

T.C
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI
İKTİSAT POLİTİKASI

SANAT SEKTÖRÜNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN KONUMU:
ANKARA DEVLET OPERA VE BALESİ ÇERÇEVESİNDE BİR ARAŞTIRMA

MASTER TEZİ

144972

144972

Hazırlayan
İlkben AKANSEL

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ufuk SERDAROĞLU

ANKARA- 2004

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne.....ait

.....
.....adlı çalışma
.....Anabilim / anasanat
dalında DOKTORA/SANATTA YETERLİLİK/YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul
edilmiştir.

(İmza)

Başkan.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı (Danışman)

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı Adı Soyadı

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

ÖNSÖZ

Bu tezin hazırlanmasında değerli yardımlarını esirgemeyen başta Tez Danışmanım sayın Doç. Dr. Ufuk SERDAROĞLU'na ve mülakatlar sırasında değerli zamanlarını bana ayırıp, mülakatları yapmama izin veren başta, Ankara Devlet Opera ve Balesi Başkoreografı Sayın Murat ŞİKEL Beyefendiye, mülakatları yapmamda değerli yardımlarını esirgemeyen kurumun saygı değer hocalarından başta Sayın Deniz ÇIĞ, Sayın Sevgi FEYMAN, Sayın Başbalerin Arzu DİRİN Hanımefendilere ve onların nezinde Bale ve Opera bölümlerinin tüm değerli bale ve opera sanatçılarına sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

İlkben AKANSEL

İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ.....	1
2. İŞGÜCÜ PİYASASINDA AYRIMCILIK TEORİLERİ.....	4
2.1 Ayrımcılık Nedir?.....	4
2.2 Neo-Klasik-Beşeri Sermaye Teorisi Çerçevesinde Ayrımcılık.....	9
2.3 Feminist İktisat Çerçevesinde Ayrımcılık.....	21
2.4 Kurumcu İktisat (Bölünme Teorileri) Çerçevesinde Ayrımcılık....	31
2.5 Radikal-Marksist İktisat Çerçevesinde Ayrımcılık.....	39
3. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADIN İŞGÜCÜNÜN KONUMU.....	46
3.1 İşgücüne Katılma Oranları (İKO).....	47
3.2 İstihdam Sorunu.....	53
3.3 Sektörler İtibariyle Kadının Konumu.....	55
3.3.1 Tarım Sektörü.....	56
3.3.2 Sanayii Sektörü.....	58
3.3.3 Hizmetler Sektörü.....	60
3.4 Kadınların İş Yaşamına Katılımını Düzenleyen Uluslararası Yasaların Uluslararası Sözleşme / Kararların Etkileri	61
4. CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK TEORİLERİ ÇERÇEVESİNDE ANKARA DEVLET OPERA VE BALESİ'İNDE (ADOB) ÇALIŞAN KADINLARIN KONUMU.....	71
4.1 ADOB' un Yönetsel Şeması.....	71
4.2 Mülakatların Değerlendirilmesi.....	81

5. SONUÇ.....	114
KAYNAKÇA.....	118
EK-1: Kadınlara Sorulan Mülakat Soruları.....	129
EK-2: Erkeklerle Sorulan Mülakat Soruları.....	133
ÖZET.....	136
SUMMARY.....	138



KISALTMALAR CETVELİ

Ankara Devlet Opera ve Balesi.....	ADOB
Araştırma, Planlama, Koordinasyon.....	APK
Devlet Opera ve Balesi.....	DOB
İşgücüne Katılma Oranları.....	İKO
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.....	TİSK
Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation).....	ILO



TABLO VE ŞEKİLLER CETVELİ

Tablo 1: İşyerindeki görünmez engeller.....	30
Tablo 2: İşgücü durumuna göre kent nüfusu	49
Tablo 3: İşgücü durumuna göre kırsal nüfusu	50
Tablo 4: İşteki duruma göre çalışan nüfus oranı	52
Tablo 5: İktisadi faaliyet koluna göre çalışan nüfus oranı	58
Tablo 6: ADOB'un üst kadro yöneticilere ait yönetim şeması.....	72
Tablo 7: Bölümlere göre kadın- erkek sayısı	75
Tablo 8: ADOB'un Yönetim Şeması (a).....	77
Tablo 9: ADOB'un Yönetim Şeması (b).....	78
Tablo 10: Bölümlere göre görüşülen kişi sayısı ve statüleri	82



1.GİRİŞ

Hizmetler sektörünün bir alt dalı olan kültür, sanat ve spor faaliyetleri alanı, kadınların istihdamında rakamsal olarak belki çok fazla bir değere sahip değildir. Bununla birlikte, özel yeteneklere sahip insanların istihdam edildiği bir piyasa olduğu için, diğer sektörlerden ayrılan bir takım özellikleri vardır.

Bunun nedenleri ise; gösteri sanatları sektörü olarak adlandırabileceğimiz opera ve bale sanatlarının icra edildiği sektörde çalışan kadınların devlet memuru olmalarına rağmen, diğer devlet dairelerinde çalışan kadınların çalışma saatlerindeki düzenden yoksun olmalarıdır. Çünkü; toplumsal cinsiyetçi rol gereği kadınlara ev kadınlığı ve annelik rolü uygun görülmektedir. Bununla birlikte, kadınlar bu rollerin ötesinde bir de çalışan kadın rolünü üstlenirlerse, işleri iki kat zorlaşmaktadır. Çünkü; düzenli çalışma saatlerine sahip olmamalarıdır (sabah 8:30 akşam 18:00 şeklinde). Sebebi ise; bu sektörde çalışmak için, yetenek sahibi olmak, çok yoğun ve zor bir eğitim döneminden geçmek gerekir. Gündüz saatlerinde genellikle provalar yapılmakta, ancak; prova saatleri kimi zaman gece saat 23:00'e kadar uzayabilmekte, provaya ek olarak eğer o gece temsil de varsa prova ve temsil birlikte yapılmakta, yine eve dönüş saati gece 24:00'ü, belki daha da geç bir vakti bulabilmektedir.

Çalışan kadınlar için akşam saatleri çok önemlidir. Çünkü; toplumsal cinsiyetçi rol gereği ev ve aile sorumlulukları kadına yüklenmiştir. O saatte eş işten, çocuklar okuldan dönmektedirler, yemek yapılması, bulaşık ev işleri genellikle bu saatlere bırakılmak zorunda kalınmaktadır. Dolayısıyla bu kadar yoğun çalışma saatlerine sahip olan bu alanda çalışan kadınlar diğer çalışan kadınlara göre çok daha fazla zorlanmaktadırlar. Ayrıca, bu durum sadece balerin, operacı gibi sanatçı çalışan kadınları kapsamamakta, aynı

zamanda teknik bölümde çalışan kadınların da örneğin; oyun bitimine kadar işte kalma zorunluluğu bulunmaktadır. Birinci savımız; kadınların saydığımız bu sebeplerden dolayı diğer sektörlerde çalışan kadınlara göre fazla zorlandıklarıdır.

Ayrıca genel olarak çalışma yaşamında, kadınların ilerlemelerini engelleyen iki önemli durum ortaya çıkmaktadır. Birincisi “discrimination” yani ayrımcılık; erkeklerin kadınların önünde engel teşkil etmeleri ve toplumsal cinsiyet nedeniyle oluşan durum, ikincisi “segregation” yani ayrışma; ki iki şekilde oluşur yatay ayrışma, dikey ayrışma (2. Bölümde ayrıntılı şekilde ele alınacaktır) meydana gelebilir. Ülkemizde birçok sektörde bu durumun vücut bulduğu bilimsel verilerle de saptanmıştır. Dolayısıyla bir bütünden soyutlayamayacağımız bir alan olarak düşünürsek, sanat sektöründe de bu durumların yaşanabilmesi muhtemel olabilir. İkinci savımız ise; böyle bir durumun varlığının Ankara Devlet Opera ve Balesi’nde (ADOB) mevcut olduğu, bu bağlamda bu kurumu örneklem olarak aldığımız için de, sektörün bütününde bu durumların oluşabileceğinin sorgulanması olacaktır.

İşte, tüm bunlar göz önüne alınarak sanat sektöründe Devlet Opera ve Balesi örneğinden hareketle çalışan kadınların iş yaşamında (kamusal alanda) ve buna bağıntılı olarak ev yaşantılarında (özel alanda) karşılaştıkları zorluklar irdelenmeye çalışılacaktır. Bu yapılırken, öncelikle gösteri sanatları sektörü çok geniş bir alanı kapsadığı için (ele aldığımız alanda İstanbul, İzmir, Mersin, Antalya Devlet Opera ve Bale Müdürlükleri de bulunduğu), çalışma evreni sadece ADOB ile sınırlı tutulacaktır. Ayrıca, öncelikle kadınların istihdamındaki konumlarını irdelleyen neo-klasik teori çerçevesinde ayrımcılık, feminist iktisat çerçevesinde ayrımcılık, kurumcu iktisat (bölünme teorileri) çerçevesinde ayrımcılık, radikal-marksist iktisat çerçevesinde ayrımcılık, teorilerinden yola çıkılacak, bu teorilerin varsayımları doğrultusunda ADOB örneği irdelenecek ve Türkiye İşgücü Piyasası’nda çeşitli sektörlerde istihdam edilen kadın işgücünün bir parçası

olan gösteri sanatlarının bir alt dalına mensup opera ve balede sanatlarını icra eden kadın işgücü incelenmeye çalışılacaktır.

Çalışmamızda öne sürdüğümüz savlar (birincisi bu alanda çalışan kadınların hizmetler sektöründe çalışan diğer kadınlardan, çalışma hayatında daha fazla zorluklara sahip olabilecekleri ve ikincisi kurumda bir ayrımcılık ve ayrışmanın oluşabileceği) örneklem aldığımız ADOB'da çalışan hem kadın hem de erkek sanatçılara derinlemesine mülakat tekniğine göre hazırlanmış sorular sorularak irdelenmeye çalışılacaktır. Bundaki amaç genelde bu sektörde, özelde söz konusu kurumda çalışan kadınların, bu sektördeki çalışma zorluklarının (eğer varsa) veya çalışma yaşamındaki artılarını/eksilerini ortaya koymaya çalışmak olacaktır. Mülakat sorularında görüşülecek kadınlara sorulacak soruların, görüşülecek erkeklere sorulacak sorulardan fazla olmasının nedeni; görüşülecek kadınlara doğum, doğumla ilgili problemlerinin olup olmadığı vb. soruların sorulacak olmasıdır. Bu mülakatlar ayrıntılı bir şekilde irdelendikten sonra, sonuca ulaşılabilecektir.

Çalışmamız beş bölümden oluşmaktadır. 1. Bölüm Giriş kısmıdır. 2. Bölümde, kadın işgücünün neden farklı konumda olduğunu anlatan ayrımcılık teorileri özetlenecektir. 3. Bölümde, Türkiye İşgücü Piyasası'nda Kadın İşgücünün Konumuna ilişkin verilerle bir sonuç çıkarılmaya çalışılacaktır. 4. Bölümde; ele aldığımız kadın işgücünün konumunu açıklayan teorilerin ADOB'daki yansımalarına bakılacaktır ve mülakat sonuçları irdelenmeye çalışılacaktır. 5. Bölümde ise; genel bir değerlendirme yapılacak ve bir bütün olarak bulgularımız değerlendirilecektir.

2. İŞGÜCÜ PİYASASINDA AYRIMCILIK TEORİLERİ

2.1 Ayrımcılık Nedir?

Çalışma kavramı ile anlatılmak istenen olguların kimi zaman iç içe girmiş olması ve emek, işgücü, iş gibi kavramlarla özdeş anlamlar ifade etmesi bazı karışıklıklara yol açabilmektedir. Çalışma, bireyin prestij, kimlik ve belirli bir çevreye ait olma duygularının etkili olduğu bir kavram ve süreçtir (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 3).

Bütün bireylerin çalışmalarındaki amaçları aynı değildir. Çalışma olgusu bir bireyin ihtiyaçlarını tatmin etmek için para kazanmayı amaçlamasını değil, aynı zamanda sosyalleşme düşüncesiyle de arzuladığı bir durumdur. Çalışma ile ortaya çıkan çok önemli bir durum da toplumsal rollerdeki ayrışmadır. Bu, rollerdeki ayrışma gereği çalışma kavramının ve çalışmanın kendi içinde olan baskı ve zorlukların kadın üzerinde daha açık olarak hissedilmesidir (Lordoğlu,Özkaplan, 2003: 4).

“Kadın emeğinin kullanımına yönelik bütün analizler,” çalışma” kavramına dikkatle yaklaşmak zorundadır. Çünkü bu kavram, kapitalist üretim ilişkileri çerçevesinde, anlamını kaybetmiş ve neredeyse sadece piyasa için yapılan etkinlikleri anlatmak için kullanılır olmuştur. Çalışma, hemen her zaman evin dışında gerçekleştirilen, parasal karşılık bulan, “ görünen”, “değerli” ve “yararlı” eylemleri ifade eden bir anlama bürünmüştür ” (Ecevit, 2001: 119).

İş faydalı bir aktivitedir. Kadınlar çalışma olarak görülmeyen, toplumsal cinsiyetçi bakışın biçimlendirdiği ev içindeki rollerini, aslında onlara “aşık oldukları” için değil, bu tip işler (çocuk bakımı, ev temizliği vb.) kadınlara ait olarak görüldükleri için yaparlar. Genel kanının aksine ev işleri zaman ve enerji harcanması gereken faaliyetlerdir. Bu özelliklerinden dolayı, kadınlar zaman ve enerji kullanımına ilişkin tercihlerini yoğun olarak ev işleri yönünde

kullanılmaktadırlar. Yani; ücretli bir işte çalışmak yerine, ev içinde çalışmayı tercih edebilmektedirler. Bununla birlikte, ev işlerini kadının doğasından gelen özelliklerle yaptığı işler olarak algılamak yanlış olur. Çünkü; bir erkekte rahatlıkla süpürge yapabilir ya da bebek yıkamayı becerebilir (Himmelweit, 1995: 3).

Ayrıca, yukarıda saydığımız emek, işgücü, iş gibi kavramların açıklanması ayrımcılık ile ilişkili kavramların biraz daha iyi anlaşılması açısından yararlı olacaktır. *Emek*; işgücü piyasasında ücret karşılığı bir işin yapılması, bir görevin sürdürülmesi olarak anlaşılır. Ancak, kadınların yaptıkları ev işleri, onların doğal görevleri olarak kanıksanır ve bunların parasal bir karşılığı olması gerektiği düşünülmez. *Ücretli kadın işgücü*; kadınların işgücü piyasası içinde, belirli bir ücret karşılığında emeklerini arz etmeleri yani sunmalarıdır. Ayrıca, kadınların asıl sorumluluk alanları ev ve aile olarak görüldüğü için, kadınların çalışması çok önemli bir vazife olarak değil, aileye ek gelir kazanımı olarak algılanır. *Ücretli işgücü*; “bu kavram, halihazırda piyasada bir ücret karşılığı çalışmakta olan “çalışanları” tanımlamak amacıyla kullanılır. Bu insanlar, genellikle sendikalara bağlı bulunan işlerde çalışırlar” (Anker, Khan, Gupta, 1988: 29).

Kadınlar da en az erkekler kadar artı değerlere sahiptir. Yani; onlar da üretken bir verimliliğe sahiptirler. Bununla birlikte, kadınların birçok hakları ve sorumlulukları toplumsal cinsiyetçi anlayışlarla belirlenmiştir. Bu durumda, kadınlara göre erkekler daha avantajlı bir pozisyonda görünmektedirler (fiziksel güçleri ya da parasal zenginliklerinin daha fazla olması gibi nedenlerle)(Folbre, 1994: 55).

Aslında işgücü piyasasındaki ayrımcılık teorileri temelde analizlerini eğitim durumu,yaş, medeni durum vs. özellikler üzerine tartışarak temellendirirler.Çalışmamız cinsiyete dayalı ayrımcılık üzerinde temellendirilmiştir. Ancak şu gerçeği unutmamak gerekir ki ayrımcılık yalnızca cinsiyete dayalı olarak gerçekleşmez. Ayrımcılığın birçok çeşidi olabilir. Genel olarak ayrımcılığı, bir işgücü piyasası içerisinde bir kişi ya da

gruba karşı ırk, cinsiyet, milliyet, etnik vs. şekillerde genel gruba davranıldığından farklı davranılması, kötü muamele yapılması, hor görülmesi, dışlanması veya bir takım iş ya da haklardan mahrum bırakılmasıdır şeklinde tanımlayabiliriz. Konumuzu oluşturan cinsiyete dayalı ayrımcılığı ise şu şekilde tanımlayabiliriz: İşgücü piyasası ayrımcılığı, eşit nitelikteki iki kişiye cinsiyetleri temelinde tamamen farklı davranılmasıdır. Rekabetçi bir işgücü piyasasında işveren ancak karını maksimize etmek koşuluyla, çalışan bireylere verimlilikleri karşılığında ödeme yapacaktır. İşgücü piyasasında ayrımcılık varsa, kadınların ve erkeklerin nitelikleriyle ilgili verimlilik farklılıkları ekonomik anlamda farklı sonuçlar üreterek, direkt olarak kadının ekonomik statüsüne negatif etki eder. İşgücü piyasasında ayrımcılık direkt olarak, hem üreticilerin hem de kadının verimliliğini de düşürür (Anker, 1985:74).

“Her başarılı kişinin arkasında, kendilerine gerekli güven, bakım, aile kaynakları sağlamış kadın/ erkek/ lar-ler vardır. Ve ekonomik başarının olmaması sık sık bu alandaki eksiklik, girişkenlik yokluğunda daha çok kısıtlara yol açar.” (Albelda, Tilly, 1997: 19, 20).

“Ev halkları iskambil kartları gibi, düzenlemeler ve hiyerarşiye tabidirler; üyeleri hemen hemen daima toplumsal cinsiyet ve yaş tarafından kategorileştirilirler.” (Folbre, 1986: 245).

Kadınların işgücü piyasasında ikincilleştirilmelerini irdelerken iki kavram temel alınmaktadır:

Birincisi; discrimination (ayrımcılık); “ aynı iş için farklı ödeme şeklinde görüleceği gibi, eşit verimliliğe sahip bireylerin farklı ücret düzeyine karşılık gelen farklı işlere sahip olmaları şeklinde de ortaya çıkar.” (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 224). Şöyle ki; erkek egemen ideoloji çeşitli sebeplerden dolayı kadınların önünde engeldirler. Gerek mesleğe girişte gerekse meslek yaşamını sürdürürken erkeklerin kayrılması söz konusudur. Örneğin; aynı meslekte aynı eğitim düzeyine sahip bir kadın ve erkek arasında sırf cinsiyetleri farklı olduğu için ayrım gözetilebilir. Toplumun ataerkil yapısı içinde kadına yüklenen rollerden (yani, çocuk bakımı, yaşlılarla ilgilenme, ev

işleri vb.) arta kalan zamanda, kadınlar işgücü piyasasında ücretli bir işte çalışmak isterse, ataerkil düşünce yapısının uzantısı olan bir sarmalın içinde çalışmaya başlayacaktır. Çünkü; temel düşünce, evi geçindirme rolünün erkeğe, ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlerdeki rolün kadına atfedilmiş roller olduğudur. Bu nedenledir ki, bir kadın “ piyasaya düşük düzeyli ve düşük statülü işlerde çalışmak üzere girer ve sahip olduğu beceriler de sürekli olarak değerinin altında karşılık bulur.” (Ecevit, 2001: 157).

İkincisi; segregation (ayrışma); mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak ayrışmasıdır. Bergmann tarafından geliştirilen mesleki katmanlaşma olarak da adlandırılabilir. (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 224) Bu ayrışmada kendi arasında ikiye ayrılır:

1) Yatay Ayrışma: Bir meslek grubu içerisinde veya belli bir sektör içerisinde ayrışma olmasıdır. Yani mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak ikiye ayrılmasıdır.

2) Dikey Ayrışma: Kurum içerisinde hiyerarşik düzeyde oluşan ayrışmadır (Ecevit, 2001: 158).

“Toplumsal cinsiyet farklılıkları hiyerarşik farklılıklara neden olur: Erkekliğin sosyal yapısı, kadınlığın sosyal yapısından daha yüksek statülü ve ayrıcalıklıdır.” (Peterson, Lewis, 2000: 390). Bu noktadan da anlaşılacağı üzere, bir kurumda dikey ayrışmaya yol açan en önemli faktörlerden birisi toplumsal cinsiyetçi ayırımda meydana gelen farklılıklardır.

“ Mesleksel ayrışma, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyetçi eşitsizliklerde önemli bir boyuttur. Ayrışmada ayrıca, işgücü piyasasında ilerleme olanakları kadar, kadınlar ve erkekler arasındaki ücret uçurumundaki büyüklük vardır.” (Peterson, Lewis, 2000: 578, 579).

Feminist iktisadın da vurguladığı bu iki tabakalaşmadan yatay ayrımcılıkta işler kadın ve erkek işleri olarak ikiye ayrılırken, dikey tabakalaşmada alt, orta, üst kademe gibi farklı pozisyonlarda kadın ve

erkekler istihdam edilmektedirler.¹ Örneğin; erkekler genel müdür, müdür olarak çalışabilirlerken kadınlar en fazla diyelim ki şef olarak çalışabilmektedirler.

