleştirilere konu olmuşlardır. Batı Avrupa toplumlarında ortaya çıkan yaşlanma; değişen aile yapıları özellikle tek ebeveynli hane sayısındaki artış karşısında yurttaşların beklentilerinin önemli ölçüde farklılaşması; artan işsizlik ve sosyal dışlanma; refah devletinin gelişiminde belirleyici rolü olan sendikaların güç kaybetmesi; küresel rekabette refah devletinin engel olarak görülmesi; uluslararası ve bölgesel kuruluşlar bünyesinde, refah hizmetlerinin sunumunda en düşük paydada birleşme eğilimleri, refah devletini meşruiyet krizine sokan ekonomik ve sosyal gelişmelerin başında gelmektedir (Taylor-Gooby,2002; Esping-Anderson,2006; Lindbeck,2008). Bu unsurlar, refah devletinin olgunlaşmasına ortam sağlayan koşulların değişmesinin yarattığı sorunların izdüşümü olarak ortaya çıkmaktadır. Refah devleti sistemleri, kendi iç düzenlemelerinin, özellikle de işsizlik döneminde sunulan ödeneklerin uzun ve cömert olması nedeniyle de eleştirilmekte; bu noktada çalışmamaktan çok çalışmayı güdüleyen refah programlarının gündeme geldiği görülmektedir (Kildal, 2001).

Refah devletinin krizini aşmada, siyasal çerçevesini neo-liberal ideolojinin “daha az devlet, daha çok piyasa” olarak özetlenebilecek anlayışın çizdiği, bir takım dönüşümler yaşanmaktadır. Ancak ortaya çıkan gelişmeler, en liberal refah rejimi anlayışına sahip ülkelerde bile, refah devletinin ortadan kaldırılmasını değil;

refah devletinde yeniden yapılanmayı ifade etmektedir (Taylor-Gooby,2002; Esping-Anderson,2006). Bu noktada ortaya çıkan dönüşümün, niceliksel ve niteliksel anlamda farklı renkler sergilediğine tanık olunmaktadır. Sosyal harcamaların, ülkelerin gayrisafi yurt içi hâsıllarına oranı olarak harcamalar düzeyinde olguya yaklaşıldığında, refah devletinde niceliksel olarak bir geri çekilmenin olmadığı; refah devleti sistemlerinde yaşanan dönüşümün esas olarak, programların niteliğinde ortaya çıktığı anlaşılmaktadır (Taylor-Gooby, 2002). Refah devletinde öngörülen geri çekilmenin en azından niceliksel olarak ortaya çıkmamasında, geniş nüfus gruplarının refah hizmetlerine bağlı olduğu toplumlarda, bu hizmetlerde geri çekilme yönünde ortaya konulacak radikal dönüşümlerin yaratacağı politik sonuçlar temel açıklayıcı olmaktadır (Pierson, 1994). Bir başka deyişle, özellikle refah devleti hizmetlerinin tarihsel ve kurumsal açıdan güçlü olduğu ülkelerde, seçmenlerin politikacılar üzerinde önemli bir baskı yarattığına tanık olunmaktadır.

Refah devletinin yeniden yapılanması, her ne kadar farklı refah rejimlerinin¹ özelliklerine göre farklı yollar içerisinde, farklı hız ve yoğunlukta olsa da, yeniden yapılanmada iki temel unsurun ortaya çıktığı görülmektedir. İlki, aktif yurttaşlık kültürü temelinde bireylerin refahının, artan oranda çalışmaya ve dolayısıyla işgücü piyasasında olmasına bağlanmasıdır. Bu anlamda refah rejimlerinin, Esping-Anderson (1990) belirttiği temel fonksiyonları olan meta dışlaşmadan; yeniden metalaşmaya doğru bir kayış yaşadıkları görülmektedir. İkinci temel özellik ise, kamu yönetimde ortaya çıkan dönüşüme paralel, refah hizmetlerinin sunumunda “refah karması” formülünde somutlaşan, kamu dışındaki aktörlerden (piyasa, gönüllü kuruluşlar ve aile) daha fazla yararlanılmasıdır (Taylor- Gooby, 2002; Bahle, 2008; Pavolini ve Ranci, 2008).

Yukarıda ana hatlarıyla özetlemeye çalıştığımız dönüşümün niteliklerini en açık görebileceğimiz alan, refah programları içerisinde en fazla paya sahip olan bakım hizmetleridir. Özellikle nüfusun yaşlanması ile uzun dönemli yaşlı bakım hizmetlerine olan gereksinim önemli ölçüde artarken; bu hizmetlerin kamu bütçeleri üzerinde yarattığı maliyet baskısının azaltılmasına tanık olunmaktadır. Bu nedenle, uzun dönemli bakım hizmetleri refah devletinde yaşanan dönüşümün en önemli ayaklarından birini oluşturmaktadır. Yine çocuk bakım hizmetleri, kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılması anlamında önem taşımaktadır. Kadınların işgücü piyasalarına katılımını destekleyici bakım hizmetleri, kadınların işgücü piyasasında aktif hale gelmesi açısından önem

¹ Bu çalışmada tartışmalar, refah devleti literatüründe önemli bir dönüm noktası olarak kabul edilen, Esping-Anderson (1990)'ın üçlü refah rejimi tipolojisi olan Sosyal Demokrat (İskandinavya), Muhafazakar –Korporotist (Almanya) ve Liberal (İngiltere) refah rejimi sınıflandırması ile farklı bir refah iklimi içerisinde değerlendirilmesinin daha uygun olacağını düşündüğümüz Ferrera (1996)'nın Güney Avrupa refah modeli ekseninde sürdürülecektir.

taşırken; aynı zamanda söz konusu bakım hizmetleri geleneksel cinsiyetçi işbölümü çerçevesinde, kadınlar için öncelikli bir istihdam alanı oluşturmaktadır.

1.2. Refah Devletinin Yeniden Yapılanması Çerçevesinde Bakım Rejimlerinde Yaşanan Dönüşüm ve Göçmen Kadın Emeği

Bakım, kişisel sağlık ve refahı kendileri sağlayamayacak durumdaki olanlara, bu hizmetlerin sunumunu içeren çok çeşitli görev ve faaliyeti kapsamaktadır (Yeates, 2004: 371). Bakım hizmetlerinin bilimsel çalışmalara konu oluşu, feminist hareketinin etkisi ile olmuştur. Kavram, özellikle feminist yazın içerisinde, geleneksel toplumsal cinsiyetçi roller çerçevesinde kadına özgü olması, ev içinde yapılan ücretsiz iş olarak algılanması çerçevesinde ele alınarak, sorgulanmaktadır (Saraceno, 2008). Bakım kavramının, feminist yazında önemli bir yer tutmakla birlikte; ana akım sosyal bilimler yazınında fazla yer almadığı görülmektedir. Yeates (2004), bu durumu, bakımın piyasa üretiminin dışında ve çoğunlukla ev içinde kadınlar tarafından yerine getirilen bir faaliyet olması ile açıklamaktadır. Bakım kavramını ele alan çalışmalarda, kavramın, bakım veren ile alan arasındaki ilişki boyutuna ağırlık verilmesi eleştirilmekte; kavramın bu şekilde ele alınışının, onun içerisinde yer aldığı ekonomik ve politik rasyonelinin göz ardı edilmesine neden olduğu belirtilmektedir (Daly ve Lewis, 2000). Nitekim bakıma atfedilen duygusal boyut, olgunun metalaşmasına engel olmakta; bu noktada sosyo-kültürel normlar içerisinde bakımın kadınlar tarafından yerine getirilmesi bir anlamda meşrulaşmaktadır. Kadınlar tarafından sunulan bakım, esasen işgücünün yeniden üretiminin ücretsiz sağlanması noktasında, sistem açısından önemli bir fonksiyonu yerine getirmektedir.

Bakım kavramı, kendi kendine bakamayacak durumda olan çocuk, yaşlı, engelli ve kronik bir rahatsızlığı olanlara yönelik sunulan hizmetleri ve/veya bu kişileri destekleyici yönde verilen nakit yardımları içerecek yönde geniş bir yelpaze içerisinde tanımlanabilir. Bu noktada, bakım kavramı, sosyal politikanın üzerinde önemle durduğu bir alan olarak karşımıza çıkacaktır. Bakım hizmetlerinin sunumundan öncelikle kimin sorumlu olduğu; finansmanın nasıl sağlandığı ve hizmetlerin kurumsallaşma şekli, farklı refah rejimlerinin özelliklerine göre değişen, farklı sosyal politikaların ürünü olarak ortaya çıkmaktadır.

Bettio ve Plantenga (2004: 86), bakımı enformel ve formel bakım olarak ikiye ayırarak değerlendirmekte; enformel bakımı düzenlenmemiş, büyük ölçüde aile üyeleri tarafından sunulan ücretsiz hizmetler olarak tanımlarken; formel bakımı yasa ya da çeşitli sözleşmelere dayanılarak düzenlenen hizmetler olarak tanımlamaktadırlar. Bu noktada enformel bakım esas olarak aile, aile içerisinde de kadınlar tarafından yerine getirilen bir hizmet olurken; formel bakım yasalar ile düzenlen ve öncelikle kamusal sorumluluğun ağır bastığı hizmetler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, bakımın formel sunumu, üçe ayrılmaktadır.

İlki, zamana dayalı bakım sunumudur. Bu kapsamda çalışma koşullarına ilişkin olarak ortaya çıkan ebeveyn izinleri, çalışma sürelerinin bakım hizmetleri dikkate alınarak sınırlandırılması gibi uygulamalar ortaya çıkmaktadır. İkincisi ise, parasal/nakit yardımlar kapsamında ortaya çıkan aile ödenekleri, sosyal yardımlar, çocuklu ailelere ve yaşlılara sunulan vergi indirimleri, ev-içi hizmetlerin sübvansiyonudur. Formel bakımın üçüncü ayağını oluşturan hizmetler kapsamında ise, yaşlılar için evde bakım ve kurumsal bakım hizmetleri, çocuklar için kreşlerde sunulan hizmetler karşımıza çıkmaktadır (Bettio ve Plentenga, 2004: 90).

Genel olarak bakım hizmetlerinde artan gereksinime karşı, maliyet baskısı ile karşı karşıya kalan refah devleti sistemlerinin neredeyse tümü yeniden yapılanma süreci yaşamaktadır.² Bakım hizmetleri özellikle de yaşlılara yönelik uzun dönemli bakım hizmetlerinde yaşanan dönüşümde üç ortak özellik ön plana çıkmaktadır. Bunların ilki, “refah karması” kavramında somutlaşan, bakım hizmetlerinde kamu dışındaki aktörlerin , -piyasa, aile ve gönüllü kuruluşlar-rolünün genişletilmesidir. İkincisi, kamunun bu alanda hizmet sunucusu rolünden olabildiğince sıyrılarak, hizmetlerin finansmana katkı sağlayacak yönde nakit yardımlar, vergi indirimleri, çekler gibi parasal destekleri ön plana çıkarmasıdır. İlk iki gelişmeye bağlı olarak ortaya çıkan üçüncü özellik ise, bakım hizmetlerinin esasen bireylerin bir başka deyişle ailenin sorumluluğunda görülmeye başlanmasıdır (Daly ve Lewis, 2000; Pavaloni ve Ranci, 2008; Lyon ve

² Bettio ve Plantenga (2004), bakımın enformel ve formel yapısını dikkate alarak, bakım rejimlerine özgü bir sınıflandırma ortaya koymaktadırlar. Bu çalışmaya göre, Avrupa ülkelerinde dört farklı bakım rejimi tanımlamak olanaklıdır. İlk grup, bakım hizmetlerinin bütünüyle aile sorumluluğuna bırakıldığı, İtalya, İspanya, Yunanistan gibi Güney Avrupa ülkeleridir. Bunların enformel bakım endeksindeki değeri yüksek; buna karşın formel bakım endeksindeki değeri düşüktür. İkinci grup, kendi içerisinde enformel ve formel bakım açısından farklılaşan a-tipik bir gruptur. Bu grupta, Portekiz ve İrlanda, nakit desteği dışında formel bakım düzenlemeleri fazla, buna karşın enformel bakım düzenlemeleri düşük alt grubu oluştururken; İngiltere ve Hollanda, enformel bakımın daha önemli olduğu ülkeler olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Üçüncü grupta ise, Avusturya, Almanya, Belçika, Fransa gibi ülkeler bulunmaktadır. Avusturya ve Almanya’da, geniş ölçüde özel ya da enformel bakım stratejisi izlenmektedir. Belçika ve Fransa’da ise, formel bakım hizmetleri daha ön plana çıkmakta; bu iki ülkede öncelik verilen bakım türü ise, çocuklara verilen hizmetler ve finansal destekler olmaktadır. Dördüncü grubu ise, İskandinav ülkeleri oluşturmaktadır. Bu ülkeler, evrensel modele dayalı olarak, oldukça geniş formel bakım olanakları sunmaktadır (2004: 99–102). Bu sınıflandırmanın genel özellikleri yansıttığı ve ülkelerin saf haliyle, bir sınıf içerisinde yer alamayacaklarını da akılda tutmak gerekmektedir. Bu sınıflandırma aslında, Esping-Anderson (1990)’ın refah rejimi tipolojilerine benzer bir sınıflandırmayı gözler önüne sermekte ve refah rejimi analizlerinde yol gösterici olmaktadır.

Glucksmann, 2008; Hooren, 2008). Bu üç eğilim çerçevesinde ortaya çıkan dönüşümlerin hızı ve yoğunluğu, yine ülkelerin bakım rejimlerinde ön plana çıkan özelliklere göre şekillenmekte, bu bağlamda örneğin, İskandinav model içerisinde yer alan, İsveç'te, hizmet sunumuna dayanan modelin korunarak, bu model üzerinde bir takım değişikliklere gidildiği gözlenmektedir (Pavolini ve Ranci, 2008: 250–251).

Bakım hizmetlerinin ülkelerin refah rejimleri içerisindeki anlamı ve yaşanan dönüşümlerin niteliği, bakım hizmetlerinde göçmen kadın emeğine olan talebin de önemli bir belirleyicisi konumundadır. Literatürde, bakım ve göçü ele alan çalışmaların çoğunluğu olguyu, refah rejimlerinin özellikleri açısından değerlendirmemektedir.³ Bakım hizmetlerinde çalışmak üzere göçmen kadınlara olan talep, ülkelerin refah rejiminin özelliklerinden önemli ölçüde etkilenmektedir (Dedeoğlu, 2008). Ülkelerin göç politikalarının özellikleri de, bu talebin hangi yollardan ve ne şekilde karşılanacağına belirlemede önem taşımaktadır.

Bakım hizmetlerinde ortaya çıkan göç olgusu, refah devletinin dönüşümü bağlamında değerlendirildiğinde, göçmenlere olan talebin en çok refah rejiminin kurumsal olarak gelişmediği ülkeler ile liberal refah rejimi özelliklerinin ağır bastığı ülkelerde ortaya çıktığı görülmektedir. Bu noktada, özellikle Avrupa içerisinde liberal refah geleneğini temsil eden İngiltere'de, hem profesyonel bakım hizmetlerinde hem de ev içi hizmetlerde göçmen kadınlara olan talebin artışı dikkat çekicidir (Williams, 2005; Lyon ve Glucksmann, 2008; Dedeoğlu, 2008). Avrupa refah rejimleri içerisinde bakım hizmetlerinde göçmenlere olan talebin arttığı bir diğer ülke grubu ise Güney Avrupa ülkeleri, bu ülkeler içerisinde de, en fazla bakıma göçü alan İtalya'dır.

İtalyan refah rejimi, süreç içerisinde cömert sosyal sigorta ödemeleri (özellikle emeklilere yönelik) geliştirmesine karşın, genel olarak sosyal yardımlar özel olarak ise bakım hizmetleri açısından oldukça sınırlı bir yapı arz etmekte, bu bağlamda İtalyan refah rejiminde aile, refahın sunumunda öncelikli bir rol oynamaktadır. Bu yapının öne çıkan bir diğer özelliği, tikelci-klientalist refah devleti anlayışıdır (Ferrera, 1996). Bir başka deyişle, parçalı ve siyasal yönetimlerin kendi yandaşlarının çıkarlarına uygun hizmet sunumu ön plandadır. İtalya, Avrupa refah rejimlerini baskı altına alan unsurlardan etkilenmekle birlikte, uzun dönemli bakım sistemlerinde yeniden yapılanmaya gitmeyen tek ülke konumundadır (Pavolini ve Ranci, 2008). Bu noktada, İtalya'da yaşlılara yönelik cömert emeklilik ödenekleri ve yardımları sunulmakla birlikte, kurumsal bakım hizmetlerinin neredeyse yok denecek kadar kısıtlı olduğu görülmektedir (Bettio vd, 2006; Hooren, 2008). İtalya'da bakım hizmetlerinde kamunun aktif rolünün sınırlı olması; nakit yardımlar ile bakım hizmetlerinin piyasadan sağlanmasının

³ Bu konuya refah rejimi açısından yaklaşan çalışmalar için bkz. Williams (2005); Kofman(2006); Hooren (2008).

desteklenmesi, göçmen emeğine olan talebin temel açıklayıcısı olarak kabul edilmektedir (Bettio vd, 2006; Kofman, 2006; Pastore ve Piperno, 2006; Sareceno,2006; Hooren, 2008). Uluslararası Göç Örgütü (IOM)' nün 2008 yılı Dünya Göç Raporu verilerine göre, İtalya'da bir milyon dolayındaki ev hizmetlerinde çalışan kişilerin %50'sinden fazlasını AB ülkeleri dışından gelen kadın göçmenlerin oluşturduğu belirtilmektedir(IOM, 2008). İtalya'da enformel sektörün genişliği, söz konusu hizmetlerde hem kayıt dışı göçmen istihdamını arttırıcı etki yaratmakta hem de bakım ve ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadın sayısının tam olarak ortaya konulmasını engellemektedir. Yasadışı göçmen istihdamını düzenlemek üzere, tekrarlanan yasallaştırmalar sonucu ortaya çıkan rakamlar İtalya'da ev ve bakım hizmetlerinin göçmenlerin önemi bir kez daha göstermektedir.⁴ Bu noktada, İtalya'da bakım hizmetlerinde göçmen kadınlara olan talebi yaratan ve sürdüren en önemli etkenin kamu politikaları olduğu anlaşılmaktadır. İtalya'da bir yandan yapılan nakdi yardımlar ile göçmen işçilerden bakım hizmetlerinin alınması dolaylı olarak desteklenirken⁵, diğer yandan belirli aralıklarla gerçekleştirilen yasallaştırma programları ve göç yasalarında bakım hizmetlerinde çalışacaklar için iş izin kotalarının arttırılması, bakım göçünde çekicilik ve sürdürülebilirlik yaratmaktadır (Bettio, vd, 2006; Pastore ve Piperno, 2006; Hooren ,2008). Böylece hem refah hem de göç politikaları ile refah rejimi içerisinde kamunun boşluğu kapatılmaya çalışılmaktadır. Göçmen işçiliğin ucuz ve esnek olması, göçmenleri istihdam eden aileler açısından da avantaj sağlamakta, böylece kamudan potansiyel hizmet talebinin de önüne geçilmiş olmaktadır.⁶ Ancak, bu modelin sürdürülebilirliği ve yarattığı eşitsizlik açısından ciddi eleştirilere de konu olduğu görülmektedir. Modelin her şeyden önce, bakım hizmetlerinde alternatif kurumsal çözümleri dışlayıcı etki yarattığı (Bettio, vd, 2006); uygulanan politikalar sonucu, göçmenlerin refah devleti sisteminin dışında kalan yeni bir grup oluşturduğu;

⁴ 2000 yılında göçmen işçilerin toplam ev hizmetlerinde çalışan işçilere oranı %53,3 iken bu oran yapılan yasallaştırma sonucu 2002'de %75,6 yükselmiş, 2005 yılında da %72,6 olarak gerçekleşmiştir (Hooren, 2008).

⁵ Bakım hizmetlerine yönelik nakit transferleri, giderek daha fazla sayıda dar gelirli ailenin bu hizmetlerden yararlanmasını kolaylaştırıcı etki yaratmaktadır. Her ne kadar bakım hizmetlerinde göçmen kadın istihdamı çoğunlukla metropol alanlarda ortaya çıksa da, göçmen kadın istihdamı küçük yerleşim birimlerinde de rastlanır bir olgu olmaya başlamıştır (Bettio, vd, 2006).

⁶ İtalya'da özel bakım hizmetlerinin maliyeti aylık 1400 Euro civarındayken; kadın göçmenlerin aylık 700- 900 Euro civarında ücret almaları, göçmen işçilere olan talep artışını açıklamaktadır. Bakım hizmetlerinde çalışan göçmen kadınlar, kamusal kaynakları da önemli ölçüde rahatlatmaktadır. 2000 yılında Venedik'de yaşlı bakım hizmetlerinden kamunun sağladığı tasarruf 465 milyon Euro olarak belirtilmektedir (Pastore ve Piperno, 2006: 4).

yoksul grupların bakım gereksinimine yanıt veremediği (Hooren, 2008) ve en önemlisi bakım hizmetlerinde İtalya'nın çözümünün, gelişmekte olan ülkelerin sorunu olduğu belirtilmektedir(Pastore ve Piperno, 2006; Hooren, 2008).

Bu tablo, refah sistemlerinin kurumsal açıdan gelişkin olmadığı ve niteliksel olarak geri çekildiği ülkelerde, refah rejimi içerisinde, kamu, piyasa, aile ve gönüllü kuruluşların yanında göçmen kadınların da, bir aktör olarak refah karması içerisinde yer aldığını göstermektedir. Bu model bir yandan, göçün feminizasyonu ile beslenirken, diğer yandan merkezinde bakım hizmetlerinin yer aldığı, yeni bir küresel işbölümünün ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

II. Uluslararası İşgücü Göçünün Feminizasyonu ve Küresel Bakım Zincirleri

2.1. Uluslararası Göç Akımlarının Artışı ve Göçün Feminizasyonu

Her ne kadar işgücü, mal ve hizmetler kadar küresel çapta akışkanlık hızına sahip değilse de, işgücü göçünün giderek daha fazla ülke ve bölgeyi içerisine alacak şekilde arttığı bilinmektedir. IOM'un 2008 yılı tahminlerine göre⁷, Dünya'da 200 milyondan fazla uluslararası göçmen bulunmaktadır. Göçmenlerin dünya nüfusunun %3'nü oluşturduğu ve tüm göçmenlerin bir ülke sınırları içerisinde toplanması durumunda, bu ülkenin Dünya'nın en fazla nüfusuna sahip beşinci ülkesi olacağı belirtilmektedir. Göç akımları içerisinde düzensiz göç olarak tanımlanan yasadışı göçler, tüm göçmen stoğunun %10- %15'ni oluşturmakta, bu durum göçmelerin kırılabilirliğini artıran bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Uluslararası göçler içerisinde öne çıkan önemli bir özellik, giderek artan sayıda kadının göç akımları içerisinde yerini almasıdır. Göçün feminizasyonu olarak tanımlanan bu olgu, kadınların daha önceki dönemlerde bağımlı göçmen statüsünden farklı, çalışmak amacıyla bağımsız göçünü temsil etmektedir(Castles ve Miller, 2008: 12 – 13). IOM ve Birleşmiş Milletler'in verilerine göre, 2005 yılı itibarıyla, kadınlar tüm göçmen nüfusun %49,6'lık bölümünü oluşturmaktadır. Göç veren bölgeler itibarıyla kadın göçmenlerin dağılımına bakıldığında, Avrupa 34 milyon kadın göçmen ile birinci sırada yer alırken; Asya 23,8 milyon kadın göçmen ile ikinci sırada, Afrika 8,1 milyon kadın göçmen ile üçüncü sırada ve Latin Amerika ile Karayipler bölgesi 3, 3 kadın göçmen ile son sırada yer almaktadır.⁸ Göçmen kadın açısından, göç veren bölgelerin başında Avrupa'nın gelmesi, Eski Doğu Bloku ülkelerinin yaşadıkları ekonomik dönüşümün yol açtığı ekonomik ve sosyal sancuların bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.⁹

⁷ <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/facts-and-figures/global-estimates-and-trends#4> 25.01.2009

⁸ <http://esa.un.org/migration/p2k0data.asp> 25.01.2006

⁹Birleşmiş Milletler verilerine göre, Avrupalı göçmen kadınların sayısının, 1985 yılında 11,4 milyon civarındayken, 1990'da 26 milyon; 1995'de 29,1 milyon; 2000'de 31 milyon

Uluslararası işgücü göçünde kadınların sayısının artması, göç süreçlerinde, göç edilen ülkedeki çalışma ve yaşam pratikleri, geride kalan hane halkları ile ilişkilerinde niteliksel olarak bir iyileşme ve bağımsızlığı beraberinde getirmemektedir. Göçün her aşamasında, toplumsal cinsiyetçi işbölümünün kendini bir şekilde yeniden ürettiğine tanık olunmaktadır. Uluslararası göçü toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendiren çalışmalar, kadınların, kadın olmaları; göçmen olmaları; farklı bir etnik gruba ve işçi sınıfına ait olmaları üzerinden yürüyen dört farklı ilişki seti ve iktidar ilişkisi içerisinde olduklarını göstermektedir. Bu bağlamda, göçmen işçi kadın göçmen olarak, yerli işçi kadın karşısında; kadın olarak erkek göçmen karşısında; işçi olarak vasıflı göçmen işçi karşısında dezavantajlı durumda kalmaktadır (Toksöz, 2006: 83).

Günümüz göç hareketlerinde kadınların sayısındaki artış ve kadınların göç ettikleri ülkelerde çoğunlukla ev içi işler ve bakım hizmetlerinde istihdam edilmeleri, gelişmiş ülkelerin özellikle bakım hizmetlerinde ortaya çıkan işgücü açığına bağlı olarak talep cephesinden kaynaklı bir çekiş ile açıklanabilir. Bu bağlamda göçmen kadınların, gelişmiş ülkelerin bakım hizmetlerini yerine getiren ucuz ve uysal emekçiler olarak, gelişmiş ülkelerin refahına önemli ölçüde katkıda buldukları ortaya çıkmaktadır.

2.2. Küresel Bakım Zincirleri ve Göçmen Kadınlar

Bakım sunumu ve bu sunumda refah devletinin yeniden yapılanması çerçevesinde ortaya çıkan dönüşümler, uluslararası boyuta taşınmaya başlamıştır. Bakım hizmetleri birinci bölümde de değindiğimiz üzere her ne kadar yerel ölçekli organizasyon ve finansman ile sağlansa da, hane halklarının, küresel ölçekli bakım hizmeti sunan şirketlerin ve devletlerin bu alandaki çeşitli stratejileri küresel ölçekli bir bakım ekonomisini ortaya çıkarmaktadır. Bu ekonominin çekirdeğinde ise, ev içi emek bulunmaktadır. Dünyanın gelişmiş bölgelerinde ev ve bakım hizmetlerini yerine getirmek üzere göçmenlere olan artan talep ile az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin yapısal sorunları nedeniyle bu hizmetleri yerine getirmek üzere artan göçmen emek arzı, bu yeni küresel işbölümünü desteklemektedir. Bakım göçünün, küresel ölçekte esas olarak beş kanaldan gerçekleştiği, bu bağlamda farklı bakım göçü sistemlerinin oluştuğu anlaşılmaktadır. Bu göçler, Doğu Avrupa'dan, Batı Avrupa'ya; Meksika, Orta ve Güney Amerika'dan, Amerika Birleşik Devletleri'ne; Kuzey Afrika'dan, Güney Avrupa'ya; Güney Asya'dan petrol zengini Körfez ülkelerine; Filipinler'den Dünya'nın birçok bölgesine doğru gerçekleşmektedir (Hochschild, 2007).

Hochschild (2000) ortaya çıkan bu yeni işbölümünü "küresel bakım zincirleri" olarak kavramsallaştırıp, bakım alanındaki tartışmalara yeni bir boyut

kazandırmıştır. Bu zincirler, ücretli ya da ücretsiz bakım işi temelinde, küresel ölçekte insanlar arasında kurulan kişisel ilişkiler serisi olarak tanımlanmaktadır (aktaran, Yetaes, 2005). Bu zincir içerisinde, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeden kendi bakım sorumluluğunu yine kendi ailesinden bir başka kadına ücretsiz olarak ya da o ülkenin kırsal bölgesinden gelen bir başka kadına ücretli olarak devreden kadın; gelişmiş bir ülkede bir başka hane halkının ev ve bakım hizmetlerini üstlenmektedir (Isaksen vd, 2008). Bu ilişki seti, sadece küresel çapta bireysel ilişkilerin kurulmasını içermemekte aynı zamanda farklı refah sistemleri ve uluslararası ekonomi-politik içerisinde farklı pozisyonları işgal eden ülkeler arasında yeni bir ilişki setini ifade etmektedir (Yeates, 2005: 230).

Küresel bakım zincirleri kavramı, esas olarak az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere, gelişmiş ülkelere, ekonomik amaçla yapılan bakım göçünün duygusal temelde gerçekleşen transfer boyutunu da içine alacak şekilde kullanılmakta; bu noktada beyin göçü (brain drain) kavramına paralel olarak bakım göçü (care drain) kavramı kullanılmaya başlanmaktadır.¹⁰ Yeates (2004), küresel bakım zincirlerinin, küresel meta zincirleri kavramına paralel bir analiz yapılarak, küresel ekonomi-politik içerisindeki yerinin daha iyi anlaşılacağını belirtmektedir.¹¹ Bu çerçevede, küresel bakım zincirleri, küresel eşitsiz gelişmeden kaynaklı maddi kaynakların eşitsiz dağılımının yanı sıra, bakım hizmetlerinin yeniden dağılımına yol açarak, küresel eşitsizliği, farklı bir boyutta yeniden üretmektedir.

Küresel bakım zincirleri kavramının, beş farklı açıdan genişletilebileceği görülmektedir. Bakım zincirleri meslek hiyerarşisi ve nitelik düzeyine göre, sadece vasıfsız göçmen kadınları değil, vasıflı göçmen kadınları da içerir bir konumdadır. Örneğin İngiltere’de kurumsal bakım hizmetlerinde yer alan birçok hemşire, doktor gibi vasıflı eleman bulunmaktadır (Kofman, 2006). Yine göçmen kadınların farklı aile tipleri içerisinde yer alması (evli/bekar; çocuklu /çocuksuz;

¹⁰ Türkçe karşılığı beyin göçü olarak kullanılan brain drain kavramı, esas olarak göçün talep çekişli yönü ağır basan bir drenaj durumuna işaret etmektedir. Bu kapsamda, gelişmiş ülkeler çeşitli politika ve programlar ile vasıflı işgücünün kendisine çekmektedir. Bu çekim, gelişmiş ülkelerin kazancı, gelişmekte olan ülkelerin kaybı ile sonuçlanmaktadır. Beyin göçü olgusuna ilişkin farklı tanımların ayrıntılı bir analizi için bkz Gökbayrak(2006). Benzer bir durum care drain – bakım drenajı içinde söz konusudur. Burada, daha önce de belirttiğimiz gibi talep çekişli koşullar belirleyici olmaktadır.

¹¹ Bu analizde, temel sorun küresel meta zincirinin piyasa alanı ile sınırlı olarak kavramsallaştırılması; buna karşın bakım hizmetlerinin, piyasa dışı alanda yer almasıdır. Küresel meta zinciri analizinin bu sorunlu yanına karşı, söz konusu analizin üç analitik aracının – girdi ve çıktılarının yapısı, bölgeselliği ve yönetim yapıları- bakım zincirleri analizine, imalat sanayi üretimi ile hizmetler arasındaki derin farklılıklar dikkate alınarak uygulanabileceği görülmektedir (Yeates, 2004: 380-381).

geniş aile/ çekirdek aile) bakım zincirinin niteliğini değiştirebilecektir. Göçmen kadının evler kadar, kurumsal yapılar içinde çalışması olgunun farklı analitik düzlemler içerisinde incelenmesini gerekli kılmaktadır. Yine küresel bakım zincirleri, sadece sosyal bakım hizmetleri ile sınırlandırılmamalı, bu analize sağlık, eğitim gibi farklı hizmet alanları da dahil edilmelidir¹². Son olarak, söz konusu olgunun tarihselliğinin göz ardı edildiği, bu kapsamda değerlendirilebilecek göç hareketlerinin en azından 19. yüzyıldan itibaren izlenebileceği belirtilmektedir (Yeates, 2004: 379-380). Kofman (2006: 8-10) benzer eleştirilerin yanında, küresel bakım zincirleri analizinde devletlerin rolü ve göç düzenlemelerinin önemine dikkat çekmektedir. Bu çerçevede, göç veren bir ülke olarak Filipinlerin, hemşirelerin kitlesel göçünde olduğu gibi, gereğinden fazla uzman işgücü yetiştirerek, göçü teşvik ettiği; göç alan ülkelerin ise, bakım hizmetlerine olan talebi karşılayacak düzeyde, göçmen kadınların enformel ve yasa dışı çalışmasına ortam hazırladığı belirtilmektedir.

