



ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN OLMAK

Dr. Didem Gediz GELEGEN

ODTÜ Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları
Lisansüstü Öğrencisi, İşyeri Hekimi

İşyeri hekimliği yapmaya patlayıcı maddeler üreten bir kimya fabrikasında başladım. Birinci basamak sağlık hizmetini, sağlık ocaklarında veya fabrikalarda vermek çok farklı değil diye düşünürdüm. Fabrikaya ayak bastığım anda bambaşka bir dünyaya girdiğimi farkettim. Sağlık ocaklarında "kontrol" az-çok elimizdedi. Sağlık hizmeti almak isteyenler bize gelir; bizim planladığımız saatlerde ve şekilde muayene olur/ aşı olur/ eğitim alırlardı. Orada "ev sahibi" bizdik. Ama burada kesinlikle "deplasman"da idim. Fabrikadaki tek sağlıkçı yakınım "bu işlerden biraz anlayan" bir işçiydi. Doktor, ebe ve hemşire hanımların yoğun olduğu ve hizmeti alanların çoğunluğunu kadınların ve çocukların oluşturduğu bir çalışma alanından yani bir "kadınlar dünyası"ndan bir "erkekler dünyası"na girmiştim. "Bir an önce gitse de işimize baksak" gibi bir yüz ifadesiyle açtığım atölye kapıları, gebe takibi için çıktığımız mahalle ziyaretlerinde güleryüzle açılan ev kapılarına hiç benzermiyordu. Aile planlaması eğitimleri sırasında hep kafamızı kurcalayan "Nerede bu kadınların kocaları?" sorusunun cevabını bulmuştum. Ağır bedenleri, yorgun yüzleri ve benim kim olduğumu sorgulayan bakışlarıyla işte buradaydılar. Onlara göre doktor dediğin erkekti, keldi ve gözlüklüydü. Bembeyaz önlüğüyle yönetim ve sendikanın elbirliğiyle, özene-bezene döşettiği muayene odasında oturup SSK hastanelerinde sürünmemeleri için ilaç yazardı. Ama bu doktor hanım hiç odasında durmuyordu. Ya yemekhaneye dalıp lokmalarını boğazlarına düğümletiyor ya soyunma dolaplarını açtırıp çıplak artist fotoğraflarının görülmesiyle utançtan yerin dibine geçmelerine neden

oluyordu. Ağır ve tehlikeli bir işte çalışıyor; ailelerini geçindirmek için canlarını Allaha emanet ediyorlardı. Bu iş erkek işiydi. Şu çelimsiz doktor hanımın habire işliklere girip çıkması bir nevi erkekliklerine de dokunuyordu. Neyse artık onu korumak kendilerine düşüyordu. Tek başına dolaşırsa maazallah ya kafasını bir yere çarpar ya da ayağı takılıp düşerdi. Öyle ya burası kadınlara göre bir yer değildi.

Bu zamana kadar hekimlik pratiğim sırasında hiç farketmediğim halde neden şimdi işçilerle birlikteyken cinsiyetimin farkında oluyordum? Neden daha yüksek ve pes bir tonda konuşma ihtiyacı duyuyordum? Neden sağlık ocağında zevkle giydiğim süslü püslü giysileri giyemiyordum? Neden hiç beceremediğim halde babacan tavırlar takınmaya uğraşıyordum? Neden fabrikada hiç kadın yoktu? Yapılan işler bir kadının yapamayacağı işler değildi. İşyeri hekimliği yapabilmek için mesleki bilgiler dışında başka tür bir bilgiye ihtiyaç duyduğumu farkettim. Sorduğum sorular beni üniversitelerin "Toplumsal Cinsiyet (Gender) ve Kadın Çalışmaları" bölümlerine yöneltti. Tıbbın cinsiyet-körü bakış açısından sonra yeni bir bakış açısı kazanmak işimi hem kolaylaştırdı hem de zorlaştırdı. Artık ağır ve tehlikeli işler tüzüğündeki kadınları koruyucu maddelere eskisi kadar sempatiyle bakamıyor; kadın istihdamını sınırladıklarını düşünüyorum. 150'den çok kadın işçi çalıştıranların kreş açma zorunluluğuna erkek işçilerin çocuklarına neden kreş açma zorunluluğu yok diye sormadan geçemiyorum.

Şimdi, ülkemizde kadınların iş yaşamındaki durumunun ne olduğuna ve neden böyle olduğuna biraz bakalım.