Mesleklerin ayrışmasının pek çok nedeni olabilir. Fakat; ayrışmanın en temel nedeni, işgücü piyasasındaki etkinsizliktir. Yani işgücü piyasasında işgücü arz eden taraflarla, işgücü talep eden tarafların arasında oluşan dengenin sağlanamamasıdır. Birçok meslekte çalışanlar ya da potansiyel olarak o işte çalışmaya aday olabilecek kişiler dışlanarak insan gücü atıl bırakılmaktadır. Tabii ki ayrışma olgusu kadınlar üzerinde daha çok etki etmektedir. Bu durum hem erkeklerin kadınlara karşı işgücü piyasası içinde takındıkları davranışlarını hem de kadınların kendi içlerindeki güç ilişkileriyle oluşturdukları davranışları etkiler. Gerek yatay ayrışmanın gerekse dikey ayrışmanın oluşması kadınların elde ettikleri gelirleri kadar çalıştıkları kurumlardaki statülerini de etkiler (Anker, 1997: 315).

Unutulmaması gereken bir nokta da; mesleklerin katmanlaşarak ayrışmasında, çeşitli davranışsal farklılıklar meydana gelerek bu katmanlar arasında bir hareket özgürlüğünün bulunmasıdır (Gordon, Edwards, Reich, 1982: 192). Yani; belirli bir mesleğin bir katmanında bulunan bir kadın çalışan, daima o katmanda bulunacaktır diye bir şey söylenemez. Gerek toplumsal normların değişmesi gerekse o mesleğin kendine has özelliklerinde meydana gelen değişimler sonucu bir kadın çalışan bir üst katmana geçebilir.

“Ayrımcılığın “tercih edilmeyen” iş ilişkilerinden doğduğu kabul edildiğinde, “ücret ayrımcılığı” ile “iş ayrımcılığı” arasındaki analitik ayrım ortadan kalkar. Ayrımcılık analizleri eğer bir tek vasfa sahip işgücünü temel alırsa, o zaman sadece ücret ayrımcılığından söz etmek mümkün olur. Eğer heterojen vasıfları (işleri) ve onlara karşı gelen farklı ücretleri dikkate alan bir analiz yapılırsa, her vasıf- ücret düzeyini bir meslek (ya da iş) olarak tanımlayıp, ücret ve iş ayrımcılığı eşit kılınabilir.”(Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 224).

¹ Feminist teoriye 2. Bölümde sayfa 21’de değineceğiz.

Tabii, kadınları çalışma yaşamında bekleyen sorunlar sadece bunlar değildir. Bir kadın ev dışında da çalışmaya karar verdiği zaman özellikle çocuklarının bakımı kendisini ilgilendiren en önemli etmenlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda kadınlar, ya çocuk bakım işini üstlenen özel kurumlara ya da kendi ebeveynlerine başvurmaktadırlar. Diğer bir önemli durumsa, kadınların bu hizmetlerden faydalanabilmek için, çalıştıkları işten bu kurumlara ayırabilecek parayı kazanabilmeleridir.

“Bu bağlamda, ailedeki toplumsal cinsiyet temelli işbölümünün katı, kurallandırılmış ve toplumca onaylanan erkek ve kadın rollerine göre şekillenmiş yapısı, kadınları kısıvrak bağlamakta ve onlara kendilerine biçilen rolü oynamaktan başka seçenek bırakmamaktadır. Böylece kadınlar, hem kendilerine biçilmiş rolleri aksatmadan oynayıp, hem de dışarıda çalışmak istediklerinde, çalışılacak işin türünü, çalışma yerini ve koşullarını tayin edici faktör, ister istemez, kadınların aile içindeki görevleri ve sorumlulukları olmaktadır.” (Ecevit, 2001: 158).

İşgücü piyasasında ayrımcılığı açıklayan bazı teoriler vardır. Bunlar neo- klasik beşeri sermaye teorisi, feminist iktisat, kurumcu iktisat, radikal-marksist iktisattır. Bu teoriler, işgücü piyasasında ayrımcılığın nasıl ortaya çıktığını, kadın işgücünün niçin dışlandığını açıklamaya çalışırlar.

2.2 Neo-Klasik-Beşeri Sermaye Teorisi Çerçevesinde Ayrımcılık:

Cinsiyetin mesleksel ayrışmasını açıklamada kullanılan faktörler iki ana kola ayrılırlar. Bunlar işgücü arzı ve işgücü talebidir. İşgücü arzı ile ilişkili faktörler genellikle, kadınların belli meslek tiplerini “tercih etmeleri” üzerine odaklanırlar. Örnek olarak; kadınların çocuklarına daha rahat bakabilmek için esnek saatli işleri seçmeleri, toplumsal cinsiyetçi rol gereği kendilerine biçilen annelik vazifelerini daha kolay yerine getirebilmek adına bu dönemde mesleğe ara verme kolaylığı olan işleri tercih etmeleri verilebilir. İşgücü

talebiyle ilgili açıklamalar işverenlerin genel olarak kadınları ve erkekleri belirli meslekler için görevlendirdikleri, bununla beraber iş içi eğitim ya da terfi gibi olanaklarda tercihlerini erkek işgücü üzerine kullanmalarına odaklanırlar (Anker, 1998: 14).

“İşçiler kendi kişisel yeteneklerini (örneğin; eğitim ve deneyim gibi), zorlayıcı özelliklerini (örneğin; çocuk bakımı gibi), tercihlerini (örneğin; hoş bir iş ortamı gibi) göz önüne alarak kendilerine en iyi ödemeyi yapacak işleri ararlar. İşverenler mümkün olduğunca verimliliği maksimize ederek karlarını maksimize etmeye ve maliyetlerini minimize etmeye çalışırlar. Fakat rekabet ve etkin işgücü piyasası nedeniyle, işverenler işçilere marjinal verimliliklerini öderler.” (Anker, 1988: 15).

Neo- klasik teori, aile sorumlulukları, çalışma saatleri, işe devamsızlık, işteki kar oranları gibi iş verimliliği ve iş arzını etkileyen cinsiyet farklılıklarını vurgular. Bu yüzden ki işçilere rekabet koşulları altındaki bir ortamda marjinal verimliliklerinin ödenmesi gerektiğini savunurlar. Kadınların düşük ücret almasını mükemmel işlemeyen piyasa koşullarına ve kadınların düşük verimliliklerine bağlarlar. Neo-klasik teorisyenler kadınların düşük verimliliğinin sebebini ise; onların işgücü piyasasına girerken getirdikleri öğrenim ve eğitim azlığı, iş deneyimlerinin az olması dolayısıyla beşeri sermayelerinin az olmasına dayandırarak açıklarlar (Anker, Hein, 1986: 7).

Birçok kadın, doğum, çocuklarının bakımı vs. sebeplerle iş yaşamlarını yarıda keserler. Bu nedenle de işverenler kadınların eğitime yatırım yapmakta isteksiz olurlar. “Beşeri sermaye yaklaşımına göre; *ayrımcılığın*, işverenlerin aynı beşeri sermaye birikimindeki insanlara farklı ücretler öderlerse oluşacağı, neo- klasik teorisyenler tarafından söylenir . Cinsiyet *ayrımcılığı*, kadınların- erkeklerin temelde öğrenim, eğitim, deneyim gibi beşeri sermaye farklılıkları tarafından açıklanamayan, kadın ve erkek arasındaki ücret uçurumunun boyutuyla ölçülebilir.” (Anker, Hein, 1986: 7-8).

Dolayısıyla, kadınlar bazı meslekleri seçmeyeceğinden ya da seçemeyeceğinden aileler kızlarına oğullarından daha az eğitim gördürme düşüncesinde olurlar.

“Beşeri sermaye tanımsal olarak, fiziksel sermayeye benzer bir şekilde yatırım kararı ve geleceğe dönük verimlilik ve kazanç beklentisi içerir. Bireyin zorunlu eğitim, zorunlu olmayan eğitim, iş arama ve iş aramak için göç etme şeklinde belirlenen faaliyetlerine yapılan yatırım, beşeri sermaye yatırımdır. Bu yatırımların bugün yapılmasının nedeni de, bireyin gelecekteki verimliliğini ve kazancını arttırmak olarak kabul edilir. Beşeri sermaye yatırım kararının, parasal olmayan faktörlerden (kişisel tercihler, beklentiler, toplumsal önyargılar, toplumsal roller, bireyin sosyalleşme süreci, ayrımcılık vb.) büyük ölçüde etkilendiği kabul edilir.” (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 226).

Neo-klasik iktisat teorisi insanların rasyonel oldukları varsayımı üzerine şekillenir. Bu teori mesleksel ayrımcılığa arz yönlü bir açıklama getirerek, düşük ücretin nedenini “beşeri sermaye” çerçevesinde açıklamaya çalışır. Neo- klasiklerin temel varsayımı hane halklarının verecekleri rasyonel kararların maksimizasyonuna dayanır. (Blau, Ferber, Winkler, 1998: 33)

Bununla birlikte neo-klasik teori, beşeri sermaye düşüncesinden hareket ettiği için, kadınların eğitim seviyeleri yükselince, işgücü piyasası içinde işgücüne katılım oranları artacaktır diyebilmektedir.

Neo-klasik iktisat teorisinin arz yönlü açıklamaları “kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasına girerken eğitim, deneyim ve verimlilikle ilgili diğer faktörler gibi nitelikler ve farklı tecrübelerle gelebilecekleri (Blau, Ferber, Winkler, 1998: 141)” varsayımı üzerinde odaklanır. İşteki çalışma koşullarının, eğitimin ve deneyimlerin farklı olması kadınların ve erkeklerin farklı tecrübeler edinmelerine yol açar. Bu farklı tecrübe edinimleri, neo-klasiklerin *kalabalıklaşma* (*crowded*) olarak adlandırdıkları, kadınların belirli mesleklerde yoğunlaşmaları durumunu meydana getirir. Kalabalıklaşma (crowded), belli mesleklerde sayı olarak fazlaca yığılan kadınların erkeklere göre daha az ücret kazanmalarına sebep olur. Kadınlar erkeklerle (beşeri

sermayeleri daha düşük olabileceği düşüncesiyle) işgücü piyasası içinde aynı seçeneklere sahip olmayacaklardır. Bu nedenle erkekler çok çeşitli meslek gruplarının içinde iş bulabilirlerken, kadınlar sayı olarak daha kısıtlı meslek gruplarının içinde iş bulacaklardır. Dolayısıyla bu, bir mesleksenin *ayrışmanın* doğmasına neden olacaktır.

Bireyler ve hane halkları beşeri sermaye yatırımı yaparlarken, bu kararlar için kıyas yaparlar. “Bu durumda kaynaklar kadın ve erkeğin gelecekteki verimliliğini ve kazancını arttırmak için bireylere bugün harcanır.” (Blau, Ferber, Winkler, 1998: 141). Beşeri sermaye bireylerin aldıkları okul eğitimi, iş yerindeki kurum içi eğitimler, bildikleri yabancı dil(ler), katıldıkları mesleki bilgileri geliştirici kurslar vs. tüm olguları içerir. Beşeri sermaye modeli, bireylerin aldıkları okul eğitiminin, bireylerin kendi genel yeteneklerinin ve kurum içinde verilen eğitimin bireylere yaptığı katkıların önemini vurgular ve daha sonra bireylerin tüm bu kişisel emeklerine ek olarak gelişen deneyimle birlikte, bütün bunların kişilerin iş yerinde yükselmesini sağladığını iddia eder. Artan yetenekle beraber çalışılan kurumdaki “yüksek kıdemli çalışanların düşük kıdemli çalışanlara göre daha iyi ve daha etkili bir performans göstermelerine yol açar.” (Spitz, 1991: 4). Yani işe yeni başlayan bir kişi ile on yıldır o iş yerinde çalışan bir kişinin hem iş bilgisinin hem de iş deneyiminin ve elbette ki işin bireye kazandırdığı yeteneklerin aynı olmayacağı açıktır.

“Beşeri sermaye teorisinde, ücret artışlarının nedeni, artan deneyimin, eğitimin daha fazla verimlilik yaratmasıyla açıklanır.” (Spitz, 1991: 21). Bu yüzden ki işe yeni başlayan bir kişi ile on yıldır o işte çalışan kişinin aynı ücreti alması beklenemez. Yeni giren kişi de becerisinin ve deneyiminin artışı oranında ücret artışına sahip olur.

Bu modelde artan yaş- ücret profili, verimlilik artışıyla açıklanmaya çalışılır. Yani, ilk kez çalışmaya başlayan bir kişinin düşük ücret almasının nedeni çalıştığı kuruma daha az katkı sağlamasıdır. Bununla beraber, yüksek kademelerde çalışan kişilerin yüksek ücretler almaları onların kuruma daha

fazla katkı sağlamaları sonucudur. Beşeri sermaye modelinde, cinsiyetler arasında beşeri sermaye farklılıklarının olmasının nedeni, kadın ve erkeğe geleneksel rollerin biçilmesine ve pek çok kadının erkeklere göre iş yaşamına daha fazla ara vermesine bağlanır. Neo- klasik teori evlilik, çocuk ve ev sorumlulukları nedeniyle kadınların işgücü piyasasına katılımlarının aralıklı olduğunu söylemektedir. Çünkü; adı geçen nedenlerden dolayı kadınlar çalışma yaşamlarına bir süreliğine de olsa ara vermek zorunda kalmaktadırlar. Bu sebeple de erkeklere göre daha az iş deneyimine sahip olmaktadır. Bununla birlikte kadınlar işgücü piyasasına girerken, erkekler kadar beşeri sermaye getirmezler. Bu insan sermayesi eksikliği nedeniyle verimlilikleri erkeklere göre düşük olur. Bu sebeple de erkeklere göre daha az ücret alırlar.

“Kadınlar az beceri isteyen kademelerde sayıca çokturlar.” (Seguret, 1983: 301). Evlilik ve çocuk nedeniyle de daha zahmetli işlere daha az katılırlar ve anne olmaları nedeniyle kariyerlerine ara verirler. Kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığın ilk göstergesi, aralarındaki ücret farklılıklarıdır. Diğer bir gösterge kadınların yüksek verimlilik ve kabiliyet isteyen işlerden hariç tutulmalarıdır. Neo- klasik teorinin üzerinde durduğu noktalardan birisi de kadınların ev işleri ve çocuk bakımı konusunda dünyanın hemen hemen her tarafında yalnız olduklarıdır. Kadının işgücünde daha az deneyime sahip olmasındaki önemli nedenlerden bir tanesi budur. Çünkü; kadınlar evlilik nedeniyle işgücü piyasasından ya temelli olarak ya da geçici olarak çekilmek zorunda kalabilir. Ayrıca doğum, çocuk bakımı gibi sebepler de işe ara vermeye neden olur.

Neo-klasik Beşeri Sermaye Teorisi'nden hareketle kadınların iş yaşamındaki konumlarını açıklamaya çalışan iktisatçılar, kadınların sorumluluklarını ev içi işlerle sınırlı tutarlar. Bu durumu da kadınların, dışarıda bir işte çalışarak erkeklere göre daha az kazanmaktansa, ev içindeki işlere adadıkları zaman ile hane gelirini maksimize etme düşüncelerine bağlarlar. Bu nedenlerden ötürü kadınlar ücretli bir işte çalışacakları zaman,

ev içi sorumluluklarıyla uyuşan düşük ücretli işlere razı olurlar. (Peterson, Lewis, 2000: 391)

“Neo-klasik/ beşeri sermayesi teorisine göre, kadınların ve erkeklerin belirli meslek tercihlerini etkileyen pek çok faktör ayrıca işverenlerin kadın ve erkek işçi tercihlerini etkiler.” (Anker, 1997: 318).

Ayrıca bir iş başvurusuna kadınlar ve erkekler aynı şartları taşıyarak ve aynı şekilde başvuru yapsalar bile, kadınlar daha yüksek maliyetli işçiler olarak düşünülürler. Diğer bir olumsuz nokta ise kadınların işe sık sık geç geldiklerinin kabul edilmesidir. Çünkü; aile içi sorumluluk kadınlarda daha fazladır. “İşgücü yasaları ve kuralları bazen kadın işçi talebini direkt olarak etkiler.” (Anker, 1997: 319). Örneğin; ülkemizde 1475 sayılı İş Yasası’nın 14. maddesinde kadın işçinin evlenmesi halinde 1 yıl içinde kendi isteği üzerine işten ayrılması durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmektedir.² Buradan da anlaşılabileceği üzere işveren, evlenen bir kadın çalışana kıdem tazminatı ödemeyi kendisine bir yük olarak görebilir ve bu durumun maliyetine katlanmak istemeyerek kadın işçi talebini kısıtlı tutabilir veya sıfırlayabilir.

Ancak şöyle bir gerçekte vurgulanmalıdır ki; erkekler toplumun onlara yüklediği rol gereği hayatları boyunca dışarıda çalışırlar, çünkü; toplum onlara çalışıp evi geçindirme sorumluluğunu yüklemiştir. Bu nedenle iş konusunda oldukça deneyim sahibidirler. Kadınlar için ise durum farklıdır. Kadınlar doğum nedeniyle işe ara vermek zorunda kalırlar, bu aralıklarda kendilerini yeterince geliştiremezler, işe geri döndüklerinde bu sebepten dolayı erkeklere göre daha az ücret alırlar. Kadınlara yüklenen ev ve aile içi sorumluluklar onlara zorla dayatılmayıp onların bireysel tercihlerini oluşturur. Bu nedenle kadın mesleği diye adlandırılan meslekler genelde düşük ücretli, kötü çalışma koşullarına sahip, yükselme şansı olamayan türde mesleklerdir. Beşeri Sermaye Yaklaşımı’na göre; bu bir ayrımcılık olarak nitelendirilemez, bahsedildiği üzere olsa olsa kadınların kendi seçimleridir.

² Bu duruma 3. Bölümde sayfa 62’de değineceğiz.

Aileler kadınların ilk vazifesinin ev ve aile sorumluluğu olduğu düşüncesinden hareketle, kız çocuklarına çok fazla eğitim gördürme yoluna başvurmazlar. Daha ziyade, erkek çocuklarının eğitimlerini önemserler.

“Kadınlar ve işgücü piyasası üzerinde çalışan pek çok yazar kadınların aile nedeniyle işgücü piyasasının dışında kaldığını öne sürerler.” (Walby, 1986: 70). Beşeri sermaye teorisini geliştiren ve en çok katkı sağlayan bilim insanları Becker, Mincer ve Schultz’dur. Mincer’a göre kadınlar, ev işlerinde çalışmanın işgücünün verimli bir parçası olduğu görüşünü savunurlar. Mincer işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı farklılaşmayı yani ayrımcılık ve ayrışmayı, kadınların ev işlerindeki sorumluluklarına yükleyerek açıklar. Ona göre, kadınlara işgücünde açılacak alanlar, ev işlerinde gördükleri işler benzerinde ya da böyle bir forma sokulabilecek türde işler olacaktır.

“Mincer’a göre, kadınlar iş çevrimlerinin yükselme ve alçalma dönemlerine göre, ekonomiye katılmak için en iyi zamanı seçerler.” (Walby, 1986:72).

Mincer’a göre (Walby, 1986: 72-73), kadınların seçimleri ücretli iş ve boş zaman olarak iki yönlü değil; ücretli iş, boş zaman ve ücretsiz ev işleri olarak üç yönlüdür. Kadınların istihdamındaki farklılık, erkeklerin istihdamının her durumda hayati bir olay olarak görülmesinden kaynaklanır.

“Mincer, teorisinde diğer pek çok neo-klasik iktisatçı gibi işgücü piyasasının esnek ve mükemmel işlediğini varsayar. İşgücü piyasasına insanların katılım oranları ve ücretler arasındaki eşitsizlikler insanların beşeri sermaye olarak getirdikleri eşitsizliklerin bir yansıması olarak konu edilir.” (Walloy, 1986: 72-73).

Toplumsal etkiler nedeniyle kadınların eğitim görmeleri yüksek bir maliyet olarak kabul edilip, kadınların eğitim görmelerine engel olunabilir.

Kadınların daha ziyade daha az beceri ya da ev içinde yaptıkları türde hizmet işlerinde yoğunlaştıkları; erkeklerin ise, daha çok beceri isteyen yüksek ücretli yöneticilik gibi işlerde yoğunlaştıkları savunulur.

Zorunlu eğitim ve işyerinde eğitim, beşeri sermaye yatırımını oluşturan iki temel boyuttur. İlave eğitim almak, bir işe girildiğinde ücret/kazanç düzeyini yükseltir. Çünkü; hem zorunlu eğitim hem de zorunlu olmayan eğitim bireyin verimliliğini artırır (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 226). Kadın erkek arasında önemli farklılıkların olmasının en büyük nedeni kadınların çalışma yaşamlarının kesintiye uğramasıdır. Bu kesintinin en büyük sorumlusu ise kadınların geleneksel aile rollerine bağlanır (Blau, Ferber, Winkler, 1998: 153'ten aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 228).