Küresel bakım zincirleri analizi ister dar isterse daha geniş bir perspektifle ele alınsın, ortada göçmen kadınların farklı açılardan sömürülmesi üzerinden işleyen, gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere refah transferinin olduğu açıktır. Hochschild (2003), bu durumu bakım emperyalizmi olarak değerlendirmekte; piyasa ekonomisinin bunu bireysel bir tercih olarak algılamasının, ortaya çıkan sorunları kadınların bireysel sorunları olarak görülmesine neden olduğunu belirtmektedir (aktaran, Mears, -).¹³ Ortaya çıkan refah transferinin olumsuz sonuçları, göçmen kadınların göç ettiği ülkede çalışma ve yaşam koşullarında, ailesi ile göç ettiği koşullarda gidilen ülkede ortaya çıkan bakım pratiklerinde ve geride kalan hane halkının bakım sorunlarında açık bir şekilde görülmektedir.

2.3. Bakım Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Çalışma Koşulları ve Geride Kalan Hanelerin Bakım Sorunları

Farklı göç sistemleri içerisinde gerçekleşmekle birlikte, göçün bakım hizmetlerinde çalışan kadınlar açısından ortaya çıkardığı deneyimler farklılaşmamaktadır. Bakım hizmetlerinde çalışan kadınlar için öne çıkan göç nedeni, ekonomik zorluklar ve geride kalan hane halklarının yaşam standartlarını yükseltmektir. Bakım göçüne ilişkin ilk çalışmalarda, göçün kadınları güçlendirici yönüne vurgu yapılırken, daha sonraki çalışmalarda, söz konusu olgunun kadınlar üzerindeki farklı sömürü biçimlerine odaklanıldığı görülmektedir (Datta, vd, 2006). Bakım göçü, savaş, politik karışıklık gibi olguların kadına karşı şiddeti

¹² Ancak, kavramın eğitim ve sağlık hizmetlerini de kapsayacak ölçüde kullanılması, söz konusu sektörlerde çalışan göçmen kategorilerinin heterojen bir yapı sergilemesinden dolayı, sosyal politika analizlerini zorlaştıran bir etki yarattığı da kabul edilmelidir.

¹³ http://www.crsi.mq.edu.au/documents/mobile_boundaries_rigid_worlds/mears.pdf 15.01.2009

arttırdığı durumlarda, kadınlar için bir kurtuluş yolu olurken (Sorensen, 2005), çoğu zaman beraberinde farklı sömürü pratiklerini de getirmektedir. Bu sömürünün düzeyi, kadınların niteliklerine, gittikleri ülkelerdeki yasal statülerine, çalışma biçimlerine ve işgücü piyasalarının cinsiyet, etnisite/ırk temelinde tabakalaşma derecelerine göre değişmektedir.

Bakım hizmetlerinde istihdamın çok farklı biçimlerinin olması, çalışma yaşamı açısından ortaya çıkan sonuçları farklılaştırmaktadır. Göçmen kadınlar, sadece ev içi hizmetler ya da çocuk bakımı veyahut her iki işi birden yapabilmektedir. Çalışma ev içerisinde olabileceği gibi daha çok nitelikli göçmen kadınların çalışma pratiklerinde görüldüğü üzere, ev dışında kurumsal bir yapı içerisinde de olabilmektedir. Haftanın belirli günleri, günün belirli saatleri çalışılabileceği gibi tam zamanlı ve özellikle ev içinde çalışmanın gerçekleştiği durumda çok uzun süreli çalışma saatleri ortaya çıkabilmektedir. Çalışma statüsü kendi hesabına olabileceği gibi bir ajansa bağlı işçi statüsü de olabilmektedir. Çalışma, iş izinleri çerçevesinde yasal olarak gerçekleştirilebileceği gibi, enformel ve yasa dışı çalışma ön plana çıkabilmektedir (Williams, 2005). Dolayısıyla, çalışmanın hangi koşullar altında gerçekleştirildiği önem taşımakta ve buna göre göçmen kadınların kırılganlığı artabilmekte ya da azalabilmektedir.

Ancak yapılan çalışmalarda ortaya çıkan sonuçlar, ev ve bakım işlerinde çalışan kadınların düşük ücretler, uzun çalışma saatleri gibi oldukça olumsuz şartlarda çalıştığını; fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalma riskinin yüksekliğini göstermektedir (Sorensen, 2005; Data vd, 2006; Pastore ve Piperno, 2006; Hochschild, 2007). Bu olumsuz çalışma ve yaşam pratikleri, özellikle göçün yasa dışı olduğu durumlarda, şikayet ve korunma mekanizmalarını ortadan kaldırarak, göçmen kadınlara yönelik şiddeti artırıcı bir etki yaratmaktadır.

Literatürde bakım hizmetlerinde çalışan göçmen kadınlar üzerine yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu, küresel bakım zincirleri ekseninde, esas olarak göçmen kadınların geride kalan hane halkları ve özellikle de kendi çocuklarının bakım stratejilerine odaklı çalışmalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle çocuk sahibi göçmen kadınlar için, geride kalan çocuklarının bakımı ve onlara gösteremedikleri ilgi önemli bir stres kaynağı oluşturmaktadır. Her ne kadar bu anneler, çocuklarının daha iyi bir geleceğe sahip olması için göç etmekle birlikte, kimi zaman geldikleri ülkelerdeki yerel değerlerin onlara “kötü anne” imajı yüklemesi ayrı bir stres kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır (Hochschild, 2007; Isaksen, vd, 2008).

Bakım hizmetlerinde çalışan göçmen annelerin çocukları için geliştirdikleri bakım stratejileri, çocuğun göç sürecine katılıp katılmamasına bağlı olarak değişmekte; ancak hangi koşulda olursa olsun çocuğun bakımını yine bir kadın üstlenmektedir. Göçmen kadınların ülkelerinde kalan çocukları, babaları yanlarında bile olsa öncelikle kadının ailesi içerisinde yer alan bir başka kadına –büyükanne, teyze, hala, daha büyük yaşta kız çocuğuna- emanet edilmektedir

(Parreñas, 2005; Hochschild, 2007; Isaksen, vd, 2008). Böylece geleneksel cinsiyetçi roller ücretsiz bakım temelinde aile içerisinde yeniden üretilmektedir. Ya da ücretli bakım temelinde o ülkenin kırsalından göç etmiş bir kadın, bakım hizmetleri için istihdam edilmektedir. Göç ile birlikte kadının cinsiyetçi işbölümü içerisinde geleneksel rolü değişerek eve ekmek getiren rolüne bürünmekle birlikte; erkeklerin bakıma ilişkin rolleri değişmemektedir. Yapılan araştırmalarda, çocukların yanında olan babaların çok az bir kısmının bakıma ilişkin rollerinde değişim olduğu ortaya çıkmaktadır (Parreñas, 2005; Hochschild, 2007). Bu durumda yine göç eden annelerin devreye girdiği, uzaklığa rağmen, gelişen iletişim teknolojileri (mobil telefon, e-mail, kısa mesaj vs) ile hane halkının günlük düzenini sağlamaya çalıştıkları anlaşılmaktadır. Kimi durumlarda bu düzen, hane içerisindeki en büyük kız ile çeşitli ortaklıklar kurmak aracılığıyla sağlanmaktadır. (Parreñas, 2005). Göçmen anneler, çocukların bakım sorumluluğunu bir başka kadına devretmenin boşluğunu, hanelerine gönderdikleri dövizler, çocuklara ve çocukların bakım işini üstlenenlere gönderilen hediyeler ve iletişimi olabildiğince sürekli kılmaya çalışarak kapatmaya çalışmaktadır (Parreñas, 2005; Hochschild, 2007; Isaksen, vd, 2008).¹⁴

Çocukları ile birlikte göç eden ya da daha sonra çocuklarını bir şekilde yanlarına alan¹⁵ göçmen kadınlar da, bakım stratejilerini çoğunlukla bir başka kadın üzerinden sağlamaya çalışmaktadır. İngiltere’de bakım hizmetlerinde çalışan göçmen kadınların iş / aile yaşamı dengesi üzerine odaklanan çalışmalarında, Datta, vd (2006:23-25), bu konuda farklı stratejilerin ortaya konulduğunu belirtmektedirler. Bakım sorumluluğunun eğer eş varsa, eş ile paylaşılması; göçmen kadınların annelerinin ülkelerinden getirilmesi; çalışma saatlerinin azaltılması, genellikle aynı etnik kökene sahip komşulardan yardım alınması bu bağlamda ortaya çıkan uygulamalardır.

Geride kalan hane halklarının bakım sorunu ağırlıklı olarak çocukların bakım sorunu olarak ele alınmakla birlikte; yaşlı aile üyelerin bakımı da bir sorun alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu konuda Vullnetari ve King (2008), Arnavutluk’un en fazla göç veren kırsal alanında yaptıkları çalışma, bazı köylerde

¹⁴ Ebeveynleri kendilerinden uzak olarak yaşamak durumunda kalan çocuklar üzerine odaklanan çalışmalar ise, çocukların yalnızlık çektiklerini; çoğu zaman terk edilmişlik duygusuna kapıldıklarını; iletişimin çeşitli nedenler ile aksaması durumunda bu terk edilmişlik duygusunun daha ağır bastığını; , anne ve babaları yanlarında olan arkadaşlarına özindikleri ve okul başarılarının diğer çocuklara göre daha düşük düzeyde kaldığını göstermektedir (Parreñas, 2005; Isaksen, vd, 2008). Her ne kadar bu sonuçlar ve etki dereceleri çocuktan çocuğa değişeceği için genellenemese de yaratabileceği etkilerin ne derece önemli olduğu göstermesi açısından anlamlıdır.

¹⁵ Bu konuda kadınların , gittikleri ülkeden erkek arkadaş edinme, evlenmenin, hem kendi yaşam koşullarını –kalacak yer – düzenleme hem de aile birleşimine kolaylık sağlamak adına önemli bir strateji olarak değerlendirdiği durumlar söz konusudur (Sorensen, 2005)

hiç genç nüfusun kalmadığını; yaşlıların tarlalarda çalışmak durumunda kaldıklarını ve çocuklarının çok uzaklarda olmasının yarattığı duygusal travmanın etkilerini açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Çocukları göç eden yaşlıların üç strateji geliştirdikleri görülmektedir. İlki, yaşın iyice ilerlemiş olması nedeni ile kendi köylerinde kalarak çocuklarının ziyaretlerini beklemek; ikincisi daha erken yaşlarda rastlanan, çocuklarının yanına göç ederek torunlarına bakmak ya da göç sonrası ücretli bakım işlerinde yer almak; üçüncüsü ise, belirli süreler ile çocuklarının yanına gidip- gelmek şeklinde ortaya çıkmaktadır (Vullnetari ve King,2008: 160-164).

Bakım hizmetlerinde çalışan göçmen kadınların çalışma ve yaşam koşulları, geride kalan hane halkları ile ilişki düzeyleri ve bakım stratejileri, kadınların çoklu bir eşitsizlik sisteminin merkezinde yer aldığını göstermektedir. Kadınlar kendi ülkelerinde refah devleti uygulamalarının yokluğunu hem göç ederek, hem de geride kalan hane halklarının refahını sağlamaya çalışarak kapatmaktadırlar. Diğer yandan, göç ettikleri ülkelerin refah sistemlerinin niteliksel dönüşümünün yarattığı boşluğu da, refahın ucuz ve esnek sunucuları olarak kapatmaya çalışmaktadırlar. Böylece, gelişmekte olan ülkelere göçmen kadınlar üzerinden bir refah transferi ortaya çıkmaktadır. Ancak, göç alan ve veren ülke hükümetleri, refahın yaratılmasında ve transferinde önemli kaynak olan göçmen kadın ve göçmen kadını destekleyici kadınların refahını ve bunlar arasında ortaya çıkan işbölümünün yarattığı sonuçları göz ardı etmekte, böylece görünmez refah kaynakları olan kadınların yarattığı koşulların sürdürülebilirliği sağlanmaktadır.

III. Türkiye’de Refah Rejimi ve Bakım Hizmetlerinde Göçmen Kadınlar

3.1. Türkiye’de Refah Rejimi ve Bakım Hizmetleri

Türkiye’de refah rejiminin özellikleri, formal ve enformel istihdamdan kaynaklı olarak ortaya çıkan hiyerarşik, parçalı ve karmaşık bir yapı sergilemekte; bu parçalı ve karmaşık yapının oluşturduğu sorunlar karşısında güvence sağlanmasında, esasen aile ve geleneksel dayanışma ağları sistemde merkezi bir yer tutmaktadır. Bu genel özellikleri itibariyle sistem, Güney Avrupa refah rejimine yakınlık sergilemektedir. Türkiye’de, sosyal güvenlik sistemi kapsamında koruma, öncelikle istihdamda yer alan hane halkı reisine sunulan sağlık ve emeklilik güvencesini içermekte; ailenin geri kalan üyeleri ise, genelde erkek olan hane reisi üzerinden bağımlı statüde sosyal güvenlik sisteminden yararlanmaktadır.¹⁶ Bu durum, işgücü piyasalarında ortaya çıkan cinsiyetçi yapının

¹⁶ Sosyal Güvenlik Kurumu kapsamında, 2008 yılı itibariyle aktif sigortalı sayısı 15,6 milyon; aylık ve gelir alan pasif sigortalısı sayısı 8,6 milyon ve bunların bağımlıları olarak

sosyal güvenlik sistemi içerisinde de sürdürdüğünü göstermektedir. Sosyal güvenlik sisteminin, sosyal sigortalar dışında kalan ikinci ayağı olan sosyal yardım ve hizmetler açısından duruma bakıldığında ise, Türkiye’de kurumsal olarak yeterli düzeyde bir sosyal yardım sisteminin bulunmadığı; son dönemde belediyelerin artan sosyal yardım uygulamalarının ise güvence ve sürdürülebilirlik açısından ciddi kuşklar taşıdığı görülmektedir (Buğra ve Keyder, 2006: 224).

Türkiye’de, tarihsel gelişim sürecinin ortaya koyduğu çeşitli ekonomik, sosyal ve siyasal nedenlerin etkisiyle, 2008 yılı sonu itibariyle her ne kadar nüfusun %81’i sosyal sigorta kapsamında olsa da; evrensel içerikli ve hak temelli bir refah rejiminin ortaya çıkmadığı görülmektedir. Bu noktada, işgücü piyasalarında artan kayıt dışılık, işsizlik ve yoksulluk sorunu sosyal güvenceye olan gereksinimi artırmakta, diğer bir deyişle kurumsal açıdan güçlü bir refah devleti sistemini gerekli kılmaktadır. Ancak sosyal güvenlik reformu kapsamında gerçekleştirilen düzenlemelerin, sosyal sigortalar kapsamında genel olarak sistemden yararlanma koşullarını zorlaştırırken; sistemden sağlanan yararları kısıtladığı görülmektedir (Erdoğan,2006). Reformun genel bir değerlendirilmesi yapıldığında, ilk bakışta güvence arayışında, sosyal olandan bireysel olana geçişi özendirerek mekanizmaların ön plana çıktığı anlaşılmaktadır. Bu noktada, sosyal politikanın, sosyal olan boyutunun budanması yönündeki dönüşümünü anlatmada Özüğür (2003)’nin, “sıfatın suretten kopuşu” olarak nitelendirdiği durumun, sosyal güvenlik reformu kapsamında somut bir örneğine tanık olunmaktadır.

Sosyal güvenlik reformunun ortaya çıkaracağı refah rejiminin yapısını belirlemede sosyal yardımların rolü kritik olmakla birlikte, şu an itibariyle sistemin bu ayağına ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmemiş olması tam ve doğru bir değerlendirmenin yapılmasını engellemektedir. Varolan durum itibariyle sosyal güvenlik sisteminin sosyal yardım ve hizmetler ayağındaki uygulamaların, son derece parçalı bir yapı sergilediği; hem nakdi hem hizmet olarak yeterli bir koruma sağlayacak nitelikte olmadığı görülmektedir (DPT, 2007: 42–48). Sosyal yardım harcamalarında son yıllarda artış yaşandığı gerçektir. Ancak bu artışı Özbek (2002)’in de haklı olarak belirttiği gibi, refah devleti temelinde sosyal vatandaşlık hakları bağlamında değil; yoksulluğun kontrol altında tutulması ve sisteme zarar vermesini önleme adına geliştirilen “yoksulluğun yönetimi” olarak tanımlanabilecek bir strateji içerisinde değerlendirmek gerekmektedir.

Türkiye’de refah rejiminin özellikleri¹⁷ ve sosyal güvenlik reformunun genel karakteristiği dikkate alındığında, sosyal güvence arayışında ailenin geleneksel rolünün daha da pekişeceği düşünülmektedir. Ancak işgücü

sistemden yararlanan kişi sayısı 32,9 milyon olarak karşımıza çıkmaktadır (www.sgk.gov.tr 17.01.2009)

¹⁷ Bu konuda genel bir değerlendirme için bkz Buğra(2001)

piyasalarında esneklik ve enformelleşmenin yarattığı güvencesizliğe, ekonomik krizin yarattığı ve etkisini göstermeye başladığı işsizlik ve yoksulluk eklenince, aile ve topluluk üzerinden koruma sağlamanın sürdürülemez olduğu açıktır.

Bu genel tablo içerisinde, Türkiye’de, çocuk ve yaşlılara yönelik kurumsal bakım hizmetlerinin süreç içerisinde gelişmeler olmakla birlikte; yetersiz kaldığı görülmektedir. Türkiye’de sosyal yardım alanında kamuoyunda 65 yaş aylığı olarak bilinen yoksul yaşlılara yönelik 2022 Sayılı Yasa uyarınca yapılan ödemeler, en öne çıkan sosyal yardım uygulamasıdır. Bu kapsamda, Sosyal Güvenlik Kurumu 2008 yılı verilerine göre, 1.2456.317 kişinin aylık aldığı anlaşılmaktadır. Bu alana ilişkin diğer kanunlar kapsamında aylık alanların sayısı ise 50.670 olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁸ Türkiye’de çocuk ve yaşlılara yönelik kamusal bakım hizmetleri, esas olarak, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme (SHÇEK) bünyesinde örgütlenmektedir. SHÇEK kapsamında 2007 yılında toplam 103 çocuk yuvasında 0- 12 yaş arasında 10.041 korunmaya muhtaç çocuğa hizmet verilmektedir. Yetiştirme yurtlarında ise, 2007 yılı itibariyle toplam 8666 çocuk ve genç eğitimlerine devam etmektedir.¹⁹ SHÇEK kapsamında yaşlılara yönelik hizmetlere baktığımızda ise, 2009 yılında, SHÇEK ait 7962 kişilik kapasiteye sahip toplam 78 huzurevi bulunduğu görülmektedir. Dernek ve vakıflara ait 34; azınlıklara ait 7 ve gerçek kişilere (özel) ait 112 olmak üzere, özel huzurevleri kapsamında toplam 8411 kapasiteye sahip 153 kuruluş bulunmaktadır. 2009 yılı itibariyle, bakanlıklar ve belediyelere ait toplam 4546 kapasiteli 28 huzurevi bulunmaktadır. SHÇEK kapsamında, 2009 yılı itibariyle Türkiye genelinde toplam 966 kişinin üye olduğu 5 adet Yaşlı Dayanışma Merkezi vardır²⁰ Bu rakamlar, Türkiye’de çocuk ve yaşlılara yönelik kamusal bakım hizmetlerinin yaygın olmadığını göstermektedir. Söz konusu hizmetlerin, kamuoyunda çıkan haberler çerçevesinde, niteliğine ilişkin de çok ciddi kuşku bulunmaktadır. Bu noktada, yaşlıların huzurevlerinde yaşlılık dönemlerini geçirmesi, huzur evlerinin fiziksel ve sosyal ortamının kötü koşullarından kaynaklı olarak, toplumsal algımızda kabul edilemez bir durum olarak değerlendirilmektedir. Nitekim, TÜİK 2006 Aile Yapısı Araştırması Sonuçları’na göre, yaşlılık dönemlerini çocuklarının yanında geçirmeyi düşünenlerin oranı erkeklerde %56,2; kadınlarda %53,8; evde bakım hizmeti almayı düşünenlerin oranı erkeklerde %16,5, kadınlarda %19 olarak ortaya çıkarken; yaşlılık dönemlerini huzurevinde geçirmeyi düşünenlerin oranı, erkeklerde %8,2; kadınlarda %10,4’de kalmaktadır.²¹

Çocuk ve yaşlılara yönelik özel bakım hizmeti veren kuruluşlar olmakla birlikte, bunların tam sayısını ne yazık ki ortaya koyma olanağımız

¹⁸ www.sgk.gov.tr İstatistikler 17.01.2009)

¹⁹ <http://www.shcek.gov.tr/hizmetler/cocuk>

²⁰ <http://www.shcek.gov.tr/hizmetler/yasli/> 17.01.2009

²¹ http://tuikrapor.tuik.gov.tr/reports/rwservlet?amilyapi&report=amilyapi1.RDF&desformat=html&p_kod1=3&p_kod2=22 17.01.2009

bulunmamaktadır. Çocuk bakımına yönelik olarak Türkiye’de, İş Kanunu kapsamında işverenlerin de belirli koşullar altında yükümlülükleri olduğunun unutulmaması gerekmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında çıkarılan “Gebe ve Emziren Kadınların Çalışma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’in 15. Maddesi’ne göre, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması için, emzirme odasının kurulması; 150’den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakımı için kreş açma zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak bu zorunluluğun sayı şartına bağlanması, işverenlerin fason ve taşeron üretim yolu ile üretimi parçalayarak, bu zorunluluktan kurtulmalarını da beraberinde getirmektedir. Bu hizmetlerin çalışan kadın sayısına bağlanması ise, kadın istihdamını zorlaştıran bir unsur olarak da karşımıza çıkmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 74. Maddesi kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere toplam 16 haftalık doğum izni hakkı sunmaktadır. Bu süre Avrupa ülkelerindeki ortalama doğum izni süresinin üzerindedir. Aslında bu ilk bakışta kadınlara yönelik olumlu bir düzenleme olarak görülse de, çocuk bakım sorumluluğunu sadece kadına yükleyen bir anlayışı yansıtmakta; pratikte bu işverenlerin kadın istihdam etme konusundaki ayrımcılığını güçlendiren bir unsur halini almaktadır. Tartışmalara rağmen, ebeveyn izni uygulamasının yaşama geçirilmemiş olması da, çocuk bakımının esas olarak kadının sorumluluğunda kabul edildiğinin bir başka göstergesidir. Çocuk bakım hizmetlerine yönelik olarak, gönüllü kuruluşların sistemde rolleri oldukça sınırlıdır.²² Kentlerde çalışan kadınların, çocuk bakım stratejilerine bakıldığında, çocuk bakımını ağırlıklı olarak kendileri (%34); kadının ya da kocanın annesi (%29,9); büyük kız çocuğu (%7) tarafından gerçekleştirildiği görülmekte; para karşılığı yardımcı çalıştırma (%7,6) ve kurumsal bakım (%8,9) görece ağırlık taşımamaktadır (Karadeniz ve Yılmaz, 2007: 32).

Yukarıda, başta çocuk ve yaşlılara yönelik olmak üzere bakım hizmetleri açısından genel olarak ortaya koymaya çalıştığımız tablo, Türkiye’de refah rejiminin özelliklerine bağlı olarak, bakım hizmetleri alanında her ne kadar süreç içerisinde bazı gelişmeler olmakla birlikte, kamunun etkin bir rolünün olmadığını ve bakım hizmetlerinin esas olarak aile sorumluluğunda olduğunu göstermektedir. Aile içinde ise, bu sorumluluğu istihdamdan dışlanmak pahasına bir kadın yerine getirmekte, çalışan ve gelir düzeyi yüksek olan kadınlar ise, bakım hizmetlerini piyasadan satın alma yoluna gitmektedirler. Bu kapsamda, son yıllarda Türkiye’ye artan düzensiz göç hareketleri içerisinde, bakım hizmetlerinde

²² Bu konuda, Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı’nın yoksul kadınlara erken dönem çocuk bakım hizmetleri bulunmakta, ayrıca Vakıf çocuk bakımı ve eğitimi hizmetlerine katkıda bulunan kadınlara bağış desteği sağlamaktadır (Toksöz, 2007).

çalışmak üzere, kaçak göçmen kadın emeğinin yaygınlaştığı gözlenmektedir. Bu olgu, refah rejimi içerisinde, göçmen kadınların bakım hizmetlerindeki rolünün tartışılması gereğini ortaya çıkarmaktadır.

3.2. Türkiye’de Bakım Hizmetlerinde Kaçak Göçmen Kadın İstihdamı ve Refah Rejimi Çerçevesinde Sürdürülebilirliği:

Genel olarak göç veren ülke olarak kabul edilen Türkiye, 1980’li yıllardan itibaren artan göç akımlarına sahne olmaktadır. Ancak Türkiye’ye yönelen bu göçlerin çoğunlukla düzensiz göç kapsamında olması, sorunları ağırlaştırıcı bir etki yaratmaktadır. Türkiye’ye yönelen düzensiz göçü belirleyen nedenler, komşu/çevre ülkelerde yaşanan ekonomik belirsizlik ve siyasi çatışmalar; Türkiye’nin Doğu-Batı; Kuzey-Güney arasındaki coğrafi konumunun transit göçler için çekici olması; Avrupa’nın uyguladığı sıkı vize ve göç politikaları nedeni ile göçün Türkiye gibi çevre ülkelere yönelmesi; Türkiye’nin komşularına oranla ekonomik açıdan görece daha iyi şartlar sunması ve Türkiye’de düzensiz göç ve işgücü piyasalarına ilişkin düzenlemelerin uygulanma düzeyinin düşük olmasıdır (İçduygu, 2004; Lordoğlu, 2007; Toksöz, 2008). Türkiye’ye çalışmak amacıyla gelen yabancı kaçak işçiler, Bulgaristan, Romanya (AB’ye üyelik öncesi), Moldova, Ukrayna, Rusya, Gürcistan, Azerbaycan, Ermenistan gibi Eski Doğu Bloku ülkelerinden gelmektedirler (İçduygu, 2004; Lordoğlu, 2007). Türkiye’de yabancı kaçak işçiliğin yoğun olduğu sektörler, tekstil, tarım, gıda, inşaat, turizm ve eğlence ile bakım (çocuk, yaşlı ve hasta bakımı) hizmetleridir. Türkiye’de yabancı kaçak işçiliğin farklı düzeylerde nedenselliğine baktığımızda, her şeyden önce, Türkiye’de kayıt dışı çalışmanın, istihdamın yarısını oluşturmasının önemli bir belirleyici olduğu görülmektedir. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, yabancı kaçak işçilerin enformel işgücü piyasalarında kolayca istihdam edilmesine olanak sağlamaktadır (Toksöz, 2008).

Türkiye’ye yönelen göç hareketleri içerisinde, kadın göçmenlerin oranını, bu konuda cinsiyet boyutunu yansıtan verilerin olmaması nedeniyle tahmin etmek olanaklı değildir. Bununla birlikte, özellikle bakım hizmetlerinde artan oranda kadın göçmenin istihdam edildiği gözlenmektedir. Kadın göçmen işçilerin, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi bakım hizmetleri ile ev hizmetlerinde yoğunlaşması, bakım göçü kapsamında Türkiye’nin yakın coğrafyası için hedef ülkelerin başında geldiğini göstermektedir.

Türkiye’de bu alanda yukarıda aktardığımız refah devleti hizmetlerinin yetersizliği; kentlerde eğitilmiş kadınların artan işgücüne katılım oranları ve orta ve üst-orta sınıflar için evde hizmetçi bulundurma statüsü göstergesi kabul edilmesi, bu hizmetleri dışarıdan ücretli kadın emeği kullanarak alınmasına neden olan unsurların başında gelmektedir. Ancak yerli kadınların bu hizmetler için talep ettikleri ücretlerin, yabancılardan fazla olması; yerlilerin bu işi ancak kocalarının çok düşük kazançlara sahip olması durumunda tercih etmesi,

yerlilerin yatılı işleri tercih etmemesi, göçmen kadın işgücüne olan talebi belirlemektedir(Keough, 2003; Kaşka,2007; Toksöz, 2008). Özellikle Moldova'dan gelen kadınların ev içi hizmetler ve bakım işlerinde yoğunlaştığı anlaşılmaktadır (Keough, 2003; Kaşka 2005-2006; Kaşka, 2007). Ancak son yıllarda, ev hizmetlerinde ve bakım işlerinde çalışan göçmen kadınların orijin ülkeleri açısından yelpazenin, Türkî Cumhuriyetleri kapsayacak şekilde genişlediği gözlenmektedir.

4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun'un, özellikle yabancı kaçak işçiliğin yaygın olduğu ev hizmetleri sektöründe çalışan yabancı kadınları, Türkiye'de çalışabilecek gruplar içerisinde tanımlayarak, bir ölçüde bunları düzenlileştirdiği söylenebilir. Ancak, bunu Batı Avrupa ülkelerinde uygulanan yasallaştırma programları gibi değerlendirmek oldukça güçtür. Bu yönde bir düzenleme, bakım hizmetlerinde göçmen kadın gerçeğinin ve göçmenlere olan talebin kabul edildiğinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Ancak bu düzenleme, pratikte göçmen kadınların yasal çerçeveye uygun olarak formel bir şekilde çalışması anlamına gelmemektedir. Türkiye'de kayıt dışı istihdamın boyutları da bu gerçekliği açık bir biçimde yansıtmaktadır.

Türkiye'de bakım hizmetlerinde göçmen kadın emeği görece uzun bir süredir bilinen bir olgu olmakla birlikte, bu konu üzerinde yapılan çalışma sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Bu çalışmaların neredeyse tamamı, göçmen kadınların göç nedenleri, çalışma ve yaşam pratiklerine odaklanmaktadır. Göçmen kadınların geride kalan hane halklarının bakım stratejilerini odak alan bir çalışma bildiğimiz kadarıyla bulunmamaktadır.

Çoğunluğu Eski Doğu Bloku ülkelerinden gelen kadınların öne çıkan göç nedeni, ülkelerinde yaşanan dönüşümün yol açtığı ekonomik sorunlardır. Ülkelerinde kalan hane halklarına bakmak, çocuklarına iyi bir eğitim sağlamak ve ev sahibi olmak istekleri sıkça dile getirilen nedenler arasında bulunmaktadır (Keough, 2003; Kaşka, 2005-2006; Ünlütürk, 2008). Kadınların büyük çoğunluğu, Türkiye'ye turist vizesi ile yasal yollardan girmekle birlikte, kaçak statüde çalışmaktadır. Vize süresinin aşımında uygulanan cezaların yüksekliği nedeni ile süre bitiminde ülkelerine gidip, belirli bir süre kaldıktan sonra, tekrar Türkiye'ye dönmektedirler. Ülkelerinden aracı kurumlar ya da daha yoğun olarak Türkiye'de bulunan arkadaş, tanıdık, akraba gibi sosyal ağları kullanarak geldikleri görülmektedir (Kaşka, 2005-2006)

Göçmen kadınların çoğunluğu evlerde yatılı olarak çalışmaktadır. Bu durum özellikle göçmenliğin ilk aşamasında barınma sorununu çözmekle birlikte; çok uzun çalışma sürelerini de beraberinde getirmekte; dolayısıyla her an işveren emrine amade olma gibi bir durumu ortaya çıkarmaktadır(Kaşka,2007). Ücretlerin düzeyinin 350-450 \$ arasında değiştiği görülmektedir (Ünlütürk,2008). Ücretlerin eksik, düzensiz ve geç ödenmesi sıkça dile getirilen sorunlar arasında yer almaktadır. Kadınlar sadece çocuk ve yaşlı bakımı işi ile uğraşmamakta aynı

zamanda evin temizlik, yemek gibi gündelik işlerini de yerine getirmektedirler (Kaşka, 2005-2006). Bu kadınların önemli bir bölümünün ülkelerinde profesyonel meslek kategorilerinde yer alan kadınlar olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim ve nitelik düzeyinin yüksekliği işverenler tarafından tercih edilmelerinin öncelikli nedenleri arasındadır. Bunun yanı sıra, yatılı kalmaları, iş disiplinine sahip olmaları ve tabii ki düşük ücretle çalışmaları işverenler açısından dile getirilen diğer tercih nedenleridir (Kaşka, 2005-2006: 73).

Göçmen kadınların ev içinde çalışması, işverenler ile yüz yüze ilişki ağlarının doğmasına neden olmakta; aileden biri olarak kabul edilme kadınlar için öncelikle istenen bir durum olmakla birlikte; bu durum göçmen kadın üzerindeki denetim ve baskıyı artıran bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Kaşka, 2005-2006; Ünlütürk, 2008). Kadınların genelde haftada bir gün olan izin sürelerini, kendi ülkelerinden olan göçmen kadınlar ile geçirdikleri ortaya çıkmaktadır. Ancak ülkede kaçak çalışma ve yaşama durumu, yakalanma korkusu ve baskısını artırmakta; ayrıca bu kadınlara vurulan “Nataşa” damgası, kadınlara yönelik taciz olaylarının da artmasına neden olmaktadır (Keough, 2003; Kaşka, 2005-2006). Sürekli ev içerisinde çalışma ve toplumsal yaşam içerisinde yer alamama, kadınların sosyal izolasyonuna yol açmakta; sevdiklerinden ayrı yabancı bir yerde bulunmanın yarattığı psikolojik baskı, çeşitli travmalara neden olabilmektedir.