Rakamlarla Çalışma Yaşamında Kadınların Durumu

Bu bölümde DİE Nisan 1999 Hanehalkı İşgücü İstatistik sonuçları kullanılacaktır. Türkiye'de kadınların istihdama katılım oranı erkeklerin gerisindedir. Nisan 1999 verilerine göre erkeklerin işgücüne katılım oranı %68.3 iken, kadınların katılım oranı %29.7'dir.

Kadınların istihdama katılım oranları kent ve kırsal arasında farklılık gösterir ve kentlerde daha düşüktür. Bunun nedenlerinden birinin kırdan kente yoğun göç olduğu söylenebilir. Kırsal alanda tarımsal üretimde yer alan kadınlar, göç sonucu kentlerde kendilerini ev kadını olarak veya enformel sektörde bulmakta ya da işsiz kalmaktadır.

Kadın istihdamının %52.4'ünü ilkökul mezunları oluşturmaktadır.

Kadınların %65.1'i ücretsiz aile işçisi olarak, %25.3'ü ücretli veya yevmiyeli olarak, %9.2'si kendi hesabına çalışırken, %0.5'i işverendir. Bu oranlar erkekler için %13.5, %48.2, %31.8 ve %6.5'dir.

Sektörlere bakıldığında kadınların en yoğun olduğu sektörün %72.2 ile tarım olduğu, sonra %9.7 ile hizmetler ve yine %9.7 ile sanayinin geldiği görülmektedir.

Kadınların en geniş istihdam alanı kamu sektörüdür. Bu sektörde öncelikli olarak sağlık, avukatlık, eğitim ve öğretim hizmetleri gelmektedir. Ancak bu hizmet alanlarında karar verici konumda olan kadın oranı oldukça düşüktür.



Tarım Sektörü

Kadın işgücünün en yoğun olduğu sektördür. Ancak bu sektördeki kadınların %87.5'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Hizmetler Sektörü

Kadınların tarımdan sonra en yoğun olarak istihdam edildiği sektördür. Son yıllarda hizmet sektöründe çalışan kadınların oranı artmaktadır. Sektörün genişlemesinin yanısıra bazı işlerin "kadın işi" ve "kadına uygun iş" olarak algılanması da bu artışta önemli rol oynamıştır.

Sanayi Sektörü

Kadınların sanayi sektöründe çalışmasını engelleyen bazı koruyucu yasalardan ve kadın emeğinin "ucuz emek" olarak algılanmasından dolayı, bu sektörde kadınlar daha çok "emek-yoğun" iş kollarında işe alınmaktadır. Bunların başında tekstil, hazır giyim, gıda ve tütün gelmektedir. Ayrıca kadınların sanayi sektörü için yeterli teknik donanım ve bilgiye sahip olmamaları da bu sektörden uzak kalmalarına neden olmaktadır.

Standart Dışı İstihdam Biçimleri

Özellikle 1980'den sonra ortaya çıkan bu çalışma biçimleri Enformel Sektör, Marjinal Çalışma, Ev Eksenli Çalışma ve Eksik İstihdam olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma biçimleri içinde çok sayıda kadın bulunmakta ancak sayıları saptanamamaktadır.

İş Yaşamında Kadınların Önündeki Engeller

İşgücü Piyasasına Girmekte Karşılaştığı Engeller

Kadınların temel rolünün anne, eş ve ev kadını olarak belirlenmesi ve bunun toplumun büyük bir kesimi tarafından benimsenmiş olması kadınların ücretli bir işte çalışmasının önündeki en büyük engeldir. Kadınların geliri evi geçindiren değil, aile bütçesine katkı yapan gelir olarak kabul edilir. Dolayısıyla geleneksel rollerini sürdürmelerine engel olmayacak işlerde çalışmaları benimsenir. Çocuk ve yaşlı bakımı ve ev işlerinin devamı, kadınların



"doğal" görevi olarak görülür. Erkeklerin bu yükü paylaşmaması, sosyal destek hizmetlerinin yetersizliği ve varolan hizmetlerin pahalı olması kadınların işgücüne katılımını etkiler.

Ancak, kadınların işgücüne yoğun katılımına ihtiyaç duyulan savaş dönemleri gibi dönemlerde geleneksel değerler yeni durumlara adapte edilir. "Kadının yeri evidir" düşüncesinin yerini "Vatan için çalışmak kutsaldır" gibi yeni ideolojik yönlendirmeler alabilir.