Ayrıca kadınların iş yaşamlarının geleneksel aile rolleri nedeniyle kesintiye uğraması, onları sadece çalışma yaşamından uzaklaştırmakla kalmaz aynı zamanda iş becerilerinin gerilemesine, terk ettiği uzmanlık alanındaki gelişmeleri de takip edememesine yol açar. Tabii bu durum uzmanlık alanından uzmanlık alanına farklılık arz eder. Şöyle ki; bir öğretmenin anne olup mesleğe ara vermesi ile bir doktorun anne olup mesleğe ara vermesi arasında deyim yerindeyse "dağlar kadar fark" vardır. Çünkü; teknolojinin ve bilgi birikiminin hızla değiştiği ve geliştiği mesleklerde oluşan değişimi takip etmek, böyle değişimlerin fazla yaşanmadığı mesleklere göre daha zordur. Dolayısıyla kadınların böyle "eril" alanlardaki mesleklerde çalışmaktan kaçındıklarını söylemek çokta yanlış olmayacaktır. Kadınlar bu nedenlerden dolayı işten ayrıldıkları zaman uzmanlık bilgisinin gerisinde kalmak yüzünden oluşacak maliyetin düşük olduğu meslekleri tercih edeceklerdir (Blau, Ferber, Winkler, 1998: 155'ten aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 230).

Beşeri sermaye teorisinin önemli bir boyutunu oluşturan işyerinde eğitim, bireylerin yalnızca zorunlu eğitim yoluyla bilgi ve becerilerini arttıramayacaklarını aynı zamanda iş başında kazandıkları hünerlerin de önemli olduğunu vurgular. Bu gerçekleşirken işverenler tarafından bir dizi

eğitime tabii tutulabilecekleri gibi şefleri/ danışmanları tarafından verilen talimatlardan da faydalanabilirler (Blau, Ferber, Winkler, 1998: 167,168'den aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 230).

Beşeri sermaye teorisi, kadınların işgücü piyasası ile bağlantıları kuvvetli olmadığı için işyerindeki bu olanaklardan faydalanamadıklarını vurgular. Özellikle de kadınların geleneksel aile rolleri bağlamında işgücü piyasası içinde daha kısa süre bulunacakları öngörüsüyle, kadınlar iş yerinde verilen eğitimden erkeklere göre daha az yararlanırlar (Blau, Ferber, Winkler, 1998: 167, 168'den aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 230).

"İşgücü piyasası ayrımcılığının modern neo- klasik analiz modeli Gary Becker tarafından kuruldu." (Blau, Ferber, Winkler, 1998: 199). Becker, ayrımcılığı kişisel önyargı olarak kavramlaştırmıştır. Becker'ın bu kavramsallaştırması *ayrımcılık tercihleri yaklaşımı* olarak anılır. Modelde, çalışanlar ve/ veya müşterilerin tümü kadınlara karşı ayrımcılık uygulayabilirler. Çalışanların farklı ücret alması, işverenlerin zevk ve tercihleriyle açıklanır. Bireyler üretime koştukları faktörler karşılığında üretimden pay alırlar ve bu nedenle herkes farklı bir grubun içine dahil olur.

"Bir kişinin belirli bir gruba ayrımcı davranması onların ve onların dahil olduğu sosyo- ekonomik statüler arasındaki sosyal uzaklığa bağlıdır." (Becker, 1971: 16).

Kadınlar (kurama göre) çeşitli nedenlerden ötürü erkeklere göre daha düşük beşeri sermayeye sahip oldukları için işverenler kadınlar yerine erkekleri tercih ederler. Erkeklere daha yüksek ücret ödeyerek (daha düşük beşeri sermayeye sahip olan kişiye daha az para ödenmesi gerektiği için) elde edebilecekleri karlarının bir kısmından vazgeçerler. Bu kurama göre müşteriler de kendilerine belli konularda yardımcı olan çalışanların, kendileriyle aynı cins olmasını isteyerek ayrımcılık yaparlar (Becker, 1971: 16).

Kısa bir şekilde özetlediğimiz Becker'ın yaklaşımını daha ayrıntılı irdelersek; "Becker, işverenin kadınlara karşı olan önyargısı nedeniyle, eşit derecede verimliliğe sahip kadınları, erkeklere ödediği ücretten ayrımcılık katsayısı kadar düşük bir ücretle istihdam ettiklerini belirler. Üstelik sadece işverenler değil, müşterilerin ve iş arkadaşlarının da ayrımcılık yapmaları söz konusudur. Ayrımcılığın kaynağını, toplumsal olarak meşru ya da kabul görmüş roller oluşturur. Becker, bu üç tip ayrımcılık için ayrı ayrı analiz yapar." (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 236, 237).

a) *İşveren ayrımcılığı*: Bir an için işverenlerin yalnızca kadınlara karşı ayrımcılık içinde olduklarını varsayalım. Unutulmaması gereken nokta, ayrımcılığın piyasadan kaynaklandığıdır. Çünkü; kadınlarla erkeklerin aynı üretken kapasitede oldukları varsayılır. Kadınların erkeklerden daha az verimliymiş gibi davranmalarının nedeni işverenlerin yüksek ücretli işlere kadınlar yerine erkekleri tercih etmeleridir. "İşverenin bu tutumu sadece kadınlara karşı olan önyargıya dayanmaktadır." (Ehrenberg, 2000: 401'den aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 237).

Bu modelde, ayrımcılık yapmayan firmalar, ayrımcılık yapan firmalara göre daha fazla kar elde edeceklerdir. Ayrımcılık yapan firmalar, bir süre sonra zarar etmeye başlayacakları için, ayrımcılık yapmayan firmalar bu firmaları satın almaya başlayarak piyasaya hakim olabileceklerdir. Rekabet gücü yüksek bir piyasada ayrımcılık yapan firmalar cezalandırılmış olacak, ayrımcılık yapan firma sahipleri piyasa düzeyinin altındaki getiri oranlarına razı olmamaya devam ederlerse, ayrımcılık bir süre sonra ortadan kalkacaktır. Bununla birlikte, ayrımcılık yapan bir firma ayrımcılık yapmayan bir firmaya göre, daha yüksek maliyetlerle çalışmasına rağmen işveren ayrımcılığı; firmanın sahipleri karı en çoklaştırma hedefinin dışında bir noktaya kilitletikleri için devam edecektir (Ehrenberg, 2000: 401'den aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 240).

b) *Müşterilerin ayrımcılığı*: Kimi zaman müşteriler de kendilerine hizmet eden çalışanların erkek olmasını talep ederek ayrımcılıkta

bulunabilirler. “Eğer, erkekler lehine olan tercihleri, borsa uzmanlığı, pilotluk gibi bazı mesleklere yönelikse ve kadınların daha az sorumluluk gerektiren işlerde (resepsiyoncu, hostes gibi) çalışması gerektiğine inanılıyorsa, kadınların aleyhine mesleki katmanlaşma gündeme gelebilir. Eğer kadınlar müşterilerin erkekleri görmeyi tercih ettiği mesleklerde iş bulurlarsa; ortalama erkeğe göre daha donanımlı olmayı ya da daha düşük ücret almayı kabul etmek zorunda kalacaklardır; çünkü firma açısından kadınların değeri eşdeğer donanıma sahip erkelerden daha düşüktür; zira müşterilerin tercihleri erkelerden yanadır.” (Ehrenberg, 2000: 404’ten aktaran Lordoğlu, Özkaplan: 2003, 240, 241).

c) *İş arkadaşlarının ayrımcılığı*: Bir işyerinde çalışan erkek çalışanlar, toplumun geleneksel önyargılarından “kadın kısmından emir alınmaz” sözünden hareket ederek kadınlarla birlikte çalışmak istemeyebilirler. Bundan dolayı kadınların kendilerinden daha düşük statülü işlerde örneğin; çaycılık ya da kat hizmetçiliği vs. işlerde çalışmalarını arzu ederler. Bu sebeple, işverenin kadın işçi çalıştırma talebi, erkek çalışanlar tarafından engellenecektir. Bu durumda “işveren erkek işçilerle üretimi sürdürmeyi tercih ederse, erkek işçilerine, kadın işçilerin geleneksel işlere hapsedildiği zaman ödediği ücretten daha yüksek ücret ödemek zorunda kalacaktır.” (Ehrenberg, 2000: 405, 406’dan aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 241).

Beşeri sermaye modeline göre; kadınların ve erkeklerin meslek seçimlerinde etkili olan birçok faktör, işverenlerin kadın ve erkek işçi seçimini de etkiler. Bu yüzden, nispeten yüksek eğitim seviyesi gerektiren mesleklerde erkeklerin bulunma olasılığı daha yüksektir. Bir diğer etken de kadın ve erkek işçiler karşılaştırıldığında kadınlar erkeklere göre daha yüksek maliyetli işçiler olarak görülürler. Kadınlar evdeki sorumlulukları nedeniyle işte daha sık devamsızlık yaparlar. İşten ayrıldıklarında ise yeni işçiler bulunması, onların eğitimi vs. etkenler işverenlerin kadın işçi tercih etmemelerinin nedenidir.

Beşeri sermaye yaklaşımı; işgücü piyasasında ayrımcılık için iki önemli sorgulama yapar:

1) Kadınların doğal görevi olan annelik ve çocuk bakımı nedeniyle iş yaşamları kesintilidir. Ancak, hamilelik ve emzirme dışında çocuk bakımının annenin temel görevi olduğuna dair biyolojik bir neden yoktur.

2) Kadın ve erkekler bir işe girecekleri zaman izledikleri yol ve işgücü içindeki rekabet çabaları aynıdır (Anker, Hein, 1986: 9).

“Beşeri sermaye teorisinin anahtar varsayımı öncelikle beşeri sermaye yatırımı tarafından sınırlandırılan insanların iş seçimleridir. Sonuçta, beşeri sermaye teorisi, insan sermayesinde yatırımlarındaki farklılıklardan kaynaklanan farklı verimlilik temelinde değişik kazançları ve işleri ele alır. O suretle, “beşeri sermaye” bilgisi, beceriler, özellikler ve eğitim- öğretimle elde edilen deneyimlere işaret eder. Bu faktörler insanların verimliliklerine katkı olarak görülür ve bu yüzden çalışan işçinin beşeri sermaye değerini artırır.”(<http://www.wu.wien.ac.at/inst/vw9/muelberger/files/besi.pdf>, 2003: 5).

“Beşeri sermaye teorisi, kadınların erkeklerden daha az kazanmalarının nedenini pek çok gerekçeyle açıklar. Birincisi, kadınların erkeklere göre daha az beşeri sermayeye sahip olmalarıdır. İkincisi, kadınlar erkeklerle aynı beşeri sermayeye sahip olsalar da” kadınların çalışmalarını belirleyen şu özellikler unutulmamalıdır: “kadınların piyasaya giriş- çıkış maliyetleri daha yüksektir, erkekler tatmini daha az ama ücreti yüksek beşeri sermaye yatırımları yapabilirlerken, kadınların işgücü piyasası içinde geçirilen zamandaki tatmini arttıran beşeri sermaye yatırımları yapmaları daha muhtemeldir, kadınların beşeri sermaye yatırımları erkeklerin beşeri sermaye yatırımlarına göre daha hızlı değer kaybedebilir.” (Peterson, Lewis, 2000: 444).

Bu kuram ayrımcılığın zamanla yok olacağını söyler. Çünkü; her ne kadar önyargılı yaklaşımlar bulunsun da, bilgi yayılması sayesinde bu ön yargılar ortadan kalkacak ve bu yok oluş piyasaya dağılınca ayrımcılık sona erecektir (Becker, 1971: 17).

Ayrıca Becker, işgücü için “ülkeden ülkeye, bir ülkenin bir bölgesinden diğer bölgesine, bir bölgenin kırsal alanından şehirlerine, bir zaman diliminden diğer bir zaman dilimine çeşitlilik gösterebilir.” (Becker, 1971: 17) demektedir.

2.3 Feminist İktisat Çerçevesinde Ayrımcılık:

Feminist iktisadın çalışma yaşamında vurguladığı ana nokta, kadının işgücü piyasası içindeki ikincil konumudur. Bir bütünün parçası olan bu ikincil konumda kadınlar ev/aile- iş arasında karşılıklı ilişki içindedirler.

“Feminist iktisat tek sesli, sınırlandırıcı, kural koyucu, ırkçı, cinsiyetçi ve emperyalist değildir. Feminist iktisat kadınların iktisadi durumlarını kadın erkek arasındaki eşitliği sağlayacak şekilde geliştirme amacıyla, kadınların iktisadi konumlarının, davranışlarının, bunların sonuçlarını hesaba katarak, yeniden gözden geçirilip, irdelenmesidir. Bir başka deyişle, iktisat disiplininin tüm ayrımcı unsurlarıyla, özellikle de cinsiyetçi yapısı temelinde sorgulanmasıdır.” (Serdaroğlu, 1997: 3).

“Toplumsal cinsiyet ile cinsiyet arasındaki ayrım, feminist teorinin özünü oluşturur; cinsiyet erkelerle kadınlar arasındaki biyolojik farklılıklara karşı gelirken, toplumsal cinsiyet cinsel kimliğin toplumsal yapılanmasına işaret eder; bu yapılanma kişilere cinsiyetlerine bağlı farklı roller, farklı haklar ve farklı fırsatlar atfeder.” (Peterson, Lewis, 2000: 390’dan aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 256, 257). Gerçekte toplumsal yapıya bakıldığında birçok alanda “eril” kimliğin “dişil” kimliğe göre daha üstün tutulduğu ve eril kimliğin statüsünün daha önemli olduğu fark edilebilir (Peterson, Lewis, 2000: 390’dan aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 257).

Feminist analiz insanlar arasındaki cinsiyet farklılıklarının üretimi nasıl etkilediğine ve birbirleri arasındaki farklılıklar nedeniyle kadınlar ve erkekler arasında sık sık artan anlaşmazlıklara odaklanır. Feminist iktisadın amacı;

kadın bakış açısını da içeren bir ekonomi incelemesi yolu açmaktır ki bu yüzden ana akım olarak adlandırdığı neo- klasik iktisadi eleştirerek işe başlar.

“Beşeri sermaye modeline yönelttikleri en önemli eleştiri, modelin sadece işgücü piyasasına odaklanarak, evlilik kurumu ve piyasa öncesi kurumların etkilerini ihmal etmeleridir. Kadınların beşeri sermaye yatırım kararlarını özgür olarak veremediklerini, toplumsal rol ve önyargıların ve ailedeki işbölümünün bu kararı biçimlendirdiğini ileri sürerler.” (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 262).

Ayrıca feminist iktisat Beşeri Sermaye Teorisi'nin bireylerin bir karar verirlerken, diğer bireylerin onlar üzerinde yarattıkları olumlu ya da olumsuz etkileri dikkate almaması yönünden eleştirir. Dar olan kadın işlerinde çalışan kadınların beşeri sermaye yatırımları da azalmış olacak, eşit verimliliğe sahip erkeklerden daha az ücret almaları nedeniyle meslekler katmanlı hale gelecek, böylelikle kadınlar kendilerine karşı ayrımcılık yapılmayan mesleklere doğru yönelip, beşeri sermayelerini o alanda geliştirmeye çalışacaklardır (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 262).

Feminist iktisatçılar, Bergmann tarafından geliştirilen *hücum modelini* ve kurumcu iktisat mantığından yola çıkan *istatistiksel ayrımcılık* modelini de eleştirirler. Başlıca eleştiri noktaları ise, bu modellerin *ayrımcılığın* nedenlerini açıklayamamalarıdır. Özellikle istatistiksel ayrımcılık modelini, işverenlerin rasyonel kararlarına dayanan maliyeti minimize etme çabalarının bir sonucu olarak, mesleki katmanlaşmayı meşrulaştırmaları yönünden eleştirirler. (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 262)

“ Feministler ayrımcılığı şu şekilde tanımlar: Hem işyerinde, hem de ailede ekonomik, toplumsal, siyasi ve kültürel faktörlerin çok boyutlu etkileşimi sonucu, ücret düzeyi, istihdam ve mesleki konum açısından ortaya çıkan farklılaşmalar.” (Figart, 1997'den aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 256).

Kadınların toplumsal cinsiyetçi rolleri gereği işgücü piyasasındaki konumları irdelenmeye çalışılır. Toplumsal cinsiyet, hiyerarşi ile yakın bağları

bulunan bir kavram olduğu için, ırk, sınıf, etnik köken gibi diğerk toplumsal kategorilerle kesişerek bireylerin toplum içindeki konumları belirlenir (Peterson, Lewis, 2000: 391'den aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 257).

Feminist iktisattaki önemli bir ayrım da verimli emek ve üretken emek arasındaki farktır. "Verimli emek (productive labour) genel olarak ücretli emek ya da işgücü piyasasındaki işe karşı gelir. Üretken emek (reproductive labour) ise, ev işlerini, çocukların yetiştirilmesini, anne, kardeş vb. diğerk kişilerin fiziksel ve manevi olarak bakımını içerir." (Peterson, Lewis, 2000: 391'den aktaran Özkaplan, Lordoğlu, 2003: 257).

"Feminist iktisadın amacı, "ekonomide kadın"ı değil, kadın bakış açısını da içerecek biçimde ekonomiyi incelemektir. Zira, diğerk tüm disiplinlerde (özellikle de toplumsal "bilim"lerde) olduğu gibi, insana ilişkin bir "bilim" olma iddiasındaki iktisat disiplini de, özellikle toplumsal cinsiyet (gender) anlayışı temelinde eril kimlikli, özellikleri kendinden menkul bir insan (iktisadi birey- homo economicus) tanımını ile, sadece "ekonomide kadını" değil, iktisadi yaşama dair herhangi bir "şey"i irdelerken, kadın deneyimlerinin de içerilmesine olanak verecek bir bakış açısından yoksundur." (Serdaroğlu, 1997a : 69).

Feminist iktisat daha fazla kadın iktisatçının bu alanda yer bulmasını, sadece kadınlar ile ilgili olan konular üzerinde yoğunlaşmayı, kadınların bir sınıfsal tahlili temelinde ayrı bir iktisadi analize tabi tutulmasını, erkekleri dışlayan bir iktisadın oluşturulmasını hedeflememektedir. Feminist iktisat, mevcut iktisadi düşüncelerin eril yanlı bakış açısını yıkıp, çoklu insan anlayışı zeminine oturtmak istemektedir (Serdaroğlu, 1997: 5).

Bununla birlikte, güç ilişkileri sadece kadın- erkek bağlamında ele alınmayıp, kadınların kendi aralarındaki güç ilişkileri de araştırılmaktadır. Ayrıca, ortaya atılan savların arkasında mutlaka "acaba olabilir mi?" sorusunun gelmesi sağlanarak egemen ideolojilerdeki otoritenin kalkmasına katkı sağlayacağı görüşü vardır.

Neo- klasik iktisat kıt kaynakların çeşitli alternatifler arasındaki dağılımını temel alarak ve bireysel maksimizasyonu savunarak, kendi içindeki iktisadi mantığını kurar. Feminist iktisatçılar ise, piyasa dışında olduğu için ücretsiz olarak görülen ev işlerinin, diğer bir deyişle kadın emeğinin parasal bir karşılığı bulunduğunu iddia ederek, bunun beşeri sermaye modeline ve milli gelir hesaplarına dahil edilmesi gerektiğini söyler. Ayrıca, kurumcu iktisatla ortak bir görüşü paylaşır ki³ o da, kurumların ve kolektif davranışların hesaba katılması gerektiğidir. Yani, mesleki katmanlaşmanın toplumda oluşan yaygın kurumsal alanlarla birlikte işlerliği artar (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 262).

"Feminist iktisat ve toplumsal cinsiyet analizi yapan teoriler piyasa dışı faaliyetlerle birincil olarak ilgilenir. Kadınların işgücü piyasası içindeki avantajsız pozisyonlarının erkeklerin üstünlüğünden kaynaklandığına, kadınların toplum içindeki ikincil konumunun ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarından kaynaklandığına işaret ederler." (www.cinterfor.org.uy, 2003: 1).

Görelî çekicilik modeli Strober tarafından geliştirilmiştir ve *mesleki katmanlaşmayı* açıklamak amacıyla kullanılır: erkeklerin ücret, prestij ve çalışma koşulları açısından görelî olarak seçme şansları daha fazla olduğu için mesleki katmanlaşma oluşur. Erkekler için cazip olmayan meslekler ise kadınların çalışma alanı olarak bırakılır. Mesleklerin seçimlerinde öncelik erkeklerindir çünkü; toplum bu hakkı onlara tanımaktadır (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 262, 263).

Mesleki katmanlaşmayı açıklamak açısından Reskin ve Ross tarafından geliştirilen bir başka model *ikili dereceleme sürecidir*. İşgücü piyasası süreçleri işçiler tarafından oluşturulan işlerin sıralamasına (iş derecelemesine) bağlı olarak tanımlanır. Bununla birlikte işverenler de işçileri kendi aralarında bir iş derecelemesine tabi tutarlar. Kadınların ve erkeklerin bir işe yerleştirilirlerken işgücü derecelemesinin iş derecelemesine uygun gelmesi lazımdır. Yani, işverenlerin işçiyi işe alırken uygun gördükleri

³ 2. Bölüm sayfa 31'de Kurumcu İktisat konusuna değinilecektir.

dereceye bağılı olarak mesleki katmanlaşma oluşur. Kadınlar toplumsal verilerin kendilerine uygun gördüğü katmanlarda işe yerleştirilirler. Bununla birlikte ikili olarak piyasada bir daralma veya genişleme olduğunda eğer işgücünün toplumsal cinsiyetçi yapısında da bir değişiklik olursa, bu mesleklerin doğasının değişimini de beraberinde getirecektir. Böylelikle, erkek ve kadın mesleklerinin dağılımı da değişecektir.