Göçmen kadınların, Türkiye’de kaçak çalışmaları, iş statüleri ve cinsiyetten kaynaklı olarak çoklu bir kırılma taşıyıcıları nedeniyle, Türkiye’de yaşam pratikleri, uluslararası düzeyde akışkan olmalarına karşın yerel düzeyde görünmezliğe neden olan bir ironi olarak karşımıza çıkmaktadır (Kaşka, 2005-2006).

Yukarıda genel hatlarıyla çizmeye çalıştığımız tablo, her ne kadar hem evlerde hem de kaçak olarak çalışmaları nedeniyle görünmez bir nitelik taşıyıcılar da, Türkiye’de bakım hizmetlerinde, göçmen kadınların önemli bir rol üstlendiklerini göstermektedir. Bu noktada, Türkiye’de bakıma yönelik refah devleti hizmetlerinin yetersizliğinin bir ölçüde, ucuz emek öğeleri olarak göçmen kadınlar üzerinden giderilmeye çalıştığı söylenebilir. Ancak, bu sadece kentli ve üst, üst-orta sınıfta yer alan aileler için geçerli bir ucuza çözüm mekanizması olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla, bakıma en fazla gereksinimi olan dar gelirli grupların, bakım hizmetlerinde refah devletinin açığını bu şekilde kapama şansı bulunmamaktadır.²³ Yaşlılara ve çocuklara yönelik sosyal yardımların

²³ Nitekim, TÜİK İstatistik Yıllığı (2007:345) verilerine göre, Türkiye’de ev eşyası ve ev bakım hizmetlerine yönelik tüketim harcamaları içerisinde gelir düzeyi en yüksek %20’lik dilimin payı % 49,6 iken; en alt %20’lik dilimin payı %4,0’dır. Bu oranlar ev eşyası ve bakım hizmetlerinin toplamının tüketim içindeki payını göstermektedir. Ancak, bakım hizmetleri özelinde, alt gelir gruplarının bu hizmetleri tüketemediklerini söylemek zor olmasa gerekir.

düzeyinin çok yetersiz olduğu var olan durumda²⁴, alt gelir gruplarına ait ailelere bu hizmetleri satın alma yönünde, Avrupa ülkelerinde olduğu gibi destekleyici bir mekanizmanın varlığından da söz edilememektedir. Dolayısıyla, bakım hizmetlerinde kamunun açığının, göçmen kadın istihdamı yolu ile kapatılması ne kısa vade de ne uzun vade de olanaklı değildir.

Bu şekilde bir çözüm, refah devletinin temelinde bulunan dayanışmayı zayıflatan bir unsur olarak da karşımıza çıkmaktadır. Üst ve orta gelir grubuna ait ailelerin bakım sorununu bireysel çözümler ile gidermeye çalışması, bu grupların sosyal güvenlik sistemlerine yaptıkları katkıların da, bireyselleşme sonucu azalmasına neden olabilecektir. Bu noktada, var olan sınırlı uygulamaların da, gelirin yeniden dağıtım mekanizmalarının işlevselliğini kaybetmesinden dolayı, önemli ölçüde zarar göreceği düşünülebilir.

Bakım hizmetlerinde refah devleti açığını göçmen kadınlar ile kapatma stratejisinin sürdürülebilirliği göçmen kadın talep ve arzına bağlı olarak da kuşkuyla taşınmaktadır. Özellikle ekonomik krizin istihdam üzerindeki etkisini iyice hissettirdiği şu günlerde, krizin göçmen kadın emeğine olan talebi nasıl etkileyeceği sorusu akla gelmektedir? Göçmenlerin buldukları ülkelerde, işsizlikten en fazla etkilenen grup olmaları bu sorunun yanıtının da ipuçlarını vermektedir.

Göçmen kadın istihdamı üzerinden bakım hizmetlerinin sürdürülebilirliği, göçmen arzı açısından da sorundur. Türkiye'yi bu kadınlar açısından çekici kılan, Avrupa'nın sıkı göç politikaları ve sınır kontrolleridir (Keough, 2003). Bu noktada, Avrupa ülkelerinin göç politikasındaki olası değişikliklere bağlı olarak da, Türkiye'nin hedef durumu değişecektir. Kadınların büyük çoğunluğu, Türkiye'ye geçici olarak gelmekte ve belirledikleri miktarda parayı biriktirdikten sonra ülkelerine geri dönme niyeti taşımaktadırlar. Bu noktada, göçün büyük ölçüde kalıcı olma niyeti taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

Tüm bu unsurlar, göz önüne alındığında, Türkiye'de bakım hizmetlerine yönelik olarak, göçmen kadınları Avrupa'daki gibi refah rejimi içerisinde değerlendirme olanağı en azından şimdilik bulunmamaktadır. Türkiye'de göçmen kadın emeği, gelişkin bir refah devleti sisteminin geri çekilme boşluğunu değil; ailenin merkezi bir rol oynadığı refah rejimi içerisinde, sadece belirli bir kısım ailenin refahını sağlayan emek öğeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu olgu, Türkiye'de bu hizmetleri göçmen kadın istihdamı yolu ile sağlayamayan geniş kesimlerin bakım hizmetleri sorununu ortadan kaldırmadığı gibi, refah devletinin koruması dışında kalan göçmen kadınların sosyal dışlanma sorununu da beraberinde getirmektedir.

²⁴ Halen taslak halinde bulunan primsiz ödemeler kanununun getireceği sosyal yardım düzeylerinin ne olduğu açık değildir.

SONUÇ

Göç alan gelişmiş ülkelerde nüfusun yaşlanması, kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artış, refah devletinin yeniden yapılanması çerçevesinde ortaya çıkan uygulamalar, söz konusu ülkelerin bakım hizmetlerinde arz açığı yaratmaktadır. Bu arz açığı, gelişmekte olan ülkelerin yaşadığı ekonomik ve sosyal sorunlar sonucu göç etmekten başka çaresi kalmayan göçmen kadınlar tarafından doldurulmaktadır. Küresel bakım zincirleri ve bakım ekonomisi kapsamında yeni bir küresel işbölümünün ortaya çıktığı görülmektedir.

Bu yeni küresel işbölümü çerçevesinde, göçmen kadınlar üzerinden Dünya'nın az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerinden, gelişmiş ülkelere doğru bir refah transferi söz konusu olmaktadır. Bu transferin içeriği ve büyüklüğünü belirleyen ana unsurların başında ise, göç alan ülkelerin refah rejimlerinin özellikleri ve bu bağlamda ortaya çıkan refah devletinin dönüşüm pratikleri gelmektedir. Bu çerçevede ortaya çıkan bakım hizmetlerinde göçmen kadın olgusu, kadınların sadece orijin ülkelerindeki refah devletinin açıklarını kapatmadıklarını aynı zamanda göç ettikleri ülkelerde refah devletinin yeniden yapılanması kapsamında kamunun azalan payını da büyük ölçüde doldurduklarını göstermektedir. Göçmen kadınların bu iki yönlü işlevi, kadınlara yönelik işleyen çoklu eşitsizlik ve sömürü mekanizmalarının da ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Göçmen kadınlar, gerek geride bıraktıkları hane halklarının bakım stratejilerinin yarattığı baskılar gerekse de gittikleri ülkelerde çoğunlukla düzensiz göçmenlik kapsamında ortaya çıkan çalışma ve yaşam pratikleri nedeni ile bu sömürü mekanizmalarının merkezinde yer almaktadırlar. Bakım hizmetlerinin yeniden yapılanması kapsamında, özellikle liberal refah rejiminin ön plana çıktığı ve refah devletinin çok gelişkin olmadığı ülkelerde, göçmen kadın işgücü önemli bir refah aktörü olarak karşımıza çıkmakta; ancak kamusal bakım hizmetlerinin, kaçak göçmen kadın emeği ile ikame edilmesini cesaretlendiren kamu politikaları sürdürülebilirliği açısından kuşku yarattır.

Türkiye'ye yönelen düzensiz göçler içerisinde, bakım hizmetlerinde artan kaçak kadın göçmen istihdamının da, temel belirleyicisi, Türkiye'de bu alanda kamusal hizmetlerin nicelik ve nitelik olarak gelişmemiş olmasıdır. Türkiye'nin geleneksel refah rejimi, bakım sorumluluğunu öncelikle aileye; aile içinde de kadına devretmektedir. Göçmen kadınlar, işgücüne katılım oranı görece yüksek olan eğitilmiş ve orta ve üst sınıf çalışan kadınlar için bakım hizmetlerinin ucuz alınması noktasında bir kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de kayıt dışı istihdamın genişliği de, göçmen kadınların işgücü piyasalarında kolayca yer alabilmesine ortam sağlamaktadır. Türkiye'de, Avrupa'da bakım hizmetlerinin dönüşüm sürecinde yaşanan nakit yardımlar ile bakım hizmetlerinin göçmen kadın istihdamı yolu ile dışarıdan alımını destekleyici uygulamaların olmaması, kaçak göçmen kadın istihdamı ile refahın sağlanmasını, ancak belirli bir grup özelinde sınırlamaktadır. Yaşanan ekonomik krizin gerek Türkiye'de yerli kadın

Göçmen Kadınlar

istihdamı gerekse de göçmen kadın istihdamı açısından ortaya çıkaracağı olası etkiler ve sosyal güvenlik reformunun yarattığı ortamda dar gelirli geniş nüfus gruplarının bakım gereksinimleri dikkate alındığında, göçmen kadın emeği ile bakım hizmetlerini karşılama stratejisini, sürdürülebilir bir strateji olarak değerlendirmek oldukça güçtür.

Türkiye’de, bakım hizmetlerinde kaçak kadın göçmen istihdamı, bakım hizmetlerine en fazla gereksinimi olan geniş nüfus gruplarının bakım gereksinimi karşılamaktan çok uzaktır. Ayrıca, bu kadınların kaçak göç kapsamında, oldukça zor çalışma ve yaşam koşulları içerisinde yer alması, bu kadınlara yönelik koruyucu sosyal politikalara olan gereksinimi de beraberinde getirmektedir. Bakım hizmetlerinde göçmen kadınlar, her ne kadar belirli bir grup ile sınırlı olsa da, Türkiye’de refah rejimine belirli ölçüde katkı yapan aktör konumundadırlar. Bu bağlamda, göçmen kadınların Türkiye’de refah rejimine yaptıkları katkının büyüklüğü, kadınların geride kalan hane halklarına yönelik bakım stratejileri, bu çerçevede ortaya çıkan refah transferi mekanizmaları ve işlevlerine yönelik ileriki dönemlerde yapılacak çalışmalar, olgunun farklı boyutlarının analizi için önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Bahle, T. (2008), "The State and Social Services in Britain, France and Germany since the 1980s", *European Societies*, 10(1) : 25-47.
- Bettio, F. ve Plantenga, J. (2004), "Comparing Care Regimes in Europe", *Feminist Economics*, 10(1): 85-113.
- Bettio, F / Simonazzi, A. / Villa, P. (2006), "Change in care regimes and female migration: the 'care drain' in the Mediterranean", *Journal of European Social Policy*, Vol 16(3) : 271- 285.
- Buğra, A. (2001), "Ekonomik Kriz Karşısında Türkiye'nin Geleneksel Refah Rejimi", *Toplum ve Bilim* 89, Yaz 2001:22-31.
- Buğra, A. ve Keyder, Ç. (2006), "The Turkish welfare regime in transformation", *Journal of European Social Policy*, 16(3): 211-228.
- Castels, S. ve Miller, M. J. (2008), *Göçler Çağı: Modern Dünya'da Uluslararası Göç Hareketleri*, (çev: Bülent Uğur Bal- İbrahim Akbulut), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Daly, M. ve Lewis, J. (2000), "The Concept of social care and analysis of contemporary welfare states", *British Journal of Sociology*, 51(2) : 281-298.
- Datta, K./ Mcllwaine, C./ Evans, Y, vd (2006), *Work, Care and Life Among Low-Paid Migrants Workers in London: Towards A Migrant Ethic of Care*, ESRC, Queen Mary, University of London.
<http://www.geog.qmul.ac.uk/globalcities/reports/docs/workingpaper6.pdf>
- Dedeoğlu, S. (2008), "Avrupa'da Göçmen Kadın emeği ve Refah Devleti", *Türkiye İşçi Sınıfı ve Emek Hareketi Küreselleşiyor mu? içinde, Sosyal Araştırmalar Vakfı ve Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi Yayını*, İstanbul:221-232.
- DPT (2007), *Dokuzuncu Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Yayın No: DPT: 2729- ÖİK:681, Ankara.
- Erdoğdu, Seyhan. (2006), "Sosyal Politikada Değişim ve Sosyal Güvenlik Reformu", *Mülkiye Dergisi*, No:252, 211-236.
- Esping-Anderson, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press.
- Esping -Anderson, G. (2006), "Altın Çağ Sonrası? Küresel Bir Ekonomide Refah Devleti İkilimleri", (der: Ayşe Buğra-Çağlar Keyder), *Sosyal Politika Yazıları, İletişim Yayınları*, İstanbul : 53-100.
- Ferrera, M. (1996), "The Southern Model of Welfare in Social Europe", *Journal of European Social Policy*, 6(1): 17-37.
- Gökbayrak, Ş. (2006), *Gelişmekte Olan Ülkelerden Gelişmiş Ülkelere Nitelikli İşgücü Göçü ve Politikalar - Türk Mühendislerinin "Beyin Göçü" Üzerine Bir İnceleme*, A.Ü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Hochschild, A. (2007), "Global Care Crisis: a Mother and Child's - Eye View", <http://www.gtm.cnrs-bellevue.fr/site-gtm/Clq%20Mond%2007/Hochschild.pdf>
- Hooren, F. (2008), *Welfare Provision beyond National Boundaries: The Politics of Migration and Long term Elderly Care in Italy*, paper presented at the ESPAnet Doctoral Researcher Workshop, <http://www.spfo.unibo.it/NR/rdonlyres>

Göçmen Kadınlar

Isaksen, L.W./Devi, S. U./Hochschild, A.R.(2008), “Global Care Crisis: A Problem of Capital, Care Chain, or Commons?”, *American Behavioural Scientist*, 52(3): 405- 425.

IOM (2008), *World Migration Report 2008*,

<http://www.iom.int/jahia/Jahia/cache/offonce/pid/1674?entryId=20275>

İçduygu, A.(2004), *Türkiye’de Kaçak Göç*, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:2004-65, İstanbul.

Kardeniz, O. ve Yılmaz, H. (2007), “Türkiye’de Kadının İşgücü Piyasası İçindeki Konumu ve İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler”, *İş Dünyasında Kadın* içinde, TÜRKONFED Yayını, İstanbul : 23-41.

Kaşka, S.(2007), “Ev İçi Hizmetlerin Küreselleşmesi ve Türkiye’deki Göçmen Kadınlar”, *Türkiye’de Yabancı İşçiler: Uluslararası Göç, İşgücü ve Nüfus Hareketleri* içinde, Der: F. Aylan Arı, Derin Yayınları, İstanbul: 225-240.

Kaşka, S.(2005-2006), *The New International Migration and Migrant Women in Turkey: The Case of Moldovan Domestic Workers*, Migration Research Program at Koç University, Project Paper, İstanbul.

Keough, L. (2003), “Driven Women: Reconceptualizing the Traffic in Women in the Margins of Europe through the Case of Gagauz Mobile Domestic in İstanbul”, *Anthropology of East Europe Review*, Vol. 21, No:2

Kildal,N.(2001), *Workfare Tendencies in Scandinavian Welfare Policies*, International Labour Office, Geneva.

Kofman, E. (2006), *Gendered Migrations, Social Reproduction and Welfare Regimes: new dialogues and directions*, <http://www.izfg.unibe.ch/pdf/kofman.pdf>

Lindbeck,A .(2008), *Prospects for The Welfare State*, Institute for International Economic Studies, Stockholm University Seminar Paper:755.

Lordoğlu, K.(2007), “Çalışma Hayatımızda Yeni Yabancılar: Bir Araştırmanın Bazı Sonuçları ve Değerlendirmeler”, *Türkiye’de Yabancı İşçiler: Uluslararası Göç, İşgücü ve Nüfus Hareketleri* içinde, Der: F. Aylan Arı, Derin Yayınları, İstanbul:83-128.

Lyon, D. ve Glucksmann, M. (2008), “Comparative Configurations of Care Work across Europe”, *Sociology*, 42(1): 101-118.

Mears, J (-),*Global Labour Markets : Care Work and ‘Chains of Caring’*, http://www.crsi.mq.edu.au/documents/mobile_boundaries_rigid_worlds/mears.pdf

Özbek, N. (2002), “Osmanlı’dan Günümüze Sosyal Devlet”, *Toplum ve Bilim* 92, Bahar 200:7-33

Özğurlu, M. (2003), “Sosyal Politikanın Dönüşümü ya da Sıfatın Suretten Kopuşu”, *Mülkiye Dergisi*, Cilt XXVII, Sayı 239:59-74

Parreñas, R. (2005), “Long distance intimacy: class, gender and intergenerational relations between mothers and children in Filipino transnational families”, *Global Networks*,5(4): 317-336.

Pastore, F. ve Piperno, F.(2006), *Could Transnational Welfare Provide A Strategic Framework for Decentralized Cooperation Intervention*, Discussion paper prepared for Development & Migration Circuits, <http://www.cespi.it/SCM/strand2/welfare-dp-eng.pdf>

Göçmen Kadınlar

Pavolini, E. ve Ranci, C.(2008), “Restructuring the welfare: reforms in long-term care in Western European countries”, *Journal of European Social Policy*, Vol 18(3): 246–259.

Pierson, P.(1994), *Dismantling Welfare State?*, Cambridge University Press.

Sareceno, C. (2008), *Gender and Care: Old Solutions and New Developments ?*, European University Institute, RSCAS Distinguished Lectures 2008/2, http://cadmus.eui.eu/dspace/bitstream/1814/9307/2/RSCAS_DL_2008_02.pdf

Sorensen, N. N.(2005), *Transnational Family Life across the Atlantic: The experience of Colombian and Dominican migrants in Europe*, paper presented at the International Conference on ‘Migration and Domestic Work in a Global Perspective’, The Netherlands.

http://www.nias.knaw.nl/en/news_forthcoming_activities/lutz/new_3/sorensen.pdf

Taylor-Gooby, P. (2002), “The Silver Age of The Welfare State: Perspectives on Resilience”, *Journal of Social Policy*, 31(4): 597-621.

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

Toksöz, G. (2007), “Kamu, Özel Sektör, Mesleki Örgütler, Sendikalar, Ulusal ve Uluslar arası Sivil Toplum Kuruluşlarının Kadın emeği ve İstihdamı Alanındaki Uygulamalarının Değerlendirilmesi”, *Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı Raporu* içinde, İstanbul Bilgi Üniversitesi, 24 Şubat 2007, www.keig.org.tr

Toksöz, G.(2008) “Enformel İşgücü Piyasaları ve Göçmen İşçilere Talep: Karşılaştırmalı Perspektiften Türkiye’nin Durumu”, *Türkiye İşçi Sınıfı ve Emek Hareketi Küreselleşiyor mu?* içinde, Sosyal Araştırmalar Vakfı ve Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi Yayını, İstanbul: 89-107.

TUİK (2007), *Türkiye İstatistik Yılı 2007*, Ankara.

Ünlütürk, Ç. (2008), “Ev Hizmetlerinin Küreselleşmesi: Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar”, *Türkiye İşçi Sınıfı ve Emek Hareketi Küreselleşiyor mu?* içinde, Sosyal Araştırmalar Vakfı ve Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi Yayını, İstanbul: 233-247.

Vullnetari, J. ve King, R.(2008), “Does your granny eat grass? On mass migration, care drain and fate of older people in rural Albania”, *Global Networks*, 8(2): 139-171.

Williams, F.(2005), *Intersecting issues of gender, ‘race’, and migration in the changing care. regimes of UK, Sweden and Spain*, Paper presented to Annual Conference of International Sociological Conference, <http://www.leeds.ac.uk/CAVA/papers/FW%20RC19.pdf>

Yeates, N. (2004), “ Global Care Chains”, *International Feminist Journal of Politics*, 6(3): 369-391.

Yeates, N. (2005), “ A Global Political Economy of Care”, *Social Policy & Society* , 4(2): 227-234.

Göçmen Kadınlar

Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri:

Çalışan Kadın Örgütlenmeleri

Betül URHAN*

Invisibles' Struggle To Be Visible: Working Women's Organizations

Increase in women workforce brought the problems of organization of women in trade unions and their representation back into the agenda. In this process, hundreds of organizing experiences from diverse regions of the world will be enlightening for attracting women to unions. This article focuses on the organizing experiences of women which are products of their efforts to reverse the ignorance of women in traditional trade unions as well as in the workforce.

Key Words: Trade Unions, Women, Women-only Unions, Organizing

Giriş

Kapitalizm bir yandan ücretli sayısını artırmaya diğer yandan emek arasındaki ayrılıkları derinleştirerek işgücü piyasasının tabakalaşmasını sağlamak yoluyla emeğin değerini azaltmaya dayanır. Emeğin tabakalaştırılması, güvenceli-güvencesiz, yüksek ücret-düşük ücret gibi formlarda görülürken, kapitalizm öncesi var olan ırkçılık, cinsiyetçilik gibi ayrımlar da bu tabakalaştırmada kullanılır.

Bu tabakalaştırmanın fazlasıyla derinleştirildiği 1970 sonrası ulusal ve uluslararası piyasaların yeniden yapılandırılması sürecinde, işin ve iş ilişkilerinin niteliğinde değişimler meydana gelmiş ve kadın işgücünün mevcut niteliğini koruyarak daha fazla ekonomik alanla eklenildiğini gösteren gelişmelere tanık olunmuştur. Şirketlerin ucuz ve güvenilir emek arayışı emek gücünün coğrafi reorganizasyonu ile sağlanmıştır. Cinsiyete dayalı iş bölümünün radikal biçimde yeniden işlenmesi anlamına gelen bu süreçte, sermaye işçi sınıfının örgütlü ve daha pahalı, kentli, erkek ve sanayi tabakasından kaçmayı ve onun temelini aşındırmayı işgücünün daha savunmasız kesimlerine, yoksulluk ve otoriter disiplinle ucuzlatılmış çevresel, kadın ve ev içi emeğe erişim sağlayarak başarmıştır. Bu kadın işgücü büyük ölçüde tecrit edilmiş halde çalışacak şekilde

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

örgütlenmiştir ve erkek işgücünü desteklemek için ücretsiz ev işi yapmaya devam etmektedir. Elektronik, tekstil, hafif motor gibi birçok sanayinin küreselleşmiş montaj hattı büyük ölçüde, ulus ötesi taşeronları yeni ev-fabrikalarının kötü koşullarının sorumluluğu ve maliyetinden kurtaran uzun ve karmaşık zincirlerle bir birine bağlayan ev-ekonomisine dayanmıştır.¹

Özellikle izledikleri politikalar nedeniyle geleneksel sendikaların, işgücü piyasasının tabakalaştırılmasında doğrudan veya dolaylı olarak etkilerinin olduğu söylenebilir. Gerçekten kadın işgücünü görmezden gelerek, iş gücü piyasasındaki ikincil işgücü olma niteliğini güçlendirmiştir. Bu durum son yirmi yıldır sorgulanmaktadır. Karakteristik olarak vasıfsız, düzensiz, küçük meta üretimi ve ev eksenli ücretli çalışma şekli ile tanımlanan kadın işgücünün son dönemde yüksek bir artış göstermesi ve olumsuz koşullarda çalışması, çalışan kadınların örgütlenme ve temsil sorunlarını gündeme getirmiştir. İşçi sınıfının temsilcisi olma rolünü yeniden kazanmaya çalışan sendikal hareketin, çalışan kadınların kendilerine özgü sorunlarını çözmek bir yana görmezden geldiği ve bu nedenle hala kadınları temsil etmekten uzak olduğu bilinmektedir. Sendika içindeki ve dışındaki kadın örgütlerinden geleneksel sendikal politikalara yönelik baskı ve sorgulamalar, kadın işçilerin örgütlenmesine yönelik alternatif örgütlenme stratejilerinin hayata geçirilmesini sağlamıştır. Makalemizde genelde çalışan kadınların örgütlenme sorunları, özelde ise kadınların geleneksel sendikalar içinde mi yoksa tamamen bağımsız kadın sendikaları içinde mi daha etkili olacakları tartışılacaktır. Bunu yaparken çalışan kadınların örgütlenmelerini tarihsel perspektif içinde vermek suretiyle yaşanan deneyimler aktarılacak ve bu deneyimlerden çıkarılacak sonuçlara değinilecektir.

1. Sorunlu Başlayan Bir İlişki: Geleneksel Sendikalar ve Kadın İşçiler

Son endüstriyel eğilimler, kadınlar için ekonomik bağımsızlıklarını kazanma, dolayısıyla ev içinde ve dışında pazarlık güçlerini artırma koşullarını görece yaratmış görünebilir. Ancak yapmalarına izin verilen işlerin niteliğine baktığımızda ve sendikaların yapısal sorunlarını göz önünde tuttuğumuzda sanayide çalışan kadın işçilerin emek piyasasında, evde ve toplumda sürekli yedek konumda kalmalarına yol açan bir sonuçla karşılaşyoruz.²

Sendikalar, belli sektörlerde ve ülkelerde, ücretler ve çalışma koşulları ile bir düzeye kadar iş güvencesi konularında ilerleme kaydedebilmiştir. Ne var ki sendikal hareket, erkek egemen bir hareket olarak gelişmiştir. Bu nedenle

¹ Nick Dyer-Witheford (2004); *Siber Marx: İleri teknoloji Çağında Sınıf Mücadelesi*, Aykırı Yayınları, İstanbul, s.17

² Thomas Henk, E.A. Ramaswamy, Amrita Chhacchi, Michel Henrdriks, "Üç Farklı Yörüğe", *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları*, Der.Henk Thomas, Türk Harb-İş Sendikası, 1999, s.59

sendikalar kadınların haklarını savunurken bile bunu kadınların önceliklerini göz önünde bulundurmadan, erkek egemen bir bakış açısı ile yapmaktadır. Eşit işe eşit ücreti savunmakta, ama erkeklerle kadınların eşit değerde işlerde çalışması konusunda sessiz kalmaktadır.³ Gerçekte bu anlayış sendikaların ortaya çıkış zamanlarından günümüze kadar varlığını sürdürmüştür.

Her türlü sosyal ve ekonomik yapıyı hızla değişime uğratan sanayi devrimi ile birlikte sermayenin artan ucuz işgücü ihtiyacını karşılamaya dönük olarak daha fazla sayıda kadın ve çocuk işçiyi piyasaya çekmesi, çalışan erkeklerin ücretlerinde de bir düşmeye neden olmuştu. Gerçekte büyük dönüşümlerin yaşandığı sanayi devriminin ilk yıllarında, kadın (bugün pek çok azgelişmiş ülkede halen yaşandığı gibi) *evinin kadını* olarak eve, evdeki çocuklara ve evin yaşlılarına bakmakla “görevli” bir konumdaydı. Evin dışına çıkıp işgücü haline gelmesi hem toplumun aile kalıplarını bozmuştu ve hem de erkekleri ucuz emek karşısında zor duruma düşürmüştü. Bu nedenle kadınların ücretli çalışması, erkekler tarafından, yalnızca ücretleri düşüren bir rekabet unsuru olarak görülmedi, aynı zamanda geleneksel kadın-erkek ilişkisinin bozuluyor olması nedeniyle korkuttu. Çünkü “çalışan kadınlar tam da kendi kadınlarıydı ve ‘iki efendiye hizmet’ edemezlerdi”.⁴

Erkek işçiler kadınların emek piyasasına toptan girişine karşı direndiler ve kadın iş gücüne yönelik kurallar getirerek yasal yoldan buna karşı koymaya çalıştılar.⁵ İlk dönem sendikacıları ise kadın işçilere sendikal koruma sağlamak bir yana onları sendikalardan dışlamışlardı. Örneğin ABD’de Ulusal Matbaacılar Sendikası (National Typographical Union), kadın dizgiçilerin işe alınmasını kendi iç düzenlemeleriyle de teşvik etmeme kararı aldı. Nitekim birçok sendikanın tüzüğünde “işçilerin gelir olanaklarını kötüleştiren, niteliksiz kadın işgücünün dışlanması”ni talep eden özel maddeler vardı.⁶ 1877 İngiliz Sendikaları Kongresi’nde “Karıların geçim parası için dünyanın güçlü ve büyük erkeklerine karşı rekabete sürüklenmek yerine, kendilerine daha uygun yerler olan evlerinde kalmalarını sağlayacak koşulları yaratmak için ellerinden geleni yapmaları”nın

³ Thomas, vd. a.g.m, s. 60.

⁴ Heidi Hartman (2008); “Marxizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği”, *Kadının Görünmeyen Emeği*, Der: Gülnur Acar Savran, Nesrin Tura Demiryontan, Yordam Kitap Yayınlar, s.182

⁵ A. Kollontai (2000); *Toplumsal Gelişimde Kadının Konumu*, Çev.M.Ali İnci, İnter Yayınları, İstanbul, s.155. ABD’de erkek işçilerin, kadınların emek piyasasına girişlerine, sendika içinde örgütlenmelerine karşı tepkileri ve kadınların buna karşı cevabı için bkz. Rosalyn Baxandal, “Amerikan Sendikalarında Kadınlar Tarihsel Bir Çözümleme”, *Kadın ve Eşitlik*, J. Mitchell-A.Oakley, Çev.Fatmagül Berktaş, Kaynak Yayınları, 1984, Ankara, ss. 89-109, Hartman,a.g.m, s.182

⁶ Hacer Ansal (1989); “Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik”, *11.Teşv. Sayı:9*, s. 11-13

erkek ve koca olarak sendika üyelerinin görevi olduğu söyleniyordu. Buna tekabül eden talep ise “aile ücreti”ydi.⁷

Bu ilk tepkilerin ardından sendikalar kadın işgücü karşısında bir ikileme yüz yüze olduklarını fark edeceklerdi. Öncelikle “erkek sendikalar”, kadın işgücünü ortadan kaldırmanın mümkün olmadığını anlamışlardı. Ardından “erkek sendikalar”, kadınların sendikalardan dışlanmasının stratejik olarak işçilerin çıkarlarına ters olacağını fark ettiler.⁸ Çünkü işverenler bu sefer sendikal güçten yoksun ve örgütsüz olan kadınları istediği şartlarda ve çok daha ucuza çalıştırıyordu.⁹ Erkek işçi sınıfı, kadın ucuz işgücünü emek piyasasında istenmeyen bir rakip olmaktan çıkarıp, sermayeye karşı sadık bir müttefike dönüştürmekten başka çaresinin olmadığını geç de olsa kavradı. Kadınların sendikalara girişini reddetme ve onları üretim faaliyetinden dışlama yerine, kadınların örgütlerine üye olması için çaba göstermeye başladılar. 1920'lere gelindiğinde sendikalar, Avrupa ve ABD, Avustralya kısmen de Asya'da milyonlarca kadın üyeye sahipti.¹⁰

Gerçekte ücretleri düşüren “rekabet” problemi kadınların örgütlenmesi suretiyle çözümlenebilirdi. Ancak geleneksel katı hiyerarşiye bağlı olan aile-içi kadın-erkek ilişkilerinde yaşanan krizin çözümlenmesi zor görünüyordu. Erkekler bu krizin çözümlenmesinin bir yolunu emek hiyerarşisinde üstün bir konum elde etmek ve ne pahasına olursa olsun bunu korumak olarak görmüşlerdi. Gerçekten işverenler/sendikalar/erkek işçiler, iş hiyerarşisi içinde üst kademeli işlere ve görevlere sadece erkeklerin yükselmesini sağlayarak/izin vererek erkeklerin ev-içi otoritelerini de sürdürülebilir kılıyorlardı. Üstelik sermayenin, emek süreci üzerindeki denetim mekanizmalarından biri olarak ortaya koyduğu vasıflı/vasıfsız iş ve işçi ayrımı da büyük ölçüde kadınları vurmuş görünmekteydi. Özellikle “vasıflı iş” ve “ustalık” erkeklik ile özdeşleştirilmiş ve bu durum, erkeklerin ailede asıl “ekmek getiren kişi” olarak aile içindeki geleneksel gücünü sürdürmelerini sağlamıştır. Sonuçta da, ailenin geçimini sağlayan asıl kişinin erkek olduğu vurgusu ve sendikaların etkisi sayesinde vasıflı iş erkeklikle özdeşleştirilmiştir. Kadınlar vasıflı işçi olamazlardı; onlara, aynı işi yaptıkları durumda bile vasıfsız işçi statüsü layık görülüyordu.¹¹ Erkekler, kendileri için sendikal korunma hakkını

⁷Necla Akgökçe, “Sendikalarda Kadın Yapıları ve Kadınlara Ait Bütçe”, http://www.ucansupurge.org/index.php?option=com_content&task=view&id=4194&Itemid=76, (Erişim 26.01.2009)

⁸ Kollontai, a.g.e, s.155

⁹ Linda, Briksin. “Autonomy, Diversity, and Integration: Union Women’s Separate Organizing in North America and Western Europe in the Context of Restructuring and Globalization, *Women’s Studies International Forum*, Vol:22, No:5, 1999, p.546

¹⁰ Yalnızca Çin ve Hindistan sendikaları, işçi kadınlara karşı açık isteksizlik göstermeye devam etmişlerdir. Kollontai, a.g.e, s.155

¹¹ Ansal, a.g.m., s.17

korudular, kadınlar ve çocuklar için ise koruyucu iş yasaları talep ettiler. Koruyucu iş yasaları kadın ve çocuk emeğinin en kötü istismarlardan bazılarını düzeltmişti. Ancak erişkin kadınların pek çok “erkek “ işine katılmalarını da kısıtlamıştı.¹²

Ayrıca erkek işçiler yüksek ücretli işleri kendilerine saklamaya ve erkek ücretlerini genel olarak yükseltmeye çalıştılar. Emeklerine karşılık olarak ailelerine tek başlarına bakmalarına yetecek düzeyde ücretler talep ettiler. Erkeklerle kadınlara eşit ücret verilmesi için mücadele vermek yerine, erkek işçiler, karılarını evdeki hizmetlerini yapmak üzere evde tutmayı temin edecek bir “aile ücreti” talep ettiler. Bu anlamda kapitalist ilişkilerin geliştiği bir dönemde patriarkal toplumsal ilişkiler işçi sınıfının tam da ihtiyaç duyduğu dayanışmayı değil bölünmeyi getirmişti. Çünkü aile ücreti fikri, erkeklerin kadınlara, çocuklara ve aşağı olarak nitelendirilen erkeklere daha düşük ücret verilmesini kabullenmeleri ve buna katılmaları anlamına gelmekteydi. Kadınlara, çocuklara ve aşağı olarak nitelendirilen erkeklere daha düşük ücret verilmesi ise işgücü piyasasındaki iş dağılımı tarafından güçlendirilmiş, diğer kurumların yanı sıra sendikalar tarafından da korunmuştu.¹³

2. Sendikalarda Kadınlar

a. Kadınlar Sendikalara Karşı mı? Kadınların Sendikalara Üye Olmama Nedenleri

Geçmişte kadınların emek piyasasında daha az yer almaları ile doğru orantılı olarak sendikalara üyelik oranlarında görülen düşüklük anlaşılabilir bir olgu idi. Ancak özellikle son 20 yılda kadınların ekonomik etkinliklerinde önemli bir artış olmasına¹⁴ rağmen sendikalaşma oranlarında aynı paralelde bir artışın olmadığı gözlemleniyor.