İşgücü arzının talepten fazla olması nedeniyle erkekler de iş bulmakta zorlanmaktadır. Ancak piyasadaki geleneksel değer yarguları, kültürel ve sosyal sınırlamalar kadınlar için iş bulmayı daha zor hale getirmektedir. Belli işlerin "erkek işi" olarak kabul edilmesi ve bu genel kabulü pekiştiren kadınları koruyucu iş yasaları belli sektörlerden kadınları tamamen dışlamaktadır. Örneğin, ağır ve tehlikeli işlere ait cetvelin "Kimya Sanayi İle İlgili İşler" bölümünde tarif edilen 29 çeşit işten sadece bir çeşit işte (uyuşturucu maddelerin imali) kadınların her aşamada çalıştırılmasına izin verilmiştir. Ayrıca iki çeşit işte kadınların çalıştırılmayacağı aşamalar belirtilerek çalışma sınırlaması getirilmiştir.

Yine aynı cetvelin "Gıda ve İçki Sanayi İle İlgili İşler" bölümünde kadınların "Mezbaha işleri, sakadat atelye ve fabrikalarındaki işler" yasakken, örneğin "Balıkthane işleri"nde çalışmaları serbesttir. Bu yasaklar saptanırken bilimsel değerlendirmeler yapıp yapılmadığını sorgulamak gerektiğini düşünüyorum. Kadınların küçük ve büyük baş hayvan kesmesi anatomi

ve fizyolojik nedenlerle mi yoksa dinsel ve kültürel nedenlerle mi uygun bulunmamıştır? İşyeri hekimi, işe giriş muayenesi sırasında işçinin fiziksel kuvvetinin işe uygun olup olmadığına karar verebildiğine göre işi kadınlara kapatmak yerine her iki cinsten uygun yapıdaki insanların işe alınması daha doğru değil midir?

Genel olarak cetvel gözden geçirildiğinde kadınlara açık bırakılan işlerin kapalı olan işlerden daha hafif ve daha tehlikesiz olmadığı görülmektedir; hele de genel olarak kadınların sigortasız ve uygun olmayan koşullarda çalıştırıldıkları gözönünde bulundurulursa. Kadınlara açık işlerin diğer işlerden en büyük farkı daha az ücretli ve daha düşük statülü işler olmasıdır.

Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Engeller

İş piyasası çeşitli kategorilere ayrılmaktadır: Primer / sekonder, mekanize / elle yapılan, vasıflı / vasıfsız, full-time / part-time gibi. Kadınları genellikle ikinci kısımlarda buluyoruz. Yaptıkları işlerin vasıfsız kabul edilmesinin en önemli nedenlerinden biri kadınların niteliklerinin "doğal / doğuştan" kabul edilmesi ve "vasıf" olarak tanımlanmamasıdır. El becerisi, çabukluk, dikkat gerektiren "ince işler" "kadın işi" olarak kabul görmekte ve eğitim gerektiren işlerle aynı statüde sayılmamaktadır. Çünkü kadınlar, bu nitelikleri okullarda değil evlerinde kazanmaktadır. Eğitim olanaklarına ulaşmada yaşanan ayrımcılıklar kadınları erkekler karşısında daha az eğitilmiş dolayısıyla daha vasıfsız kılmaktadır. Kadın emeğinin tekstil, hazır giyim ve tütün gibi emek-yoğun sanayi dalları için "ucuz emek" olması ve kadınların bu alanlar için gereken teknik donanım ve bilgiye ulaşmalarının daha zor olması onları düşük ücretli, vasıfsız ve sosyal güvenceden yoksun bir iş yaşamına itmektir.

Kadınların çalışma yaşamları evlilik ve doğumla birlikte kesintiye uğrayabilmekte; bu kesintiyi göze almak istemeyen kadınlar sosyal yaşamlarında ikilem yaşamakta ve tercih yapmak zorunda kalmaktadır. TUS öncesi "Evlendir, çocuk doğurur, çalışmalarımızı aksa-





tır." düşüncesiyle kadın asistan almak istemeyen hocalarımıza rastlanırdı. Fabrika sahipleri de çok farklı düşünmezler. Bekar kadın işçi evlenince ayrılacak diye düşünülür. 1911'de İngiltere'de bekar kadınların %69'u, evli kadınların ise sadece %9.6'sı çalışıyordu¹. Rakamların günümüzde çok büyük oranda değiştiği söylenemez.

Kadınların eğitim düzeyleri arttıkça işgücüne katılımları da artmaktadır. Ancak öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşma görülmektedir. Örneğin maden mühendisliğini veya beyin cerrahlığını kadınlara kapatan bir yasal düzenleme bulunmamasına rağmen yazılı olmayan kurallarla yazılı kurallardan daha geçerli olabilmektedir.