Feminist iktisat demektedir ki “düşük ücretli temizlikçilik, sekreterlik ve hemşirelik gibi meslekler yalnızca kadınlarca kabul edilir. Kadınlardan anne, eş ve kariyer sahibi olmaları ilk önce ilk beklenen ve ücretli bir işe sahip olmaları ikinci beklenendir.” (Dominelli, Mclead, 1989: 24) . Bu noktada neo-klasik teoride kadınların beşeri sermayelerinin düşük olması sebebiyle, işgücü piyasası içinde düşük beşeri sermaye/ düşük ücret sarmalı çerçevesinde bir iş bulabilecekleri belirtilir. Yani, kadınlar beşeri sermayeleri düşük olduğu için düşük ücretli işlerde çalışabileceklerdir. Buradan anlaşılabileceği gibi düşük ücretli işlerde kadınların çalış(tırıl)ması bağlamında neo- klasik teori ve feminist iktisat benzeşmektedir.

Ancak kadınlar, öğretmenlik, hemşirelik, temizlikçilik gibi kadın işleri olarak nitelendirilen işleri seçmekte, bu meslekleri tercih ettikleri için de sayı fazlalığı nedeniyle bu işlerin değerini düşürürler. Feminist iktisatçıların temel görüşlerini açıkladıktan sonra ayrıntılarına girebiliriz:

“Pek çok gelişmekte olan ülkede kadınların eğitim düzeyleri gözle görülür bir şekilde arttı.” (Anker, Hein, 1985: 73). Bununla birlikte gelişmekte olan ülkelerde kadınların çok büyük bir çoğunluğu hala daha çocuklarının geçimini sağlayabilmek için çalışmaya mecburdurlar ve çoğu aile bütçesine yetecek geliri elde edemezler. Çünkü; gelişmekte olan ülkelerin kendilerine has bazı ataerkil özellikleri vardır. Her ne kadar kadınlar artan eğitim düzeyleriyle orantılı olarak daha iyi ücret getiren ve daha iyi olanaklar sunan işler bulsalar da, kendilerine duyulan güvensizlik bu durum için en büyük nedendir. Feminist iktisat, işlerin kadın işi ve erkek işi olarak ikiye ayrıldığı görüşünü savunur ve bu uygulamanın dünyanın her yerinde görülebileceğini

söyler. İşverenlerin kadınları belirli mesleklere uygun görmelerinin üç ana nedeni vardır. Bunlar:

1) Kadınlar, aile ve annelik sorumlulukları sebebiyle işgücü piyasasından her an ayrılacakmış görülmeleri sebebiyle düşük ücretlere razı olurlar. Tabii bu durum işverenlerin işine yaramaktadır.

2) Kadınların ev içinde yaptıkları işlere benzer işleri tercih edecekleri düşüncesi vardır. Yani, kadınlar daha çok öğretmenlik, ahçılık ve temizlikçilik gibi meslekleri edinme eğilimindedir.

3) Kadınların erkekleri etkileyebilme gücü olduğu düşünülerek bazı mesleklerde erkek müşterileri cezbetmek amacıyla kadınlar tercih edilebilmektedir (Anker, Hein, 1985: 77-86).

Kadın işçi talebini sınırlandıran en önemli faktör hamilelik ve anneliktir. “Hamilelik ve annelik, işverenler için belirli maliyetler yaratır. Bunlardan birisi anneliği boyunca işte devamsızlığa neden olan ayrılığa işçinin” (Anker, Hein, 1985: 77) yerini alabilecek yeni bir personel bulma ile ilgili problemdir. Kadınlarda da anne olduktan sonra işe döndüğü takdirde evini ve çocuklarını ihmal etme korkusu olduğu için, işverenler bu süre zarfında hem doğum yapan kadına ücret ödeyerek hem de o kadının işte bulunmadığı süre boyunca ya o işi yapabilecek yeni birine ya da o kadının yaptığı işi başka çalışana yönlendirerek o kişiye ek bir ücret ödeme maliyetine katlanmak zorunda kalacaklardır.

Feminist iktisadın neo-klasik iktisadı eleştirdiği bir diğer nokta da, neo-klasik iktisadın ev içindeki ve toplumdaki cinsiyetçi iş bölüşümünü biyolojik veri olarak alması ve kadınları ücretli ve ücretsiz işçiler olarak ikiye ayırmasıdır.

“Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün kadınları piyasa dışı sektörde çalışmaya zorlaması, sonuçta, kadınların topluma olan iktisadi katkılarının da değersiz veya ikincil görülmesine neden olmaktadır. Bu yüzden

feminist iktisatçılar, iktisadın konusuna sadece piyasa içi üretimin girmesini, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü sonucu kadınların yürüttüğü iktisadi faaliyetlerin iktisadın inceleme alanının dışına düşmesine, incelenmeye değer bulunmamasına neden olduğu için eleştirmektedirler” (Demir,1996: 65-66).

“Feminist teori kadınların çalıştıkları stereotip’leri ve bunların olumlu ya da olumsuz özelliklerini 13 ayrı kategoriye ayırır. Bunlardan ilk beşi olumlu sonraki beşi olumsuz özelliklere sahiptir ve kalanlar da diğerleri olarak adlandırılmışlardır (Anker, 1997: 325-327).

1) Doktor, hemşire, öğretmen vs. mesleklerde çalışanlar çocuk bakımı ve hasta insanlara yardım gibi işlerle uğraşır. Kadınlar tüm toplumlarda sık sık biyolojik nedenlerle sınırlandırılarak çocuk bakımı ya da ev işleri gibi işlerle uğraşmaktadırlar. Bunda toplum içinde de öğrenilmiş cinsiyet temelli özellikler ağır basar. Bununla birlikte bu meslekler koruma duygusu içerse de aynı zamanda büyük bir otoriter güç gerektirmektedir.

2) Genellikle evlerde, başka kadınların işlerine, hizmetçilik, ev yardımcılığı, ahçı vs. mesleklerle yardımcı olunan iş çeşitleridir. Bu meslekler için çok fazla beşeri sermayeye gerek yoktur ve burada çalışan kadınlar mesleklerin gerektirdiği özellikleri işte çalışırken kısa bir sürede öğrenebilirler.

3) Terzi, örgücülük yapanlar, dokumacı vs. el becerisinin önemli olduğu meslekler kısmen biyolojik farklılıklardan, kısmen toplumsal cinsiyet farklılıklarından kaynaklanan işgücü piyasasına girmeden önce eve de yapılan işlerdir.

4) Muhasebeci, kasiyer vs. meslekler paranın elden ele dolaştığı ve güvenin çok fazla olmasını gerektiren mesleklerdir. Yüksek ücret ödenen ve statüsü yüksek meslekler (örneğin; muhasebecilik mesleği) sık sık erkek özellikleriyle donanmıştır.

5) Resepsiyonist, satış elemanı vs. fiziksel görüntü ve müşterileri etkilemede kadınlara yardım eden, kadınların ve erkeklerin iletişiminin fazla olmadığı (örneğin; Orta Doğu ülkelerindeki satış elemanı gibi)ülkelerde ve kültürlerde kadınların dışlandığı mesleklerdir.

6) Yöneticilik (ticaret sektöründe çalışanlar), danışmanlık (üretimde ve satış konusunda) vs. meslekler az miktarda bulundukları dikey mesleksel ayrışmanın olduğu mesleklerdir.

7) İnşaatçılık, madencilik vs. gibi ağır işlerde (ekonomi içinde bu işlerin giderek öneminin azalmasına rağmen) kadınlar bulunmazlar.

8) Kimyager, mimar, mühendis, matematikçi, istatistikçi vs. gibi kızların daha okulda bilim ve matematikten caydırıldığı, toplumsal cinsiyet ayrımının olduğu mesleklerdir.

9) Uçuş görevlisi, satış temsilcileri vs. gibi seyahat etme zorunluluğu bulunan mesleklere birçok kadın aslında dış görünüşleri sebebiyle seçilirler.

10) Güvenlik sorumlusu, itfaiyeci, polis vs. gibi fiziksel tehlikeleri de içeren meslekler. Birçok kadının bulunmak istemedikleri meslek türleridir.

11) Daha fazla uysallık işyeri koşullarından ve çalışma koşullarından daha az şikayetçi olunan, sendikalara üye olma eğiliminin daha az olduğu, kadınların da fakir ekonomik koşullarından dolayı bulundukları enformel sektör işleridir.

12) Düşük ücret almaya itiraz edilmeyen mesleklerdir. Bu sektördeki kadınlar ikincil işgücü olarak görülürler. Rekabetçi endüstrilerde çalışanlar özellikle tekstil gibi bir sektör örnek gösterilebilir.

13) Evde çalışmaya büyük istek duyulan mesleklerdir. Daha ziyade çocuk bakımı vs. şekilleri görülür"

Sekreterlik, öğretmenlik, banka memurluğu gibi işler kadınlaşmış mesleklerdir. Bunun dışında birçok meslekte mesleklerin erkeksileşmesi söz konusudur (Reskin, Roos, 1990: 15).

Feminist iktisat, "kadın" meslekleri olarak adlandırılan mesleklerle kadınların kendilerinden beklenen yeteneklerinin ne kadar fazla örtüştüğünü göstererek literatüre değerli bir katkı sağlar. Ayrıca hemen hemen tüm dünyada ve hemen hemen tüm mesleklerde kadınlar erkeklere göre daha az kazanırlar. Bu farklılığın beş ana kaynağı vardır: (Anker, Hein, 1986: 11)

- 1) Eğitim, deneyim gibi insan sermayesindeki farklılıklar,
- 2) Direkt ayrımcılık nedeniyle aynı meslekte farklı ücret ödenmesi,
- 3) Meslekteki kademelerdeki farklılıklar nedeniyle "eşit işe " "eşit ücret "teki farklılıklar,
- 4) Arzulanan işlerdeki farklılıklar,
- 5) Mevcut işlerdeki farklılıklar.

Feminist iktisatçılar da kendi aralarında belli konulardaki görüşleri temelinde farklılaşabilmektedirler. Örneğin, "Radikal feministler, sıkıntıların kaynağını yeniden üretim kapasitesi olarak tanımladılar." (Dominelli, Mclead, 1989:27). Erkeklerin sistemi kontrol ettiği bir ortamda kadınlar da kendi avantajlarını kullanmalıdır derler. Ayrıca, kadının ikincil konumunun tarihin çok eski çağlarından beri süregeldiğini iddia ederler.

Sosyalist feministlere göre, sorunlar kapitalizm tarafından bir sınıftan ötekine aktarılan kaynaklar nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Buradan sosyalist feministler için sınıfsal özelliklerin önemli olduğu anlaşılabilir. Onlara göre orta sınıftaki kadınlar işçi sınıfındaki kadınların sahip olmadıkları kaynaklara sahiptirler. Toplumsal cinsiyet sorunuyla başa çıkabilmek için analizlerden erkeklerin dışlanmamaları gerektiğini söylerler. Erkeklerin kendilerini üstün görme nitelikleri nedeniyle, kapitalist sistemde yine üstünlüğü ele geçirebilme güçlerinin daha fazla olacağını, bu nedenle erkeklerle diyaloga girmenin kadınlara fayda sağlayacağını öne sürerler. "Diğer bir deyişle, sosyalist feministler için üstünlük, kapitalizm tarafından şekillendirilen bir şeydir." (Dominelli, Mclead, 1989: 29).

Feminist iktisat kadınların işgücü piyasasındaki durumunu, ataerkil toplum yapısı içindeki dezavantajlı konumuyla ilintilendirirler. Yani, sorun patriarkal sistemdeki ikincil konumdan kaynaklanır. Marksist- Feministler de patriark kavramına göndermede bulunarak mesleki katmanlaşmayı açıklamaya çalışırlar. Dolayısıyla bu nokta da yine, kadınların ev işlerini

yapmakla sorumlu varlık, erkeklerin ise, eve ekmek getiren kişi olma sorumluluklarına vurgu yaparlar (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 258).

Dolayısıyla bu noktada, toplumsal cinsiyetçi düşüncenin merceğinden bakarak, kız çocuklarının niçin okutulmadıkları (bu sebeple yeteri beşeri sermayeye sahip olamadıkları), geleneksel kadın iş alanlarının dışında niçin çalışmadıkları ya da çalıştırılmadıkları gibi soruların cevaplandırılması sağlanır. Toplumsal cinsiyet, meslek tanımlarının de yapılmasını sağlar. Çünkü; bu durum hem işgücü arz edenleri hem de işgücü talep edenleri doğrudan doğruya etkilemektedir (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 258).

Tüm bunlarla birlikte feminist iktisat işyerinde görünmez engellere de vurgu yapmaktadır. Bu engelleri aşağıdaki gibi tablolastırmak mümkündür:

Tablo 1: İşyerindeki görünmez engeller

Aile fotoğrafı erkeğin masasında Aman Tanrım, ne kadar ciddi, sorumluluk sahibi bir erkek	Aile fotoğrafı kadının masasında Hımmmm! Ailesi mesleğinden önde geliyor!
Erkeğin masası çok dağınık Çok çalışkan ve işine düşkün bir adam	Kadının masası çok dağınık Mutlaka düzensiz bir kadın!
Erkek işyerinde arkadaşlarıyla konuşuyor... Mutlaka işteki en son değişimleri konuşuyordur	Kadın işyerinde arkadaşlarıyla konuşuyor... Mutlaka kaytanyordur
Erkek yerinde yok... Bir toplantıda olmalı...	Kadın yerinde yok... Mutlaka alış-verişe gitmiştir...
Erkek evleniyor Daha düzenli ve kararlı olacaktır	Kadın evleniyor Hamile kalıp işi bırakacaktır
Erkek iş seyahatine çıkacak Kariyeri için iyi bir fırsat	Kadın iş seyahatine çıkacak Acaba kocası ne der?
Erkek daha iyi bir iş bulduğu için ayrılıyor Fırsatları iyi değerlendirir!	Kadın daha iyi bir iş bulduğu için ayrılıyor Kadınlara güvenilmez!

Kaynak: Blau, Ferber, Winkler, 1998: 187'den aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003:261

"Feminist araştırma yöntemini geleneksel yöntemlerden farklılaştıran en önemli nokta, niceliksel araştırma yöntemleriyle sınırlandırılmaya karşı çıkışıdır. Zira niceliksel araştırma süreci hiyerarşik olarak işler ve toplanan veriler gerçek davranışı değil, beklenen davranışı yansıtır. Feminist araştırmacılar değer(ler)den arındırılmış araştırma önermesi ifadesine kuşkuyla yaklaşırlar. Araştırmacının toplumsal kimliği ve statüsü, geçmişi ile araştırılanının farkı, gerçeklerini ve kavrayışlarını da farklılaştıracaktır." (Serdaroğlu: 35).

2.4 Kurumcu İktisat (Bölünme Teorileri) Çerçevesinde Ayrımcılık:

"İktisadi düşünce tarihinde kurumculuk, iktisadi sistemlerin ve süreçlerin temelini bireylerin değil, kurumların oluşturduğunu ve bireylerin bu kurumların etkisinden bağımsız olarak ele alınamayacağını savunan yaklaşımların genel adıdır." (Demir, 1996: 64).

"Kurumcu iktisat, sendika ya da büyük ölçekli işletmeler gibi kurumların kimin işe alınacağına, kimin işten atılacağına ve kimin ne kadar ücret alacağına karar veren kurumlar olduğunu söyler. Aynı zamanda işgücü piyasasının çeşitli şekillerde tabakalaştığını; her bir tabakada işgücü piyasasının Neo- Klasik teoriye göre işlediğini; ancak işçilerin bir tabakadan diğerine geçmesinin zor olduğunu kabul ederler." (Anker, 1997: 321, 322'den aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 244).

"Kurumculara göre, yerleşik iktisadın yaptığı gibi, iktisadi hayata yön verdiği düşünülen bireysel isteklerin, tercihlerin ve seçimlerin veri olarak alınması yanıltıcıdır." (Demir, 1996: 65). Çünkü; her ne kadar bireysel kararlar nihai belirleyici faktörler olarak gözüксе de bu faktörler esasen kurumsal yapılar tarafından belirlenir. Toplumdaki bireyler kendilerini değiştirme işleviyle uğraşırken bir yandan da kendilerini değiştirirler.

Bu iktisadi görüş; 19. yüzyılın sonlarında neo- klasik iktisadın sunduğu sınırlı çerçeveye bir tepki olarak doğmuştur ve en önemli temsilcileri T. Veblen ve J. R. Commons'tur. Kurumcu iktisatçılar "farklı dönemler ve farklı toplumlar için, farklı türde iktisadi analize gerek olduğunu düşünürler. Bu özellik, kurumcu iktisadi neo- klasik iktisattan kesin olarak ayırır ve radikal Marksist okulla olan ortak paydasını oluşturur." (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 169).

Kurumcu iktisadın neo- klasik iktisattan ayrılan düşünce yapılarını şu şekilde özetleyebiliriz: (Lordoğlu Özkaplan, 2003: 170)

- Kurumcu iktisatçılar için, bireylerin ve kurumların davranışları zaman ve mekana bağımlıdır. Neo- klasik iktisat ise davranışları zaman ve mekandan bağımsız bir şekilde ele alır.

- Kurumcu iktisatta ekonominin bütünü bir hayat şekli olarak görülür ve bunun bütüncül olarak sürdürülmesi gerektiğine inanılır. Oysa ki neo- klasik iktisatta fayda maksimize edilmeli ya da zarar minimize edilmelidir.

- Kurumcu iktisatta bireyler değil bireylerin davranışları üzerinde etkili olan kurumlar incelenir, neo- klasik iktisatta ise birey temel inceleme alanı olarak ele alınır.

Kadınların az sayıdaki “kadın” mesleklerinde iş bulabilmelerinin nedenini *istatistiksel ayrımcılık* modeli ile açıklarlar. Kısaca işçilerin işgücü piyasası içinde belirli bir tabakada bulunduklarında, o işle ilgili becerilerle donandıklarını ve zaman içinde mesleki katmanlaşmayı güçlendirdikleri şeklinde açıklayabileceğimiz bu modelin biraz daha ayrıntılarını gördükten sonra Kurumcu İktisadın varsayımlarına geri döneceğiz (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 244). İstatistiksel ayrımcılık modelini bu noktada ele almamızın nedeni Kurumcu İktisatla olan bağıntıyı ortaya koymaktır.

İstatistiksel Ayrımcılık Modeli: Kurumcu mantık örgüsüne sadık kalsa da ayrımcılığa farklı bir bakış açısı getirirler. Bir işçiyi işe almada önemli kaynak işverenlerin o kişi hakkındaki ellerinde bulunan mevcut bilgi kaynaklarıdır. Bu durumda bireylerin potansiyel verimliliklerini tahmin etmek zorundadırlar. Bununla birlikte işverenlerin kişiler hakkında ellerinde somut olan tek bilgi kaynaklarının sınav sonuçları, eğitim düzeyi, iş tecrübesi, yaşı gibi verileri onların yanılgıya düşmelerine neden olabilir. Dolayısıyla işverenler sübjektif değerlendirme yapacakları için yanılgıya düşmeleri gayet doğal olacaktır. Bu durum bir önyargıdan kaynaklanmasa bile ayrımcılık gibi algılanabilir (Blau, Ferber, Winkler, 1998: 207’den aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 247).

Bu nedenlerle işverenler, bireylerin ait oldukları demografik grubun (ırk, cinsiyet vb.) özellikleriyle hareket edeceklerdir. Bu özelliklere göre çıkarımlarda bulunmaya başlayacaklardır. Dolayısıyla, işverenler kadınların bir süre sonra işten ayrılacakları düşüncesiyle onları daha düşük ücretle çalıştıracaklardır (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 247).

Tüm bunların yanı sıra böyle bir sonuçla "ortalama olarak" alınan kararlar, işverenleri her zaman doğru yola götürmez. Çünkü; atipik bir üye kendisine haksızlık yapıldığı düşüncesinden hareket ederek, gerçek verimliliğini işe yansıtmayacaktır (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 247).

Bir diğer sonuç; her gruptaki farklı kişilerin birbirinden daha da farklılaşarak "gruba ait verilerin kullanılması daha pahalı bir "sinyal" aracı haline gelmesidir. Örneğin, kadınların gittikçe artan oranda bir bölümü tam zamanlı çalışıp, çocuk bakmak için işini terk etmeye son verdikçe, toplumsal cinsiyeti bir tür endeks olarak kullanan işveren, maliyeti yüksek kararlar verdiğini fark edecektir. İşgücü piyasası ile kesintisiz bağlantısı olan kadınları işe almayıp, erkekleri tercih eden ve bu nedenle yanlış filtre kullanan firmalar, diğer firmalara göre, daha az kar elde edeceklerdir (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 248).

İstatistiksel ayrımcılık teoremini bu şekilde açıkladıktan sonra kurumcu iktisadın varsayımlarına geri dönebiliriz.