Özellikle kadın işçi sayısının giderek arttığı ülkelerde kadınların sendikalardaki oranlarının son derece düşük olması ilginç bir durum arz ediyor. Örneğin Japonya’da 2002 yılında ücretli işgücünün yaklaşık %40’ını oluşturan kadınların sendikalaşma oranı %15,5’te kalmıştır. Bu oran 1960 yılında %29,4’tü. Kore’de ise 1977 yılında kadın işçilerin %28,5’i sendika üyesi iken bu oran 2001 yılında %7,4’e düşmüştür. Çoğunluğunu kadın işçilerin oluşturduğu kısmı

¹² Ansal, a.g.m., s.17

¹³ Hartmann, a.g.m.,s.183

¹⁴ Bu artış en fazla, 1980–1997 tarihleri arasında %26’dan %45’e yükselen Güney Amerika’da bulunuyor. Kadınların üçte birinden azının ekonomik etkinliğe katıldığı Kuzey Afrika ve Batı Asya’da ise en düşük oranlardadır. Yine eldeki veriler dünya ölçeğinde sendika üyelerinin %40’ını kadınların oluşturduğunu gösteriyor. ICFTU (2007); *Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar*, Çev:Beril Eyüboğlu, Petrol-İş Yayını, İstanbul, s.24-25.

zamanlı çalışanlar arasındaki sendikalaşma oranı ise %2'dir.¹⁵ Özellikle 1970-1990 arasında modern sektörde kadın istihdamında gözle görülür bir artışın olduğu Malezya'da kadınların sendikalaşma oranı %5-10 arasındadır.¹⁶ Türkiye'de Ocak 2007'de 3.043.732 olan sendika üyesinin %15,2'sinin kadın olduğu görülmektedir. Türkiye'de resmi genel sendikalaşma oranlarının gerçeği yansıtmadığı konusunda ortak bir kanı mevcuttur. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayılarından yola çıkarak yapılan tahminlere göre, 2006 yılı için sendikalı işçi sayısı 892 bin, sendikalaşma oranı ise %9'dur. Bu son derece düşük olan toplam sendikalı işçi sayısının %10 kadarının ise kadın olduğu tahmin edilmektedir.¹⁷

Bazı gelişmiş ülkelerde kadınların sendikalara daha fazla oranda üye olduğunu, erkek-kadın işçilerin sendikalaşma oranları arasındaki farkın giderek kapandığını ortaya koyan göstergeler mevcuttur.¹⁸ Örneğin ABD'de genel eğilime paralel olarak, 2007 yılında kadınların sendika üyelik oranı (%11,1) erkeklere (%13) göre daha düşüktür. 1983'ten beri hem erkek hem de kadın sendika üyelerinin sayısında bir düşme görülmekle birlikte, erkeklerin üyelik oranlarındaki düşüş kadınlara göre daha hızlı seyretmektedir. Bu da kadın ve erkeklerin sendikalaşma oranları arasındaki farkın giderek daraldığını göstermektedir.¹⁹ İngiltere'de ise sendikalaşma yoğunluğunda bir düşme gözlemlenmekle beraber, kadınlar arasında sendikalaşma oranlarında görülen düşme erkeklere oranla daha azdır. 1995'te %29,9 olan kadınlar arasındaki sendikalaşma oranı %0,2'lik bir düşme ile 2006 yılında %29,7 olarak gerçekleşmiştir. Oysa erkekler arasında 1995'ten 2006'ya sendikalaşma oranlarında meydana gelen gerileme %8,1 ile kadınlardan çok daha yüksektir. Nitekim erkeklerin %35,3 olan sendikalaşma oranı, 2006 yılında %27,2'ye düşmüştür. Fakat İngiltere'de genel anlamda kadınlar arasında sendikalaşma yoğunluğu erkeklere göre yüksek olmakla birlikte, özel sektörde düşmektedir. 2006 yılında özel sektörde kadınların sendikalaşma oranı %13,1 iken erkekler arasında bu oran %19,3'tür.²⁰ Sendika yoğunluk

¹⁵ Kaye Broadbent (2007); 'Sisters Organizing in Japan and Korea: The Development of Women-only Union' *Industrial Relations Journal*, Vol: 38, N:3, p.231-232,238

¹⁶ Syed, Hussein Ali (1999); 'Ekonomik Başarı: Malezya'da Sendikalar', *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları*, Der.Henk Thomas, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara, s.83

¹⁷ Gülay Toksöz (2008); 'Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasalarında Mevcut Durum ve Örgütlenme Sorunları', *Emek Tartışmaları 1*, DİSK Yayını, No:56, İstanbul, s.260

¹⁸ Bazı ülkelerin cinsiyet bağlamında sendika yoğunluk oranlarının bir karşılaştırması için bkz. Jelle Visser, "Union Membership Statistics in 24 Countries", *Monthly Labour Review*, January, 2006, pp.38-49

¹⁹ U. S. Department of Labor (2006). Union Members Summary 2006, <http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>

²⁰ Heidi Grainger, Martin Crowther (2007); Trade Union Membership , 2006, DTI, National Statistics, s. 3,5

oranları arasında gözlemlenen farkın kapanması, birden bire sendikaların kadınlar arasında daha popüler bir hale gelmesi şeklinde yorumlanmamalıdır. Bu durumun asıl nedeni erkeklerin yoğun olarak çalıştığı ve geleneksel sendikaların üye tabanını oluşturan imalat sanayisinde meydana gelen daralmadır.²¹ Ayrıca kadınların daha yoğunluklu olarak kamu sektöründe istihdam edilmesi de bu farkın kapanmasının bir nedeni olarak ifade edilebilir.²²

Sonuç olarak sendika üye sayılarında gerileme kadınların sendikalarla olan ilişkilerinin sorgulanmasına ve buna ilişkin stratejiler geliştirilmesine neden olmuştur. Üstelik günümüzde kadın hareketinde görülen belirgin gelişmeye rağmen, hala kadınların sendika üyelik oranlarının düşük, sendikal temsilinin ise zayıf olduğu gözlenmektedir. Özellikle 1980'lerden sonra bazı ülkeler krizden çıkış olarak ekonomi politikalarını uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlere sahip kadın işgücüne dayandırmışlardır. Kriz sonrasındaki ekonomik büyümeyi de kadın işçiler üzerinden gerçekleştirmişlerdir.²³ Küresel düzeyde daha fazla kadının işgücüne dahil olması olgusu, işgücünün feminizasyonu şeklinde kavramsallaştırılmıştır. Bu durum araştırmalara da yansımış ve sendikalar açısından potansiyel üye olarak kadın işçilerin öne çıkabileceği izlenimine neden olmuştur. Ancak kadın istihdamının hangi alanlarda yoğunlaştığı, yaptıkları işlerin niteliği, mekanları, işyerindeki konumları göz önünde bulundurulduğunda geleneksel sendikal alanın dışında kaldıkları kolaylıkla söylenebilir. Yeni üretim yöntemleri ve işgücü piyasasının yeniden yapılandırılması, kadınların işgücü piyasasındaki ikincil ve zayıf konumunu derinleştirmiştir. Nitekim kadın istihdamının daha çok, örgütsüz, özel hizmetler sektöründe, geçici, kısa süreli ve güvencesiz işlerde ve enformel sektörde yoğunlaşması kadınların sendikalaşma eğilimini ve olanaklarını azaltmıştır.²⁴

Araştırmalar çalışan kadınların sendikalaşma eğiliminin zayıf olmasının bir başka nedeni olarak, işyerindeki sorunlarının yanı sıra, ev ve aile ile ilgili sorumlulukları ön plana çıkarmalarıyla ilgili olabileceğini belirtiyor. Buna göre, çalışan kadın geleneksel aile sorumluluklarını da üzerine aldığından evde adeta "ikinci işgünü" yaşamaktadır. Çocuk bakımı ve aile yükümlülüklerine daha az zaman ayırıp sendika yönetimi ve diğer aktivitelerde etkili olan kadınlar için ise "üçüncü iş günü" söz konusu olmaktadır. Aile sorumluluklarından kaynaklanan zaman darlığı ve aşırı yükler kadınların sendika üyeliğine ve sendikal etkinliklere

²¹ Gill Kirton, 'The Influences on Women Joining and Participating in Unions', *Industrial Relations Journal*, Vol:36, No:55,2005, s. 386

²² Grainger, Crowther, a.g.e, s.5

²³Namhee Park (2006); 'Korean Women Workers'Activism', Trns.By: Sarah Eunkyung Chee, *Peace Review*, Vol: 18, 2006, s.491

²⁴ Lisa A Schur., Kruse Douglas L., 'Gender Differences in Attitudes Toward Unions', *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 40, No.1, 1992, p.90, Gülay Toksöz, Seyhan Erdoğan (1998); *Sendikacı Kadın Kimliği*, İmge Kitapevi, Ankara, 1998,

katılmaktaki isteksizliklerini açıklayan unsurlar olarak öne çıkartılmaktadır.²⁵ Bir diğer neden olarak da, kadınların erkeklere göre daha pasif, tartışma ve sürtüşmelere daha az yatkın olmaları gösterilmektedir. Bu bağlamda kadınların, grev gibi agresif aktivitelerle uğraşmalarını gerektirecek olan sendika üyeliği fikrini benimsemeyip, içinde buldukları çalışma koşullarını kabul etmeye daha yatkın oldukları düşünülmektedir.²⁶

Bunun yanında, özellikle gelişmekte olan ülkelerde genelde işçilerin özelde kadın işçilerin örgütlenmesinin önündeki en önemli engelin farkındalık konusu olduğunu gösteren araştırmalar vardır. Birçok kadın işçi sendika üyeliğinin getirisinin neler olacağını farkında değildir.²⁷ ICFTU'nun 2001'de yaptırdığı "*Bir İşçi Kadına Soralmı*" araştırmasının sonuçlarına göre, kadınların sendikalara katılmamalarının beş nedeni var; 1) sendikaların onlara neler sağlayacağını bilmiyorlar 2) evdeki işlerinden dolayı zamanları yok 3) sendikadan onlarla kimse ilişki kurmamış 4) sendikalar hakkında olumsuz fikirlerinin olması 5) sendikaların ihtiyaçlarına cevap veremeyecekleri konusundaki inançları.²⁸ Araştırma "zamanın yokluğu" dışında üye olmamalarına neden olan faktörlerin tümünün sendikalarla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Bazı araştırmalar farkındalık sorununun, sendika kavramından bile habersiz olmayı içerebildiğini göstermektedir.. Nitekim bir araştırma özellikle gelişmekte olan ülkelerde örgütlenme konusunda aşılması gereken ilk engelin farkındalık konusundaki eksiklikler olduğu görüşünü desteklemektedir. Örneğin Hindistan'nın Gujarat Eyaletinde sendikaların varlığından haberdar olan kadınların oranının yalnızca %16 olduğu görülmüştür. Bu eyalette enformel işlerde çalışanlar içinde sadece her dört kişiden biri sendikaların varlığından haberdardır. Erkeklerin kadınlara göre sendikalara ilişkin daha fazla bilgi sahibi olduklarını ise söylemeye gerek yok.²⁹

Ancak genellikle gelişmekte olan ülkelerdeki çalışanların büyük bir kesiminin sendikaların varlığından haberdar olmadıkları ve haberdar olanların kendilerini bu birliklere ait hissetmediklerini ortaya koyan araştırmalar vardır. Genellikle erkekler arasında sendikalara yönelik tutumun daha olumlu olduğuna yönelik bir kanaat ve kanıtlar mevcut olmasına karşın bunun aksini iddia eden çalışmalar vardır. Örneğin Bangladeş ve Hindistan'nın Gujarat Eyaletinde yapılan

²⁵ Schur., Douglasa.g.m., s.90, Toksöz, Erdoğan, a.g.e, s.41

²⁶ Schur, Douglas a.g.m, s.90

²⁷ Amy Caiazza (2007), "Seven Strategies That Promote Women's Activism and Leadership in Unions", <https://www.policyarchive.org/bitstream/handle/10207/9639/Research-in-Brief.pdf>, ICFTU, a.g.e., s.20

²⁸ ICFTU, a.g.e., s.20

²⁹ ILO (2006); 'Söz ve Temsil Güvencesi', Çev.Ceren Uzel, *Sendikal Notlar*, İstanbul, s. 124-125

“Çalışan Güvencesi Anketi”, kadınların erkeklere göre sendikalar yönelik olarak daha pozitif bir düşünceye sahip olduğunu göstermiştir.³⁰

Bize göre çalışan kadınların sendikalaşma eğiliminin zayıf olmasının nedenini, kadınların doğal olarak sendikalaşmaya daha az yatkın oldukları savıyla açıklamak yetersiz kalmaktadır. Asıl sorgulanması gereken aslında erkeklerden daha korunmasız olan ve bu nedenle örgütlenmeye daha fazla ihtiyaç duyan kadınların geleneksel sendikalar tarafından neden üyelik ve sendikal faaliyet katılımı konusunda motive edilemediğidir. Öncelikle kadınların kendilerine özgü davranış farklılıkları, özgün sorunları ve dolayısıyla özgün talepleri sendikalar tarafından görmezden gelinmektedir. Buna karşın sendikalar erkek işçilerin sorunlarını işçi sınıfının sorunlarıymış gibi sunmakta, işyeri merkezli erkek emekçi profilinden hareket etmektedir.³¹

Bilindiği üzere erkek-kadın işçilerin sendikalardan sağlamayı bekledikleri faydalar sendikalaşma talebine etki etmektedir. Oysa genel çalışma şartlarının dışında çocuk bakımı, cinsel taciz, ayrımcılık, eşit ücret, soysal baskılanma gibi özgün sorunlar ve çıkarlar geleneksel sendikal politikaların ilgi alanına girmemektedir. Hatta çoğu zaman bu talepler kesimsel bulunup marjinalleştirilmektedir.³² Bu nedenle, geçici, part-time ve enformel işlerde kısa süreliğine istihdam edilen kadın işçiler, kıdem koşulu, iş güvencesi ve emeklilik yardımları gibi sendikaların klasik faaliyet alanlarına giren konuları kendilerine fayda sağlayan unsurlar olarak görememektedirler. Bu durum kısa süreliğine çalıştırılan kadın işçilerin üyelikten sağlanacak fayda beklentilerini düşürmekte ve sendikalaşma talebini azaltmaktadır.³³

Artık şunu söyleyebiliriz ki sendikal politikalar çoğu zaman dolaylı bazen de dolaysız bir şekilde kadın emeğinin emek piyasasındaki zayıf konumunu pekiştirici bir rol oynamaktadır. Örneğin sendikalar, kadın işçilerin yoğunlukta olduğu enformel sektöre ulaşmayı başaramamışlardır. Bazı durumlarda sendikaların, üyelerine gönüllü emekliliği kabul ettirmek ve aynı sanayide ev temelli taşeron işleri yapmaya zorlayarak, kadınları formel sanayiden çıkarmak konusunda yönetim ile işbirliğine gittikleri görülmüştür. Gerçekte bu tür davranışlar erkek egemen pek çok sendikaların pazarlık politikalarının temelinde yatan “*ekmek kazanan erkek-ona bağımlı olan kadın*” zihniyetini temsil eden ön yargıyı vurgulamaktadır. Ataerkil tutumlarına, çalışma yöntemlerine ve fabrika dışındaki ücretsiz emeği görmezden gelmelerine bakılırsa, sendikaların kadınları örgütlenme konusunda ciddi sınırlamaları var demektir.³⁴

³⁰ ILO, a.g.m, S.129

³¹ Fevziye Sayılan (2008); ‘Kadın Emekçiler ve Sendikalar’, *Emek Tartışmaları 1*, DİSK Yayını, No:56, İstanbul, s.273

³² Sayılan, a.g.m, s.273

³³ Eهرانberg, Smith, a.g.e, s.489

³⁴ Thomas vd., a.g.m, s.60

Kadın emeğini görmezden gelen sendikalar bir şekilde üyesi olmuş sendika içindeki kadın üyelerini de görmezden gelmektedir. Bu sefer erkek egemen sendika kültüründe ifadesini bulan “sendika işi erkek işidir” zihniyetinin sendikal güç yapılarında hüküm sürdüğü görülmektedir. Bu zihniyetin sendikal faaliyetlerin yürütülme biçimlerinden, kullanılan dile, mekanlara ve sendikaların güç yapılarına kadar yansması kadınların üye olma ve üyeliklerini muhafaza etme motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir.³⁵

b. Farklılık Sorunu, Sendika İçi Demokrasi ve Kadın Üyelerin Temsili

Yeniden yapılanma ve küreselleşme adı verilen süreç, işçiler arasında rekabeti artırmaktadır. Çıkarları, çalışma normları ve sendikalaşma eğilimleri birbirlerinden farklı olan işçi gruplarının artışı, sendikaları çeşitli çıkarları aynı anda temsil etmeye yönelik politikalar geliştirmeye zorlamaktadır. Ancak sendikaların farklı çıkarları temsil etme bağlamındaki politikaları çeşitli sorunları da beraberinde getirmekte olup, bu politikaların başarıya ulaşmasının bir güvencesi yoktur. İşyerinde istihdamın çeşitliliği arttıkça işçilerin, sendikaların geleneksel politikalarına karşı dirençleri de artmaktadır. Bununla beraber sendikaların sendikalaşma eğilimi düşük işçi gruplarını da kapsayan bir örgütlenme stratejisi de istenen sonucu vermemekte, işveren, bu tür işçi gruplarına yönelik sendika karşıtı faaliyetlerinde daha etkili olabilmektedir. Bu durum sendikaların daha çok homojen işçi gruplarını örgütlemeye öncelik vermesinin görünürdeki en önemli nedenidir. Gerçekten, homojen bir işgücünü örgütlemek sendikaların örgütlenme başarılarını artırmaktadır. Nitekim ABD’de, temsil yetkisine yönelik 1986-87 yılları arasında yapılan 189 seçim³⁶ kampanyasının verilerini analiz eden bir araştırmaya göre, sendikanın yetki seçimlerinde en yüksek kazama oranları, işçilerin %75’i veya daha fazlasının kadın olduğu birimlerde gerçekleşmiştir. Buna karşın istihdamın kadınlar ve erkekler arasında dağıldığı birimlerde yetki seçimini kazanma oranları, en düşük düzeydedir. Bu sonuç, işyerinde istihdam edilen işçilerin, homojen olması durumunda (örgütlenme eğilimi ve olanağı daha düşük olsa dahi), sendikanın örgütlenmede daha başarılı olacağını göstermektedir. Bunun tersi olması durumunda ise sendikanın örgütlenmedeki başarısı düşmektedir.³⁷

³⁵ Gill Kirton, Geraldine Healy , “Transforming Union Woman: The Role of Women Trade Union Officials in Union Renewal”, *Industrial Relations Journal*, Vol:30, N:, March, 1999, p.32

³⁶ Loyd G Reynolds, Stanley H. Masters, Colleta H. Mose (1987); *Economics Of Labor*, New Jersey, Prentice-Hall, p.252

³⁷ Schur., Douglas, a.g.e, s.90

Ancak yakın bir gelecekte sendikaların homojen işgücü bulmakta da zorlanacakları tahmin edilmektedir. Gerçektende yeni üretim yöntemleri ve yönetim anlayışlarında meydana gelen değişimler sadece emek piyasasında değil işyerlerinde de homojen işçi grubu olgusunu hızla ortadan kaldırmaktadır. Neredeyse atipik çalışma şekli tipik bir hale gelmektedir. Bu yüzden sendikalar, faydacı bir araçsallık yaklaşımı ile homojen işçi grupları ve kolay örgütlenebilir işyeri arayışı şeklindeki örgütlenme stratejisini bir kenara bırakmak zorundadırlar. Daha çok, eşitlik ve dayanışma yani, 'çeşitlilikte birlik' sendika stratejilerinin merkezine alınmalıdır. Bunun anlamı sadece cinsiyete dayalı olan ayrımcılığa değil, aynı zamanda diğer ayrımcı uygulamalara da seslenen stratejiler oluşturmak gereğidir. Yeni strateji, sendika üyeleri arasında bölünme yaratmak yerine farklılıkları kabullenmeyi ve sendikaların işgücünün önemli bir kısmını oluşturan kadınları gözetici/kapsayıcı/ikna edici/dayanışmacı politikalar belirlemesini gerektirir. Gerçekte, "bir süreç olarak dayanışma, işçi sınıfı içindeki farklılığı görmezden gelmeyi ya da dışarıda bırakmayı değil, aşma çabasını ifade eder. Bu çaba farklılığı bastırmak yerine dahil etmek stratejisinden yararlanarak ve bir amaç birliği uyumu yaratarak güç kazanmak anlamına gelir."³⁸

Sendika örgütünü, kadınlara doğru genişletmenin de en etkili yolu; demokratik kapasiteyi üyeler arasında yayma/geliştirme hedefini ana hedef olarak yerleştirmektir. Sendika içinde farklılıkların temsil edilmesi ve bu açıdan üyeliğin gelişmesi büyük bir fark yaratır. Bu sadece militanlık ile gerçekleştirilecek bir şey de değildir.³⁹ Kadın üyelerin üyeliğini geliştirmek ve aktif katılımlarını sağlamak üzere üyelikleri oranında temsil edilmeleri ve sendikal karar alma ve strateji oluşturma süreçlerine katılımlarını sağlayacak sendika içi bir yapılanma zorunludur. Oysa kadın-erkek üyelik oranlarındaki farkın kapandığı sendikalar da dahil,⁴⁰ pek çok sendika ve üst örgütlerinde kadınların temsil oranı oldukça düşüktür. Eşit sayıda kadın ve erkeğin en üst düzeyde sendika sorumlusu olması bir hedef olarak varsayıldığında, 61 ülkeden yalnızca 6'sında bu hedefe ulaşıldığı tespit edilmiştir. Her on sendikadan dokuzunun hiç üst düzey kadın yöneticisinin olmadığı görülmektedir. Bu temsil krizi tüm ülkelerde görülmektedir. Bununla birlikte düşük de olsa, OECD ülkeleri üst düzey yöneticilere sahip olmak bakımından en geniş bölgesel paya sahip olan ülkelerdir. Ortalamaları %26'dır.⁴¹

Ülkeler bazında bakıldığında düşük temsil düzeyi açıkça fark edilmektedir. Japon İşçi Sendika Konfederasyonu içerisinde, işgücünün yaklaşık yarısını oluşturan ve %15,5'lik bir sendikalaşma oranına sahip olan kadınların, üst düzey

³⁸ Leo Panitch (2003); 'Emek Stratejisi Üzerine Düşünceler', Çev: Ceren Kalfa, *PRAXİS*, Sayı:8, Güz, s.95

³⁹ akt. Panitch,a.g.m, s.115

⁴⁰ Kirton (2005), a.g.m, s. 386,

⁴¹ ILO, a.g.m, s. 144,

yönetimde temsil edilme düzeyi yalnızca %6,6'dır.⁴² Malezya'da ise kadın yönetici sayısı %10'nun altındadır. Türkiye'de 2006 yılında toplam 96 sendika başkanından sadece üçü kadındır. Denetim ve disiplin kurulları dahil sendika üst düzey yöneticileri arasında kadınların oranı %4 dolayındadır. Kamu Görevlileri sendikalarında ise bu oran %9'dur.⁴³ Kadınların sendika içinde temsil edilmeleri yalnızca rakamlardan ibaret bir olgu değildir. Sendika içinde kadınları temsil etmek üzere oluşturulmuş olan yapıların niteliği de son derece önemlidir. Sendika merkezlerinin çoğunda kadın sekreterlikleri olmasına rağmen, kadın işçiler için olumlu etkinlikler tasarlayabilecek ve yürütebilecek özelleşmiş kurullar, uzmanlar ya da çalışma grupları tarafından desteklenmemektedirler. Bu sekreterlik ya da kurulların etkisi, hala sendika liderlerinin anlayışı ve kadınların özel gereksinimlerine verdiği önemle doğru orantılıdır. Türkiye'deki gibi her hangi bir özerkliğe ve bütçeye sahip olmayan kadın komiteleri veya komisyonlarının sürdürülebilirliği ve etkinlikleri, erkek yöneticilerin iki dudağı arasındadır. Bu nedenlerle sendikalar içindeki kadınlar, sendikaların cinsiyet politikalarına kapalı olmaları nedeniyle sendikal güç yapılarından dışlanmış ve sendika üyesi olsalar dahi sendikalarına yabancı kalmışlardır.

Kadınların mevcut geleneksel sendikal yapıların yönetiminde çok az yer işgal etmeleri, bu yerlerin de genellikle alt kademelerde olması "erkeklerin yönetici, kadınların bağımlı çalışan olduğu geleneksel istihdam yapısının"⁴⁴ sendikaların içyapılarında da mevcut olduğunu göstermektedir. Başka bir ifade ile sendikal yapılar emek piyasasında var olan cinsiyete dayalı ayrımcılığı yansıtmakta ve sendika içinde kadınların yükselmesinin önüne engeller koymaktadır. Bu durum cinsiyet körü geleneksel politikaların hâkim olduğu sendikaların kadınlar için bel bağlanacak örgütler olmadığı⁴⁵ geleneksel işçi sendikası üyeliği dışında bir araç aramanın daha doğru alacağı⁴⁶ yönündeki düşünceleri destekler niteliktedir.

3. Sendika İçinde Kadın Örgütlenmesi ve Aktivizmi

Bazı ülkelerde, sendikalarda kadın grupları eşitlik için mücadele etmiş, sendikaların kültür ve yapısının değişmesine yönelik güçlü bir baskı oluşturmuştur. Sendika içinden gelen bu baskı dışsal baskı ile birleşmiş ve son 20 yıldır sendika üye sayısında meydana gelen gerilemelerin de etkisiyle sendikalardaki bazı kadın gruplarına kendi örgütlerini kurma fırsatı yaratmıştır. Gerçekte sendika içindeki bu kadın örgütlenmeleri, erkeklerin hâkimiyetine, patriarkal kültürlerine ve kadınların taleplerini marjinalleştiren sendikalardaki

⁴² Kaye Broadbent (2005); 'For Women, by Women: Women-Only Unions' *Japan Forum*, Vol.17, N:2, p.218

⁴³ Toksöz, a.g.m., s.260-261

⁴⁴ Toksöz, Erdoğan, a.g.e., s.36

⁴⁵ Ecevit a.g.m., s.68-69

⁴⁶ Baxandal, a.g.m., s.104

hiyerarşik örgütsel yapılanma ve uygulamalara bir cevap niteliğindedir. Kadınlar, sendika yanlısı politika ve uygulamaların gelişmesini, sendika kültürünün ise değişmesini sağlamak ve liderlik pozisyonlarına seçilmek gibi konularda politik koalisyonlar kurarak, başarılı bir şekilde mücadele etmişlerdir. Kadın gruplarının sendika içindeki bu mücadeleleri, üye çeşitliliğini içinde barındıran örgütleri, “benzerlik” ve “farklılığa” dayalı politika üretimleri arasında seçimi içeren stratejik bir tercih yapmaya zorlamıştır. Kadın sendikacılar ise, sendika içindeki mücadelelerini yürütürken, kadınların farklılıklarını ve önceliklerini ön plana çıkarma veya erkeklerle paylaştıkları genel sorunlara öncelik verme şeklindeki bir tercihi yapma ile yüz yüze kalmışlardır.⁴⁷

Kadın grupları, sendika içinde kadınlar için oluşturulmuş kolektif alanlar olarak tanımlanabilir. Kadın grupları, kadın konferansları, komiteleri, eğitimler, kurslar, yalnızca kadınlardan oluşan şubeler, departmanlar, yalnızca kadınlara yönelik kampanyalar ve faaliyetler, enformel kadın ağları, çalışma grupları şeklinde tasnif edilebilir. Genel olarak bu grupların temel amaçları; sendikacı kadınlar için politika geliştirmek, konuya ilişkin tavsiyeler vermek, pazarlık konularıyla ilgili lobi yaparak kadınların çıkarlarını kollamak, sendikal yapı ve bireyler arasında bir aracı gibi hareket etmek, kadınların sendikaya üye olmasına, sendikal faaliyetlere katılmasına ve temsil edilmesine yardımcı olmak, kadınların politikleştirilmesi gibi ortak sorunları görünür kılmak, düş kırıklıklarını dile getirmek, fikir alışverişinde bulunmak, bilinçlendirmek ve bilgiyi yaymak amacıyla kadınlara bir alan sağlamak, sendikal düzenin demokratikleştirilmesi için ayrımcı uygulama ve davranışlara meydan okumak, sendikal işleyiş konusunda kadınları eğitmek, hak arama ve liderlik yeteneklerini geliştirmek, kolektif olarak kendi ihtiyaçlarını tanımlamak ve kendine güveni sağlamak için erkeklerden ayrı güvenli bir çevre yaratarak kadınlara destek olmaktır.⁴⁸

Kadınların yalnızca mevcut sendikal yapılar içinde örgütlenme stratejisi, erkek egemen sendikaların kadın sorunlarını marjinalleştirme eğilimleri ve kadın sorunlarına karşı duyarsızlıklarının olması nedeniyle sınırlılığının olduğu söylenebilir. Nitekim bir araştırmada, Avustralya’da, mevcut sendika liderlerinin kadın işçilerin sorunlarına duyarlı olsa bile, kadınları destekleme girişimlerini takip etmedikleri veya bu girişimlerini desteklemedikleri görülmüştür.⁴⁹

Deneyimler, sendika içindeki kadın örgütlenmelerinin marjinalleşmemeleri ve diğer sendika organları ile ilişkilerini koruyabilmelerinin, tüzük kuruluşları olmaları, seçimle gelen demokratik bir yapıya sahip olmaları ve çalışmalarını için gereken mali kaynakların sendika fonlarından sağlanması durumunda mümkün

⁴⁷ Broadbent,(2005), a.g.m., s.221

⁴⁸ Jane Parker (2002), ‘Women’s Groups in British Unions’, *British Journal of Industrial Relations* Vol:40, N:1, p.24

⁴⁹ Broadbent,(2005), a.g.m., s.221

olabileceğini göstermektedir.⁵⁰ Birçok sendikada yukarıda söz edilen kadın grupları mevcut olmasına rağmen, çok az sendika, örgüt içindeki kadın gruplarını desteklemeye yönelik yapılara ve görevlilere yer veren *formel, yarı özerk oluşumları* meydana getirme gibi radikal bir yolu izlemiştir. Bu yolu seçen sendikalardan birisi İngiltere'nin kamu sektöründe örgütlü en büyük sendikası olan Kamu Çalışanları Sendikası (UNISON)'dır.