Eğitim düzeyi yüksek kadınlar, iş yaşamında yükseleme olanağını daha zor yakalamakta ve karar verici, denetim ve kontrol gerektiren konumlarda olmaları desteklenmemektedir. Geleneksel olarak yoğun oldukları alanlarda bile yönetici konumlarda çok az yer almaktadırlar. Ancak son yıllarda değişimler de yaşanmıyor değil. "Kadınlar iş dünyasına, sosyalizasyonları sırasında öğrendikleri; ev ve aile yaşamını organize ederken geliştirdikleri belli yeteneklerin karışımını taşımaktadır (Johnson Smith and Leduc, 1992). 'Kadınısı' olarak kabul edilen, kişilerarası ilişkilerin düzenlenmesi, konsensus, takım-çalışması, karşılıklı görüş alışverişiyle sorun çözme ve birçok projeyi birarada götürebilme gibi özelliklerin, 1980'lerin sonuna doğru, şirketler tarafından yeni keşfedilen 'yumuşak' liderlik tarzının eksik komponentleri olduğu kabul edilmeye başlandı. Milenyumla birlikte, bu 'kadınısı' organize etme ve yönetme tarzının şirketler için daha uygun olacağı öngörüldü (Rosener, 1990; Institute of Management, 1994)."²

Cinsel Taciz

Kadınların hem çalışma yaşamına girmesini hem de çalışma yaşamını sürdürmesini engelleyen bir faktör olarak gördüğümüz cinsel tacizi ayrı bir başlık olarak ele almayı uygun gördük. Cinsel taciz, kadınların özellikle gece çalışmayı gerektiren işlere başvuramalarının önemli nedenlerinden biridir. Aynı şekilde erkek-yoğun sektörlere başvuruyu da kısıtlar. Çalışma yaşamı içinde çok sık karşılaşılan ama en az söz edilen konulardan biridir. Genellikle güçlü olandan geldiği için karşı çıkılması ve kanıtlanması zordur. İşyerinde cinsel taciz, Avrupa Birliğinin 27.11.1991 tarih ve 92 /131 sayılı yönerge kurallarında "arzu edil-

meyen, kadının onurunu zedeleyebilecek ve işi için tehlike oluşturabilecek cinsel ilgi" olarak tanımlanmıştır³. Uluslararası ve ulusal iş yasalarında genellikle cinsel tacize özgü bir düzenleme yapılmamış olduğu için diğer ayrımcı uygulamalar arasında gözardı edilir. Oysa çalışma yaşamında kadınlar ve erkekler arasındaki ayrımcılığı ortadan kaldırmanın ve cinsler arasında eşitliği sağlamanın önemli yollarından biri işyerinde cinsel tacizin önlenmesidir. Bu konuda yasal düzenlemeler yapılması, elbette, sorunu ortadan kaldırmayacaktır. İşyeri hekimine düşen görev, cinsel tacizi bir iş sağlığı sorunu olarak görmek ve önlenmesi için işyerinde gerekli düzenlemeleri yapmaktır.

Sonuç

Kadınlar çalışma yaşamına girerken ve çalışma yaşamı içinde engellerle karşılaşmaktadır. Bu engeller, kadınların geleneksel rolleri ve bu rollere uygun toplumsal beklentilerle çalışma yaşamının bağdaşmaması, çocuk bakımı ve ev işlerinin toplumsal organizasyonlarının olmaması veya çok pahalı olması, eğitim düzeylerinin düşük olması nedeniyle bazı işlere ulaşamamaları, belli işlerin kadınlara yazılı olan ve olmayan kurallara göre kapalı olması, iş yaşamında yükselmelerinin engellenmesi ve desteklenmemesi, cinsel taciz olarak özetlenebilir.

Bu engellere rağmen kadınlar yüzyıllardır ev dışında da çalışıyorlar. Rengarenk çini vazoları onlar boyuyor, incecik ipeklileri onlar dokuyor, konservele- rin bezelyelerini onlar ayıklıyor, sanayide taşımaları yasaklanan kilolarca yükü tarlada onlar taşıyorlar. Bu 8 Mart'ta hepsine selam...

Referanslar

1. Scott, J. and Tilly, L. (1975). Women's work and the family in the nineteenth century Europe, in Comparative Studies in Society and History No. 17, C.U.P. as reprinted in Family History, Charles E. Rosenberg (ed.) (1975). University of Pennsylvania Press.
2. Colgan, F. and Ledwith, S. (1996). Women In Organizations - Challenging Gender Politics. Macmillan Business Series.
3. Kaplan, E. (Şubat 2000), Ankara. Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması- Hukukta Kadın Sempozyumu. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

* DİE Nisan 1999 Hanehalkı İşgücü İstatistikleri ile ilgili çalışma için İlknur Yüksel'e teşekkür ederim.

Fotoğraflar: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün Görsel Arşivi'nden alınmıştır ●