Kurumcu iktisat, beşeri sermaye kavramını toplumsal değil bireysel bir süreç olarak ele alması yönünden eleştirir. Çünkü; bireyler herhangi bir bilgiyi elde ederken mensubu oldukları kültürden etkilendikleri kadar, kültürler arası birleşimden de etkilenirler. "Kurumcular, eğitim ile kazanç arasındaki pozitif ilişkiyi açıklayan, eğitimin "sinyal" fonksiyonunu analiz ederler. Bu görüşe göre, işverenler, işçinin verimliliği ile ilgili eksik enformasyona sahiptir; bu yüzden işe almadan önce, adaylar arasında bir eleme yaparlar. İşverenler daha verimli daha yetkin olan adaylar için ilave işyeri eğitim maliyetini daha düşük (daha az yetkin olanlara göre) hesaplar; bu nedenle özgeçmişinde

daha iyi eğitim kayıtları olan adayların işverene daha yüksek verimlilik için “sinyal” verdiği kabul edilir. Bu nedenle, eğitimin, yetkinliği/verimliliği arttıran bir araçtan çok kimin daha çok ya da daha az yetkin olduğunu belirleyecek bir sinyal olarak ele alınmasında yarar görürler.” (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 244, 245).

Kurumcu iktisat işçi gruplarını oluşturan kadın ve erkekler arasında verimlilik, yetenek, deneyim bağlamında ayrılıklar olduğuna inanır ve işverenin bireyleri işe alırken, onların bu özelliklerini göz önüne almaksızın bireyleri değerlendirdiklerini söyler. İşverenlerin bireyleri işe alırken yaptıkları gruplandırmalar genellikle cinsiyet, ırk, renk gibi kriterlere göre belirlenir.

Kurumsal İşgücü Ayrımcılığı Teorisi, iyi işleyen bir ekonomi düşüncesine ve neo-klasik mantığa dayanır. Bu yüzden, neo-klasik teorisinin bir süzgecidir demek çokta yanlış olmaz. Çalıştırılanları, kovulanları, terfi ettirilenleri belirleyenlerin kurumlar olduğunu savunarak (birlikler ve büyük teşebbüsler gibi) varsayımlarını üretmeye başlar. İşgücü piyasası birbirinden kurumsal sınırlarca tabakalanmış ya da ayrılmıştır. İşleri iki tipe ayıran işgücü piyasası *ayrımcılık* teorilerinden en bilineni *ikili işgücü piyasası* teorisidir. Yani işgücü piyasası birbirinden farklı işler yapan, yine birbirinden farklılık gösteren işçi gruplarının bulunduğu *birincil* ve *ikincil piyasalar* olarak adlandırılan piyasalara ayrılır. Ayrıca, neo-klasik teoriyi baz aldığı için her bir işgücü piyasasının birbirinden ayrıldığını düşünür ve bu ayrım o kadar kesindir ki işçilerin bir piyasadan diğerine geçmeleri zordur (Anker, 1998: 20, 21).

Piyasalar, tam rekabet koşullarına göre değil, bölünmüşlük ve parçalanmışlık esasına göre işler. Birincil ve ikincil piyasalar ayrımı buradan doğar.

Birincil işgücü piyasalarında, ilerleme olanakları daha fazla, alınan ücretler daha yüksek, sendikal ve sosyal güvenlik olanakları daha iyidir. İkincil işgücü piyasaları ise, ücretlerin düşük olduğu, sosyal örgütlenmenin az

olduğu ve ilerleme olanaklarının çok güç olduğu bir bölümdür. Birincil sektör işleri için, işçi istikrarı işverenler için önemli olduğundan, işverenler erkek işçilere birincil sektördeki işlerde öncelik tanıyacaklardır, kadınlara ise daha çok ikincil sektördeki işler için olanak vereceklerdir (Anker, 1998: 21).

“Model birincil sektördeki işçilerin (daha etkin ücret ödenenler) ikincil sektördekilere daha fazla iş güvenliğine sahip olduklarını, daha fazla kazandıklarını öngörür.” (Saint-Paul, 1996: 65).

Birincil sektördeki firmalar kendilerini bir dereceye kadar rekabetten koruyabilme gücüne sahiptir, halbuki, bu ikincil sektörde faaliyet gösteren firmalar şiddetli bir rekabeti içindedir.

Bu kuram meslekleri daha ziyade “kadın” ve “erkek” mesleği olarak ayırır ve mesleksenin ayrışmanın önemini vurgulayarak kişiler arası rekabete yol açan alternatif bir inceliş sağlar. Zaten birincil ve ikincil piyasalar da bu şekilde kendini gösterir. Ayrıca kuram, kadınların düşük ücret almalarını küçük orandaki “kadın işlerinde” “aşırı yoğunlukta” çalışmasına bağlar. Başka bir bakış açısıyla neo- klasiklerin savunduğu kalabalıklaşma burada da mevcuttur. Diğer bir deyişle, “erkek” meslekleri alanı genişlediğinden rekabet azalır, kar artar, böylelikle; erkek işgücü kadınlara göre nispeten daha yüksek ücret elde eder. Yine erkeklerin kadınlara göre daha deneyimli olduklarını vurgulayarak, onların birincil sektör işlerine daha fazla talep edileceklerini savunur. Ayrıca, kadınların ev ve aile sorumlulukları nedeniyle işe devamsızlıklarının erkeklere göre daha fazla olması sebebiyle, ikincil sektördeki işlerin onlara daha uygun olduğunu belirtir (Anker, Hein, 1986:11).

Yine kadınların rekabet etme güçsüzlüğü, daha çok ikincil piyasalarda çalışan kadınların aile ve çocuk gibi sorumlulukları nedeniyle oluşur. Bu olumsuzluğun giderilmesi ve kadınların rekabet güçlerinin artırılması için kadınların eğitim düzeyinin yükseltilmesine olanak sağlamalıdır. Çünkü; birincil sektör firmaları, iyi eğitim görmüş, deneyimli işgücünü tercih ederler ki

karlarını arttırabilsinler. Bu nedenle erkek işgücü söz edilen nedenlerden ötürü kadın işgücüne tercih edilir.

“İşgücü piyasasında bölümlenme hem dikey hem de yatay olabilir. Bu çerçevedeki çalışmaların çoğu kadın ve erkek mesleklerinin arasındaki ücret farklılıklarına odaklanmıştır” (Özdamar, Kuteş, 2000: 12).

“Kuramın en zayıf noktası, kadın emeğinin zaman içinde nitelikçe gelişme göstermesine karşın, kadın çalışanın durumunda genelde bir iyileşme olmamasını açıklamada yetersiz kalmasıdır.” (Özdamar, Kuteş, 2000: 11).

“Kurumcu iktisatçılar, Becker’ın ayrımcılık tercihleri teoremini iki açıdan eleştirirler. Modeldeki kar maksimizasyonu yapan ve fayda maksimizasyonu yapan işveren şeklinde somutlaşan sistemin, rekabetçi bir ekonomide nasıl varlığını sürdüreceğini sorgularlar. İkinci olarak, bazı işverenler ayrımcılık yapma eğiliminde iseler, tek tek erkek ve kadınların beceri , iş vasfı, tercih vb. nitelikler açısından üst üste çakışması söz konusu olduğundan, her meslekte hem erkeklerin hem de kadınların önemli oranda temsil edilmesini beklerler; ancak durum böyle değildir.

Bu noktada, Yeni Kurumcu İktisadın geliştirdiği Kamu Seçimi Teoremi’ni anlatmakta fayda vardır. Çünkü; bu teorem de ayrımcılık analizine farklı bir bakış açısı getirir.

Kamu Seçimi Teori: Yeni kurumcu İktisat mantığından yola çıkarak, Neo- klasik yöntemleri kullanır. Ayrımcılığı, toplumun kolektif olarak gerçekleştirdikleri bir eylem olarak ele alır. Teoremin varsayımları şöyledir:

“Eğer ayrımcılık varsa, ayrımcılık için bir piyasa var demektir. Pozitif arz, bu piyasada bir dizi ekonomik aktörün ayrımcılık yapma motivasyonu olduğu anlamına gelir; pozitif talep ise, bazı kadınların ayrımcılığı en azından kabul ettiği anlamına gelir. Bu tip motivasyonlar ve kısıtlar, doğal farklılıkları ya da tercihleri yansıtmaz; zira ayrımcılık ancak uzun dönemde toplumlar arasında tam rekabet durumunda ve piyasayı terk etme maliyetinin (0) olduğu durumda ortadan kalkabilir. Bu koşulların yokluğunda ise,

ayrımcılığın ortadan kalkması; ancak ayrımcılık yapan ve ayrımcılığa tabi olan grupların toplum içindeki karşılıklı etkileşimi ile mümkün görünmektedir.” (Dijkstra, Platenga, 1997: 56,57’den aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 248).

Bu teorem, beş grup tarafından arz edilen ayrımcılığın nasıl kar getirdiğini tartışır. Bununla birlikte, kadınların niçin ayrımcılığı kabul ettiklerini de araştırma alanı içine alır (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 249). Buradan anlaşılacağı üzere teoremde ayrımcılık, arz eden ve talep eden iki taraf olduğu kabul edilerek ayrımcılık analizi yapar. Ayrımcılığı arz edenler beş ana gruba ayrılır. Bunlar:

- *Şirketler:* Ayrımcılık yapılmasının nedeni, ayrımcılığın ekonomik rant getirmesidir. İş sözleşmeleri, “expost” fırsatlar sunar. Çünkü; işçiye firma içi bir eğitim verildiği zaman bu eğitim, şirkete getireceği batık maliyetten çok, şirketin, işçinin işine son verdiğinde daha fazla getiri sağlar.

- *Sendikalar ve Toplu Pazarlık:* “Kadın işlerinin” belirlenmesinde toplu sözleşmelerin büyük payı olduğu varsayılır. Pazarlıklar işverenler ve sendikalar arasında gerçekleştiği için, işçilerin çok fazla fonksiyonu olamadığından içsel ve dışsal işgücü piyasalarından işçiler birbirlerinin yerlerine ikame edilemezler. İçsel işgücü piyasasının sağladığı işgücü olanakları arttıkça, geçici olarak işgücünden ayrılan kadınların tekrar bu pozisyonları kapmaları zordur. Bu nedenle “toplu pazarlık sistemi, dışsal piyasadan firmaya girişi ve yeniden girişi sınırlayan bariyerleri belirler.” Zorunlu eğitim, iş yeri eğitimi ve iş profilleri tanımlanır. Bu tanımlamalarda kadınlar çok büyük çoğunlukla iş basamaklarının en alt sıralarında yer alırlar. Erkekler için toplu pazarlık sistemi tarafından tanımlanmış ömür boyu çalışma süresi, kadınlar için daha esnekleştirilmiş olan ömür boyu çalışma süresi daha yüksek maliyetli olarak belirlenir (Dijkstra, Plantenga, 1997: 59,60’dan aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 249,250).

- *İçsel İşgücü Piyasaları:* Buna göre kadınların sadece bazı mesleklerde bulunmaları engellenmekle kalmayıp, aynı zamanda bulundukları mesleklerde belirli bir noktadan sonra terfi etmelerine olanak

tanınmadığı görüşü savunulur. Yani; hem yatay hem de dikey katmanlaşma söz konusu olmaktadır.⁴

- *Siyasi Partiler:* Yeni kurumcu iktisada göre, kadınlar ve erkekler evlenmek, evlenmemek, ev kadını olmak ya da çalışma kararlarını özgür seçimlerle verirler. Bu durum bireyler için göreceli fiyatlar yaratır. Bu göreceli fiyatlar, yasalar ve sosyal güvenlik programları tarafından belirlenirler. Kurumsal değişiklikler siyasi partilerin yapacakları dönüşümlerle sağlanır. Ancak bu dönüşümlerin sağlanmasının nedenini kurumcular, siyasi partilerin kurumsal değişiklikleri ancak seçilme ihtimalleri olduğu zamanlarda almak istemeleri, ayrımcılıkla ilgili kararları oy kaybı olarak düşünüp bununla ilgili kararları almak istememeleri olarak gösterirler.

- *Aile ve kocalar:* Kocalar ayrımcılık yaparak, harcanabilir boş zaman açısından ekonomik rant yaratırlar. Zaman hane halkları arasında yanlış dağıtılmaktadır. “Kadınların artan oranda çalışma hayatına katılması olgusuna ya da çalışmanın kültürel normlarına bağlı olmaksızın, ev içi üretim göreceli verimlilik ve ücret oranlarına göre etken dağıtılamaz. Bunun yerine kocalar tüm ev işlerinden kaytarır, daha çok boş zaman kullanır ve piyasada daha yüksek ücret alır.” (Dijkstra, Plantenga, 1997: 60,61,62’den aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 249, 250, 251).

- *Ayrımcılık Talebi:* Ayrımcılık için pozitif bir talep olması demek gerek ücretli bir işte erkek çalışanlara göre daha az kazanıp gerekse ev işlerinde erkeklere göre daha fazla iş üstlenilmesidir. “Ayrımcılık talebinin önemli üç faktörü şunlardır: *İşlem maliyeti:* Kadınların evlenmeye karar verdiklerinde vazgeçtikleri enformasyonu, iş arama maliyetlerini ve batık maliyetleri kapsar. Bu tip maliyetler kadınlar için pahalı maliyetlerdir. Ancak, ömür boyu gelirdeki farklılığın içine değişim maliyeti de katılırsa bu durum karlı hale gelecektir. *Kadınların işgücü arz fonksiyonları;* hane halkında tüketilen zamana göre ayarlanarak türetilen bir fonksiyondur. Kadınların çalışma potansiyeli, kadının anneliği ve toplam çalışma süresi (bu sürenin de

⁴ 2. Bölüm sayfa 7’de hem yatay hem de dikey ayrışmanın tanımlarından bahsetmiştik.

günlük ve ömür boyu dağılımı dikkate alınarak) tarafından belirlenir. *Kurumların ayrımcılığında*; mevcut kurumlar kadınlara karşı ayrımcı davranmaya devam ettikleri sürece ekonomik rant elde etme potansiyelleri de devam edecektir. Bu durumda kadınların önünde iki seçenek vardır. Ya piyasaları terk edecekler ya da bu mevcut duruma başkaldıracaklardır.

2.5 Radikal-Marksist İktisat Çerçevesinde Ayrımcılık:

Marksizm kapitalizm eleştirisi üzerine kurulmuştur. Marksist öğretisi tarihsel maddecilik (tarihteki ve günümüzdeki toplumların iktisadi bünyelerindeki işleyiş mantığını ve değişimleri sonucundaki işleyişi inceleyen iktisat bilimi) ve maddeci diyalektik (düşünce sisteminin kurulmasını sağlayan felsefe) olarak ikiye ayrılan iki disiplinden oluşur (Divitçioğlu, 1976: 13).

Radikal- Marksist ayrımcılık modellerinin temeli kapitalistlerin işçileri “böl” ve “yönet” politikalarıdır. Bu durumu devam ettirmek istemelerinin başlıca nedeni ise, kendi ekonomik hegemonyalarını sürdürmek istemeleridir. Ayrıca, bu noktada en büyük hedefleri sendikaları zayıflatma isteği olacaktır (King, 1990: 123’den aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003:252).

Üretimin birinci amacı tüketimdir. Üretmek ve tüketmek süreciyle oluşacak devinimsel süreç yeniden-üretim sürecini oluşturur. Üretimin sürekli olduğu bir ortamda tüketilen ve yıpranan üretim araçlarını yeniden sağlamak ve tüketimi de sürekli hale getirmek gerekir. “Bu denli bir toplumsal yeniden-üretim *geçimlik üretim* denebilir.” (Divitçioğlu,1976: 15). Karşılıklı girdi- çıktı işleyişinin olduğu bir ortamda belirli bir denge oluşacak ve yaratılan ürünün bölüşülmesi sorunu olmayacaktır. Bölüşüm sorununun olmadığı bir ekonomi iktisadi artık üretmeyecektir. İnsanlar çalıştıkları sürece diğer insanlarla işbölümü ve bölüşüm etkinliği kuracaklardır. Buradaki dinamik özelliğe sahip öge üretim güçleridir.

“Kapitalist sistem, üretim araçları mülkiyetini elinde tutan kapitalistlerle, hayatını idame ettirmek için emeğini kiralayan işçi sınıfı arasındaki çelişkinin tüm istihdam ilişkilerini belirlediği bir sistem olarak tanımlamaktadır.” (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 171).

“Emek gücünün değeri, onun yeniden üretilmesi için toplumsal olarak gerekli emek zamanıdır (emek miktarıdır). Kapitalist üretim tarzında, kar amacı ile hareket eden kapitalistler ellerindeki nakdi sermaye ile ara mallar, üretim araçları ve emek gücü satın alırlar. Fakat ne var ki, kapitalistlerin amacı kar elde etmek olduğundan ve üretim araçlarının mülkiyetini de ellerinde tuttuklarından, emeği kendini yeniden-üretimi için gerekli emek zamandan daha fazla çalıştırmak olanakları vardır. İşte bu yaratılan fazla değere artık değer denmektedir.” (Divitçioğlu, 1976: 8).

Bölüşüm ve tüketim üretim tarafından belirlenir. Bu yüzden Marksist iktisadi yaklaşım daima üretim yönüldür. Üretim ilişkilerinin belirleyici olmasının nedeni; değerın üretimle yaratılması, mübadele aracılığıyla da kişi ve gruplara aktarılmasıdır. Kapitalist inceleme tarzı mübadele ilişkileri iken, bu iktisadi analizin üretim ve bölüşümü incelemesinin nedeni; bunların üretim tarafından incelenmesidir. Dolayısıyla kapitalist sistemi, bütün istihdam ilişkilerinin üretim araçlarını elinde tutan kapitalistler ve yaşamını kazanmak amacıyla emeğini kiraya veren işçi sınıfın mücadelesinden doğan bir ilişkiler bütünü olarak tanımlayabiliriz.

“Marksist iktisat temelde emek- değer teorisine dayanır. Marksist üretim ve bölüşüm modelleri bu teoriyi esas alır. Bu nedenle Marksist iktisata merkezi bir önem atfedilmektedir. Emek, insanla doğa arasındaki ilişkiyi sağlayan araçtır, değerin kaynağıdır.” (Demir, 1996: 155).

Ayrımcılık bir Marksist kategori olan *yedek işsizler ordusu* kavramı ile açıklanır. Marksist birikim teorisine göre, sermaye birikimi oluşurken işçilerin yerine kısmen de olsa makineler ikame edilecek, dolayısıyla sermaye yoğunluğunun artışına bağlı olarak işsizlerin oluşturduğu bir işsizler havuzu meydana gelecektir. Kadınlar da işsiz veya istihdam edilebilir oluşlarına göre bu havuzun bir parçası haline geleceklerdir. Ama, unutulmaması gereken gerçek, işgücünde meydana gelebilecek en ufak bir daralma belirtisinde

kadınlar bu havuzun dışına itileceklerdir (Fine, 1992: 67'den aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 254). Önemli bir nokta da şudur: kapitalizm koşulları altında işsizlik kapitalist üretim tarzını işleten mekanizmanın gerekli bir parçasıdır (Braverman, 1975: 386).

“Çocuk bakımı ve kapitalist üretime katılım arasındaki uygunsuzluk, kadın ve erkek arasındaki sorumlulukların aile- ev içindeki bölüşümü temelinde saptanması önemlidir.” (Barett, 1984: 123).

“İşgücü ve sermaye kapitalist toplumun zıt kutuplarıdır. Burada her şeyden önce, çalışan sınıf (emekçi sınıf), sermayenin parçasını canlı tutar. Bu parça toplam sermayedeki artık değerini fazlasını sağlayan hareket sürecini oluşturur.” (Braverman, 1975: 377).

Marksist emek süreçleri literatürü; ev ve aile yaşantısıyla birlikte iş yaşamında kadınların hayatlarında belirleyici olduğunu söyler. Burada bu durumu belirleyen dört ana özellik vardır:

1. “İş ve işyeri, sermaye emek arasındakine benzer bir çatışma için alan oluşturur.” (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 256).
2. Üretim faktörlerinden sermaye, yine üretim faktörü emeğin yerine ikame edildikçe işler vasıfsızlaşır.
3. Toplum, vasıf ve beceri kavramlarının tanımlarını yapar, ancak; bu tanımlar işin gerekleri tarafından belirlenmediği gibi onlardan bağımsız da değildirler.
4. Bu süreçlerin hepsi toplumsal cinsiyete göre tanımlanır. Toplumsal cinsiyetin doğası gereği, cinsiyete dayalı işbölümü ve cinsiyete göre vasıflar belirlenir. (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 256)

Üretim ve bölüşümü bu şekilde ele alan Marksist iktisatta, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı bu üretim ilişkileri çerçevesinde ele alınır. Kadının, dışarıda bir işte çalışması dışında ev içinde de ev işi ve çocuk bakımını üstlenmesi, onun ikinci bir kere sömürülmesine neden olur. Kadının bu

vazifeleri üstlenmesi sebebiyle her an işgücü piyasasından ayrılabilme gereği duyabileceği düşüncesi işverenlerin işine gelir ve emeklerinin karşılığını düşük tutmak ister. Bu sebeple artık değer artar (Aslan, 1997: 32).