UNISON'nun amaçlarının merkezinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması yer almaktadır. Kadınların da kendi içlerinde homojen olmadıkları anlayışını kabul etmektedir. Sendikanın cinsiyet eşitliğini sağlamak için; bütün seçilmiş yapılarda kadınların üyelikleri oranında temsil edilmesini bir hedef olarak görmektedir. Bu aynı zamanda sendika içinde üye dağılımını (part-time, full-time, siyah, kadın, lezbiyen, özürlü vb.) yansıtan “geniş bir temsili” de sağlama olanağı vermektedir. Fakat sendika, geniş ve orantılı temsili yalnızca sayılara indirgememiştir. Aynı zamanda, kadınların ve diğer grupların kolektif pazarlık gündeminin oluşturulması ve sendikal yapılara aktif olarak katılması da önemsenmiştir. Kadın örgütlerinin yapısı, kadın komiteleri, konferansları, kadınları geliştirme ve eğitime vasıtasıyla kadınların oransal olarak dağılımına yardım eden aktif bir yapı olmuştur. Ulusal, bölgesel ve şube düzeyinde oluşturulmuş, kendini bu işe adanmış, profesyonel kadın görevliler tarafından desteklenmiştir.⁵¹

Sendika içinde kurulan ayrı kadın örgütü kendi tüzüğüne de sahiptir. Tüzükte belirtilen amaçlar bu örgütlenmelerin niteliğini anlamamıza yardımcı olacaktır;⁵²

- Geleneksel sendikal yapılar ve kadın örgütleri arasındaki politik ilişki mücadelesinde ve yönetiminde, kadın örgütlerinin aktivistleri önemli bir odak olarak görülmelidir.
- Kendi önceliklerini oluşturma, sorun ve taleplerini paylaşmaya yönelik toplantı yapma;
- Sendika düzeyinde ve kendi örgütlerinde kendi temsilcilerini seçme,
- İletişim, tanıtım, bilgisayar, eğitim ve öğretimi içeren ve onaylanmış yeterli düzeyde fonlara sahip olma
- Güveni inşa etmek için esnek bir yapıda çalışmak, katılımın teşvik edilmesi, dezavantajlı üyelerin tam katılımı için olanaklar sağlanması.

Yukarıdaki maddelerden de anlaşılabilir gibi kadın örgütlenmeleri, geleneksel sendikal yapı içerisinde ve fakat ondan yönetim ve ekonomik manada görece bağımsız hareket etmeyi amaç edinen bir örgütlenme tipidir. Üstelik sendika içindeki bu kadın örgütlerinin bazı sınırlamaları olmasına rağmen

⁵⁰ Toksöz, Erdoğan, a.g.e, s.58

⁵¹ Fiona Colgan, Seu Ledwith (2000), 'Diversity, Identities and Strategies of Women Trade Union Activists', *Gender, Work and Organization*, Vol:7, N:4, 2000, pp.244-245

⁵² Colgan, Ledwith, , s.245

kadınları, sendika üyeliğine motive ettiği ve kadın üyeliğinin geliştirilmesi bakımından önemli yararlar sağladığı gözlemlenmiştir.⁵³ Bu tip örgütler, özellikle kadınların toplumsal cinsiyet konusunda bilinçlenmelerini, diğer kadınlarla olan bağlantılarının farkına varmalarını sağlamaları bakımından önem taşımaktadırlar. Örgüt içindeki kadınları kolektivitinin bir parçası olarak davranan aktif üyeler haline getirmektedirler. Kadınların kendilerine güvenmelerine, inançlı olmalarına, varlıklarını hissettirmelerine ve sendika süreçlerinde yer almalarına, böylece çoğunlukla erkek egemen sendikaların faaliyetlerinde daha kolay yer bulabilmelerine ve liderlik pozisyonlarını elde etmelerine yardımcı olmaktadır. Ayrıca kadınların deneyimlerini içeren örgütlenme stratejileri geliştirmelerini ve kullanmalarını sağlamaktadırlar.

Gerçekte bu tip örgütlerin en önemli işlevi sendika kültür ve yapılarını değiştirerek, sendikalarda kadınların özgül sorunlarını tartışabilecekleri alanlar sağlayan ve böylelikle öncelikli sorunlarını etkili bir şekilde sendika gündemine taşıyan stratejik araçlar olmalarıdır. Ancak örneğin, ABD’de karma sendikalarda kadınların ayrı örgütlenme stratejileri belli bir gruba ayrıcalık tanıdığı gerekçesi ile şiddetle eleştirilmiştir. Hele ki feminizm gibi belli bir ideolojiyle bağlantılı olarak farklı çıkarların gündeme getirilmesi ciddi bir güvensizlik duvarına çarpmıştır. Kadın birimlerine yönelik eleştiriler, kadın ve kadın sorunlarını marjinalleştirilmesi konusunda yoğunlaşmıştır.⁵⁴ Buna göre kadınların sendika içinde ayrı örgütsel yapılara sokulması kadınların sendika içinde izole olmalarına neden olmaktadır. Kadın sorunları sendikanın tüm organlarında görüşülmediği ve kadın komitelerine hapis olduğu için, genel sendikal sorunlardan dışlanmakta ve marjinalleşmektedirler.⁵⁵ Kadın yapılarının zayıf, korumasız olduğu durumlarda bu eleştirileri dikkate almamak mümkün değildir. Ancak şu da unutulmamalıdır ki bu yapıların olmadığı her hangi bir sendika, kadını ve sorunlarını çok kere gündemine dahi almayarak zaten marjinalleştirmektedir.⁵⁶

Bu eleştirilerin yanında, sendika içindeki ayrı kadın örgütlenmelerinin, kurumsal gerçekleri dikkate almak, örgütsel hiyerarşi içinde bir yer edinmek ve kurumsal kaynaklar için mücadele etmek zorunda kalmaları da başka bir sınırlamadır.⁵⁷ Bu nedenle özellikle kurumsallaşmış, normların yerleşik olduğu ve örgüt içinde kadın gruplarıyla sürekli mücadele edildiği bir yapıda, söz konusu ayrı kadın örgütlenmelerinin sosyal bir baskı grubu olarak amaçlarını ve mevcudiyetini korumasının bir garantisi yoktur. Bir süre sonra bu tip kadın örgütleri, karşıtlar ve yandaşların mücadele alanı olmaktadır. Giderek kendi

⁵³ Colgan, Ledwith, , s.245

⁵⁴ Broadbent,(2005), a.g.m., s.221

⁵⁵ Toksöz, Erdoğan, s.57-58

⁵⁶ Broadbent,(2005), a.g.m., s.221

⁵⁷ Briksin, a.g.m, s.544

üyeleri ve aktivistleri örgüt içinde yabancı, örgüt ise dış bir grup olarak karakterize edilmektedir.⁵⁸

4. Çalışan Kadınların Alternatif Örgütlenmeleri

a. Kadın Sendikaları

Kadın sendikası, kadın üyeler için kadınlar tarafından oluşturulmuş olan sendikaları tanımlar.⁵⁹ Kadınların ayrı ve özerk sendikalarda örgütlenme deneyimleri yeni bir olgu değildir. Aktif olarak erkek sendikalarından dışlanan ve kâr güdüsüyle hareket eden işverenlerin karşısında savunmasız bırakılan kadınlar, dışlayıcı ve ayrımcı uygulamalara karşı çıkararak genellikle başarısızlıkla sonuçlanan kendi sendikalarını yaratmışlardır. 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarında, kadınlar için ayrı sendikalar oluşturma, temelde ana akım erkek sendikacılığından dışlanmaya bir cevap olarak ortaya çıkmıştır.⁶⁰ Nitekim 1880'lerde kadın işçiler, ölçüde erkek egemen sendikaların ayrılmış uygulamalarının üstesinden gelebilmek için Danimarka, İngiltere, ABD ve Avustralya'da özerk kadın sendikalarında örgütlenmişlerdir. Ancak zamanla mevcut erkek sendikalarının kadın sendikalarını kendi içine katması veya bazı kadın sendikalarının çok kısa bir sürede dağılmasından dolayı ancak bir kaç varlığını koruyabilmiştir.⁶¹

Erken dönemlerde ortaya çıkan bu kadın sendikal hareketine yönelik eleştiriler çok sert olmuştur. Clara Zetkin, Eleanor Marx ve Alexandra Kollontai gibi sosyalist kadın hareketinin liderleri ayrı kadın sendikalarına karşı tavrı almışlardır. Bu tip örgütlenmelerin gelişmeye başlayan sosyalist harekete negatif bir etkisinin olacağını ileri sürmüşlerdi. Almanya'da 1895 yılında sosyalist işçi kadın hareketinin lideri Clara Zetkin, kadın sendikalarıyla benzer amaçlarının olmasına rağmen onlarla işbirliğine girmeyi reddetmiş ve kadın sendikalarının öncülerinin burjuva feministler olduğunu söylemiştir. Kadın sendikalarıyla harekete katılımın gerçek harekete yol açmayacağını, fakat sosyalist politikanın bir şekilde körleştirilmesine neden olacağını ileri sürmüştür. Eleanor Marx, ayrı bir yapıyla değil fakat daha büyük bir sosyal hareketin parçası olarak bir kadın hareketine ihtiyaç olduğunu ifade etmiştir Alexandra Kollontai ise, özel bağımsız bir kadın sorunu olmadığı, bu sorunun kadını ezen burjuva toplumundaki gücün, sermaye ile emek arasındaki büyük çelişkinin bir parçası olduğu, cinsiyete dayalı her hangi bir ayrımın yapay olacağı, sendika mücadelesinin acil hedeflerine zarar vereceği ve kesinlikle işçilerin çıkarlarına ters düşeceği gerekçesi ile bu yapılanmalara karşı çıkmıştır. 1920'lerde Japonya'da sosyalist feministlerin liderlerinden Yamakawa Kikue, kadın komitelerinin ancak sendika hareketi içinde

⁵⁸ Colgan, Ledwith, a.g.m, s.244

⁵⁹ Broadbent (2005), a.g.m, s. .227

⁶⁰ Briksin, a.g.m, s.546

⁶¹ Broadbent (2007), a.g.m, s.232,

gerekliliğine inanmış, burjuva prensiplerine dayalı olarak örgütlenen Japon toplumunda kadınların ayrımcılığın üstesinden gelebilmek için “kadınların özgül taleplerinin” desteklenmesinin işçi hareketi için gerekli olduğunu ileri sürmüştü.⁶²

Ancak yirminci yüzyılın son yarısında ortaya çıkan kadın sendikalarının gelişimi ilk kadın inisiyatifinden çok farklıdır. Son dönem kadın sendikaları deneyimleri, yukarıda ifade ettiğimiz sendikal yapı, kültür ve stratejilerden kaynaklanan nedenlerle mevcut sendikalar içinde kadınların temsilinin, aktif katılımının ve üyeliklerinin zayıf kalmasıyla baş edemeyen öncü kadınların yaptıkları stratejik bir tercihin sonucu ortaya çıkmıştır.⁶³ Bu örgütlenmeler, çalışan kadınların sorunlarını gündeme taşımak, emek piyasasında görünmeyen ve geleneksel sendikalar tarafından dışlanan kadın işçileri görünür kılmak, politik ve sosyal yapıları dönüştürmek mücadelesinde stratejik bir araç olarak görülmektedir.⁶⁴

Kore ve Japonya’daki kadın sendikaları son dönem farklı kadın örgütlenme deneyimlerini yansıtmakta olduğu için kısaca değinmekte fayda görüyoruz. Her iki ülkede de işyeri sendikacılığı hâkimdir. Sendikal hareket özellikle Japonya’da büyük işyerlerinde örgütlü, çoğunlukla erkek ve tam zamanlı üyelerinin ihtiyaçlarına odaklanmıştır. Çoğu zaman işyeri sendikaları, işverenlerin işçilere dönük “böl ve denetle” stratejisi çerçevesinde işverenlerle işbirliğine gitmiş, işyerinde a-tipik olarak istihdam edilen işçiler şeklinde bir bölünme yaratmıştır. Bu durum sendikalar açısından kötü sonuçlar doğurmuş, işçiler arasında dayanışmayı zayıflatmış, kadınların ve a-tipik istihdam edilen işçilerin sendikalaşmasında bir azalmaya yol açmıştır. Böyle bir ortamda, üstelik sendikal hareketin özerk kadın sendikaları tarafından bölündüğüne ilişkin eleştirilerin olduğu bir zamanda, kadın aktivist ve işçiler kapitalizm ve patriarkanın ortaya çıkardığı gerilimin üstesinden gelebilmek için kadın sendikalarını kurmuşlardır.⁶⁵ Her iki ülkedeki kadın sendikaları örgütsüz, tam zamanlı olmayan, hizmetler sektöründe ve enformel sektörde istihdam edilen işçileri örgütlemeye odaklanmışlardır.

Kore’de ise 1960-70’lerde emek hareketi içinde kadın hareketinin bir etkinliğinin mevcudiyetine karşın, emek hareketinin kadınlara dair bir düşüncesi/politikası yoktu. Emek hareketinin farkında olan ve içinde yer alan kadınlar zamanla kadın işçilerin de özgün sorunlarının olduğunu ve bunların çözümlenmesini talep ettiler. Bu talep geleneksel emek hareketi tarafından karşılanmayınca kadın işçileri öne çıkarmak ve örgütlemek için 1987’de Kore Kadın İşçileri Birliği’ni (KWWW) kurdular. 1987-1988 Büyük İşçi Mücadelesi

⁶² Broadbent (2007), a.g.m., s.234

⁶³ Briksin, a.g.m, s.547

⁶⁴ Broadbent,(2005),a.g.m, s222

⁶⁵ Broadbent (2007), a.g.m, s.235

boyunca, Kore Kadın İşçileri Birliği, esas olarak güçlü demokratik işçi sendikalarının oluşturulmasına yardımcı olacak projeleri sahiplendi. 1989'dan 1991 yıllarına kadın sorunlarına odaklanan ve güçlü demokratik sendikalar oluşturmak için çaba gösteren KWWW, ülke çapında bölgesel düzeylerde kendi örgütlerini de kurdu. Hemen ardından ekonomide yeniden yapılandırmanın yol açtığı işyeri küçülmeleri, işten çıkarmalar ve iflasların artışı karşısında kadın işçilerin işini koruması sorunu KWWW'nin en önemli gündemini oluşturdu. Bölgesel örgütlenmenin artması, birleşik emek hareketi tartışmalarının yükselmesi, bölgesel ve sivil aktivizmin meydan gelmesiyle, 1992'de Birleşik Kore Kadın İşçileri Birlikleri kurulmuştur.⁶⁶

Tüm bu gelişmeler, 1998'de ana proje olarak kadın sendikası oluşturma tartışmasını gündeme getirdi ve 1999 yılında Kore Kadın İşçi Sendikası (KWTU) kuruldu. Bu gün, 9 bölgesel şubeden oluşan ve yaklaşık 5.000 üyesi olan bir sendika olarak KWTU'nun üyeleri, çoğunlukla, enformel sektörde çalışan, düzensiz ve küçük işyerlerinde istihdam edilen işçilerdir. KWTU'nun ana hedefi, çocuk doğurma, çocuk bakımı, evlilik gibi alanlarda işyerlerinde ve toplumda kadınların yüz yüze kaldığı eşitsiz konumları değiştirmektir. Bu nedenle KWTU'nun faaliyetlerini, sadece ücret görüşmelerine dayandıran işyeri sendikacılığı gibi dar tanımlamak yanıltıcı olur. Kendini işyeri sendikacılığı ile kısıtlamak yerine, çocuk bakımı için aile kampları oluşturma, topluluk desteği sağlama, işe yerleştirme, mesleki eğitim gibi çalışan kadınların ihtiyaç duyduğu farklı türde programları ve faaliyetleri örgütlemektedir. Kadınlar kendi liderlerini seçmekte ve kendi kendilerini örgütlemektedirler.⁶⁷

Kore'de bir diğer kadın sendikası SWTU (Seul Kadın İşçileri Sendikası) 15 üyeye 1999 yılında kuruldu. Bu sendikanın bazı üyeleri kadın sorunlarıyla ilgilenen sivil toplum örgütlerinde çalışmaktaydı. Ancak söz konusu sivil toplum örgütlerinin çalışan kadınların sorunlarını çözmede, işverenlerle pazarlık yapmada yetersiz olduklarını, kadınların şikâyetlerini çözmede sınırlı kaldıklarını tespit etmişler ve bağımsız bir kadın sendikası kurmaya karar vermişlerdi. Ancak Kore'de KWTU dışındaki tüm kadın sendikalarının üye sayılarının ya değişmemiş ya da düşmüş olmasına bakarak, amaçlarının sendikal faaliyetten daha çok kısa vadede ülkedeki kadın politikalarını etkilemek/dönüştürmek/değiştirmek olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim Japonya'da faaliyet gösteren 12 kadın sendikasının 10'u, 50 ile 70 gibi düşük sayıda üyeye sahip sendikalardır. Japonya'da örgütlü en büyük kadın sendikasının üye sayısı ise 250'dir.⁶⁸ Japonya

⁶⁶ Park, a.g.m, s 494

⁶⁷ Park, a.g.m, s.496

⁶⁸ Görece daha büyük ve etkili olan kadın sendikalarından birisi ve Japonya'nın ilk kadın sendikası olan Onna Kumiai 1990 yılında kurulmuştur. Japonya'da 250 üyesiyle örgütlü en büyük kadın sendikasının adı Josei Union'dur. Onna Kumiai ve Josei Union'nun amaçları; sendika üyelerinin çalışma koşullarını geliştirmek ve onları desteklemek, cinsiyet

tüm kadın sendikalarının uzun erimli amaçları, üye sayılarını artırmak, ulusal ve uluslararası bir ağ oluşturmaktır. Kadın sendikaları üst işçi örgütlenmelerinin üyesi de değildiler. Fakat örneğin RENGO (Japon İş Sendikaları Konfederasyonu)'nun Eşitlik Departmanı ile işbirliği yapmış ve bağlantı kurmuşlardır.

Kadın sendikalarının öncüleri, genellikle, erkekler tarafından kontrol edilen hiyerarşik yapılara kuşkuyla yaklaşan, sendikal harekete yön veren fikirlerin sefaleti dolayısıyla ümidi kırılan, karma sendikalarda çalıştıkları dönemde “kadın sorunlarını” incelemeleri nedeniyle erkek sendikacılar tarafından taciz edilen, işyerinde cinsel şiddet, taciz, ayrımcı istihdam politikaları gibi geleneksel sendikaların görmezden geldiği sorunları çözmek için alternatif özerk örgütler kurmaya inanan kadınlardan oluşmaktadır. Hiyerarşik ve bürokratik yapılardan sakındıkları için yatay ve esnek örgütlenmeye önem vermektedirler.

Kadın sendikaları, genel sendikal hareket içinde işçi kadınlarının hakları ve istihdam koşulları konusundaki farkındalığın yükseltilmesinde, bireysel ve kolektif kazanımlar elde edilmesinde, geleneksel sendikal hareketin kültürünün dönüştürülmesinde önemli rollere sahip olmuşlardır. Ayrıca örgütsüz ve işyerinde zayıf bir konuma sahip olan kadınların kendi güçlerine inanmaları ve güvenmelerine yardımcı olmuşlardır.

b. Sendika Dışı Alternatif Örgütlenmeler

Kadınların yoğunluklu olarak çalıştığı enformel sektörde, örgütsüzlerin örgütlenmesine yönelik sendikalaşmanın yanı sıra sendika dışı alternatif örgütlenme stratejileri de hayata geçirilmektedir. Yeni emek hareketinin merkezinde yer almaya başlayan bu örgütlenmeler iki kategori içinde sınıflandırılmıştır. Bunlardan ilk kategori kooperatifleşme, dernekleşme, formel sektör ile enformel sektör çalışanlarını ortaklaştırma faaliyetleri sonucu doğan platform, komite benzeri birimler gibi doğrudan örgütlenmeler, diğer kategori ise çalışanlara yönelik destek ve bilinç yükseltme programlarıdır. Enformel çalışanların, çalışma ve yaşama koşullarına yönelik destek ve bilinç yükseltme kategorisinde; hukuki destek, farkındalık bilinç-yükseltme kampanyaları, eğitim desteği, sağlık yardımı, konut yardımı gibi faaliyetler yer almaktadır. Enformel çalışanların doğrudan örgütlenmesi faaliyetleri ikinci kategorideki faaliyetleri de zorunlu olarak kapsamaktadır.⁶⁹

Geleneksel sendikal stratejilerinin dışında gerçekleşen bu örgütlenmelerin neden doğduğuna ilişkin en iyi, 16 yıllık sendikacı Sandra Ramos'un Nikaragua'da

ayrımcılığını sona erdirmek, kadınların endüstriyel haklarını kazanmak, eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesini hayat geçirmek, kadınların sosyal statüsünü geliştirmek, kadınların uluslararası mücadelesi için bir ağ oluşturmaktır. Broadbent (2007), a.g.m, ss.229-230, 239

⁶⁹Fatma Ülkü Selçuk (2002), Örgütsüzlerin Örgütlenmesi, Atölye Yayınevi, Ankara, s. 248

Çalışan ve İşsiz Kadın Hareketi MEC (Maria Elena Cuadra)'ın düzenlediği bir toplantıdaki konuşmasında, sendikalara yönelik umutsuzluğunu dile getirdiği şu sözler ifade eder; “Sendikaların, Maquiladaki* kadınların işyerlerinde uğradıkları ayrımcılık ve şiddetin farkına varacakları gün mutlu bir gün olacaktır. Fakat kadınlar o günü bekleyemeyecekler.”⁷⁰ Gerçekten çalışan kadınlar artık sendikaların kendilerinin farkına vararak örgütleyecekleri günü bekleyecek kadar sabırlı değiller.

Bazı ülkelerde sendikalar hala yoksul ve çalışan kadınların ihtiyaçlarını ve taleplerini ifade edebildikleri en görünür forum olma niteliğini korumaktadır. Ancak geleneksel sendikaların dışlayıcı tavrı nedeniyle kadınlar alternatif seçeneklere yönelmişlerdir. Bu yönelim mevcut sendikalardan daha demokratik örgütlere kaymak ve kendi kadın birlikleri kurmak biçiminde gerçekleştiği gibi, kilise komitelerine, derneklere, sivil toplum kuruluşlarına veya feminist örgütlenmelere yönelme şeklinde de gerçekleşebilmektedir.⁷¹ İzin verilmediği için sendikaların ulaşamadığı veya kurumsal ekonomide yer alan sendikaların görmezden geldiği yerlerde çalışan kadın işçilerin haklarını desteklemeye yönelik birçok yerel örgüt doğmuştur.

Bilindiği gibi yoksul dünyanın giyim, elektronik gibi malların üretildiği küresel fabrikalarında, geçici, düzensiz, kısa süreli, güvencesiz çalışan göçmen ve genç kadın işçiler yeni emek hareketinin merkezinde yer almaktadır. Örneğin sendika olmayan ve sendikalara alternatif olarak doğan etkili bağımsız bir kadın örgütü Maria Elena Cuadra (MEC), serbest bölgede çalışan kadın işçileri örgütlemek ve Maquila fabrikalarındaki koşulları düzeltmek amacıyla Nikaragua'da 1994 yılında kurulmuştur. Kurulduğundan 2002 yılına kadar 7 bin Maquila çalışanı kadın MEC'in programına katılmıştır. Serbest bölgelerde çalışan işçi sayısı 40 bin olsa da ülkedeki başka hiçbir örgüt bu kadar erkek ya da kadın işçiye ulaşmayı başaramamıştır. Örgüt kadınları hakları konusunda bilinçlendirmekte, işsiz kadınlara iş eğitimi ve gelir yaratma olanakları sağlamakta, ayrıca ev-içi şiddetin ortadan kaldırılması ve kadın sağlığının korunmasıyla ilgili toplumsal cinsiyet duyarlılığının geliştirilmesi için yeni bakış açıları oluşturmaktadır. Nitekim hem sınıf hem de toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine

⁷⁰ Angela Hale, Jane Wills (2007), “Women Working Worldwide: Transnational Networks, Corporate Social Responsibility and Action Research”, *Global Networks*, Vol:7, N:4, p.461

* “İkiz fabrikalar (Maquiladora), 1965'li yıllardan itibaren ABD-Meksika sınırında kurulan fabrikalardır. Burada neoliberal politikalar çerçevesinde gerçekleştirilen üretim tarzına verilen isim *Maquiladora*'dır. Hayata geçirildiği ilk dönemlerde ABD-Meksika sınırında yoğunlaşan Maquiladora'lar şimdi başka bölgelerde de giderek yaygınlaşmaktadır.” Feryal Sayılıgil, ‘Nikaragua’da Bir Kadın Örgütü Deneyiminden Notlar’, Yayınlanmamış makale

⁷¹ Chandra Talpade Mohanty (2008), *Sınır Tanımayan Feminizm*, Çev.Hatice Pınar Şenoğuz, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, s.233

odaklanan MEC'in kurucuları, uzun yıllar serbest bölgedeki kadınlara toplumsal cinsiyet stratejisi, emek ve sosyal haklar için yeni tip örgütsel stratejiler geliştirmek için çaba harcamışlardır. Bütün taleplerini hem işçi hem de kadın olma deneyimi üzerinden dile getirmektedir. MEC, kadınlar tarafından ve kadınlar için kurulan bir hareket olma özelliğine sahiptir. Bu hareket aslında sendikal bir hareket değil, aksine sendikaya alternatif bir harekettir. Örneğin MEC'in örgütçüleri, bir çok kez denedikleri ancak işe yaramadığını iddia ettikleri sendikaların yaptırım silahı olan grevi, hiçbir niyete hizmet etmeyen bir araç olarak görmektedirler. Bu nedenle değişim yaratmak için grev yerine yasal mekanizmaları kullanmayı daha fazla tercih etmeye başlamışlardır.⁷²

Bölgesel düzeyde kurulan Orta Amerikalı kadınlar ağı ile ilişki içerisindedir. Bu ağ Maquila işçileriyle dayanışma içinde olan Nikaragua, El Salvadorlu, Guatemalalı, Honduralı kadınlardan oluşmuştur. 1996'da El Salvador'da yaptıkları bir toplantıda amaçlarını şöyle ifade etmişlerdir; "Küreselleşmenin sonucunda Maquila işçilerinin kadın ve işçi olarak maruz kaldıkları ayrımcılık ve olağanüstü sömürü koşullarını analiz etmek, incelemek ve Orta Amerika bölgesindeki kadın işçilerin çalışma koşullarının düzeltilmesiyle ilgili çaba harcamak öncelikli hedefimizdir".

Çoğu durumda yasal bir statüye sahip olmaksızın faaliyet yürüten birçok çalışan kadın örgütünün yerel ve çok sınırlı bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir.⁷³ Özellikle üyelerinin istihdamındaki ve gelirlerindeki düzensizlik, enformel sektörde oluşan örgütlerin genellikle zayıf ve istikrarsız olmasına neden olmaktadır. Bu durum kurumlar, işletmeler ve kamu yönetimi üzerinde ve onlarla kurdukları ilişkilerde etkisiz olmalarına neden olmaktadır. Üyelerinin günlük yaşamda ayakta kalabilmek için verdikleri mücadelelerin yoğunluğu, kaynak yetersizliği, örgütün yönetimine ilişkin teknik bilgi, beceri ve deneyim eksiklikleri söz konusu örgütlerin etkili olmasını sınırlamaktadır.⁷⁴

Fakat Güney ve Güneydoğu Asya'da, yaratıcı, dönüştürücü ve yaygın kolektif örgütlenme deneyimlerinin giderek etkinlik kazandığı da görülmektedir. Bu alanda başarılı örneklerden birisi Bağımsız Çalışan Kadınlar Birliği (SEWA), diğeri ise Çalışan Kadınlar Forumu (WWF) dur. Her iki örgüt sendikalardan bağımsızdır. Özellikle enformel sektörde çalışan kadın işçilerin gereksinimlerini dile getirmektedirler. Bu örgütler daha önceden önemsenmeyen işçi kitlelerinin görünürlüğünü sağlamak ve meşruiyetini kazandırmakla kalmıyor, aynı

⁷² Feryal Saylıgil, "Nikaragua'da Bir Kadın Örgütü Deneyiminden Notlar", Yayınlanmamış Makale.

⁷³ Mitter, a.g.m, s.4, Recep Kapar (2008), 'Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar', *Çalışma ve Toplum*, S.12, 2007/1, s.103

⁷⁴ Kapar, a.g.m, s.102

zamanda çalışanların harekete geçirilmesine ve geçici işçiler için gelir kaynakları yaratacak projeler üretilmesine de olanak sağlıyor.⁷⁵

Yoksul dünyadan yükselen, neo-liberal politikaların yarattığı sonuçlara karşı geliştirilen yüzlerce örgütlenme deneyimi iyi değerlendirildiği takdirde, küresel düzeyde krize giren sendikaların önünü açacak nitelikte deneyimler olduğu söylenebilir.

5. Çalışan Kadın Örgütlenmelerinin Bir Değerlendirmesi

Sendika ve kadın ilişkisi daima sorunlu bir alanı oluşturmuştur. Bu, kısmen geleneksel erkek egemen sendikaların ataerkil toplumdan yansıyan cinsiyetçi bakış açısıyla ilgilidir. Ancak bu sorunun günümüzde daha fazla gün yüzüne çıkması, sendikal hareketteki gerileme, örgütlenmeye ihtiyaç duyan kadınların sayısındaki artış ve bunun farkına varan bağımsız kadın hareketinin güçlenmesiyle bağlantılıdır.

Günümüzde örgütlenme başlığı altında irdelenen sendikal sorunlarda kadınların örgütlenmesi konusuna ayrı bir önem verilmekte ve tartışılmaktadır. Çalışan kadınların örgütlenmesi bağlamında farklı eğilimler veya modeller ortaya çıkmıştır. Birinci eğilim erkek egemen ve cinsiyet körü sendikal politikalara içerden ve dışardan baskı uygulayarak bir anlayış değişikliğine gitmeye zorlamak ve sendika içinde ayrı kadın örgütlerini oluşturmak veya güçlendirmek, diğer eğilim ise sendikaların buna yanaşmadığı yerlerde örgütlenmeye ihtiyaç duyan kadınların formel ve enformel alanda bağımsız sendika ve sendika benzeri örgütlenmelerini sağlamak. Özellikle ikinci eğilim doğrultusunda farklı ülkelerde yüzlerce örgütlenme deneyimi ve örgüt çeşidinin ortaya çıktığı görülmektedir. Aslında sendikalar bazı ülkelerde çalışan yoksul kadınların ihtiyaçlarını ve taleplerini ifade edebildikleri en elle tutulur platformlar durumundadır. Ancak bürokratik yapıları sahip sendikaların kadınları örgütlemekte ağır kalması ve çoğu zaman görmezden gelmesi, kadınların alternatif, daha demokratik örgütsel yapıları kabule ve kadın birlikleri kurmalarına neden olmuştur. Kadın hareketinin gelişmişlik derecesi, demokratikleşme, ekonomik ve sosyal yapı farklılığı, sendikal yapı ve kültür, kadınları örgütlenmeye dönük deneyimleri farklılaştırmaktadır. Örneğin, sosyal ve ekonomik baskı ile daha çok güvensizleştirildiği gelişmekte ve az gelişmiş ülkelerde çalışan kadınların genellikle bağımsız örgütlenmelerini kurdukları, kadınların toplumsal özgürlüğünün daha fazla olduğu ülkelerde ise sendika içinde yalnızca kadınlardan oluşan kadın örgütleri aracılığı ile mücadelenin daha yaygın olduğu görülmektedir.⁷⁶

Mevcut sendikalar içinde oluşturulmuş kadın örgütleri aracılığı ile mücadeleyi seçen kadınlar, politik koalisyonlar kurmak suretiyle sendika

⁷⁵ Thomas, vd. a.g.m, s.60, ayrıca yoksul kadın işçilerin kolektif mücadeleleri için bkz. Mohanty, a.g.e., s. 229-241

⁷⁶ Mitter, a.g.m., s. 3-14

kültürünü dönüştürmeye ve sendika içinde etkin roller üstlenmek noktasında mücadeleye ağırlık vermişlerdir. Bu yolla kadın örgütleri, üye çeşitliliğine sahip sendikaları ve sendikanın izleyeceği politikaları, bu çeşitliliği dikkate almaya, özgül sorunlarını tartışabilecekleri alanlar sağlamaya ve henüz üye olmamış kadınlara ulaşmak, etkilemek, bilinçlendirmek ve öncelikli sorunlarını etkili bir şekilde sendika gündemine taşımak üzere ayrı bir strateji belirlemeye yöneltmişlerdir.