Marksist iktisat, cinsiyet temelindeki eşitsizlikleri bir üretim tarzı olarak kapitalizmdeki üretim ilişkileri çerçevesinde ele almaktadır. Kadın emeği, sayılan nedenlerden dolayı çok ucuza gelecektir. Dolayısıyla piyasada oluşan ücretler genel değişim ilişkileri içinde yeniden üretilecek emek gücünün değerinden daha düşük düzeyde oluşacaktır. Bu da, artık değeri sömürme oranını yükseltecektir. Marksist kurama göre, gerek toplumsal cinsiyet temelinde olsun gerekse başka türlü bir ayrımcılık gözetilsin, bu durum kapitalizm varolduğu müddetçe devam edecektir (Aslan, 1997: 33).

Kapitalist bir üreticinin amacı karını maksimum yapmaktır. Bu amaçla, karını arttırabilmek için her yolu uygulamayı deneyecektir. Örneğin; işçileri ulusal, etnik, dini vs. sınıflara bölmek işine gelir. Çünkü; böylelikle artık değeri yani sömürüyü arttıracak ve karını daha çok yapabilecektir. Kapitalizm içinde bulundurduğu dinamikler nedeniyle insanları bir sömürü aracı olarak kullanır. Bu dinamiklerden biri de ayrımcılıktır. Bu ayrımcılık bir miktar önlenbilse de tamamen ortadan kalkmaz (Aslan, 1997 : 33).

Kadınların durumu gerek toplum içindeki konumları ve onlara biçilen görevlerle belirlendiği kadar ekonomik, yasal, ideolojik vb. değişkenler tarafından da yönlendirilmektedir. Kadının ev ve iş yerindeki konumu birbiriyle ayrılmaz bir bütünlük içindedir. Kadınların işyeri içindeki konumu belirlenirken evdeki konumunu, evdeki konumu belirlenirken de işyerindeki konumunu eşanlı olarak düşünmek gerekmektedir (Aslan, 1997: 33).

“Marksist iktisat, neo- klasik iktisattan tahlil yöntemi açısından da farklıdır. Büyük bölümünde mikro düzeyde statik denge tahliline dayanan neo- klasik okula karşı Marks, makro düzeyde dinamik tahlil yapar, kurumların da aynı kalmadığı iktisadi büyüme ve değişme sürecini inceler.” (Demir, 1996: 153).

"Ayrımcılıkla ilgili tartışmaların en önemlisi, Marksistlerle Feministler arasında yoğunlaşan metodolojik bir sorun olarak ortaya çıkar. Marksist İktisadın soyut ve toplumsal cinsiyetçi anlamda nötr kategorilerle analiz yapması, Feminist iktisatçılar tarafından eleştirilmiş ve bu analizin kadının sömürülmesini ihmal ettiği vurgulanmıştır; zira Marksist analizin temel prensiplerinden birisi sınıf perspektifidir; bu yüzden Feministler sınıf analizine verilen öncelik nedeniyle, kadın ve erkek arasındaki sömürü ilişkilerine Marksistlerin yaklaşımının eril yanlı bir bakış olduğunu ileri sürülmektedir. Marksistlerin bu noktadaki itirazları ve muhtemel bir Marksizm- Feminizm sentezi olarak belirgin bir yorum şu şekilde ifade edilebilir: (Fine, 1992: 4, 5'ten aktaran Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 255) Feminizmin, sınıf yerine toplumsal cinsiyet kategorisini ikame ederek analiz yapması; yani Marksizm'in özünü reddederken, Marksizm'in analitik yapısını ödünç alarak, cinsiyetler arasındaki sömürü ilişkilerine benzer bir yolla irdellemeleri eleştirilmektedir. Zira Marksistler, erkek ve kadınların bir tür "sınıf" oluşturacak şekilde ele alınabileceğini; kadın "sınıfının", geleneksel sınıf ve katmanlar tarafından parçalanarak, heterojen bir kategori oluşturduğunu ileri sürerler; ikinci olarak toplumda içkin olan yapıların ve süreçlerin sistematik olarak kadının sömürülmesine yol açtığını, ancak bu yapıların mutlaka toplumsal cinsiyet muhtevasıyla anlaşılması gerektiğini belirtirler. Ekonomik belirleyiciler ve diğer sosyal ilişkilerin yapılandırılmasıyla, toplumsal cinsiyetçi ilişkilerin, bu yapılar, süreçler ve ilişkiler arasındaki etkileşimle ilintili olarak yer almasının mümkün olduğunu ileri sürerler." (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 255).

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığı açıklayan kuramları incelediğimiz bu bölümde ulaştığımız sonuçları kısaca özetlemek istersek:

Neo- klasik beşeri sermaye teorisi, beşeri sermaye düşüncesine dayanır. Yani, insanlar aldıkları eğitim, kazandıkları tecrübe vs. ile beşeri sermayelerini geliştirirler. Böylelikle insanlar beşeri sermayelerini arttırabildikleri ölçüde, işgücü piyasası içinde o kadar iyi bir ücretli iş sahibi olurlar.

Ancak, kadınlar toplumsal cinsiyetçi rolleri gereği ev ve aile sorumluluklarını üstlendikleri için, çok iyi bir eğitim ve öğretim döneminden

geçemezler. Bu sebeple, yeterli beşeri sermayeye sahip olamadıkları için, işgücü piyasası içinde ücreti ve statüsü yüksek bir işte çalışamazlar.

Feminist teori, işlerin kadın işi ve erkek işi olarak ikiye ayrıldığını savunur. Bundaki en büyük etken (neo- klasik beşeri sermaye teorisi ile bulunduğu ortak nokta olan), kadınların toplumsal cinsiyetçi rolleri gereği ev içi sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasında daha ziyade ev içinde yaptıkları işler benzerinde işlerde çalışabilmeleridir. Kadın işleri olarak nitelendirilebilecek bu işler, daha ziyade düşük statülü ve düşük ücretli işlerdir.

Kurumcu iktisat, neo- klasik iktisadın bir sentezidir ve temel argümanı piyasaların birincil piyasalar ve ikincil piyasalar olarak ikiye ayrılmasıdır. Birincil piyasalar, iş güvenliği fazla, yüksek ücretler ödenen piyasalarken, ikincil piyasalar tam ters özelliklere sahip piyasalardır. Erkekler genellikle birincil piyasalarda, kadınlar ise genellikle ikincil piyasalarda çalışırlar. Bunun nedeni ise; yine kadınların toplumsal cinsiyetçi rolleri gereği kendilerine yüklenen ev ve aile sorumlulukları nedeniyle kendilerini yeteri kadar eğitememeleridir.

Marksist iktisat ise, üretim yönlü bir anlayışa sahip olduğu için, işçi sınıfı ve mülkiyeti elinde tutan kapitalistlerin mücadelesi temeline dayanır. Kadınlar zaten ev ve aile sorumlulukları sebebiyle evde çalışırlar, kendilerini yeteri kadar geliştiremedikleri için de emekleri çok ucuza kiralanabildiği için üretim araçlarının mülkiyetini elinde tutan kapitalistler tarafından tekrar sömürülürler.

Görüldüğü gibi, kadın işgücünün niçin erkek işgücüne göre geri planda kaldığını tüm teoriler toplumsal cinsiyetçi roller gereğince toplum tarafından kadına uygun görülen ev ve aile sorumluluklarına bağlamaktadır. Yani, tüm teorilerin bulunduğu bir ortak noktanın toplumsal cinsiyetçi roller nedeniyle ev ve aile sorumlulukları gereği kadınların omuzlarına yüklenmiş olması sebebiyle, kadın işgücünün erkek işgücüne göre işgücü piyasası içinde

statüsü ve ücreti yüksek bir ücretli iş bulma olasılığının düşük olmasıdır demek çokta yanlış olmayacaktır.

Çalışmamız her ne kadar gösteri sanatları alanının içine giren opera ve bale sanatlarında faaliyette bulunan kadınların çalışma yaşamını irdelemeyi amaçlıyor ise de, öncelikle bir bütünün durumunu irdelemek ondan sonra bu bütünün bir parçasını incelemek kanaatimizce daha doğru olacaktır. Bu sebeptendir ki, 3. Bölümde genel olarak Türkiye İşgücü Piyasasında Kadın İşgücünün konumu incelenecek ve buradaki kadının konumu bu bölümde incelediğimiz teorilerle bağdaştırılmaya çalışılacaktır. Ayrıca yine 3. Bölümde hukuk kurallarının kadınların istihdamına etkileri incelenip, yine genel yapıdaki kadın istihdamı ile bağdaştırılacaktır.

4. Bölümde ise, bu sektördeki kadın istihdamının değişik konumunun nedenlerini mercek altına alarak incelediğimiz teoriler ile Operadaki kadın işgücü arasında bağlantı kurulmaya çalışılacaktır ve 3. Bölümde değindiğimiz hukuk kurallarının yine Operadaki kadın işgücüne etkileri ele alınacaktır.

3. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADIN İŞGÜCÜNÜN KONUSU

Bir ülkenin kalkınmasını ve gelişmesini sağlamada önemli yer tutan reel sektör, işgücü piyasalarının temelini oluşturur. Dolayısıyla, bir ülkedeki reel sektörün konumunu anlayabilmek için o ülkenin işgücü piyasalarının temelini oluşturan alanların durumuna göz atılması gerekir. Tabii ki bu incelemede esas alınması gereken nokta, ülkemizde bu sektörlerde çalışan kadınların durumlarını göz önüne sermektir. Çünkü; çalışma yaşamı pek çok zorluklarla uğraşılmasını gerektirir. Bu alanda kadınların durumlarının mercek altına alınması reel sektörün olumsuz işleyişinin nedenlerinden bazılarının anlaşılmasında yararlı olabilecektir. Bir bütünün parçalarının durumunu incelediğimiz zaman; bu parçalardan birinin bir alt dalını gözlemlemek daha kolay bir hal alacaktır.

“Piyasa ekonomisinde yapılan işin değerlendirilmesi için ücret ya da kar karşılığı yapılması şarttır. Ücretlendirilmemiş çalışma, ulusal gelire katılmamakta ve yapan kişi işgücü içinde sayılmamaktadır. Kadınlar, gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasına sınırlı katılım imkanı bulmakta, kadın çalışması ağırlıkla işgücü piyasası dışında kalan üç alanda kendini ortaya koymaktadır:

a) Geçimlik ücret: Kadınlar tarafından ailenin tüketimine yönelik olarak öncelikle tarım sektöründe yapılan ve pazardan alınacak malları ikame eden bahçe sebzeciliğiyle, bahçe tarımını ve elde edilen gıda üretimini kapsar.

b) Ev içi üretim ve bağlantılı işler: Ev içi üretimin sınırlarını geçimlik üretimin sınırlarından ayırmak her zaman kolay değildir. Burada piyasadan alınabilecek bazı mal ve hizmetler hane içinde kadın tarafından üretilir veya yerine getirilir. Örneğin; giysilerin dikilmesi, örülmesi, çeşitli gıdaların hazırlanması, konserve, geleneksel tıbbi bakım ve diğer ev işleri vb.

c) Gönüllü çalışma: Toplum adına devletin yerine getirmesi gereken bazı sosyal hizmetlerin gönüllü örgütler

tarafından düşük maliyetlerle gerçekleştirilmesini sağlar.”
(VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001: 27).

3.1 İşgücüne Katılma Oranları (İKO):

“Aktif nüfus, işgücü ile işgücüne dahil olmayanların toplamıdır. Çocuk işgücü (15 yaş altı) kullanımı pek çok ülkede resmi olarak yasaklanmıştır. Aktif nüfus, temel zorunlu eğitim mezuniyet yasal yaşı ile emeklilikte geçerli yasal maksimum yaş arasında, yani 15-64 yaş arasında olan nüfustur (bazı ülkelerde 15- 59, diğerlerinde ise 16-74, ya da 14 ve yukarısı). Her şeye rağmen, işgücü anketlerinde üst yaş limiti genellikle belirtilmez.”
(Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 38,39).

Bir ekonomide aktif nüfus büyüklüğünde

- “ 1) Nüfus büyüklüğü ve nüfus artış hızı
- 2) Nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı
- 3)Nüfusun cinsiyete göre dağılımı” (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 39) unsurları önem arz eder.

Bu unsurlardan üçüncüsü aktif nüfusun büyüklüğünü ve bileşimini belirlemede en önemli faktördür. Çünkü; aktif nüfusu oluşturan kadın-erkek dağılımı toplumsal cinsiyetçi rol dağılımında etkilidir. “Veri bir zaman diliminde, minimum yaşın üzerindeki nüfus iktisaden faal nüfus ya da aktif nüfus olarak tanımlanır. Faal nüfus ise, üç kategoriye ayrılır: İstihdam edilenler, işsizler ve işgücüne dahil olmayanlar. İşsizlerin ve bir işte çalışanların toplamı bize işgücünü ya da iktisaden cari nüfusu verir. İşgücüne dahil olmayanlar ise, belirlenmiş minimum yaş sınırının altında kalanlar ile yaşlılar ve cari olarak faal olmayan nüfusu temsil eder.”
(basakekonomi.com.tr, 2003: 1). Kadınlar aktif nüfus içinde çok önemli bir konuma sahiptir. Bunun nedeni ise, kadınların ev içi üretimleri ve çocuk bakımıyla ilgili faaliyetleri aktif nüfusun büyüklüğünü etkilemesidir. Aktif

nüfusun büyük bir bölümünü oluşturan *işgücüne dahil olmayanlar* grubunda en ağırlıkta bulunan grup kadınlardır (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 40).

“Bir ülkenin sahip olduğu işgücünün durumu ve niteliği o ülkenin ekonomik gelişiminin temel göstergelerinden biridir. Ülkeler sahip olduğu insan kaynaklarını en etkin bir şekilde üretime sokabilmelidir.” (<http://www.basakekonomi.com.tr>, 2003: 1).

“Bağımlılık oranı, çalışma çağındaki kişilere bağımlı olan nüfusun kaba bir ölçümüdür. Bağımlı nüfusun tüketici olup, cari potansiyel gelir yaratmadıkları kabul edilir.” (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 40). Buradaki kriter üretken ve üretken olmama ayırımına bağlı olarak piyasada yapılan işlev karşılığında alınan kar, ücret, maaş vb. ödenekler ile ilişki kurularak açıklanmaya çalışılır. Üretim faktörlerinin üretime koşulmaları karşılıklarında aldıkları ödeneklerden alamayanlar üretken sayılmazlar. Bu nedenle eğer bağımlı nüfus yaş sınırlaması ile belirleniyorsa ev kadınları tüketici grubuna girerler. Çünkü; piyasaya yönelik bir faaliyette bulunmadıkları kabul edilir. Ev kadınları genelde iş hayatına, geçici olarak girilecek bir alan olarak bakarlar, çünkü; evlilik ve doğum nedenleriyle işgücünden ayrılmak zorunda kalırlar. Kadınların toplumsal rol dağılımında, kendilerine yüklenen ev işleri ve çocuk bakımı görevleri üretken birer iktisadi faaliyetler olarak sayılmazlar (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 41).

“İktisaden faal nüfus (aktif nüfus): Belirli bir referans dönemi boyunca, Birleşmiş Milletler Milli Gelir, Muhasebe ve Denge Sistemleri tarafından tanımlanmış iktisadi mal ve hizmetlerin üretimi için gerekli olan işgücü arzını besleyen kadın ve erkekler” (Lordoğlu, Özkaplan, 2003: 42) şeklinde tanımlanır.

Bununla birlikte, bu tanım işsizleri ve istihdam edilenleri ve işgücüne dahil olmayanları içerir.

Tablo 2: İşgücü durumuna göre kent nüfusu

Bin	Yıl														
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
KADIN															
15+ yaştaki nüfus	8515	8824	9223	9699	10260	10608	11040	11471	11886	12365	12877	13279	13762	14279	14723
İşgücü															
Toplam	1509	1589	1572	1507	1729	1646	1902	1910	1878	2062	2125	2349	2324	2405	2749
İstihdam edilenler															
Toplam	1081	1159	1204	1171	1374	1277	1520	1566	1595	1707	1780	1942	2022	2002	2232
Eksik istihdam	59	72	70	89	84	87	142	106	77	96	90	122	115	99	94
İşsiz	427	411	368	336	355	369	382	344	282	354	345	407	302	403	517
İşgücüne dahil olmayanlar	7006	7255	7651	8192	8531	8961	9138	9560	10008	10303	10752	10930	11438	11874	11974
ERKEK															
15+yaştaki nüfus	8722	8977	9365	9773	10263	10567	11025	11371	11898	12334	12930	13357	13885	14329	14804
İşgücü															
Toplam	6814	6896	7195	7528	7895	7956	8319	8439	8698	8969	9356	9585	9747	9975	10177
İstihdam edilenler															
Toplam	6154	6201	6511	7065	7065	7142	7462	7696	7963	8252	8520	8643	8991	8951	8847
Eksik istihdam	484	533	565	650	650	665	751	665	594	629	673	924	778	708	663
İşsiz	661	695	684	830	830	814	856	742	735	717	836	942	757	1024	1330
İşgücüne dahil olmayanlar	1908	2081	2170	2368	2368	2611	2707	2933	3200	3365	3574	3772	4137	4355	4826

Kaynak: www.die.gov.tr, Kadın İstatistikleri, İktisadi Faaliyet İşgücü ve İşyeri

Aktif nüfusu 15 yaş ve üstü olarak tanımladığımızda, kentte kadınlarda aktif nüfusun 1988'de 8,515 (milyon) kişi, erkeklerde 8,722 (milyon) kişi olduğunu görüyoruz. Nüfus artış hızına bağlı olarak, geçen yıllarla birlikte artan nüfus oranıyla 2002 yılında aktif nüfusun kadınlarda 14,723 (milyon) kişi, erkeklerde 14,804 (milyon) kişi olduğunu görmekteyiz. Yine aktif nüfusa dahil edilen işsizler ve işgücüne dahil olmayanların 1988 yılında sırasıyla kadınlarda 427 (bin) kişi- 7.006 (milyon) kişi, erkeklerde 661 (bin) kişi- 1.908 (milyon) kişi; 2002 yılında ise yine sırasıyla kadınlarda 517 (bin) kişi- 11.974 (milyon) kişi olduğunu görmekteyiz. Dolayısıyla kentte işgücüne dahil olmayan kadınların erkeklerden daha fazla oldukları rakamsal olarak bir gerçektir. İstihdam edilenlerin 1988'de kadınlarda 1.081 (milyon) kişi, erkeklerde 6.154 (milyon) kişi, 2002'de kadınlarda 2.232 (milyon) kişi erkeklerde 8.847 (milyon) kişi olduğu açıkça görülebilir.

Tablo 3: İşgücü durumuna göre kır nüfusu

Elin	Yıl														
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
KADIN															
15+ yaşta ki nüfus	8571	8629	8822	8452	8361	8466	8487	8530	8604	8627	8617	8709	8693	8664	8673
İşgücü															
Toplam	4346	4698	4588	4673	4327	3412	4138	4192	4275	3669	4024	4306	3454	3524	3548
İstihdamedilenler															
Toplam	4153	4515	4433	4578	4224	3319	4040	4093	4195	3767	3948	4214	3381	3461	3440
Eksik istihdam	73	95	44	59	132	72	114	117	127	47	49	78	53	46	39
İşsiz	193	183	155	95	103	94	98	99	80	102	76	92	73	63	108
İşgücüne dahil olmayanlar	4225	3831	4234	3779	4034	5049	4349	4338	4329	4758	4593	4403	5238	5120	5125
ERKEK															
15+ yaşta ki nüfus	7939	7984	8191	8304	8265	8291	8263	8425	8403	8482	8397	8474	8425	8450	8451
İşgücü															
Toplam	6722	6767	6795	6976	6834	6757	6817	6959	6962	6824	6894	6946	6606	6365	6225
İstihdamedilenler															
Toplam	6366	6347	6390	6636	6423	6309	6378	6537	6533	6534	6624	6614	6185	5953	5768
Eksik istihdam	667	688	629	747	835	693	781	618	662	560	565	918	573	485	435
İşsiz	365	420	405	442	441	448	439	422	318	290	270	333	320	411	457
İşgücüne dahil olmayanlar	1217	1217	1396	1328	1401	1534	1446	1466	1451	1559	1503	1527	1920	2085	2226

Kaynak: www.die.gov.tr, Kadın İstatistikleri, İktisadi Faaliyet İşgücü ve İşyeri

Tablo 3'e bakarsak:

Kırda kadınlarda aktif nüfusun 1988'de kadınlarda 8.571 (milyon) kişi, erkeklerde 7.939 (milyon) kişi olduğunu görüyoruz. 2002 yılında ise; aktif nüfus kadınlarda 8.673 (milyon) kişi, erkeklerde 8.451 (milyon) kişi olarak gözükmetedir. Burada dikkatimizi çeken nokta 1988- 2002 yılları arasında gerek kadınlarda gerekse erkeklerde aktif nüfusun rakamsal olarak çok büyük değişiklikler arz etmemiş olmasıdır. İstihdam edilenlerin kadınlar açısından 1988 yılında 4.153 (milyon) kişi 2002 yılında 3.440 (milyon) kişi olduğunu görmekle birlikte yıllar itibariyle bir takım artış ve azalışlar olsa da rakamın 3-4 milyon civarında seyrettiği gözlemlenebilir. Erkekler açısından 1988 yılında 6.366 (milyon) kişi, 2002 yılında 5.768 (milyon) kişi olduğu görülebilir. Bu rakamın yıllar itibariyle 6 milyon ve civarında olduğunu 2002 senesinde 5 milyona düşüşünün yaşanan krizle bağlantılı olduğunu söyleyebiliriz. İşsiz ve işgücüne dahil olmayanların sırasıyla kadınlarda 1988 yılında 193 (bin) kişi, erkeklerde 356 (bin) kişi; 2002 yılında kadınlarda 108 (bin) kişi, erkeklerde 457 (bin) kişi; işgücüne dahil olmayanların kadınlarda

1988 senesinde kadınlarda 4.225 (milyon) kişi, erkeklerde 1.217 (milyon) kişi; 2002 senesinde kadınlarda 5.125 (milyon) kişi erkeklerde 2.226 (milyon) kişi olduğu görülebilmektedir. Kadınlarda işsizlik oranının 1988- 2002 yılları arasında giderek düştüğü, erkeklerde ise bazı yıllarda azalmalar olsa bile yüksek oranda seyrettiği; işgücüne dahil olmayanlar grubunda ise, kadınların genelde 4-5 milyon civarında az değişimler yaşadığı, erkeklerde ise 1 küsurlu rakamlarda, rakamsal olarak istikrarlı bir gidişat gösterdiği gözlemlenebilir.

“Kentsel yerlerde kadın İşgücüne Katılma Oranının (İKO) düşük olmasının nedenleri (Bkz. Tablo:2) arasında; kırdan kente göç olgusu, okullaşma oranındaki iyileşmeler ve ümidi kırılmış işsizlerin yüksekliği bulunmaktadır. Kırsal alanda tarımsal üretimde yer alan kadın, göçle birlikte kentte istihdam dışı kalarak iktisaden faal nüfusun dışına çıkmaktadır. Bu bağlamda kentlere göç eden kadınların büyük çoğunluğu ev kadını haline gelirken diğerleri ya enformel sektöre ya da işsizlere katılmaktadırlar.” (VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001: 28).

“Ayrıca henüz işsizlik sigortası yasasının yeni çıkmış olması ve genel bir sosyal güvenlik sisteminin olmaması ailenin rolünü ön plana çıkartarak geleneksel yapının sürmesine neden olmaktadır.” (VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001: 34).

Kadınların “toplum içindeki statüleri nispeten düşüktür: karar alma sürecinde küçük bir rol oynarlar ve üretimin anlamına çok az ya da dolaylı yönden sahiptirler. Geçimleri için kocalarına bağımlıdırlar.” (Brydon, Chant, 1989: 78).

Kırda genç kadın hala sıkı bir denetim altındadır, ancak yaşı ilerlediği zaman belirli bir statü kazanır. Şöyle ki evlendiği zaman ev, aile, tarım işleri vs. bütün yükler çocuk denilebilecek bir yaşta omuzlarına bindirilir, haliyle bu yükün altında yaşlanması çok erken yaşlara iner, gerek eşinden gerekse çevreden yeterli saygıyı ve ilgiyi göremez. Ancak, aileye yeni gelinler katılıp aynı devinimi üstlenince, kayınvalide olarak belirli bir saygı görür.

Kırsal kesimdeki kadının çalışma ve gelir elde etme seçenekleri genel olarak üç temel üzerine kurulmaktadır: 1) Sınırlı toprak kullanımı 2) Kendi

işleri üzerinde kontrol eksikliğinin bulunması ama kendi emeğinin meyvelerini alması 3) Aile sorumluluklarının hareketlilikten yoksun olması ya da sosyal ve kültürel sınırlamalar

“Kadınlar sık sık kendi topraklarının kullanımını kontrol edemezler, onların nerede ve hangi zamanda çalışmaları gerektiğine karar veren toplum ve ailedir. Kadının ev dışında çalışmalarına izin verilmeksizin ilkel kararlar ailenin büyük erkek üyeleri ya da yaşlı kayınvalidelerin vasıtasıyla olur.” (Ahmad, 1984: 78).

“Yıllık nüfus artış oranı 1990 yılına kadar %2'nin üstünde seyrederken, 1997 Nüfus tespiti sonuçlarına göre bu oran % 1.58'e düşmüştür.” (VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001: 17). Nüfus artış hızında bir yükselme direkt olarak o ülke nüfusunun 0-14 yaş grubunun artmasına yol açar. Bu yaş aralığı üretmeden tüketen nüfus grubu içine girdiği için kalkınmayı da olumsuz yönde etkiler.

Tablo 4: İşteki duruma göre çalışan nüfus oranı

Sayım Yılı	Toplam	Ücretli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
Erkek					
1970	100	38,4	1	39,2	21,3
1975	100	40,4	1,2	34,7	23,7
1980	100	44,7	1,5	33,9	19,9
1985	100	45,2	1,4	33	20,4
1990	100	50,1	2	30,7	17,3
2000	100	54,5	3,6	28,2	13,8
Kadın					
1970	100	10,2	0,2	6,6	82,9
1975	100	14,1	0,1	4,7	81
1980	100	13,9	0,1	4,7	81,3
1985	100	14,3	0,1	4,7	80,9
1990	100	17,7	0,2	7,3	74,8
2000	100	24,3	0,9	6	68,8
100 Erkeğe Düşen Kadın Sayısı					
1970	62	17	13	11	243
1975	55	19	6	8	190
1980	58	18	4	8	238
1985	57	18	6	8	227
1990	56	20	7	13	243
2000	57	25	14	12	284

Kaynak: www.die.gov.tr, Kadın İstatistikleri, İktisadi Faaliyet İşgücü ve İşyeri

Yukarıda rakamsal olarak verilen verilerin, oransal durumlarına bakılacak olursa; 1970 yılında erkeklerde ücretli işgücü %38.4 2000 yılında %54.5'e yükselmiş, kadınlarda ise 1970'de %10.2 iken 2000 yılında %24.3'e

çıkmiştir. Buradan kadınların daha önce de bahsedilen kendilerine biçilen toplumsal roller nedeniyle ücretli işgücünde büyük bir oranda artış yakalayamadıkları anlaşılmıştır. İşveren olarak çalışanlara bakıldığında 2000 yılına kadar geçen sürede hem kadınlar için hem erkekler için rakamların son derece düşük kaldığı ancak kadınların erkeklere nazaran adı geçen sebepler yüzünden çok daha düşük oranlarda seyrettiği görülebilir. Yine kendi hesabına çalışmanın erkeklerde yüksek olmasının nedenini onların ev ve aile sorumluluklarını yürütme görevi nedeniyle %50'nin altında seyretse bile kadınlara göre çok yüksek oranlarda bulunduğu gözlemlenebilir. Ücretsiz aile işçiliğine baktığımızda da özellikle kırsal alanda kadınların payının yüksek olması ev, çocuk, tarımda hizmet vs. her türlü yükün onların omuzlarında olması nedeniyledir.

3.2 İstihdam Sorunu:

“Türkiye’de bir yandan açık işsizler, diğer yandan daha iyi bir iş arayanlar ve eksik istihdam nedeniyle atıl durumda bulunan işgücü vardır. Düşük gelirle çalışma ve eksik istihdam, gizli işsizlik ve marjinal çalışmanın oluşturduğu istihdam sorunu en az işsizlik kadar önem taşımaktadır. Ekonominin geniş bir kesiminde düşük verimlilikle çalışma ve bunun sonucunda da düşük ücret ortaya çıkması ve sosyal haklardan mahrum kalınması sorunları yoğun bir biçimde yaşanmaktadır. Ücret ve verimlilik ilişkisi düşük ücret belirlenmesinde temel oluşturması bakımından önem taşımaktadır. “ (VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001: 22).

İşsizlik oranları ile ilgili olarak “erkek işgücü oranıyla, işgücüne katılım oranı mukayese edilirse, dünyanın neresinde olursa olsun, ekonomik gelişmişlik seviyesi ne olursa olsun, her ülkede kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere göre daha düşüktür.” (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), 2000: 28) tespitini de vurgulamak gerekir.

Bunun dört temel nedeni vardır: Birincisi, kadınların kişisel nedenlerden dolayı işgücünden ayrılma ve işgücüne yeniden katılmaları ihtimali daha yüksektir. Dolayısıyla herhangi bir zaman diliminde işe giriş-çıkışlarının yüksek olması onların daha fazla iş aramalarına neden olmaktadır. İkincisi, kadınların erkelere nazaran kariyer açısından daha dar hedefleri vardır. Üçüncüsü, kadınlar çalışacakları işler için pek çok ülkede yeterli eğitimi alamamaktadırlar. Sonuncu olarak, geçici bile olsa işçi çıkarımlarından ilk etkilenenler kadınlar olmaktadır (Frierich Ebert Vakfı, 1991: 12-13).

Günümüzde şehirlerimizde kadınların çalışması daha ılımlı karşılanmaktadır. Ayrıca evli kadınların da çalışma oranının artışı yine olumlu bir gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak hala kırsal kesimde kadının çalışması ayıp olarak görülmekle birlikte, geçim sıkıntısının arttığı zamanlarda aile bütçesine bir katkı niteliğinde kadının çalışması gönülsüz de olsa hoş görülebilmektedir.

Çalışma yaşamında bulunan kadınların karşı karşıya bulundukları en önemli sorunların başında kadın ve erkeğe karşı uygulanan farklılıklar, kısacası cinsiyet ayrımcılığı gelmektedir. Bunun en somut örneği şudur: Bir işe başvuran kadınlar ve erkekler aynı niteliklere, hatta kadınlar başvuran erkeklere göre çok daha üstün niteliklere sahip olsalar bile işverenler erkekleri tercih etmektedirler.

“Ayrıca sorumluluk isteyen işler kadınlara verilmemekte, sanayii işletmelerinde işten çıkarmalar söz konusu olduğunda, önce çıkarılanlar kadınlar olmaktadır. Kadın işçilerin evlenme ve çocuk sahibi olma gibi nedenlerle işlerini yitirmeleri de oldukça yaygındır. Cinsiyet ayrımcılığının giderilmesi için, geleneksel kültürel kalıpların kırılması ve yasal önlemlerin alınması kadar, tüm toplumu içeren tutum değişikliklerine de gerek vardır.” (Friedrich Ebert Vakfı, 1991: 12).

Kadınlar cinsiyet ayrımcılığından iki yönlü olarak etkilenirler. Birincisi, kadınların iş yaşamına girerken karşılaştıkları zorluklar ki belli iş ve

mesleklere kadınların kabul edilmemesi gibi; ikincisi, iş yaşamına girdikten sonraki zorluklardır ki bazı işlerde kadınların oranının dondurulması, iş yerindeki görev dağılımında erkeklere üstünlük tanınması, iş yerindeki hizmet içi eğitime kabul edilmemeleri, ücretlerinin düşük olması, evlenme ve çocuk sahibi olmada işten çıkarılmaları, keza kriz dönemlerinde ilk çıkarılan iş grubu olmaları bu zorluklara birer örnektir. Ayrıca iş yaşamında çalışmanın en önemli faktörü kişinin “etiketi” yani “aldığı eğitimin derecesi” belirleyici olan anahtar kavramdır.

Özellikle aile reisliğinin erkeğe verilmiş bir görev olduğu (ancak toplumumuzun yaşadığı hızlı değişimler göz önüne alınırsa bu durumun artık örf ve adet olarak kaldığını söylememiz çok mümkün bir durumdur) düşüncesinden hareketle kadınların, bilhassa kentlerde erkeklere nazaran daha fazla işsiz kaldıkları görülmektedir. Ayrıca kadına yüklenen toplumsal görevlerin yanı sıra kadınların çalışmasına yönelik sosyal baskılar da kadınların çalışma yaşamını engellemektedir. Bununla birlikte bazı işler “erkek” bazı işler “kadın” işi olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle kadınlar çalışmak istedikleri değil de çalışmaya mecbur tutuldukları işlerde ve statülerde çalıştırıldıklarından dolayı düşük ücretle çalışmaya razı olmaktadır. Kadınlar hangi sektörde çalışırlarsa çalışsınlar, düşük statüyle çalıştırılmaktadırlar. Düşük statüdeki işlerin ise, ücretleri düşük, devamlılığı olmayan, güvencesi bulunmayan işler oldukları bir gerçektir.

3.3 Sektörler İtibariyle Kadının Konumu:

“Sektörel işgücü toplam işgücünün bir oranı olarak etkilenen belirli sektörlerdeki çalışan insanların bir göstergesidir.” (Elder, Johnson, 1999: 454). Bu bölümde ülkemizde çalışılan üç ana sektörü ele almaya çalışacağız. Bu sektörler tarım, sanayii ve hizmetler sektörleridir. Ülkemizde çalışan kadınların durumunun iyi bir şekilde kavranabilmesi için bu üç can damarı sektörün durumunun açık bir şekilde ortaya konulması lazımdır.

Ancak şu da unutulmaması gereken bir gerçektir ki kadınlar üretim sürecine çok aktif olarak katılmaktadırlar ama faaliyetlerinin çok az bir bölümü çalışma olarak kabul edilmektedir. Yaptıkları geri kalan işler toplumun onlara yüklediğı geleneksel görevler olarak kabul edilmekte ve kadınlara ek bir gelir temin etmemektedir.

“Hiç şüphe yoktur ki kadınlar daha önce bulunamadıkları endüstri kollarına girmiş, önceki yıllara göre formal sektörde şimdilerde çok daha büyük oranda istihdam edilmektedirler.” (Leonard, 1989: 61).

“Toplumda yaşa göre işgücüne katılım, kıra/ kente göç durumları, evlilik ve çocuk bakımı, aile yaşamına dahil olma ve kadının işgücüne katılımındaki sosyal faktörler, kadının işe bireysel katılımı, endüstrileşme yapısı, eğitim durumu, gibi sosyo- ekonomik faktörler kadınların modern aktivitelere katılım oran ve derecelerini sınırlandıran durumlarıdır.” (Awosika, 1981: 82).

“Ülkemizin az gelişmiş yapısı, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması önünde en önemli engeldir. Bu yapı kadın-erkek ilişkilerinde feodal değerlerin sürmesi, eğitimde cinsiyete bakış açısı, laik eğitimin yerini giderek kökten dinci anlayışlara bırakışı, düzensiz kentleşme ve göç gibi etmenlerle olumsuz bir devamlılık arz etmektedir.” (Friedrich Naumann Vakfı Liberal Düşünce Topluluğı, 1996: 39).

3.3.1 Tarım Sektörü:

Tarım, yapıldığı bölgelere olduğu kadar kentsel alanlara da yiyecek sağlayan bir çalışmadır. Türkiye hala bir tarım ülkesidir. Dolayısıyla, bu olgu kadınların işgücüne katılım oranını yükseltmektedir. Çünkü; tarım sektörü emek- yoğun bir teknoloji gerektirir, bunun için özellikle ekim ve hasat dönemlerinde emeğe daha fazla ihtiyaç duyulduğu için kadın emeğine daha çok ihtiyaç vardır.

“1990 yılı verilerine göre, Türkiye’de iktisaden faal kadın nüfusun % 82.07’si tarım sektöründedir.” (Elmas, 1995: 22). Ülkemiz halen tarımsal üretimi ağırlıklı olan bir ülkedir. Ayrıca “1995 sayımlarına göre istihdam edilenlerin % 47.2’si tarım sektöründe yer almaktadır.” (Akkaya, 1999: 28). Oysa ki 1993 yılında bu oranın %50.5 olduğunu biliyoruz. Bu durum Türkiye’nin bir tarım ülkesi olmakla birlikte, tarımsal işgücü ağırlığından sıyrılmaya başlayarak, tarım dışı sektörlerle kaydığını ve ücretsiz aile işçiliğinin (Bkz. Tablo 4) arttığını göstermektedir.

“İstihdamın sektörel dağılımına cinsiyet ayrımında baktığımızda kadınların büyük çoğunluğu tarımda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir.” (VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001, 28). Ayrıca kadınlar kentte de ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılmaktadır.

Türkiye gibi ülkelerde kırsal kesim üzerinde durulması gereken önemli bir olgu; “küçük” ve “yoksul” köy gruplarındaki tarım işçiliğinin mevcudiyetidir.

“Tarım sektörü kadınların istihdamında ana sektör olarak devam etmektedir.” (Anker, 1985: 34). Kadının çalışması Türkiye gibi bazı ülkelerde “ücretsiz aile işçisi” olarak, özellikle de bu kavram tarım için söz konusu olduğu için, “iktisaden faal” kategorisine alınmaktadır.

Eğer sektördeki kadınlar ücret almadan çalıştırılırlarsa bir kazanç elde edemezler ama doğal olarak harcama yetkileri de kısılr. Bu yetki de aile reisi olan erkeğe geçer.

Elbette ki tarımsal işgücünde kadının konumu halen daha varlığını koruyan gelenek ve göreneklere göre belirlenmektedir. Kadınlar bu alanda istihdam varlıklarını arttırmışlar fakat, bu değişiklik çok radikal değişimlere neden olmamıştır.

“İkinci olarak eğer ücret karşılığı olan bir işte ise, bu da kendi işinin sahibi olmaktan statü olarak daha düşük olduğu şeklinde değerlendirilmiştir.” (Akkaya, 1999 : 29).

Tablo 5: İktisadi faaliyet koluna göre çalışan nüfus oranı

Sayım Yılı	Toplam	Ziraat avcılık ormancılık ve balıkçılık	İmalat Sanayii	Toplum Hizmetleri Sosyal ve Kişisel Hizmetleri
Erkek				
1970	100	55,6	11	15,2
1975	100	56,4	10,9	14,1
1980	100	44,5	14,4	17,9
1985	100	43,4	14,3	18,5
1990	100	38	15	18,6
2000	100	48,4	12,6	17,5
Kadın				
1970	100	90,3	5	3,1
1975	100	89,3	4,2	4,4
1980	100	87,9	4,5	5,3
1985	100	86,7	4,4	5,9
1990	100	82,3	5,7	6,9
2000	100	75,7	6,6	10,2
100 Erkeğe Düşen Kadın Sayısı				
1970	62	103	29	13
1975	55	88	21	17
1980	58	115	18	17
1985	57	115	18	18
1990	56	122	25	21
2000	57	131	24	27

Kaynak: www.die.gov.tr, Kadın İstatistikleri, İktisadi Faaliyet İşgücü ve İşyeri

Tablo 5'e bakıldığında;

2000 senesinde tarımda çalışan kadınların oranına baktığımızda tarımda çalışan kadınların % 75.7 erkeklerin ise %48.4 olduğunu görüyoruz. 1970 yılında ise kadınların oranının %90.3 erkeklerin %55.6 olduğunu görüyoruz. Kadınların oranında azalma olsa da hala çok büyük bir oranı tarım kesiminde çalışan kadınların temsil ettiğini görebilmekteyiz.

3.3.2 Sanayii Sektörü:

Ülkemiz giderek sanayii alanında ilerlemeler kaydetmektedir. Bununla beraber tarım sektörünün bir kan kaybı yaşadığı bilinen bir gerçektir (özellikle tarımla ilgili son çıkarılan yasalar göz önünde bulundurulursa) ve geçmişte de

yaşandığı bilinmektedir. Bu ise beraberinde göçü ve kentleşmeyi getirmiştir. Ancak bu hızlı değişim hızla artan nüfusu da hesaba katacak olursak endüstri sektöründe sınırlı bir işgücü talebi yaratmakta, özellikle de kadınlar açısından bu değişim daha yavaş işlemektedir.

“Endüstrileşme-kentleşme, istihdam yapısındaki değişimi getirmekte, tarım dışı alanlarda ve ücretli çalışan sayısını arttırmaktadır. Ancak Türkiye’de bu değişim genel olarak kadınlar açısından daha da yavaş seyretmektedir. Hızlı nüfus artışı işgücü sorununu hızla artırırken, endüstri ve hizmet sektöründe sınırlı bir işgücü talebi yaratabilmektedir. Bu nedenle de tarım dışı alanlarda istihdam yavaş büyümektedir. Öte yandan geleneksel aile yapısı ve kadının daha yetersiz nitelikleri, kadının istihdamdaki pay oranını daha da düşürmektedir.” (Akkaya, 1999: 29).

Sanayileşme atılımlarının artması kadınların giderek bu sektöre kayışındaki önemli bir etmendir. Ancak bu sektörde de diğerlerinde olduğu gibi kadının ikincil durumda kalmasının önüne geçilememiştir. Toplumun kadın ve erkeğe yüklediği farklı roller nedeniyle kadın ve erkeğin çalışma yaşamına yansımaları şöyle olmaktadır:

“ 1) İşlerin kadın işi erkek işi olarak ayrılmasına yönelik yargılar tamamen ortadan kaldırılamamıştır.

2) İşyerinde birçok yönetsel ve denetsel konumlar için, kadınlara daha az yer verilmektedir.

3) Kadın erkek arasında ücret farklılaştırması yapılmaktadır. Bu özellikle bazı sektörlerde, kadınların düşük ücretli işlerde çalışmaları şeklinde ortaya çıkmaktadır.