Kuşkusuz bu strateji, erkek egemen anlayışın başat olduğu mevcut sendikaların kadın sorunlarını marjinalleştirme eğilimleri ve kadın sorunlarına karşı duyarsızlıkları nedeniyle etkisi sınırlı kalabilmektedir. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, sendika içindeki kadın örgütlenmelerinin marjinalleşmemeleri için çok fazla şartın bir araya gelmesi gerekmektedir.

Daha ucuza, güvencesiz istihdam edilen kadınların sendikalara, sürekli genişleyen potansiyel bir üye tabanı olarak da sendikaların kadınlara ihtiyaçları vardır. Bu nedenle karşılıklı olarak sadece sendika içindeki kadın aktivistlerin değil, dışarıdaki kadın gruplarının sendika içindeki kadın örgütlenmelerine desteklerinin sağlanması son derece önem taşımaktadır.

Sendikaların kadınları kendilerine çekebilmeleri için, mevcudu korumaya yönelmiş, erkek egemen, ücret pazarlığı ile sınırlı, çıkarların dar tanımlandığı geleneksel politikalarından uzaklaşmaları gereklidir. Gerçekten, hem sendika içinden hem de sendika dışından gelen baskılar çeşitli ülkelerde bazı sendika ve üst örgütlerinin örgütlenme stratejilerinde değişikliğe gitmelerini zorunlu kılmıştır. “Örgütlenme Sendikacılığı”, “Toplumsal Hareket sendikacılığı” olarak adlandırılan anlayış sadece kadınlara değil, yeni dönemde kapitalizmin yarattığı, giderek genişleyen ve emek piyasasının çeperinde yer alan örgütsüzleri dışlayan, mevcudu korumaya yönelmiş bürokratik sendikal anlayışa bir alternatif olarak gündeme getirilmiştir. Söz konusu anlayış, üyelerinin dar çıkarlarıyla sınırlı olmayıp, daha geniş bir toplumsal hedefi odağına alan bir sendikacılık anlayışıdır. Üyeler ile sendikalar tarafından ihmal edilen işçi gruplarını kapsayan geniş tabanlı bir üyeliğe dayanır. Toplumsal hareket sendikacılığı sosyal adalet sorunlarına yönelik olan toplumsal mücadelelerin genişletildiği yerlerde günden güne önem kazanmakta, neo-liberal politikaların güçsüzleştirdiği sendikaların gücünü yeniden kazanmanın önemli alternatiflerden biri olarak görülmektedir. Özetle toplumsal hareket sendikacılığı, toplumsal hareketle ilişkili olan kolektif eylem tarzlarını kurumsallaşmış toplu pazarlık uygulamalarıyla birleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır.⁷⁷

Günümüzde toplumsal hareketlerin önemli bir parçasını, çalışan kadınların mevcut sendikalar dışında bağımsız alternatif örgütlenmeleri oluşturmaktadır.

⁷⁷ Geoffrey Wood (2002); ‘Organizing Unionism and the Possibilities for Perpetuating a Social Movement Role: Representivity, Politics, and The Congress of South African Trade Unions’, *Labor Studies Journal*, Vol.26, N.4, Winter, p.29

Bunun gerekli olduğunu savunan aktivistler daha 1800'lerin sonunda kendi kurdukları **Kadın Sendikaları** aracılığı ile bunu yapmışlardır. Kadın üyeler için ve sadece kadınlar tarafından oluşturulmuş olan sendikalar, genel sendikal hareket içinde işçi kadınlarının hakları ve istihdam koşulları konusundaki farkındalığın yükseltilmesinde, kadın sorunlarıyla ilgili olarak bireysel ve kolektif başarılar kazanılmasında, geleneksel sendikal hareketin kültürünün dönüştürülmesinde önemli kazanımlar elde edilmesinin bir aracı olmuşlardır. Ancak bu yapıların sorunsuz olduğu söylenemez. Örneğin kadın sendikaları için düzensiz çalışan kadın işçileri örgütlemek oldukça zordur. Genellikle bu sendikaların potansiyel üyeleri daha önce bir sendikaya hiç üye olmamış, sendikaya üye oldukları için işten atılacaklarından kaygılanan kadınlardan oluşmaktadır. Bu nedenle bu işçileri örgütlemek zorlu çabaları ve önemli mali kaynakları gerektirmektedir. Üye sayısı oldukça düşük olan bu sendikaların kaynağa ulaşma ve kurumsallaşmaya dönük sınırlılıklarının olduğunu söylemek gerekir. Bireysel şikâyetlerde işçileri temsil etme bağlamında bazı başarılar sağlasalar da kaynak ve üye sınırlılığının yarattığı önemli engellerle karşı karşıyadırlar. Öncelikle bu gibi bağımsız örgütlenmeler mevcut işçi örgütlerinden büyük tepkiler almaktadır. Bu durum ihtiyaç duydukları desteği, genel işçi hareketinden alamamalarına neden olabilmektedir. Üye sayılarının düşük olması, işverenler ve diğer erkek egemen sendikalar tarafından ikincil sendikalar olarak kabul edilmelerine ve azınlık statüsüne indirgenmelerine neden olmaktadır.⁷⁸ Bazı ülkelerde ise bu sendikaların yasal bir statüsü bile yoktur. Gerek yasal statülerinin olmaması gerekse yukarıda Kore ve Japonya özelinde dile getirilen sınırlılıklar nedeniyle, bu tip örgütlerin, üyelerine dayanarak üyeleri adına yaygın bir şekilde toplu pazarlık yapabilme yetenekleri sınırlı kalmaktadır.⁷⁹

Sınırlı örnekler dışında kurumsallaşamama, kaynaklara ulaşamama gibi sorunlar, enformel sektörde örgütlenen çalışan kadın örgütlerinin özerk ve etkili olamamasına neden olmaktadır. Esas olarak işçi örgütleri dışındaki sivil toplum kuruluşları, enformel sektörde önemli roller üstlenmektedirler. Bu durum önceleri özerk olan enformel işçi örgütlenmelerinin bir STÖ'leşmeye tabii olduklarını göstermektedir. Pazaryeri, kredi, sağlık, güvence, yemek, konut gibi talepleri içeren geçici ve belli bir amaca yönelmiş olan örgütlenmelerin çoğu, ya baştan beri her hangi bir özel kalkınma örgütlenme, kilise komitesi, yerel finans kurumu veya uluslar arası kuruluşlar tarafından desteklenmekte ya da kendisi dışındakilerin desteğine ve sadakasına muhtaç duruma gelmektedir⁸⁰

⁷⁸ Kaye Broadbent, "Women's Organising Strategies: Women-Only Unions in Japan and Korea", ReWorking Work, , Ed. Marian Baird, Rae Cooper, Mark Westcott, AIRAANZ, 2005, pp.82-83

⁷⁹ A.y

⁸⁰ Metin Özüğürlü (2000), 'Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Gelişmeler Üzerine', *SBF Dergisi*, Ocak-Mart, s.154

SONUÇ

Dünyanın farklı bölgelerinde, kendilerine özgü ekonomik ve toplumsal yapılarına uygun olarak şekillenmiş yüzlerce kadın örgütlenme deneyimi bulunmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde biriken oldukça zengin bu kadın örgütlenme deneyimleri, kendilerini dışlayan geleneksel işçi sendikalarına bir alternatif olarak, onun dışında veya içinde gerçekleşmiştir. Çalışan kadınları örgütlemeye kullanılan tüm modellerin sınırlı yanlarının olduğu bilinmektedir. Ancak, bazı iyi bilinen ve etkili alternatif örgütlenme deneyimleri küresel bağlamda krize giren sendikaların da önünü açacak niteliklere sahiptir. Buna rağmen kurumsal yapısı, üye sayısı ve bağımsız olabilme potansiyeli bakımından, işveren ve kamu kurumları ile etkili pazarlık yapabilme, kaynakların sürekliliği ve etkili işleyen bir bürokrasinin varlığı nedeniyle sendikalar hala çalışan kadınlar dahil, işçi sınıfı açısından en etkili örgütlenme tarzı olma özelliğini korumaktadır. Kadınların sendikalar dışında bağımsız ve özerk örgütlenmelere gitmeleri, işçi sınıfındaki ayrılık ve parçalanmayı artırdığı gerekçesi ile eleştirilmiştir. Oysa genişleyen işgücünü temsil etme bağlamında oldukça zayıf kalan sendikaların izledikleri dışlayıcı stratejilerin işçi sınıfı arasında dayanışmayı sağladığını iddia etmek mümkün değildir. Tersine çoğu zaman bu stratejilerin, örgütlenmeye fazlasıyla ihtiyaç duyan işgücünü dışarıda bırakarak işçiler arasındaki ayrılıkları derinleştirdiği söylenebilir.

Kuşkusuz çalışan kadın hareketinin başarısı, işçi hareketinin bütünlüklü mücadelesine bağlıdır. Ancak kadın hareketinin özel talepleri, belirleyeceği stratejileri ve bu alandaki çalışmaları mevcut sendikal hareketin gelişmesine ve güçlenmesine katkıda bulunabilecektir. Bunun için erkek işçilerin hakim olduğu sendikaların, cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir işgücü piyasasının ve örgütlenmenin kendilerine sağladığı yararların bilincine varmaları gerekmektedir. Bunu sağlayabilmek, geleneksel sendikal yapıların ve kültürünün değişmesine bağlıdır. Sendikal hareket içinde kadın gruplarının güçlenerek kadın sorunlarının görünürlüğünü sağlamalarına yönelik mücadeleleri, bu değişimin dinamiğini oluşturmaktadır. Sendikal hareket içinde böylesi bir talep dile getirilmediği ve bu talebi gerçekleştirmek için mücadele yürütülmediği sürece, mevcut sendikal yapı ve kültürün değişmesini beklemek hayalcilik olur.

Geleneksel sendikaların belki de gelişen kadın örgütlenmelerinden alması gereken ilk ders, bürokratik ve hiyerarşik yapıların yerine, kadınların özgül sorunlarını ifade edebilecekleri, karar ve faaliyetlere katılmalarını sağlayabilecek daha esnek ve yatay bir yapılanmanın benimsenmesidir. Bunun için de, özellikle kadın işgücünün yoğun olduğu sektörlerde örgütlü olan sendikalar içindeki kadın komite, komisyon gibi örgütlenmelerin tüzüksel kuruluşlar olarak kabul edilip, yasal bir statüye kavuşturulmaları gerekmektedir. Üstelik bu örgütlerin sendika ve konfederasyonların merkezleri ile sınırlaması yerine, ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde de kurumsallaştırılması önem taşımaktadır. Aksi takdirde bu örgütler

sendika içinde bir vitrin olmaktan öteye gidemeyecek ve varlıklarını sürdürmeleri erkek yöneticilerin anlayışına bağlı olmaya devam edecektir.

Deneyimler kadın işgücünün niteliklerini göz önünde bulundurmayan bir örgütlenme modelinin başarılı olma şansının oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Bu nedenle geleneksel olarak işyeri ile sınırlı olan sendikal örgütlenme anlayışı yerini, kadını işyeri, ev ve mahalle bağlantıları içinde kavrayabilen bir anlayışa bırakmalıdır.

Özellikle Türkiye gibi kadınların güvensizleştirildiği ve evlere çekildiği toplumlarda sendika içindeki ve dışındaki kadın örgütlenmelerinin birbirlerini dışlamak yerine işbirliğine gitmeleri, çalışan kadınların hareketi bakımından stratejik bir öneme sahiptir. Böylelikle sendikalara kadın işgücünü örgütlemeksizin yeniden canlanma ihtimalinin zayıf olduğunu fark ettirecek, kadın liderliğinin gelişmesini sağlayacak, kadınların üyelikleri oranında temsili için çalışacak, özgüvenlerini geliştirecek, hepsinden önemlisi sendikalı olan ve olmayan kadınların görünmezliğinin aşılması yolundaki mücadelelerini destekleyecek güçlü bir baskı grubu oluşmuş olacaktır.

Kaynakça

Akgökçe, Necla; 'Sendikalarda Kadın Yapıları ve Kadınlara Ait Bütçe', http://www.ucansupurge.org/index.php?option=com_content&task=view&id=4194&Itemid=76, (Erişim 26.01.2009)

Ali, Syed, Hussein (1999); 'Ekonomik Başarı: Malezya'da Sendikalar', *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları*, Der.Henk Thomas, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara, ss.75-90.

Ansal, Hacer (1989); "Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik", *11.Tez*, Sayı:9, ss. 8-22.

Baxandal Rosalyn (1984); 'Amerikan Sendikalarında Kadınlar Tarihsel Bir Çözümleme', *Kadın ve Eşitlik*, J. Mitchell-A.Oakley, Çev.Fatmagül Berktaş, Kaynak Yayınları, Ankara, 89-109

Briksin, Linda (1999): 'Autonmy, Diversity, and Integration: Union Women's Sprate Organizing in North America and Western Europe in the Context of Restructing and Golbalization', *Women's Studies International Forum*, Vol:22, No:5, pp.543-554

Broadbent, Kay (2007): "Sisters Organising in Japan and Korea:The Development of Women-only Unions' *Industrial Realations Journal*, Vol:38, N:3, pp.229-251.

Broadbent, Kaye (2005); "For Women, by Women:Women-Only Unions" *Japan Forum*, Vol.17, N:2, pp.213-230.

Broadbent, Kaye (2005); 'Women's Organising Strategies:Women-Only Unions in Japan and Korea', *ReWorking Work*, , Ed. Marian Baird, Rae Cooper, Mark Westcott, AIRAANZ, pp.77-84

Caiazza, Amy (2007); 'Seven Strategies That Promote Women's Activism and Leadership in Unions', <https://www.policyarchive.org/bitstream/handle/10207/9639/Research-in-Brief.pdf>. (Erişim:14.01.2009)

Colgan, Fiona, Seu Ledwith (2000) 'Diversity, Identities and Strategies of Women Trade Union Activists', *Gender, Work and Organization*, Vol:7, N:4, pp. 242-257.

Ecevit, Yıldız (1989); 'Kadın Örgütlenmeleri', *11.Tez*, Sayı:9, ss. 57-79

Grainger,Heidi, Martin Crowther (2007); 'Trade Union Membership , 2006, DTI, National Statistics.

Hale, Angela, Jane Wills (2007); 'Women Working Worldwide:Transnational Networks, Corporate Social Responsibility and Aciton Research', *Global Networks*, Vo.7, N:4,453-476

Hartman, Heidi (2008); "Marxizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği", *Kadının Görünmeyen Emegi*, Der: Gülnur Acar Savran, Nesrin Tura Demiryontan, Yordam Kitap Yayınlar, 2008, ss.157-198.

Healy, Geraldine, Gill Kirton (2000); 'Women Power and Trade Union Gowerment in the UK', *British Journal of Industrial Relations*, Vol:38, N:3, pp. 343-360.

ICFTU (2007); *Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar*, Çev:Beril Eyüboğlu, Petrol-İş Yayını, İstanbul.

ILO (2006); 'Söz ve Temsil Güvencesi', Çev.Ceren Uzel, *Sendikal Notlar*, İstanbul, s. 116-156

Kapar, Recep (2009); 'Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar', *Çalışma ve Toplum*, S.12, 2007/1

Kirton, Gill (2005); 'The Influences on Women Joining and Participating in Unions', *Industrial Relations Journal*, Vol:36, N:55, 2005, pp.386-401.

Kirton, Gill, Geraldine Healy (1999); 'Transforming Union Woman: The Role of Women Trade Union Officials in Union Renewal', *Industrial Relations Journal*, Vol.30, N.1, pp.31-45.

Kollontai A., (2000): *Toplumsal Gelişmede Kadının Konumu*, Çev.M.Ali İnci, İnter Yay., İstanbul.

Mitter, Swasti (1994); "A Comparative Survey", *Women in Trade Unions:Organizing the Unorganized*, Ed. Margaret Hosmer Martens, Swasti Mitter,ILO, Geneva, pp. 3-14

Mohanty , Chandra Talpade (2008); *Sınır Tanımayan Feminizm*, Çev.Hatice Pınar Şeoğuz, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul.

Özğür, Metin (2000); 'Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Gelişmeler Üzerine', *SBF Dergisi*, Ocak-Mart, ss. 140-171.

Park, Namhee (2006); 'Korean Women Workers'Activism', Trns.By: Sarah Eunkyung Chee, *Peace Review*, Vol:18, pp. 491-498.

Parker, Jane (2002); 'Women's Groups in British Unions', *British Journal of Industrial Relations* Vol:40, N:1, pp.23-48.

Panitch Leo (2003); 'Emek Stratejisi Üzerine Düşünceler', Çev: Ceren Kalfa, *PRAXİS*, Sayı:8, Güz, ss.91-124.

Reynolds, Loyd G,Stanley H. Masters,Colleta H. Mose (1987); *Economics Of Labor*, New Jersey, Prentice-Hall.

Sayılan, Fevziye (2008); 'Kadın Emekçiler ve Sendikalar', *Emek Tartışmaları 1*, DİSK Yayını, No:56, s.263-281.

Saylıgil, Feryal; "Nikaragua'da Bir Kadın Örgütü Deneyiminden Notlar", *Yayınlanmamış Makale*.

Schur, Lisa A., Kruse Douglas L. (1992); 'Gender Differences in Attitudes Toward Unions', *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 40, No.1, 1992, p.90

Selçuk, Fatma Ülkü (2002); *Örgütlenmelerin Örgütlenmesi*, Atölye Yayınevi, Ankara.

Thomas, Henk, E.A. Ramaswamy, Amrita CHHACCHĪ, Michel Hendriks (1999); "Üç Farklı Yörünge", *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları*, Der.Henk Thomas, Türk Harb-İş Sendikası Yayını, Ankara, ss.43-74.

Toksöz, Gülay (2008); 'Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasalarında Mevcut Durum ve Örgütlenme Sorunları', *Emek Tartışmaları 1*, DİSK Yayını, No:56, İstanbul, s.246-262.

Toksöz Gülay, Seyhan Erdoğan (1998); *Sendikacı Kadın Kimliği*, İmge Kitabevi Yayını, Ankara.

U. S. Department of Labor (2006): *Union Members Summary 2006*, <http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm> (Erişim:20.01.2009)

Visser, Jelle (1998); 'The Netherlands: The Return of Responsive Corporatism', *Changing Industrial Relations in Europe*, Ed. by Anthony Ferner, Richard Hyman, Oxford, Blackwell,, pp. 38-49

Wood ,Geoffrey (2002); 'Organizing Unionism and The Possibilities for Perpetuating a Social Movement Role: Representivity, Politics, and The Congress of South African Trade Unions', *Labor Studies Journal*, Vol.26, N.4, Winter, pp. 29-49

Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir Mi?

Kadriye BAKIRCI*

Can Domestic Violence Be Adressed By The Employment/Labour Law Mechanisms

Abstract

Domestic violence is very common. Surveys made in some Western countries indicate that intimate partner violence has adverse consequences in the workplace. It affects the victim's working life. The abuser who perpetrates domestic violence can also disrupt his partner's workplace. Now that domestic violence is acknowledged to be a public sphere problem as a result of feminist analysis I discuss whether employers and trade unions should specifically address the problem. In my opinion since employers have a duty to safeguard their employees and have to provide gender equality in the workplace they should have a policy against partner violence and should address the problem in the personal and collective employment contracts and workplace regulations. Trade Unions need to take preventative measures. Employer awareness of domestic violence should be raised. Employees and trade-unions need to become alert to signs of domestic violence within the work force. There is a need for targeted legislation and other preventive measures.

Key Words: Domestic violence, workplace violence, public/private dichotomy, employer's obligations, trade unions

I. Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasında Şiddet¹ ve Özel Alan-Kamusal Alan Ayrımı

Hukuk sistemlerinde aile içi şiddete uğrayan kadınlarla ilgili kuralların yer alması tarihsel¹ olarak oldukça yenidir. Hukuk alanında kadına yönelik aile içi

* Doç. Dr. İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Hukuk Anabilim Dalı

¹ Makale metninde “aile içi şiddet” kavramı “birlikte yaşayanlar arasındaki şiddet”i de kapsayacak biçimde kullanılacak, “birlikte yaşayanlar arasındaki şiddet” kavramı her defasında tekrar edilmeyecektir.

şiddetin görünmez olmasının nedenlerinden başlıcası, kamusal-özel alan ayrımıyla ilişkili olup, aile içi şiddetin özel alan konusu olarak görülmesine dayanmaktadır. Bu anlayışa dayanan devlet ve hukuk kuralları, aile içi şiddetin başlıca destekleyicisi olmuştur. Ancak başta uluslararası belgeler² olmak üzere hukuksal metinlerde yapılan değişikliklerle bu manzara ve bunun içerisinde de hukuk ve devletin rolü değişmeye başlamıştır. Böylece aile içi şiddet yalnızca özel alan konusu olarak değil, kamusal nitelikte bir sorun olarak da görülmeye başlanmıştır³.

Eski Yunan düşüncesindeki “polis (erkeklerin yönetim alanı)” ile “oikos (kadınların ve çocukların yeri olan ev içi)” ayrımından türetilen kamusal (polis) ve özel (oikos) alan ayrımı, 17. yüzyıla gelindiğinde hukuksal düzenlemeye uygun olan alan (kamusal alan) ve hukuksal düzenlemeden azade olan alan (özel alan) olarak belirlenmişti⁴. Böylece iki kişi arasında gerçekleştiği ve dış dünyaya kapalı olduğu kabul edilen aile içi ilişkilerin özel alan olduğu ve hukukun bu alana müdahale edemeyeceği uzun yıllar savunulmuştur. Bu sav, erkeğin ataerkil iktidarının sürdürülmesi için devletlerce uzun yıllar kullanılmıştır. Aslında hukukun aile içi ilişkileri düzenleyemeyeceği savının, yürürlükte olan veya yürürlükten kalkmış olan hukuksal metinler incelendiğinde doğru olmadığı açıkça görülmektedir. Devletin aile içi ilişkilerde müdahale etmediği konular, erkeğin statüsünü koruyan konulardır. Ancak devlet erkeğin ataerkil iktidarına yasal zemin kazandırması gereken alanlarda, özel alan olmasına bakmaksızın aile içi ilişkilere müdahale etmiştir⁵. Nitekim yürürlükten kalkmış olan 1926 tarihli 743 sayılı Medeni Kanun ve 1930 tarihli 765 sayılı Türk Ceza Kanunu bu nitelikteki hükümlerle doludur.

19. yüzyılda gelişen sanayii devrimi ve bunun getirdiği sosyal değişimler, aile yapısında büyük değişiklikler meydana getirmiş ve özel hukuk ilişkileri kamu hukukunun da düzenleme alanına girmeye başlamıştır. Başlangıçta aile içi ilişkilere el atmadan, toplum içinde kadını korumak, siyasal alanda ve ekonomi pazarında eşit işçi olmasını, gebe kadın ve anne olarak özel korunmasını sağlamak

² Kadriye Bakırcı (2007), ‘Aile içi şiddetle ilgili mevzuatın uluslararası belgeler ve Avrupa belgeleri karşısındaki durumu’, Güncel Hukuk Dergisi, Eylül.

³ Elena Salzman (1994), ‘The Quincy District Court Domestic Violence Prevention Program: A Model Legal Framework For Domestic Violence Intervention’, Boston University Law Review, Vol.74; Deborah Epstein (1999), ‘Effective Intervention in Domestic Violence Cases: Rethinking the Roles of Prosecutors, Judges, and the Court System’, Yale Journal of Law and Feminism.

⁴ Fatmagül Bertay (2003), ‘Kadınların İnsan Hakları: İnsan Hakları Hukukunda Yeni Bir Açılım’, Tarihın Cinsiyeti, Metis Yay., İstanbul; Y. Yeşim Özer (2008), ‘Türkiye’de Evlilik İçi Tecavüz Suçu Tartışmaları’ (Yayımlanmamış makale).

⁵ Bertay (2003); Özer (2008).

gibi konularda düzenlemeler yapılırken⁶, sosyal gelişmelere paralel olarak kadının toplumdaki ve aile içindeki konumunun da değişmesi, daha önce aile içi ilişkilere müdahale etmekten kaçınan hukuk sistemlerini kadının evlilik içerisindeki haklarının ve statüsünün korunması için gerekli düzenlemeleri gerçekleştirmeye itmiştir⁷. Nitekim Türk Hukukunda da 1998 tarihli 4320 sayılı Ailenin Korunması Hakkında Kanun'u, 2001 tarihli 4721 sayılı MK ile yapılan önemli değişiklikler, 2003 tarihli 4787 sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usulleri Hakkındaki Kanun, 2004 tarihli 5237 sayılı TCK ve Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler Hakkındaki 2006/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi izlemiştir⁸.

II. Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddetin İşyeri Üzerindeki Etkileri

Şiddet sadece bir sağlık sorunu değil aynı zamanda sağlığı olumsuz etkileyen bir risk faktörü olarak da ele alınmaktadır. Kadına yönelik şiddetin organ yaralanmaları, kalıcı sakatlanmalar, ölüm gibi fiziksel sonuçları olduğu gibi, depresyon, korku bozuklukları, kişilik bozuklukları, alkol ve madde bağımlılığı, intihar eğilimi, şiddet eğilimi, uyku bozuklukları gibi tedavisi zor ve uzun süre etkili olan ruhsal sonuçları da vardır.⁹ Şiddet, uygulayan üzerinde de psikolojik bozukluklara ve depresyona yol açmaktadır. Şiddetin yol açtığı fiziksel ve ruhsal sağlık sonuçları, sosyal ve duygusal olarak bireyin, ailenin ve toplumun tümünü etkilemektedir. Şiddetin etkileri, kadının mesleki ve kariyer yaşamını olumsuz etkileyebilmekte, sona erdirebilmekte dolayısıyla kadının ekonomik bağımsızlığını kaybetmesine yol açmakta ve kadını yoksulluğa itmektedir¹⁰.

Aile içinde şiddetin mağdurun yalnızca özel yaşamını etkilemesi fakat çalışma yaşamını etkilememesi, işyerine yansımaması olanaklı değildir. Şiddete maruz kalan kadının sık sık hastalanması sonucu devamsızlık yapması, işe geç gelmesi, işine yoğunlaşmakta güçlük çekmesi, verimliliğinin düşmesi, iş kazası geçirmesi, işvereni ve çalışma arkadaşlarıyla sorunlar yaşaması sonucu işyerinde çalışma barışının bozulması, işten çıkması veya çıkarılması, kariyerinden

⁶ Esin Örucü (1992), 'Karşılaştırmalı Hukukta Evlilik Birliği İçinde Irza Geçme', İstanbul Barosu Dergisi, Ocak-Mart.

⁷ Jale Bafra (1995), 'Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk Açısından "Evlilik İçi Zorla Cinsel İlişki" Eyleminin Hukuki Statüsü', İstanbul Barosu Dergisi, C.69, S.10-11-12.

⁸ K. Bakırcı/ G. Uygur/ T. Yalçın Sancar (2007), Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Projesi, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.

⁹ L. Heise (1994), Violence Against Women: The Hidden Health Burden, World Bank Discussion Paper 255, World Bank, Washington DC; World Health Organisation (2002), World Report on Violence and Health, WHO, Geneva.

¹⁰ Kadriye Bakırcı (2000), İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Yasa Yay., İstanbul.

vazgeçmesi kaçınılmazdır. ABD’de yapılan bir araştırma, aile içinde şiddetin mağdurun dikkatinin dağılmasına yol açtığını, verilen işleri zamanında bitiremediğini, işyeri performansına bağlı sorunların %25’inin aile içinde şiddetten kaynaklandığını, mağdurun sürekli olarak yaşadıklarının ortaya çıkacağı ve/veya eşinin işyerine gelebileceği korkusuyla yaşadığını, işyerinde eşi tarafından telefon, email veya ziyaret yoluyla taciz edildiğini, işe sık sık geç geldiğini, işvereniyle sorunlar yaşadığını, işini kaybedebileceğini göstermektedir¹¹. ABD Hastalık Kontrol Merkezleri verileri, ABD’de eş şiddetine maruz kalmanın yaklaşık 8 milyon ücretli iş günü kaybına bir başka deyişle 727.8 milyon ABD dolarına¹², İngiliz verileri İngiltere’de 3 milyar sterline¹³ mal olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan bir başka araştırma, eş şiddetinin şiddet görenin meslektaşlarını da etkilediğini göstermektedir. Şiddet görenin meslektaşları kendilerini, mağdurun şiddet gördüğünü yönetimden saklamak, işe gelmediği zamanlarda bir mazeret bulmak, onun yapamadığı, bitiremediği işleri yapmak zorunda hissetmektedirler. Bazıları meslektaşlarının şiddet uygulayan eşi nedeniyle kendilerini güvende hissetmemektedirler. Şiddet uygulayanlar da çalışma ortamını olumsuz etkilemektedirler. Şiddet uygulayanlar, mağduru denetlemek, baskı altına almak ya da tehdit etmek için işyeri kaynaklarını (email, telefon, işyeri araçları vb.) kullanabilmekte, mahkeme kararı olsa bile eşlerinin işyerine ulaşım tacizde bulunabilmekte, gözaltı, tutuklanma veya duruşmalar nedeniyle ücretli iş günü kayıplarına uğrayabilmekte, işe gecikebilmekte, yaşadıkları sorunlara yoğunlaşmaları sonucu iş kazalarına uğrayabilmekte, işlerinde ciddi veya tehlikeli hatalar yapabilmektedirler¹⁴. Dolayısıyla aile içi şiddetin sonuçlarının, mağdurun da, şiddet uygulayanın da, işyerindeki diğer çalışanların da çalışma ortamını ve koşullarını olumsuz etkilediği ortadadır.

III. Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddet ve İşverenlerin ve İşçi Sendikalarının Müdahale Alanı

1982 AY m.10 uyarınca, “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir; Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin

¹¹ Corporate Alliance to End Partner Violence (2005), Special Edition Newsletter on the Partner Violence, October; Anne O’Leary Kelly/ Carol Reeves (2007), ‘The Effects and Costs of Intimate Partner Violence for Work Organizations’, Journal of Interpersonal Violence, Vol. 22, No. 3.

¹² Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Injury Prevention and Control (2003), Costs of Intimate Partner Violence Against Women in the United States, USA.

¹³ Sally Walby (2004), The Cost of Domestic Violence, DTI Women and Equality Unit, University of Leeds, September.

¹⁴ Maine Department of Labor and Family Crisis Services Study (2004), USA, February 17.

yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür”. AY bu maddesiyle genel olarak kadın-erkek eşitliği ilkesini düzenlemektedir. AY, 41. maddesiyle de eşler arasında eşitliği öngören özel bir hükme yer vermekte ve eşitliğe dayalı bir aile modeli düzenlemektedir. AY’nın 3.10.2001 tarihli 4709 sayılı Kanun’un 17. maddesiyle değişik 1. fıkrası uyarınca, “Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır”. 2. fıkrası uyarınca ise, “Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar”. Bu düzenlemeler uyarınca, yasama, yürütme ve yargı organları, idare makamları, diğer kuruluş ve kişiler de (AY.m.11) aile içi şiddeti önlemekle yükümlüdür.

Yeni özel yasal düzenlemelerle aile içi şiddet mağdurlarının özel ihtiyaçlarına göre düzenlenen çoklu ağ içerisinde şiddet önlenmeye çalışılmaktadır. Ancak kadına yönelik aile içi şiddeti önlemek için sadece hukuk kurallarını ve ilgili kurumları oluşturmak yetmemektedir¹⁵. En az bunun kadar önemli ikinci adım da, bu kuralların uygulanmasını sağlamaktır. Dolayısıyla aile içi şiddetle mücadeleyi toplumun tüm kesimlerine yaygınlaştırmak gerekmektedir. Nitekim, Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler Hakkındaki 2006/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi¹⁶ ile toplumun bütün kesimlerine yaygınlaştırılması gereken aile içi şiddetle mücadeleye ilişkin bir seferberlik hareketi öngörülmüştür.

Kanımcı bu seferberlik hareketi çerçevesinde, AY m. 11 uyarınca AY’nın 10 ve 41. maddelerini gerçekleştirme yükümlülüğünün işverenleri ve işçi sendikalarını da kapsadığı kabul edilmelidir. Aile içi şiddetin çalışma koşulları ve çalışma ortamı üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulduğunda aile içi şiddetin, yalnızca ailenin kendisinin, sosyal hizmet uzmanlarının ya da polislerin müdahale alanına girdiğini savunmak olanaklı değildir. İşverenin, işçilerini gözetme, sağlık ve güvenliklerini sağlama, kadın-erkek eşitliğini sağlama borcunu layıkıyla yerine getirebilmesi, tüm işçileri için elverişli koşullarda çalışma yükümlülüğünü gerçekleştirebilmesi için, aile içi şiddeti önlemeye yönelik önlemler alması gerektiği görüşü kabul edilmek gerekir. Çünkü aile içi şiddet, kadın üzerindeki yukarıda sözü edilen etkileri nedeniyle aile ve toplumun yanısıra işyeri içinde de kadın-erkek arasındaki eşitliğin gerçekleşmesini, kadınların sosyal statülerinin iyileştirilmesini engellemekte, kadınların insan haklarını ortadan kaldırmakta ve dolayısıyla AY’nın 10 ve 41. maddelerinin gerçekleştirilmesini engellemektedir.

İşverenler için söylenenleri, işçilerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek ve işverenler veya işveren sendikalarıyla toplu iş sözleşmeleri yaparak çalışma

¹⁵ Kristin Bumiller (2005), ‘Freedom From Violence as a Human Right: Towards a Feminist Politics of Nonviolence’, T.Jefferson Law Review.

¹⁶ Bakırcı/Uygur/Yalçın Sancar (2007).

barışını ve toplum düzeninin bozulmasını önlemek gibi işlevleri olan işçi sendikaları için de söylemek gerekir.

Aile içi şiddete karşı alınacak önlemlerin hem işyerlerine hem de işçi sendikalarına büyük yararları olacaktır. İşyerlerinde üretkenlik, güvenlik ve huzur artacak, işe giriş çıkış oranları düşecek, şirket piyasada iyi bir imaj bırakacak, müşterilerini artıracak, sendikalar da sorunlarıyla ilgilenildiği için çok sayıda kadın üye kazanacaktır.

IV. Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasında Şiddeti Önlemede Başvurulabilecek İş Hukuku Araçları

Kadına yönelik aile içi şiddeti önlemede genellikle yapılması gerekli olarak kabul edilen üç husus söz konusudur. Bunlar engel olma/önleme, koruma ve desteklemedir. Bu çerçevede bireysel ve toplu iş sözleşmelerine ve iç yönetmeliklere konacak hükümlerle aile içi şiddete başvuran işçiler için caydırıcı yaptırımlar öngörülebilir. İşçilere eğitimler verilebilir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve sendika ve konfederasyonlar mağdurlara destek hizmetleri verebilir. Öte yandan hukuksal düzenlemelerde yapılacak değişikliklerle aile içi şiddete karşı daha geniş bir koruma sağlanabilir.

1.Aile İçi Şiddet veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddet ve Bireysel ve Toplu İş Sözleşmeleri ve İç Yönetmeliklerin Düzenleme Alanı

Bireysel iş sözleşmeleri, işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkilerini düzenler. **İç yönetmelikler**, işverence tek taraflı olarak hazırlanan, işyerinde uygulanacak genel ve yeknesak çalışma koşullarını içeren düzenlemelerdir. Dolayısıyla öğretilde bireysel iş sözleşmelerinde ve iç yönetmeliklerde, çalışma ilişkileri dışında kalan, örneğin işçinin özel yaşamını ilgilendiren konularda düzenleme yapılamayacağı kabul edilmektedir. Öte yandan **toplu iş sözleşmeleri** işçi ve işverenlerin karşılıklı ekonomik ve sosyal durumlarını düzenler. Bu nedenle bu alanlara girmeyen konuların toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmesi kabul edilmemektedir. Dolayısıyla başka kimselerin değil devletin muhatap olarak yerine getirebileceği hükümler veya işçilerin özel yaşamını ilgilendiren, iş ilişkisi dışında kalan hususlar gibi konularda toplu iş sözleşmelerine hüküm konulamayacağı savunulmaktadır¹⁷.

Kanımcı aile içi şiddet artık yalnızca özel yaşamı ilgilendiren bir sorun olarak kabul edilmediği ve bu sorun çalışma koşullarını ve çalışma ortamını

¹⁷ Melda Sur (2008), İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara; Seza Reisoğlu (1986), 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara; A. Can Tuncay (1999), Toplu İş Hukuku, İstanbul; Fazıl Sağlam (1975), 'Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Erki ve Sınırları', AÜSBFD, C. XXIX, S.1-4.

etkilediği için, bireysel ve toplu iş sözleşmelerine ve iç yönetmeliklere aile içi şiddeti önleyici düzenlemeler konabilir.

Nitekim konuyla ilgilenen hukukçuların bütün eleştirilerine rağmen, 2004 yılından bu yana çeşitli belediyelerin imzaladığı toplu iş sözleşmelerine bu konuda çeşitli hükümler konmaktadır. Kanımca tartışılması gereken, bu sorunun toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenip düzenlenemeyeceği değil, öngörülen düzenlemelerin hukuka uygun olup olmadığıdır. Çünkü incelendiğinde bu düzenlemelerin bir kısmının emredici hukuk kurallarına aykırı olduğu görülmektedir. Örneğin, eşine şiddet uygulayan işçinin ücretinin yüzde ellisinin kesilip şiddet mağduru eşe ödeneceği hükmü¹⁸ geçersizdir. Çünkü İşK m.32/1 uyarınca, ücret bir çalışmanın karşılığıdır. İşK m.38 uyarınca toplu sözleşme ve iş sözleşmesinde gösterilmiş sebeplere bağlı olarak ücret kesme cezası verme yetkisine sahip olan işveren, işçinin ücretinden bir ayda iki gündelikten fazla kesinti yapamaz. Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. İşK m.35 uyarınca işçinin ücretinin dörtte birinden fazlası yalnızca nafaka borçlarında hakim kararı ile kesilebilir.

Ancak sözleşme hükümlerinde sosyal düşüncelerle yer verilen ayni ve nakdi sosyal yardımların tamamının veya bir kısmının aile içi şiddet uygulayan işçinin mağdur eşine yapılacağı biçimindeki düzenlemelerin hukuka uygun kabul edilmesi gerekir.

Aynı biçimde aile içi şiddet uygulayan işçinin disiplin kuruluna sevk edilmesi ve iş sözleşmesinin İşK m.25/II uyarınca feshedilmesi¹⁹ biçimindeki düzenleme de kanımca hukuka uygundur. Çünkü İşK m.25/II, yalnızca sözkonusu bentte sayılan nedenlerin değil “benzeri” nedenlerin de işveren tarafından işçinin belirli veya belirsiz iş sözleşmesinin derhal feshi için haklı neden oluşturacağını düzenlemektedir.

Belediyelerce başlatılan bu uygulamaların diğer kamu ve özel sektör işverenlerince de benimsenmesi, aile içi şiddetle mücadelede önemli mesafelerin katedilmesini sağlayacaktır.

¹⁸ Kayapınar Belediyesi ile DİSK'e bağlı Genel İş Sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi, 13.10.2004; Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi ile Tüm Bel-Sen arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi, 25.12.2004; Adana'nın Küçükdikili Beldesi Belediyesi ile DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi, 10.2.2006; Viranşehir Belediyesi ile DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi, 7.2.2007; Yüksekova Belediyesi ile Tümbel-Sen arasında yapılan toplu iş sözleşmesi, 28.12.2008.

¹⁹ Van'ın Bostaniçi Belde Belediyesi ile DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi, 7.8.2008.

Öte yandan kanımca toplu iş sözleşmelerinde yapılacak düzenlemelerle aile içi şiddet mağdurları için iş güvencesini sağlayıcı özel düzenlemeler yapılmak gerekir. Mağduriyet nedeniyle örneğin verim düşüklüğünün, işe geç gelmenin, iş devamsızlığın ve benzeri nedenlerin haklı veya geçerli fesih için gerekçe olarak kullanılmayacağına ilişkin düzenlemelere toplu iş sözleşmelerinde yer verilmelidir.

2.İş Hukukunun Tarafları ve Aile İçi Şiddet veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddet Eğitimi²⁰

Şiddeti önlemede şiddetin ne olduğunun anlatılması ve yanlış toplumsal anlayışların düzeltilmesi son derece önemlidir. Bu nedenle toplumsal ve bireysel eğitimler son derece önemli araçlardır. Bu amaçla,

-Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), 2006/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi çerçevesinde işverenlerde ve işveren ve işçi sendika ve konfederasyonlarında aile içi şiddetle mücadeleyle yönelik önlemler almaları konusunda farkındalık ve duyarlılık oluşturmak ve geliştirmek için bir politika belirlemelidir.

-KSGM, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları, aile içi şiddete ve kadın çalışanların diğer sorunlarına ilişkin bilimsel inceleme ve araştırmalar yapmalı, yaptırmalı, bunun için komisyonlar kurmalı, gerekli araçları sağlamalıdır. Konuyla ilgili yayınlar yapmalı ve yazılı ve görsel basın yoluyla kampanyalar yürütmelidir²¹.

-ÇSGB'na ve İŞKUR'a bağlı birim çalışanlarına verilen ve ÇSGB ve İŞKUR tarafından düzenlenen eğitimlere; işverenlerce işyerlerinde düzenlenen eğitimlere; Sendikalar Kanunu m.33/8 uyarınca sendika ve konfederasyon üye ve çalışanlarına verilen ve sendika ve konfederasyonlar tarafından düzenlenen eğitimlere ve hazırlanan eğitim materyallerine, toplumsal cinsiyet eşitliğine, aile yükümlülüklerinin eşit paylaşılmasına ve kadına yönelik aile içi şiddete ilişkin bilgiler de dahil edilmelidir.

Ayrıca,

-İŞKUR, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulmuştur. Dolayısıyla başta aile içi şiddete maruz kalan kadınlar olmak üzere, işe girmek isteyen kadınlara, meslek ve beceri kazandırma ve mesleki rehberlik kursları açmalı, aile içi şiddet nedeniyle işten ayrılmış olan kadınlara ise, iş yaşamına dönmelerini sağlamak için yeniden işe kazandırma eğitimleri vermelidir.

²⁰ Geniş bilgi için bkz.Bakırcı (Bakırcı/ Uygur/ Yalçın Sancar, 2007).

²¹ Geniş bilgi için bkz.Bakırcı (Bakırcı/ Uygur/ Yalçın Sancar, 2007).

-İşverenler ve işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları, aile içi şiddetle mücadeleyle yönelik politikalar oluşturmalıdır. İşyerlerinde ve sendika ve konfederasyonlarda, KSGM, mülki idare amirlikleri ve yerel yönetimlerce hazırlanan kadına yönelik şiddetin önlenmesine ve aile içi şiddete maruz kalınması halinde başvurulacak kurum ve kuruluşlara ilişkin broşürlerin dağıtımını sağlanmalıdır.

-Sendika ve konfederasyonların internet sayfalarında kadın-erkek arasında ayrımcılığı ve aile içi şiddeti kınayan yazılara, spotlara ve aile içi şiddete maruz kalınması halinde başvurulacak kurum ve kuruluşların iletişim bilgilerine yer verilmelidir.

3.Hukuksal Düzenlemeler

A.Yasama Organı

İş hukuku mevzuatında yapılacak düzenlemelerle aile içi şiddet mağdurları için iş güvencesini sağlayıcı özel düzenlemeler yapılmalıdır. Mağduriyet nedeniyle verim düşüklüğü, işe geç gelme, işe devamsızlık ve benzeri nedenler haklı veya geçerli fesih için gerekçe olarak kullanılmamalıdır.

B.İşçi ve İşveren Sendika ve Konfederasyonları²²

İşçi ve işveren sendika ve konfederasyon tüzüklerinde, kadınların insan haklarına ve aile içi şiddete ilişkin somut düzenlemelere yer verilmeli, aile içi şiddete başvuran bireylerin sendika ve konfederasyonun zorunlu organlarında yer alamayacağı ve aile içi şiddete başvuran üyelerin üyelikten çıkarılacağı öngörülmelidir.

Ayrıca konfederasyonların kadın komisyonlarının etkin bir biçimde çalışması sağlanmalı, kuruluşlarını, görevlerini, yetki ve sorumluluklarını düzenleyen yönetmelikler hazırlanmalı, kadın çalışanların çalışma koşullarını iyileştirici, kadınların iş ve aile yaşamlarının bağdaştırılmasını sağlayıcı kanun tasarıları hazırlanmalı ve bu tasarıların kanunlaşması için çalışılmalıdır.

Bütün bu önlemlerin alınabilmesi için, sendika ve konfederasyon yönetimlerinde kadın sayısının artırılması son derece önemlidir. Bunun için sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde yapılacak düzenlemelerle sendika ve konfederasyonların zorunlu organlarında kadınların yer alabilmeleri için kota uygulaması zorunlu hale getirilmelidir.

²² Bakırcı (Bakırcı/ Uygur/ Yalçın Sancar, 2007); Kadriye Bakırcı (2007), 'İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler', Sicil Dergisi, S. 8, Aralık.

C.Türkiye İş Kurumu

İŞKUR'un Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar İçin Yapılacak Merkezi Sınava Girecekler İle Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Merkezi Sınav Dışında Kalanlar ve Bunların İşe Yerleştirilmelerine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ'inde değişiklik yapılarak, aile içi şiddete uğradıkları yargı kararıyla saptanan kadınlar merkezi sınavdan muaf tutulmalıdır²³.

4.Diğer Önlemler²⁴

İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonları tarafından aile içi şiddete maruz kalan kadın üyelere hukuksal danışmanlık ve destek hizmetleri verilmeli, kadın üyelerin işsiz kalmaları veya aile içi şiddete maruz kalmaları gibi hallerde yardım amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olunmalı ve bu sandıklara kredi verilmelidir. Bu tür önlemler sendikalarda kadın üye sayısını da artıracaktır.

Aile içi şiddetin önlenmesinde kadınların çalışma yaşamına katılımı ve statülerinin iyileştirilmesi de önemli rol oynadığından, kadın istihdamının artırılması için, devlet yanında işverenlerin, sendika ve konfederasyonların üstlerine düşen yükümlülükleri de yerine getirmeleri gerekmektedir.

²³ Bakırcı (Bakırcı/ Uygur/ Yalçın Sancar, 2007).

²⁴ Bakırcı (Bakırcı/ Uygur/ Yalçın Sancar, 2007); Bakırcı (2007).

Doğum İzninin İşçinin Kıdemine ve İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi

Hatice Duygu ÖZER*

T.C
Yargıtay
9. Hukuk Dairesi

Tarih: 17.09.2007
Esas No: 2007/29103
Karar No: 2007/26743

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I-a maddesinde "...İşçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17.maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar..." şeklinde yer alan kural uyarınca doğum veya gebeliğe dayanan devamsızlık süresi işverenin bildirimsiz fesih hakkının kullanılmasında dikkate alınması gerekir. Bildirimsiz fesih hakkının kullanılmasında göz önünde bulundurulmuş bu sürenin bildirimli fesihte dikkate alınmaması çelişki oluşturur.

Belirtilen maddi ve hukuki olgulara göre davacının doğum nedeniyle kullandığı izin süresinin ihbar tazminatına esas hizmet süresinin hesaplanmasında dikkate alınması gerektiğinden 4 haftalık önele göre fark ihbar tazminatı isteğinin hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.

Davacı işçi iş sözleşmesinin hamile olduğu ve ardından doğum yaptığı için feshedildiğini ileri sürerek kötüniyet tazminatı da talep etmiştir. Mahkemece kötüniyetin kanıtlanmadığı gerekçesi ile isteğin reddine karar verilmiş ise de, dinlenen tanıklar davacının hamileliği nedeni ile istifasının istendiğini, davacının istifa etmediğini, doğumdan sonra da iş sözleşmesinin feshedildiğini açık bir şekilde belirtmişlerdir. Somut olayda davacının kötüniyet iddiası ve tanıkların belirtilen anlatımları karşısında işverence makul ve meşru bir nedene dayanıldığı da iddia ve ispat edilmemiştir. Buna göre davacının kötü niyet tazminatı isteği de kabul edilmelidir. Yazılı gerekçe ile reddi ayrı bir bozma nedenidir.

* Arş. Gör.

KARAR METNİ

DAVA: Davacı, ihbar ve kötüniyet tazminatlarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

1) Davacı işçinin 23.7.2004 tarihinde dava konusu işyerinde işe başladığı, 10.12.2004 -21.3.2005 tarihleri arasında doğum iznine ayrıldığı, iş sözleşmesinin 22.3.2005 tarihinde iş sözleşmesinin 2 haftalık ücreti tutarında ihbar tazminatı ödenmek suretiyle davalı işverence sona erdirildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davacı hizmet süresine göre 4 haftalık ücret tutarında ihbar tazminatının ödenmesi gerektiğini ileri sürerek fark ihbar tazminatı istemiştir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda doğum izninde geçen sürenin İş Kanununun 66.maddesi uyarınca çalışma süresinden sayılamayacağı belirtilerek davacının fark ihbar tazminatı hakkının bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74.maddesi analık halinde çalıştırma yasağını düzenlemiş olup, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için, kural olarak çalıştırılmayacağını düzenlemiştir. İşçinin çalışmadığı bu sürenin ihbar tazminatına esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınıp alınmayacağı uyumsuzluk konusudur.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, İş Kanunu'nun 66.maddesi günlük çalışma süresinden sayılan süreleri düzenlemiştir. Maddenin ilk fıkrasında " aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır" ifadesi ve devamında sayılan durumlar daha çok işçinin gün içinde çalışmaksızın geçirdiği sürelerle ilgilidir. Bu nedenle, anılan maddenin dava konusu uyumsuzluk yönünden uygulanma yeri bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I-a maddesinde "... İşçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17.maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar... " şeklinde yer alan kural uyarınca doğum veya gebeliğe dayanan devamsızlık süresi işverenin bildirimsiz fesih hakkının kullanılmasında dikkate alınması gerekir. Bildirimsiz fesih hakkının kullanılmasında göz önünde bulundurulmuş bu sürenin bildirimli fesihte dikkate alınmaması çelişki oluşturur.

Diğer yandan, aynı Kanunu'nun "Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan İzinler" başlığını taşıyan 55.maddenin (b) bendinde kadın işçilerin 74.madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günlerin yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış sayılacağı düzenlenmiştir.

Belirtilen maddi ve hukuki olgulara göre davacının doğum nedeniyle kullandığı izin süresinin ihbar tazminatına esas hizmet süresinin hesaplanmasında

dikkate alınması gerektiğinden 4 haftalık önele göre fark ihbar tazminatı isteğinin hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.

2) Davacı işçi iş sözleşmesinin hamile olduğu ve ardından doğum yaptığı için feshedildiğini ileri sürerek kötü niyet tazminatı da talep etmiştir. Mahkemece kötü niyetin kanıtlanmadığı gerekçesi ile isteğin reddine karar verilmiş ise de, dinlenen tanıklar davacının hamileliği nedeni ile istifasının istendiğini, davacının istifa etmediğini, doğumdan sonra da iş sözleşmesinin feshedildiğini açık bir şekilde belirtmişlerdir. Her ne kadar iş güvencesi kapsamında bulunmayan işçinin iş sözleşmesinin bildirimli feshinde her hangi bir neden gösterme zorunluluğu bulunmamakta ise de, somut olayda davacının kötü niyet iddiası ve tanıkların belirtilen anlatımları karşısında işverence makul ve meşru bir nedene dayanıldığı da iddia ve ispat edilmemiştir. Buna göre davacının kötü niyet tazminatı isteği de kabul edilmelidir. Yazılı gerekçe ile reddi ayrı bir bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 17.9.2007 gününde oybirliği ile karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

I. Uyuşmazlık ve Çözülmesi Gereken Hukuki Sorun

İnceleme konumuz olan Yargıtay kararında, işe başladıktan yaklaşık 5 ay gibi kısa bir süre sonra doğum iznine ayrılan işçinin iş sözleşmesi izin dönüşünde bildirimli olarak feshedilmiştir. İşçi ise, her ne kadar iş güvencesi kapsamında olmasa da, iş sözleşmesinin feshinin hamile olmasından kaynaklandığını ve işverenin yaptığı bu feshin kötüniyet tazminatı ödemesini gerektirdiğini iddia etmektedir.

Yerel mahkeme, ihbar tazminatı olarak işçiye verilen 2 haftalık ihbar önelini haklı bulmuştur. Ayrıca işverenin kötüniyetinin ispatlanamamasından dolayı kötüniyet tazminatına hükmetmemiştir.

Yargıtay ise, ihbar önelinin hesaplanmasında, işçinin yasal doğum izin süresinin de dikkate alınması gerektiğine ve işverenin feshinin kötüniyet tazminatı ödenmesi gerektirdiğine hükmetmiştir.

O halde, olayda çözülmesi gereken hukuki sorun, doğum izni süresinin işçinin kıdemine dahil edilip edilmeyeceğidir. Bundan başka, doğum izninin akabinde işçinin sözleşmesinin sona erdirilmesinin hamilelik nedeniyle kötüniyetli feshi oluşturup oluşturmadığı da inceleme konusu olacaktır.

II. İşçinin Kıdemini Belirlenmesi

1. Genel Olarak Kıdem Belirlenmesi

a) Kıdem Başlangıç ve Bitişi

Kıdem kelime anlamı, bir görevde rütbece eskilik veya bir görevde geçirilen süredir¹. İş hukuku bakımından kıdem ise, belirli bir süre çalışmayla ya da bir işyerinde veya işveren buyruğunda yahutta bir meslekte belirli bir süre çalışmayla elde edilen ve işçiye bir takım yararlar sağlayan bir durumdur². İşçinin kıdemi, kural olarak, iş sözleşmesinin başlangıcından sona ermesine kadar geçen süreçte, işçinin çalıştığı zamanların toplamından ibarettir. Ancak iş sözleşmesinin başlaması ile işçinin fiilen çalışmaya başlamasının aynı tarihlerde olmaması da mümkündür. Bu nedenle, tam olarak işçinin kıdem süresinin başlangıcını, işçinin işe başladığı tarih olarak ifade etmek gerekecektir³. O halde işçi, sözleşmesi yapıldığı tarihten sonra fiilen çalışmaya başlarsa, kıdemi fiilen çalıştığı andan itibaren başlayacaktır. Deneme süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi işçi, henüz iş sözleşmesi yapılmadan fiilen işe başlamışsa, fiilen çalıştığı süreden itibaren kıdemi başlar⁴. Öte yandan işçi, sözleşme yapılmasına rağmen henüz fiilen çalışmayıp işverenin buyruğuna hazır halde beklediğinde ise, sözleşmenin yapılış tarihi, işçinin kıdemini başlatır. Nitekim İş K.m.66/c'de bu durum çalışma süresinden sayılan hallerden biri olarak ifade edilmiştir.

İşçinin kıdemini sona ermesi de iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir. İş sözleşmesinin sona ermesi de her zaman fesih bildirimini yapıldığı anda gerçekleşmeyebilir. Örneğin bildirimli fesihte, bildirim süresinin sonundan itibaren işçinin kıdemi son bulur. Ayrıca işçinin fiilen çalışmasını sona erdirmesine rağmen iş sözleşmesinin devam etmesi de mümkün olabilmektedir. Bu duruma örnek olarak iş güvencesi kapsamında sağlanan haklardan olan 4 aya kadar olan boşta geçen sürenin işçinin kıdeminden sayılması gösterilebilir⁵.

¹<http://www.tdk.gov.tr/TR/SozBul.aspx?F6E10F8892433CFFAAF6AA849816B2EF4376734BED947CDE&Kelime=k%4%b1dem>, erişim tarihi, 19.02.2009.

²Narmanhoğlu Ünal, "Aralıklarla Kurulmuş İş Sözleşmeleriyle Çalışan İşçinin Kıdem/Hizmet Süresinin Belirlenmesine İlişkin Kanuni Esaslar ve Yargıtay'ın Tutumu", Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996, s.309.

³Süzek Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2005, s.566; Mollamahmutoglu, İş Hukuku, Ankara 2005, s.627.

⁴Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2008, s.99.

⁵Uçum Mehmet, "İşe İade Sonucuna Bağlı Olarak Doğan Haklara İlişkin Bazı Uygulama Sorunları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2008, s.52.

b) Kıdemın Dikkate Alındığı Durumlar

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir⁶ (Yön.m.1). Bir kısım işçilik haklarının elde edilmesinde işçinin çalışma süresi önem taşımaktadır. Bunlar; iş güvencesinin uygulanması, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin hakkının kullanılmasıdır. Sayılan bu durumlarda işçinin kıdemi, bu hakları elde edip etmemesinde ve/veya ne miktarda elde edeceği konusunda önemli bir ölçüt olarak karşımıza çıkar.

Bir de çalışma süresi olmadığı halde, kanun tarafından çalışma süresinden sayılan haller mevcuttur. İş K.m.66'da "Çalışma Süresinden Sayılan Haller" başlığı altında 7 durumdan söz edilmiştir. Anılan durumlarda geçen sürenin, haftalık çalışma süresi hesaplanırken, işçinin fiilen işini yapmadığı halde, yapıyormuş gibi kabul edilerek çalışma süresine eklenmesi söz konusudur. Böylece haftalık çalışma süresi hesaplanırken tüm bu süreler dikkate alınmak suretiyle işçinin kıdemi bulunur.

Kıdemın önem taşıdığı durumlara kısaca değinecek olursak, ilk husus, iş güvencesi kapsamına giren işçilerin tespitinde karşımıza çıkar. İş K.m.18'de "en az 6 aylık kıdemi olan" işçilerin diğer şartları da taşımaları kaydıyla, iş güvencesinden faydalanabilecekleri ifade edilmiştir. İşçinin 6 aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. Altı aylık kıdemın hesabında bu Kanununun 66.maddesindeki çalışma süresinden sayılan hallerle ilişkin süreler dikkate alınır. Altı ayın hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir⁷. Zira kıdemın hesabında işçinin fiilen çalıştığı süre değil, işçinin, işe başladığı tarihten itibaren geçen takvim süresine bakılacaktır⁸.

İkinci olarak, yıllık ücretli izne hak kazanma konusunda işçinin kıdemi önem taşımaktadır. İş K.m.53'de, "işyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir." hükmü yer almaktadır. Bir yılın hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya birden çok işyerinde çalıştığı süreler birleştirilerek dikkate alınır (İş K.m.54/1). Yıllık izne ilişkin bir yılın hesabında dikkate alınacak bir başka ölçüt de "çalışılmış gibi sayılan süreler" olacaktır. İş K.m.55'de, 11 başlık altında ele alınan bu durumlarda da işçinin fiilen çalışmadığı dönemlerin kanun koyucu tarafından çalışıyormuş gibi değerlendirilmesi söz konusudur⁹.

⁶ İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, RG. 25425, 06.04.2004.

⁷ *Kılıçoğlu Mustafa/Şenocak Kemal*, İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007, s.167.

⁸ *Güzel Ali*, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul 2004, s.33. *Eyrenâ Öner/Taşkent Savaş/Ulucan Devrim*, Bireysel İş Hukuku, s.165.

⁹ İş K.m.55'de çalışılmış gibi sayılan süreler şunlardır: "a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).b) Kadın işçilerin 74 üncü

Yıllık izne ilişkin bir yıllık sürenin hesabında işçinin çalışmasının kesintisiz olması gerekmemektedir. Bu husus, İş K.m.54'de, "işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır." şeklinde ifade edilmiştir. İşçinin çalışmasının kesintiye uğraması değişik sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Bunlar arasında, kadın işçinin doğum iznine ayrılması da sayılabilir. Bu durumda, İş K.m.74/1'de belirtilen toplam 16 haftalık doğum izni, bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınacaktır¹⁰. Diğer bir deyişle, işçinin yıllık izne hak kazanabilmesi için 4 aylık (16 hafta) süre de çalışmış gibi değerlendirilir. Bu noktada şu husus akla gelmektedir; yıllık iznin doğum izniyle çakışması mümkün müdür? Kural olarak iznin ne zaman kullanılacağı işçinin isteğine bırakılmaktadır. Yıllık İzin Yönetmeliğindeki "işçi yıllık ücretli izni kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir" hükmü bu sonuca ulaşmamıza yardımcı olur. Ancak yine Yıllık İzin Yönetmeliğine göre, işveren yönetim hakkı dahilinde ve işçinin talebi doğrultusunda iş durumunu dikkate alarak izin zamanını belirler¹¹. Bir de işçinin izin zamanının kendi inisiyatifine bırakılmadığı özellikle toplu izin durumları karşımıza çıkar ki, anılan durumlarda işveren nisan ayı başı ile ekim ayı sonu arasında işçilere toplu izin uygulayabilir (Yön.m.10). İşte doğum izninin bu süreyle çakışması durumunda, işçinin her iki izni aynı anda kullanmış olduğunu kabul etmemek gerekir. Zira İş K.m.56/4'de ifade edildiği üzere, işverence yıl

madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler. c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.). d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden iş aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla). e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar. f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri. g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler. h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.ı) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler. j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri. k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi."

¹⁰ *Caniklioğlu* Nurşen, "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzin Kullanılmasının Sonuçları", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.2, İstanbul 2001, s.1152.

¹¹ *Caniklioğlu*, s.1158 vd.; Özveri Murat, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007, S.15, s.935-936.

içinde daha önce verilmiş bulunan diğer izinlerle, dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık ücretli izne mahsup edilmesi mümkün değildir. Kuşkusuz doğum izni de yıllık izne mahsup edilemeyecek izinler arasındadır¹².

İşçinin kıdeminin yıllık ücretli izin hakkına yaptığı etkilerden biri de, yıllık izin süresini belirlemesidir. İş K.m.53'e göre, yıllık izin süresi işçilerin hizmet süresine göre artmaktadır. Buna göre, 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) 14 gün, 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 gün, 15 yıl (15 dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olmayacak şekilde yıllık izin verilir.

Kıdemın önem taşıdığı bir diğer konu ise, kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatı, bir yıllık asgari çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işverence, işçiye ya da mirasçılara yapılan bir ödemedir¹³. Kıdem tazminatında kıdemın belirlenmesine ilişkin 1475 sayılı İş K.m.14'de pek çok düzenleme mevcuttur. Öte yandan Yargıtay'a konu olan kıdem tazminatı uyuşmazlıkları incelendiğinde, önemli bir kısmının kıdemın hesabına ilişkin olduğu görülmektedir. İnceleme konumuzu doğrudan ilgilendirmeyen bu hususlara ayrıntılı olarak değinmek mümkün olmayacağından burada sadece kıdemın işlemesini engellemeyen önemli durumlar sayılacaktır¹⁴. Buna göre, işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin tümü hesaba katılır (1475 Sayılı İş K.m.14/2). Aynı şekilde kamu kesiminde işveren durumundaki kamu kuruluşlarında da sürelerin birleştirilmesi kuralı uygulanacaktır (m.14/4).

Kıdem tazminatı miktarının belirlenmesi de, işçinin kıdemine göre yapılmaktadır. Zira işçiye iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir (1475 sayılı İş K.m.14/1). Böylece kıdem arttıkça kıdem tazminatı tutarı da artmaktadır.

Kıdemın önemli olduğu son husus olarak ihbar tazminatı sayılabilir. İnceleme konumuzu oluşturan olayda da ihbar tazminatındaki kıdemın hesabı tartışıldığı için bu kısım aşağıda ayrı bir başlık altında incelenecektir.

Görüldüğü gibi tüm bu durumlarda kanun koyucu kıdemın tespitine ilişkin değişik ölçütler düzenlemiştir. Bu noktada çözülmesi gereken sorun, bir durumda uygulanan ölçütün diğer bir durum için de uygulanıp uygulanmayacağıdır. Başka bir deyişle örneğin, yıllık ücretli izne ilişkin "bir yılın dolmasında çalışılmış gibi sayılan süreler ölçütünü, ihbar tazminatına ilişkin kıdemi hesaplarırken dikkate alabilir miyiz? sorusunun cevabı, incelediğimiz karardaki uyuşmazlığa yön verecektir. Kanaatimizce, yukarıda sayılan durumların tümünde işçinin işe başladığı tarihten itibaren geçen takvim süresinin hesaplanması gerekmektedir.

¹² *Caniklioğlu*, Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, İstanbul 2002, s.173, (Hastalık).

¹³ *Çelik*, s.291.

¹⁴ Kıdem tazminatında kıdemın hesaplanmasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. *Narmanlıoğlu Ünal*, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973; *Akyiğit Ercan*, Kıdem Tazminatı, Ankara 1999, s.510 vd.

Diğer bir ifade ile işçinin kıdemi, sayılan durumların tümünün ortak noktası olduğundan, kıdem hesaplanmasında da aynı yöntemi benimsemek gerekecektir. Nitekim çalışılmış gibi sayılan süreye ilişkin olarak sadece hafta tatili ve yıllık ücretli izin açısından değil, hizmet süresine bağlı diğer alacaklar (ihbar ve kıdem tazminatı gibi) açısından da çalışılmış gibi sayılan sürenin kıdem hesabında göz önünde bulundurulacağı yönünde öğretide görüşler mevcuttur¹⁵. Bu noktada şu soru akla gelebilir; kıdem hesaplanmasına ilişkin bir ölçütün kanun koyucu tarafından ilgili olduğu konuyu düzenleyen özel bir hüküm olarak getirilmesi sadece o konuya hasredilmesi anlamına gelebilir mi? Kanaatimizce, bir ölçüt uygun düştüğü ölçüde kıdem önem taşıdığı diğer bir konuda da kullanılmalıdır. Kaldı ki, kanun koyucu kıdem hesabında uygun olmadığını düşündüğü bir ölçütü açıkça uygulanmayacağını belirterek ortaya koymuştur. Buna örnek olarak, kıdem tazminatının hesabına ilişkin kıdem hesabında iş sözleşmesinin askıda kaldığı halleri çalışma süresinden saymasına karşın, yine askı hali olan grev ve lokavt sürecini bu hesabın dışında tuttuğunu açıkça belirtmiştir (TİSGLK.m.42/5).

2. İhbar Tazminatında Kıdem Önemi

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçi ve işveren tarafı için işçinin kıdemine göre artan oranda bildirim süresi getirilmiştir. O halde, bildirim süresi, fesih beyanının bildirildiği tarihten iş ilişkisinin son bulunduğu tarihe kadar geçen süre olarak tanımlanabilir¹⁶. Bildirim süresi içinde tarafların durumunda herhangi bir değişiklik olmaz. Yani işçi ve işveren arasında sözleşme bütün hak ve borçları ile devam eder¹⁷. İş K.m.17'de belirtildiği üzere, bildirim süreleri, işçinin çalışması 6 aydan az sürmüş ise 2 hafta, 6 ay ile 1,5 yıl sürmüş ise 4 hafta, 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş ise 6 hafta, 3 yıldan fazla sürmüş ise 8 haftadır.

Maddenin devamında bildirim şartına uymayan tarafın bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemesi gerektiği düzenlenmiştir ki buna ihbar tazminatı denir. Her ne kadar tazminat olarak adlandırılrsa da ihbar tazminatının doğumu için fesih bildirim süresine uyulmadan sözleşmenin derhal veya kısa sürede feshedilmiş olduğunun ispatı yeterli olacağından, tarafların zarara uğraması şart değildir¹⁸.

İhbar tazminatı konusunda mahkeme kararlarında ve öğretide en fazla tartışılan nokta, işverenin bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin olarak ödemesi suretiyle sözleşmeyi derhal ortadan kaldırması ve bunun hukuki sonuçlarıdır.

¹⁵ Kar Bektaş/Göktaş Seracettin, "Türk İş Hukukunda İşçinin Yasadan Kaynaklanan Mazeret İzinleri", Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2007, s.34.

¹⁶ Mollamahmutoglu, s.530.

¹⁷ Süzek, 407.

¹⁸ Çelik, s.198;

Ancak inceleme konumuzda peşin ödemeye ilişkin bir uyumsuzluk bulunmadığından bu hususa değinilmeyecektir.

İhbar tazminatı, işçinin fesih bildirim süresine ilişkin İş K.m.17'de belirtilen gün sayısı ile kıdem tazminatına esas tutulan bir günlük ücretinin çarpılması suretiyle hesaplanır. O halde burada da kıdem arttıkça bildirim süresi de artacak, böylece ihbar tazminatı miktarı da artmış olacaktır.

3. Doğum İzni ve Kıdeme Etkisi

İş mevzuatımız son dönemde yapılan değişikliklerle birlikte kadın ve özellikle hamile işçileri koruyucu nitelikte yeni düzenlemeler getirmiştir. Bunlardan konumuz açısından en önemlisi, İş K.m.74'de düzenlenen, kadın işçilerin doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamasına ilişkin düzenlemedir¹⁹. Maddenin devamında, çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta daha ekleneceği belirtilmiştir.

O halde, Kanunda belirtilen 16 haftalık süre boyunca doğum yapan işçinin çalışmaması söz konusu olmaktadır. İşçinin çalışmadığı bu süreyi iş sözleşmesinin askıda olduğu haller arasında saymak mümkündür. Zira iş sözleşmesinin askıda kalması, işçinin iş görme edimini kusursuz geçici ifa imkânsızlığı içine düşmesi sonucunda ortaya çıkar²⁰. İş sözleşmesi kural olarak tarafların karşılıklı anlaşmasıyla askıya alınabileceği gibi mevzuatta düzenlenen askı hallerinin ortaya çıkmasıyla da mümkün olabilir. Bunlardan biri de İş K.m.25/1/3'de düzenlenen doğum ve gebelik halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkının ortaya çıkabilmesi için gereken süre içinde kadın işçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu durumdur.

Bu noktada önemli olan iş sözleşmesinin askıda olmasının ne anlama geldiğidir. İş sözleşmesinin askıya alınması, geçici bir şekilde hükmünü yitirmesi anlamına gelir²¹. Askı durumunun birçok hukuki sonucu da mevcuttur. İlk akla gelen, mutlak olmamakla birlikte ücret ödeme borcunun olmamasıdır²². Bir başka sonuç ise, askı durumunun işverenin fesih hakkına etki etmesidir. Üçüncü olarak ise, kıdem hesaplanması ve kıdeme bağlı haklar bakımından askı sürecinin etkileridir. Buna göre, askı sürecinde işçinin işyerine aidiyeti devam ettiğinden,

¹⁹ 1475 sayılı Kanun döneminde de aynı yönde bir düzenleme vardı. Ancak 4857 sayılı kanun, eskisinden farklı olarak doğum izin sürelerini doğumdan önce ve sonra olmak üzere ikişer hafta arttırmıştır. Bu değişiklik esasen konuya ilişkin 92/85 sayılı AB Yönergesine de uygunluk arz etmektedir.

²⁰ *Süzek*, s.374.

²¹ *Mollamahmutolu*, s.457.

²² Ancak askı süresi içinde ücret ödendiği durumlar da söz konusudur. Örneğin, İş K.m.24/3 ve 25/3'de düzenlenen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması durumunda işçiye her gün yarım ücret ödenir (İşK.m.40).

kıdeme bağlı haklarının bundan etkilenmemesi gerekir²³. Ancak mevzuatımızda bunun tam tersi yönde düzenlemelerle de karşılaşmak mümkündür. Örneğin, TİSGLK.m.42/5'de grev ve lokavtta geçen sürelerin kıdem tazminatının hesabında kıdeme dahil edilemeyeceği ifade edilmiştir²⁴. Yıllık ücretli izin bakımından ise, kanun askıda geçen süreleri çalışılmış gibi sayarak izin hakkının hesabında dikkate alınmıştır. Askı süresinin kıdeme dahil edilip edilmeyeceği konusunda mevzuattaki diğer hükümler incelendiğinde ise, kanun koyucunun askı süresinin tümünü değil de bir kısmını kıdeme dahil etme yönünde iradesini kullandığı görülmektedir. Buna örnek olarak, hastalık ve kaza halinde işçinin iş gidemediği günlerin tümünün değil de bildirim süresi ve altı hafta eklenmek suretiyle bulunan süre kadarını kıdeme dahil edilmesi gösterilebilir (İş K.m.25/I/2). Aynı şekilde, İş K.m.31/1'e göre, muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir kanundan doğan ödevi dolayısıyla askıda geçen sürenin de en fazla 90 gününün dikkate alınacağı kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, işçinin doğum iznine ayrılması da iş sözleşmesinin askıda olduğu hallerden biri olarak kanununuzda düzenlenmiştir. Bu sürenin kıdem hesablanmasının şart olduğu durumlarda dikkate alınması gerekmektedir²⁵. Aksinin kabulü, hamile işçiyi korumak amacıyla getirilmiş kanundan doğan bir hakkın kullanılması sebebiyle işçinin kıdeminin işlememesi ve dolayısıyla onun mağdur edilmesi anlamını taşıyacaktır²⁶. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim sürelerinin hesaplanmasında da kıdem süresi dikkate alınmaktadır. O halde, ihbar tazminatı hesaplanırken de doğum izninde geçen 16 haftalık sürenin kıdeme dahil edilmesi işçi açısından da olumlu olacaktır. Kaldı ki kanun koyucunun derhal feshe ilişkin düzenlemeleri incelendiğinde bu yönde bir tutum içinde olduğu görülmektedir. Şöyle ki, yukarıda da ifade edildiği gibi İş K.m.25/I/2'de düzenlenen, "İşçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimlessiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17.maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde

²³ Mollamahmutoglu, s.458.

²⁴ Grev ve lokavt süresince iş sözleşmelerinin askıda kabul edildiği TİSGLK m.42/2-3'de açıkça düzenlenmiştir.

²⁵ Onaran Yüksel Melek, Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, İstanbul 2000, s.247.Hamileliğin, kötüniyet tazminatı hesabındaki çalışma süresinin belirlenmesinde çalışılmış gibi sayılan süre olduğu yönünde bkz. Süzek Sarper, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976, s.166, (Fesih); doğum izninin kıdem tazminatına ilişkin hizmet süresinin hesabında dikkate alınacağı yönünde bkz. Akyiğit Ercan, İş Hukuku, Ankara 2005, s.256.

²⁶ Hamile işçinin mağdur edilmemesine ilişkin yabancı hukuk mevzuatlarındaki düzenlemeler için bkz. Onaran Yüksel, s.231-238; Senyen-Kaplan Emine Tuncay, Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara 1999, s.120-135.

başlar...” hükmünden doğum veya gebeliğe dayanan devamsızlık süresinin işverenin bildirimli fesih hakkının kullanılmasında dikkate alınması gerektiği anlaşılmaktadır. Yargıtay’ın da kararda ifade ettiği gibi, bildirimli fesih hakkının kullanılmasında göz önünde bulundurulacak olan bu sürenin bildirimli fesihle dikkate alınmaması çelişki oluşturacaktır.

Şu hususa da değinmek gerekir ki, kuşkusuz, 16 haftadan oluşan doğum izni nedeniyle ortaya çıkan askı süresinin yukarıda belirtilen örneklerde olduğu gibi bir kısmının değil tümünün kıdemden sayılması gerekmektedir. Zira kanun koyucu sürenin fazla olduğunu düşündüğü durumlarda (90 gün veya bildirim süresi+6 hafta gibi) bu süreyi sınırlama yoluna gitmiştir.

III. Hamilelik Nedeniyle Fesihle Kötüniyet Tazminatı

1. Hamileliğin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi

Bilindiği üzere, iş mevzuatımız iş sözleşmesinin bildirimli fesih ve derhal fesihle sona ermesini düzenlemiştir. Bildirimli fesihle, şayet iş güvencesi kapsamı dışında bir işçi söz konusu ise, feshin işverence geçerli bir nedene dayandırılması zorunluluğu yoktur. İşverene tanınan bu serbesti, sözleşmenin sona erme zamanının seçilmesi olduğu kadar fesih sebebinin belirlenip belirlenmemesini de kapsar²⁷. Ancak işverenin fesih hakkının sınırsız olması da mümkün değildir. Bu noktada İş Kanunu’nda fesih hakkının kötüye kullanıldığı durumlarda işverene tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmek suretiyle bir sınır konulmaya çalışılmıştır. İşverenin hangi feshinin kötüniyetli olduğu konusunda ise incelediğimiz olaydaki gibi işçinin hamileliği nedeniyle işine son verilmesi örnek olarak gösterilebilir. Bu konuya aşağıda tekrar değinilecektir.

İş sözleşmesinin derhal feshinde ise, işverenin sadece kanunda sayılan sebepler ve benzerlerinin gerçekleşmesi halinde sözleşmeyi sona erdirmesi mümkündür. Bu sebeplerden biri de, doğum ve gebelik nedeniyle işçinin devamsızlığının belli bir süreyi aşmış olmasıdır²⁸. (İş K.m.25). Bu hükmün varlığı ilk bakışta işverene hamilelik nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı tanıyor izlenimi uyandırabilir. Ancak dikkat etmek gerekir ki işverene fesih olanağı tanıyan husus, işçinin hamile olması değil, hamileliği nedeniyle uzun süre devamsızlık yapmasıdır. Kaldı ki, bu devamsızlık ancak doğum izni ve bildirim önelinin geçmesinden sonraki süreye ilişkindir. 7 aya kadar (16 hafta+2-8 hafta+6 hafta) varabilen bu süreden daha uzun bir süre işe gelmeyen bir işçiyi istihdam etmesini beklemek de işverene haksızlık etmek olacağından, mevzuatımızdaki bu düzenlemenin hamile işçiler aleyhine ayrımcılık olduğunu söylemek de mümkün değildir.

²⁷ Çelik, s.202.

²⁸ Süzek, s.505; Caniklioğlu, Hastalık, s.254.

Görüldüğü gibi işçinin hamile olmasının iş sözleşmesinin sona erdirilmesi noktasında doğrudan olmasa da dolaylı etkileri söz konusu olabilmektedir. Oysa mevzuatımızda işçiler arasında hamilelik nedeniyle iş sözleşmesinin kurulmasından sona ermesine kadar tüm aşamalarında ayırım yapılmasını engelleyecek ve kadın işçilerin korunmasına ilişkin düzenlemeler mevcuttur.

Bu düzenlemelerden ilk akla geleni, İş K.m.74'deki hükümlerdir²⁹. Yukarıda açıklanan doğum izninin yanı sıra, işçiye bu izin sonrasında 6 aylık ücretsiz izin hakkı ve bebeği bir yaşına gelinceye kadar günde 1,5 saatlik süt izni hakkı tanınmıştır. Ayrıca konuya ilişkin yönetmelikte, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacağı (m.10) ve emziren işçiye doğumu izleyen 6 ay boyunca gece çalışması yaptırılmayacağı (m.9) düzenlenmiştir³⁰.

Görülüyor ki bu düzenlemelerde hamile işçiyi korumak adına ona pozitif bir ayrımcılık yapılmıştır. Bundan başka, mevzuatımızda, işverenlerin hamilelik nedeniyle kadın işçileri aleyhine ayrımcılık yapmama düzenlenmiştir. Şöyle ki, İş K.m.5/3'de, işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılamayacağı kabul edilmiştir.

Bundan başka, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona ermesinde, iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından feshin geçerli sebebe dayanması gerektiği ve hangi sebeplerin geçerli fesih oluşturmayacağı mevzuatımızda sayılmıştır. Bunlardan biri de "hamilelik ve doğum olarak açıkça ifade edilmiştir (m.18/d). O halde işverenin sırf hamile olması nedeniyle işçinin işine son vermesi geçerli olmayan bir fesih oluşturacak ve işçinin işe iade davası açması mümkün olabilecektir.

2. Kötüniyet Tazminatı

Yukarıda ifade edildiği gibi iş güvencesi kapsamındaki işçilerin, sırf hamile olmalarından dolayı iş sözleşmelerine bildirimli fesihle son verilmesi kanun tarafından engellenmiştir. Ancak bu noktada iş güvencesine tabi olmayan işçilerin bu korumanın dışında bırakıldığı akla gelebilir. Zira anılan işçiler açısından işverenin geçerli bir neden ileri sürmesi dahi gerekmemektedir. Oysa işverenin tamamen keyfi davranarak hamile işçileri işten çıkarması da mümkün olmamaktadır. Bunun nedeni ise, işverenin fesih hakkını kötüye kullanmasının kanun tarafından yaptırıma tabi tutulmasıdır. Bu yaptırım ise İş K.m.17'de

²⁹ *Ekmekçi Ömer*, "4857 sayılı İş Kanununda İzinler ve İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hükümler", Yeni İş Yasası, İstanbul 2003, s.182; Süzek, s.704.

³⁰ Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, RG. 14.07.2004, 25522.

kötüniyet tazminatı olarak karşımıza çıkmaktadır. Fesih hakkının kötüye kullanıldığının kanıtlanması halinde, işveren kanunda belirtilen bildirim sürelerine ait ücretlerin 3 katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Fesih için bildirim koşuluna da uyulmaması ayrıca ihbar tazminatı ödenmesini de gerektirir³¹.

İş sözleşmesinin feshinde hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığının belirlenmesinde ise, objektif iyiniyet kurallarına aykırılık ölçütünden faydalanılmaktadır³². Bir hakkın dürüstlük kurallarına aykırı olarak kullanılması suretiyle başkasına zarar vermesi, hakkın kötüye kullanımını ortaya çıkarır³³. İşverenin fesih hakkını kullanırken haklı bir yarar gözetmeyip, bu hakkını sosyal amacından saptırması ise dürüstlük kuralına ve dolayısıyla objektif iyiniyet kuralına aykırılık teşkil etmektedir³⁴.

Hamile işçinin iş sözleşmesinin feshinde de işverenin objektif iyiniyet kuralına aykırı davrandığı öğretisi ve yargı kararlarında da kabul edilmektedir³⁵. Örneğin, Akyığıt'e göre, bu durumda işveren, İş K.m.74'de sayılan yükümlülüklerden kaçınmak maksadıyla hareket etmiş olduğundan, kötüniyetli fesih söz konusu olacaktır. Ancak şunu unutmamak gerekir ki, her hamile işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesini kötüniyetli fesih olarak algılamak mümkün değildir. İşverenin fesih nedeninin tamamen bu olguya dayandığının ispatlanması şarttır. Bu noktada ispat yükünün, Yargıtay kararlarında işçiye bırakıldığı ve kötüniyetin inandırıcı delillerle ortaya konulması gerektiği kabul edilmiştir³⁶. Ancak bu durumda maddi bir olay niteliği taşımayan işverenin niyeti kanıtlanmaya çalışılacağından, fiili karineler, olayların kronolojik gelişimi gibi noktalar dikkate alınarak ispat konusundaki zorluk yumuşatılmalıdır³⁷. İncelediğimiz olay açısından da ispat yükü aynı zorluğu taşımaktadır. Bu nedenle, olayda belirtilen, işçinin hamileliği nedeniyle istifaya zorlandığına ilişkin tanık ifadeleri ve doğum izninin bitiminin hemen ardından sözleşmesinin feshedilmesi kötüniyetin varlığı açısından inandırıcı delil olarak kabul edilmelidir.

Olayda tartışma konusu olamamakla birlikte, kötüniyet tazminatının yanı sıra, İş K.m.5'de düzenlenen ayrımcılık tazminatının da işçiye ödenip ödenmeyeceğine de değinmek gerekir. Bu maddeye göre, iş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma borcuna aykırı davranıldığında, işçi 4 aya kadar ücreti

³¹ Çelik, s.204

³² Süzek, Fesih, s. 90.; Mollamahmutoğlu, s.538; Akyığıt Ercan, İş Kanunu Şerhi, s.374, (Şerh).

³³ Akıpek Jale/Akıntürk Turgut, Türk Medeni Hukuku, C.1, İstanbul 2002, s.196.

³⁴ Özhan Bilge, Medeni Hukukun Temel Kavramları, Ankara 2006, s.179.

³⁵ Akyığıt, Şerh, s.376; Bu yönde, Y.9.HD., 27.03.1997, 22900/6115, Günay Cevdet İlhan, Şerhli İş Kanunu, Ankara 1998, C.1, s.423 ; Onaran Yüksel, s.251.

³⁶ Özdemir Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul 2006, s.344 ve orada anılan Yargıtay kararları.

³⁷ Süzek Sarper, "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s.93, (Değerlendirme)

tutarındaki uygun bir tazminattan başka, yoksun bırakıldığı hakları da talep edebilir. İşverenin hamile işçiyi işten çıkarması da onun ayrımcılık yaptığını, diğer bir ifade ile eşit davranma borcunu ihlal ettiği anlamına gelmektedir. Ancak bu konuda öğretide farklı görüşler olmasına karşın, sadece kötüniyet tazminatına hükmetmek gerekmektedir³⁸. Aksinin kabulü, işvereni hukuka aykırı bir hareketi yüzünden iki kez cezalandırmak anlamına gelecektir.

IV. Sonuç

İncelediğimiz karara konu olan uyuşmazlığın temelinde yatan sorun, işçinin kıdeminin hesabında doğum izninde geçen sürenin de dikkate alınıp alınmayacağıdır. Bir diğer önemli nokta ise, hamilelik nedeniyle feshin kötüniyet tazminatı ödenmesini gerektirip gerektirmediğidir.

Yerel mahkemenin kıdem hesabında doğum izni süresini dikkate almadığı görülmektedir. Ancak Yargıtay'ın da karara ilişkin bozma gerekçesinde kabul ettiği gibi bildirimli fesih kanun koyucu tarafından açıkça dikkate alınan doğum izni sürecinin bildirimli fesih kanun koyucu tarafından açıkça dikkate alınmamasının bir anlamı yoktur. Burada açık bir kanun hükmü olmasa da yorum yapılarak aynı sonuca ulaşmak daha isabetli olacaktır. Kaldı ki, kanun koyucunun, iş sözleşmesinin askıda olduğu hallerde, bu sürelerin kıdeme dahil edilmesi görüşünde olduğu görülmektedir. Bu nedenle kıdem önem taşıdığı ihbar tazminatı hesabında kullanılan ihbar öneli belirlenirken de doğum izninde geçen askı sürecinin hesaba katılması işçi lehine bir çözüm olacaktır. Dolayısıyla Yargıtay'ın bu yönde vermiş olduğu isabetli kararına katılmak gerekmektedir.

Öte yandan, mevzuatımızda yer alan hamile işçinin korunmasına yönelik, iş sözleşmesinin kurulmasından sona ermesine kadar tüm aşamalarındaki hükümler göz önüne alındığında, sırf hamilelik nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi mümkün olmamalıdır. Bu nedenle işçi, iş güvencesi kapsamında olmasa da işverenin fesih hakkını kötüye kullanması durumunda, kötüniyet tazminatına hak kazanacaktır.

Sonuç olarak, olay açısından işçiye 2 haftalık değil 4 haftalık ihbar öneli verilmesi gerekecektir. Bunun yanı sıra 4 haftalık ihbar tazminatının 3 katı tutarındaki kötüniyet tazminatının da ödenmesi gerektiğine hükmeden Yargıtay'ın görüşü bizce de isabetlidir.

³⁸*Çelik*, s.205; Her iki tazminata da hükmedileceği görüşünde, *Süzek*, s.368; *Mollamahmutoğlu*, s.442; işçiye seçim hakkı tanınması gerektiği yönünde, *Demir Fevzi*, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005 s.123; *Doğan Yenisey Kübra*, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/4, s.81; *Bakır Kadriye*, “İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2007, s.33.

Avrupa Adalet Divanı

Çev.: Alpay HEKİMLER*

Karar Tarihi: 20.01.2009

Sayısı : C-350/06 u. C-520/06

İşçilerin uzun süren bir hastalık döneminden sonra da yıllık ücretli izin hakları bulunmaktadır.

Özü:

İşçiler, hastalıkları nedeniyle yıllık ücretli izne çıkamamaları durumunda yıllık ücretli izin haklarını – Alman hukukundaki uygulamanın aksine - kaybetmezler. Bu nedenle yıllık ücretli izne çıkılmaması halinde, işçiye ilgili ücretin ödenmesi gerekmektedir. Bu durum, işçinin bir yıl boyunca ya da yılın bir bölümünde çalışamaz durumda olması ve iş görmemezlik halinde iş ilişkisinin son bulacağı tarihe kadar geçerli olmaktadır.

Olay:

Avrupa Adalet Divanı ele almış olduğu iki dava konusu olayda, Çalışma Sürelerine İlişkin Direktifte (2003/88/EG) yer alan hükümlerin yıllık ücretli izin konusuna nasıl uyarlanması gerektiğini karara bağlamıştır.

Dava konusu söz konusu olan olay, Almanya’da meydana gelen bir gelişme kapsamında ortaya çıkmıştır. Bu olayda, bir işçi davalı işverenin yanında 1971 yılında çalışmaya başlamış ve 1995 tarihinden itibaren çok defa uzun süreli olarak çalışmayacak durumda hastalanmıştır. 2004 yılında ise yılbaşından eylül ayına kadar çalışmalarını sürdürmüş, bu tarihten sonra ise iş ilişkisinin feshedildiği 30.09.2005 tarihine kadar hastalık nedeniyle rapor almıştır. Davacı açmış olduğu davası ile 2004 ve 2005 yıllarında kullanamadığı yıllık ücretli izinlerine ilişkin bedelin ödenmesini davalıdan talep etmiştir.

Davanın açıldığı iş mahkemesi, davayı Federal Yıllık İzin Kanununda öngörülen hükümler ve Federal İş Mahkemesinin içtihatı doğrultusunda bir işçinin kullanmadığı yıllık ücretli izine ilişkin tutarı en geç takvim yılının sonuna ya da devir edildiği yılın sonuna kadar talep etmesi gerektiği gerekçesi ile reddetmiştir. Bu durumun –dava konusu olayda olduğu gibi– işçinin çalışmayacak durumda olması halinde de geçerli olacağı yönünde hükmetmiştir.

* Doç. Dr. Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi

Davacının temyiz hakkını kullanıp dava konusu olayı Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesine taşıması üzerine, Eyalet İş Mahkemesi davayı askıya alarak Almanya'daki yasal hükümlerin Çalışma Süreleri Direktiflerinde yer alan hükümler ile uyumlu olup olmadığı konusunu karara bağlamak üzere Avrupa Adalet Divanına başvurmuştur. Avrupa Adalet Divanı olarak yapılan inceleme sonucunda Alman mevzuatının Direktif ile uyumlu olmadığı yönünde karara varmıştır.

Gerekçe:

Bir işçi, hak kazandığı dönemin tamamı veya bir bölümü için hastalığı nedeniyle yıllık ücretli izin hakkını kullanamadıysa ve bu nedenle de tüm haklarını kaybetmesi söz konusu olacak ise bu düzenleme Çalışma Sürelerine İlişkin Direktifte yer alan hükümlerin ihlali anlamına gelmektedir. Aynı durum iş ilişkisinin sona erdirildiği tarihe kadar devam edilmesi söz konusu olmuş ise de geçerlilik kazanmaktadır.

Yıllık ücretli izine ilişkin bedel ise, iş ilişkisi halen devam ediyormuş gibi hesaplanması gerekmektedir. Burada ölçüt ise normalde işçinin yıllık ücretli iznini kullandığı hallerde kendisine ödenen ücret tutarının ödenmesi olmaktadır.

Temel ilke ise, topluluk mevzuatı kapsamında yıllık ücretli izin hakkının, kişinin hasta olması nedeniyle ortadan kalkmadığı ve bu yöndeki talebin başka bir zaman dilimi içerisinde yerine getirilmesinin mümkün olduğu yönündedir.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 20.01.2009

Sayısı : 1 AZR 515/08

Sendikalar düzenli olarak işçilere e-mail ile reklam gönderebilirler.

Özü:

İşletme için toplu sözleşme yapma yetkisine sahip olan bir sendika, o işletmedeki işçilerin resmi e-mail adreslerine düzenli olarak reklam ve bilgi gönderebilir. Bu durum işveren tarafından e-maillerin özel amaçlar için kullanılmasının yasaklandığı durumlar için de geçerlidir. Bu yönde işveren tarafından bir yasaklama, sadece gönderilen e-maillerin işletme akışını önemli derecede engellemesi veya mali yük getirmesi halinde, mümkün olmaktadır.

Olay:

Davacı bilgi teknolojisi alanında faaliyet gösteren bir işletme olup Almanya'nın farklı bölgelerinde toplam 3.300 civarında işçi istihdam etmektedir. Davacı, 2007 yılının başında birçok üretim tesisinin kapatılmasını ve burada istihdam edilen işçilerin başka yerlere aktarılmasını ön gören bir yapılanma programını açıklamıştır.

Bu gelişme üzerine davalı Verdi sendikası, davacının yanında istihdam edilen tüm işçilere resmi e-mail adreslerine birer e-mail göndermek suretiyle hazırlanan yeniden yapılandırılma programı ile ilgili sendikaların görüşlerini ve hareket planları hakkında bilgi vermiştir. Gönderilen e-maillerde ayrıca sendikada konu ile ilgili yetkili kişiler ve kendileri ile nasıl bağlantıya geçileceğine ilişkin bilgilere de yer verilmiştir.

Davacı, açmış olduğu davası ile davalının herhangi bir talebin bulunmamasına karşın kendi kararı doğrultusunda işçilerin resmi e-mail adreslerine gönderimde bulunması nedeniyle 250.000 Euro tazminata mahkum edilmesini talep etmiştir. Davacı, davalının yapmış olduğu eylemin kendi mülkiyet hakkının ihlali anlamına geldiğini iddia etmiştir.

Gerek iş mahkemesi, gerekse eyalet iş mahkemesi davanın kabulüne karar vermişlerdir. Davalının, davayı temyiz etmesi üzerine Federal İş Mahkemesi kararın bozulmasına hükmetmiştir.

Gereke:

Davacının talebinin kabul edilmesi mümkün değildir.

Toplu sözleşme imzalama yetkisine sahip olan sendikalar esas itibarıyla yetkili buldukları işletmelerdeki işçilere e-mail yoluyla reklam ve bilgi gönderme hakkına sahiptirler. İşverenin e-mail adreslerinin bireysel amaçlar için

kullanılmasını yasaklamış olması halinde dahi aynı ilke esas itibariyle geçerli olmaktadır.

Bu yöndeki kararın gerekçesi Federal Anayasanın 9.maddesinin 3.fıkrası ile teminat altına alınmış olan, sendikaların serbestçe faaliyet gösterebilme ilkesine dayanmaktadır.

Davacının, sendikanın e-mail gönderimi yoluyla işverenin mülkiyet hakkı alanına müdahale edildiği ve bu suretle de işletme akışının engellendiği yönündeki iddiasını esasen kabul etmek gerekir. Ancak sendikanın göndermiş olduğu e-mailler işletme akışını önemli ölçüde aksamasına neden olmuyor ve mali bir yük getirmiyorsa bu durumda ifade edilen esas koşulun ortaya çıkmadığını kabul etmek gerekmiştir.

Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 12.11.2008

Sayısı : 12 Sa 1102/08

Kadın istihdamının artırılmasına yönelik tedbirler kapsamında, bu durumun iş ilanlarında belirtilmesi, erkeklere yönelik bir ayrımcılık yapıldığı anlamına gelmemektedir.

Özü:

Kadın istihdamının özellikle düşük olduğu alanlarda, kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak, özellikle kadınların iş alımında tercih edileceği yönünde bir ifadeye iş ilanlarında yer verilmesi, Genel Ayrımcılığın Önlenmesine ilişkin Kanunun hükümlerinin ihlali anlamına gelmemektedir. Bu nedenle Kuzey Ren Westfalya Eyaleti Eşit Davranma Eyalet Kanununda yer alan hüküm erkeklere yönelik ayrımcılık yapıldığı anlamına gelmemektedir.

Olay:

Davacı Kuzey Ren Westfalya Eyaletinde bir kamu kuruluşunda açık bulunan bir iş ile ilgili yapılan ilan üzerine işe alınması için kamu kurumuna başvurmuştur. Ancak verilen ilanda açık bir biçimde kadınların istihdamına öncelik verileceği yönünde bir ibareye yer verilmiştir. Gerekçe olarak ise işe alınacak birimde kadınların azınlıkta olduğu gösterilmiştir. Eyalet Yasasındaki hükme göre, verilen ilanlarda böyle bir durumun varlığı halinde açıkça kadın istihdamının teşvik edileceği ve kadınlardan gelecek başvurulara aynı vasıfta olmaları halinde öncelik tanınacağı belirtilmesi gerekmektedir.

Davacı, açık olan işe başvurusunu yapmış ancak işe kabul edilmemiş, işe bir kadın alınmıştır. Davacı açmış olduğu davası ile davalıdan 24 aylık ücret tutarına denk gelecek bir tazminatın kendisine ödenmesini talep etmiştir. Kendisi ilanda açıkça kadınlara öncelik tanınacağı ifade edilmesinin iş başvurularının değerlendirilmesinde ayrımcılık yapılacağı anlamına geldiğini iddia etmiştir. İş Mahkemesi davayı kısmen kabul etmiştir. Davalının temyiz başvurusu üzerine Eyalet İş Mahkemesi kararın bozulmasına yönelik hüküm vermiştir. Davanın Federal İş Mahkemesi nezdinde temyiz edilmesi yolu açık tutulmuştur.

Gerekçe:

Davacının, yasalarda hüküm altına alınmış olan ayrımcılığın önlenmesine ilişkin ilkenin ihlal edildiği gerekçesiyle davalıdan maddi ya da manevi tazminat talep etmesi yerinde değildir. İş ilanı esas itibarıyla cinsiyet ayrımı gözetilmeden yapılmıştır.

Kadın istihdamının teşvik edilmesi amacıyla ilanda özel bir ibareye yer verilmiş olunması, ayrımcılık yapıldığı anlamına gelmemektedir. İlane çıkan Kurum Eyalet Yasasının 8.maddesinin 4.fıkrası uyarınca ifade edildiği biçimde bir hükme yer vermek ile yükümlü tutulmaktadır. Bunun ile birlikte bu yönde bir yasal hükmün varlığı Genel Anlamda Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Kanun hükümlerinin ihlali anlamına da gelmemektedir. Bir alanda kadınların erkeklere oranla daha az istihdam edilmiş olması nedeniyle işe alınacaklar arasında kadınlara öncelik tanınıyor olunması doğrudan erkeklere yönelik bir ayrımcılığın getirildiği anlamına gelmemektedir.