4) Kadınların geliri genelde aile bütçesine katkı olarak algılanıp, geleneksel rollerini sürdürmelerine engel olmayacak işlerde çalışmaları benimsenmiştir. Bu bağlamda evde çalışma yaygınlaşmıştır.” (VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001: 29).

Tablo 5’te ise; 1970 yılında imalat sanayiinde çalışan erkeklerin % 11 olduğunu, kadınların ise %5’te kaldığı gözlemleniyor. 2000 yılına gelindiğinde, erkeklerin oranının %12.6 kadınların oranının %6.6 olarak

gerçekleştiği görülebilir. Bununla beraber 1970 yılından yılına kadar erkeklerin imalat sanayiinde çalışma oranları %4'lük bir artış sergilese de çok fazla bir artış değildir. Kadınların ise; %1.7'lik çok küçük bir artış gösterdiği görülebilir. Ancak; şunu da belirtmekte fayda vardır: sanayiide çalışma oranı çok fazla değildir, üstelikte kadınların çalışma oranı çok daha az miktarda kalmaktadır.

“İmalat sanayiinde, özellikle ihracat içinde önemli bir yer tutan konfeksiyon- tekstil sektöründe, kadın işgücüne olan talep artmıştır.” (VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001: 28).

“Sanayileşme kadınları giderek daha fazla işgücü piyasasına çekmiştir.” (VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001 : 29).”

“Ayrıca sanayiideki kadın emeği yaş ile de ilgilidir. Kadın işçiler fabrika ve atölyelere çok genç yaşta girmektedirler.” (Sargın, 1992: 49).

“Beceri sahibi olan kadınların % 45'i eğitimini okullarda tamamlarken, erkeklerde bu oran % 18'de kalmaktadır. Şu da çok önemli bir noktadır ki, çalışan erkeklerin %59.4'ü eğitimlerini işlerinde kazanırken, bu oran kadınlarda %34'tür.” (Akkaya, 1999: 30).

3.3.3 Hizmetler Sektörü:

Hizmet sektörü, eğitim, bilgi, kredi ve teknoloji gibi dalları içerir. Kadın işgücü bu dalda daha fazla yer alır, daha doğrusu eğitim sisteminin eksiklikleri nedeniyle bu alanda sıkışmışlardır.

Hizmetler sektöründe kadınların istihdam artışı ve bu artışın nedenleri OECD ülkelerinin ekonomik yapıları içine yerleştirilmeye çalışılmıştır. Hem Türkiye de hem de diğer ülkelerde hizmetler sektöründeki kadın istihdamı artışı, kırsal alanda bilhassa tarımdan ve sanayii sektöründen koparak bu

alanda çalışmaya başlamaları ekonomik alanda bir takım yeniliklerin sağlanmış olmasındandır.

“İşgücü dahilindeki kadınların zamanla hizmetler sektöründe yoğunlaştıkları görülmektedir. Ülke ekonomisinde kalkınma sağlanınca toplam nüfusun tarım sektöründeki payı azalıp sanayii sektöründeki payı artar. Bu sektördeki artış belli bir düzeye ulaştıktan sonra ya sabit kalır veya yavaş bir alçalma trendi gösterir. Hizmetler sektöründeki nüfus ise ekonomik kalkınmaya göre artar. Kadınların zaman içinde sektörlere dağılımı da bu özelliği doğurmaktadır.” (Sargın, 1992: 53).

“Hizmet sektöründe kadın istihdamı özellikle eğitim ve sağlık alanlarında yoğunluk kazanmaktadır. Kadın istihdamının gelişme yönünün hizmetler sektörü olduğu söylenebilir.” (VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001: 29).

Hizmetler sektörünün toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller, ulaştırma,depolama ve haberleşme, mali kurumlar,sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri, toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler gibi alt dalları vardır. (www.die.gov.tr, kadın istatistikleri iktisadi faaliyet koluna göre çalışan nüfus)

3.4 Kadınların İş Yaşamına Katılımını Düzenleyen Yasaların, Uluslararası Sözleşme / Kararların Etkileri:

Anayasa önünde kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın tüm vatandaşlara çalışma hakkı tanınmış, cinsiyet, yaş ve fiziksel gücüne uymayan nitelikteki işlerde hiç kimsenin çalıştırılmayacağı yer almakla birlikte “çalışma hayatına kadınlar erkeklerle eşit oranda katılamamaktadır.” (Friedrich Naumann Vakfı ve Liberal Düşünce Topluluğu, 1993: iii). Bu durumun bir nedeni olarak yasal düzenlemeler gösterilebilir.

4857 sayılı İş Yasası'nın 72. maddesi "Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır" kararı getirilerek kadınların emeklerinin istismar edilmesi önlenecektir. (TİSK, 1999: 89)

4857 Sayılı İş Yasası'nın 74. maddesi'nde " Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelikte doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz hafta süreye iki hafta süre eklenir. Ancak durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresine sayılır" demektedir. Görüldüğü gibi getirilen bu yeni yasa ile birlikte, kadının doğumla ilgili haklarında nispeten bir iyileşme yaratılmıştır. Ama gebe veya çocuk emziren kadınlar için getirilen yönetmelikte "Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir" maddesi, kadınlar için, toplumsal cinsiyetçi roller gereği kadına yüklenen annelik sorumluluğu dolayısıyla, çocuklarının bakımının ne kadar önemli olduğu gözardı edilerek adeta kadın işgücünü iş yaşamından çekmek istermiş gibi gözükmektedir. Çünkü 1475 sayılı eski yasada gebe ve emzikli kadınların iş ortamında kreş koşullarından faydalanabilmesi için, işverenlerin 100'den çok kadının çalıştığı iş yerlerinde *emzirme odası*, 150'den çok kadının çalıştığı yerlerde *kreş kurma zorunluluğu* getirmişti. Dolayısıyla buradaki mantık sanki emzirme odası ve

de özellikle kreş gibi bölümlerin kurulması, işverenlere ek bir maliyet getirme yükü olarak düşünüldüğü için, yapılmış olabilir. Bununla birlikte; çalışılan kurumda bir emzirme odası ya da kreşin bulunmaması, verimliliği yüksek olan kadınların bu tür organizasyonların bulunduğu iş yerlerini tercih etmelerine yol açarak böyle kurumları kurmayan işverene uzun dönemde zarar getirebilir.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası kadınlara;

- a) Gebelik muayenesi yapılması ve bunu takiben sağlık yardımı yapılması,
- b) Doğumun gerektirdiği her türlü sağlık yardımının yapılması,
- c) Emzirme yardımı parası verilmesi,
- d) Sigortalı olarak çalışan kadının doğumdan önceki ve sonraki sürelerde işinden geri kaldığı zaman müddetince bu süreye istinaden geçici iş görememezlik ödeneği verilmesi,
- e) Anne olması hasebiyle eğer kadın için gerekliyse yurtiçinde başka bir yere gönderilmesi,
- f) Malullük ve yaşlılık aylığı bağlanması gibi hakların verilmesini sağlayarak, onlara işgücünde kendilerine uygulanabilecek olumsuzluklardan belirli bir korunma alanı sağlamıştır. (TİSK, 1999: 95,96)

“Kadının Gelişmesi İçin Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri, Kadın İçin Eşitlik, Kalkınma ve Barış konularında Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı'nın Başarılarının Gözden Geçirilmesi ve Değerlendirilmesi Dünya Konferansı'nda kabul edilmiştir. 15- 26 Temmuz 1985 tarihlerinde Nairobi'de yapılan bu konferansta 157 ülke resmen temsil edilmiş, bunun yanında pek çok ülke hükümet dışı kuruluş ise Ekonomik ve Sosyal Konseyde danışma mercii olarak yer almıştır.” (Devlet Bakanlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1993: 25).

Bu konferansta "kadınların ilerlemesine yönelik ileriye yönelik stratejilerle, kadınlar on yılda amaçlanan hedeflerin gerçekleştirilmesinde ortaya çıkan engellerin aşılması için öneriler kabul edilmiştir." (TİSK, 2000: 100). Bu sözleşmenin 11. maddesinde alınan kararlar şöyle özetlenebilir:

" a) Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,

b) İstihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulanması da dahil, erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı,

c) Serbest olarak iş ve meslek seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil mesleki eğitim ve mükerrer eğitim görme hakkı,

d) Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı,

e) Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık ve yaşlılık ve diğer çalışmam hallerinde sosyal güvenlik hakkı,

f) Emniyetli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığının ve bu meyanda doğurganlığın korunması hakkı." (Devlet Bakanlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1993: 14).

Bir ekonominin iyi işleyebilmesi ve insanların bu sayede refah düzeylerinin artması, o ekonominin en çoklaştırılmış şekilde kayıt altına alınmasına bağlıdır. Kadınların üretim yaptıkları ama bir şekilde bu üretimin üretimden sayılmayıp kayıt içine alınmaması kayıt dışı ekonomiyi büyüten olgulardan birisidir. Bu nedenle kadınların gizli olan ve parasal karşılığı ödenmeyen emekleriyle ortaya çıkardıkları üretim "iş ve çalışma" olarak kabul edilmeli ve haklarını almalıdır. Kadınların emeklerinin karşılığını almaları, kısaca para kazanmaları onları hem aile hem de toplum içinde aslında sahip olmaları gerekli olan statüyü elde etmelerini sağlayacaktır. "Elbette bu, hızlı

ve hemen ulaşılabilecek bir durum olmayıp en az birkaç nesli kapsayacak bir süreçtir.” (Friedrich Ebert Vakfı, 1991: 7).

“İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde kadın olsun erkek olsun herkes için temel teşkil eden bazı hususlar yer almaktadır. 1948 yılında yayınlanan bu bildirgeye göre her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır. Çalışan her kimsenin de kendisine ve ailesine, insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse sosyal koruma vasıtalarıyla tanınan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. Her şahsın gerek kendisi, gerek ailesi için yiyecek, giyecek, mesken, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere sağlığını ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık hallerinde veya geçim imkanlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı vardır.” (Hak-İş, 1998: 36).

Ayrıca ülkemiz Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation (ILO))’nün düzenlediği şu sözleşme ve kararlara imza atmıştır:

- a) 111 no’lu sözleşme (istihdam ve işte ayrımcılığın önlenmesi), 111 no’lu tavsiye, 122 no’lu sözleşme ve tavsiye kararı (istihdamda izlenecek hareket tarzı ile ilgili olarak)
- b) 100 no’lu sözleşme ve 90 no’lu tavsiye kararı (ücrette eşitlik sağlanması)
- c) Kadın işçilere uygulanacak davranışlar ve işte fırsat eşitliğinin yaratılması hakkında beyanname
- d) Başta analığın korunması hakkındaki 3 no’lu sözleşme yeniden düzenlenerek 103 no’lu sözleşme halini aldı ve 95 no’lu tavsiye kararı
- e) 45 no’lu sözleşme (kadınların yer altında çalıştırılmasını yasaklayan)
- f) 4 no’lu tavsiye kararı (kadınların ve çocukların kurşun zehirlenmesiyle ilgili olarak)

111 no'lu sözleşme demektedir ki; iş ve meslek alanlarında ayrımcılıkla ilgili belirli tekliflerin kabulü üzerinde karar verilerek tüm insanların ırk, dini inanç ve cinsiyetine bakılmaksızın hem maddi varlıklarının hem de özgürlük, saygınlık ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliğinin koşullarının gelişmesine eşit şartlarda sürdürme haklarının olduğunu Philadelphia Deklarasyonu göz önünde tutularak onaylar. (www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C111, 2003: 1) Yani; kadın ve erkek çalışanlar arasında istihdam ve ayrımcılığın önlenmesine dair her türlü uygulama hükümetlerce uygulamaya konulmalıdır.

111 no'lu tavsiye demektedir ki; meslek ve işte fırsat eşitliğini bozma ya da hükümsüz kılma etkisine sahip her türlü ırk, renk, cinsiyet, din, politik görüş, ulusal soy veya etnik köken temelinden kaynaklanan her türlü ayrımcılık, dışlama ya da tercih etme; meslek ya da işte fırsat eşitliğini bozan veya hükümsüz kılan diğer ayrımcılık, dışlama ve tercih etme, bu tür dışlama ve diğerlerini kabul eden kuruluşlardaki, organizasyonlardaki temsili işveren ve işçileri gözlemleyen üyeler tarafından sınırlandırılabilir (www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R111, 2003: 1).

122 no'lu tavsiye kararının 1. maddesinin 2. fıkrası iş arayan herkes için mevcut iş imkanları yaratılmalı, bu işler mümkün olduğu kadar verimli olmalı, nitelikli her işçi için mümkün olan en fazla seçenek ve ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşüncesi, ulusal soyu ve etnik kökenine bakılmaksızın kişinin yetenek ve becerilerine en uygun iş seçimi özgürlüğü vardır (www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R122, 2003: 2) der.

100 no'lu sözleşme demektedir ki; kadın ve erkek işçilerin eşit işe eşit ücret haklarının eşitliği prensibi uyarınca belirli teklifleri kabul edilerek ilgili sözleşmenin 3. maddesinin 3. fıkrası uyarınca kadın ve erkek işçiler için eşit işe eşit ücret hakları kuralına karşılık olarak cinsiyet farklılıklarındaki farklı uygulamalar ortadan kaldırılmalıdır.

90 no'lu tavsiye kararı demektir ki; kadın ve erkek işçilerin eşit işe eşit ücret haklarının uygulamasına merkezi hükümetin tüm bölümlerinin tüm işverenleri uymalıdır (www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R090, 2003: 1).

103 no'lu sözleşmenin demektir ki; 3. maddesinin 2. fıkrası gereği annelik dönemindeki ayrılık dönemi 6 hafta önceden başlayacaktır ve loğusalıktan sonraki ayrılış süresi de zorunlu olarak içinde bulunacaktır (www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C103, 2003: 2). 3. maddesinin 3. fıkrası gereği de loğusalıktan sonraki zorunlu ayrılış süresi ulusal yasalar ve düzenlemelerle belirlenebilecektir, ama bunun 6 haftadan daha az olmasına olanak yoktur (www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C103, 2003: 2).

95 no'lu tavsiye kararı demektir ki; gece işi ve fazla mesai hamile kadınlar için yasaklanmalıdır ve onların çalışma saatleri uygun dinlenme periodlarına dayanarak planlanmalıdır (www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R095, 2003: 3).

4 no'lu tavsiye kararı; ananın ve çocukların fiziksel gelişiminin fonksiyonlarını tehlike içine sokan, kadın ve 18 yaşın altındaki gençlerin işten uzak tutulmasını kapsayan kararları içerir (www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R004, 2003: 1).

45 no'lu sözleşme demektir ki; kadınların yer altındaki her türlü madenlerde istihdam edilmesi uygun teklifin kabullüne karar verilerek, hangi yaşta olursa olsun hiçbir kadın yer altındaki işlerde çalıştırılmaz (www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C045, 2003: 1).

Gerek istatistiki gerekse konuya ilişkin yasal düzenlemeleri işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılık kuramları ile analiz etmek gerekirse;

Kentlere göç eden kadınların büyük çoğunluğu neo-klasik beşeri sermaye teorisinin kadınların görevinin ev işleri ve annelik olduğu düşüncesinden hareketle ailelerin kız çocuklarına daha az eğitim olanağı

sunmaları⁵ sebebiyle erkelere göre eğitim seviyelerinin azlığından iyi bir iş bulamazlar. Bu yüzden, ya enformel sektörde çalışmak ya da ev kadını olmak zorunda kalırlar. Dolayısıyla kadınların belirli mesleklerde daha fazla bulunarak yarattıkları kalabalıklaşma (crowded)⁶ nedeniyle enformel sektördeki işlerde, ev geçimine katkıda bulunma düşüncesiyle, daha yoğun bulunurlar.

Ayrıca, feminist iktisadın işlerin kadın işi ve erkek işi olarak ikiye ayrılması ve kadınların ev ve aile sorumlulukları sebebiyle kendilerine daha düşük ücret ödenen / daha esnek saatli işlerde çalışma savı⁷ kadınların çalışma yaşamında sık sık karşılaştıkları en önemli engellerden bir tanesidir diyebiliriz.

Özellikle ülkemizdeki tarım sektöründe kadınlara bilhassa hasat döneminde ihtiyaç duyulduğu için⁸ bu sektörün kadın emeğine dayanan kadın işi olarak nitelendirilebilecek bir sektör olduğunu söylemek çokta yanlış olmayacaktır.

Ayrıca, ülkemiz tarım ağırlıklı bir ülke olması nedeniyle feminist iktisat açısından bu sektör kadınların çalışmaları için en uygun olan "sektörmüş" gibi gözükmemektedir (ataerkil yapı ve kadınların birincil vazifesinin ev işi ve annelik olarak görülmesi nedeniyle). Çünkü; buradaki işler kadın işi olarak sergilenmektedir.

Yine, sanayii sektöründe çalışan kadınların durumlarına, gerek neo-klasik beşeri sermaye teorisi ve feminist iktisadın ayrımcılıkla ilgili görüşlerine gerekse kurumcu iktisadın ayrımcılıkla ilgili görüşlerine, bir takım karşılıklar bulabiliriz. Şöyle ki; bu sektörde işlerin kadın işi erkek işi olması önlenememiş, yöneticilik konumlarına erkekler atanmış, özellikle düşük ücretli işlerde kadınların çalışmalarına göz yumulmuş, kadın çalışması ev

⁵ Bu noktaya 2. Bölümde sayfa 11'de değinmiştik.

⁶ Bu kavramdan 2. Bölümde sayfa 11'de bahsedilmişti.

⁷ Feminist iktisadın bu görüşünü 2. Bölümde sayfa 25'te değinmiştik.

⁸ 3. Bölümde sayfa 51'de değinilmişti.

geçimine katkı olarak görülmüştür.⁹ Yani, neo- klasiklerin kadınların ev ve aile sorumlulukları nedeniyle beşeri sermayelerini geliştiremedikleri için düşük ücretli iş bulmaları, yeterli beşeri sermayeye sahip olmadıkları düşüncesinden hareketle yöneticiliğe getirilmedikleri¹⁰; feminist iktisadın en önemli düşüncesi olan işlerin kadın işi ve erkek işi diye ikiye ayrılması¹¹, kurumcu iktisat teorisyenlerinin öne sürdükleri ikincil sektörde iş güvenliği az, düşük ücretli işlerde kadınların çalıştırılması¹² savlarının ve belki de bütün teorilerin ortak hareket noktası olarak niteleyebileceğimiz; kadınların çalışmasının evin geçimine katkıda bulunmak amacını taşıması düşüncesi¹³ bu sektörde yankı bulmaktadır.

Hizmetler sektöründe kadın çalışmasının artış nedeni olarak, kırsal kesimden kente göç eden kadınların göç nedeniyle tarım ve sanayii sektörlerinden koparak, bu alanda çalışmalarını gösterebiliriz. Tabii, hem eğitimsiz işgücünün hem de eğitilmiş işgücünün çalışabileceği bir alan olduğu için (tabii ki yapacakları işler birbirinden çok farklı olacaktır) iki farklı bakış açısı sunabiliriz:

Birincisi, eğitimsiz kadın işgücünün bu alanda temizlikçilik, hizmetçilik, çocuk bakıcılığı vs. işleri üstlenebilmesi nedeniyle feminist iktisadın kadınların ev içinde yaptıkları işler benzerinde işleri işgücü piyasasında üstlenecekleri düşüncesi¹⁴ ve neo-klasiklerin yeterli eğitim almayan / alamayan kadınların beşeri sermaye eksikliği nedeniyle düşük ücretli işleri tercih edecekleri varsayımını gözlemleyebiliriz.

İkicisi, eğitilmiş kadın işgücü açısından ise; kadınlar yeterli beşeri sermayeye sahip olsalar bile, özellikle üst yönetim kadrolarına erkeklerin birbirini kollamaları durumu yüzünden getirilmeyebilmektedirler. Tabii bu, sektörde kadınlar açısından dezavantajdır.

⁹ Bu noktaya 3. Bölümde sayfa 55'de değinilmiştir.

¹⁰ Sözü edilen sava 2. Bölümde sayfa 11'de değinilmiştir.

¹¹ Feminist iktisadın bu görüşüne 2. Bölümde sayfa 25'te değinmiştik.

¹² Kurumcu iktisadın bu savın 2. Bölümde sayfa 35'te değinilmiştir.

¹³ Kuramların bu ortak noktasına 11.-12., 25., 35. sayfalarda değinilmiştir.

¹⁴ 2. Bölümde sayfa 25'te bahsedilmiştir.

Yasal durumu da şu şekilde gözlemleyebiliriz: Getirilen yeni yasal düzenlemelerle birlikte kadın işgücünün çalışma yaşamında özellikle hamilelik dönemi için bazı iyileşmeler sağlanmışsa da, yine de örneğın kadın işgücünün verimliliğini arttırmada son derece yüksek payı olacak emzirme odası ve kreş kurma ile ilgili olarak geriye doğru gitme söz konusudur.

Ülkemizin ILO ile ilgili sözleşme ve tavsiye kararlarının hangilerine imza attığını ve bunların ayrıntılarını 3. Bölümde incelemiştik. Bunların hayata geçirildiklerini söylemekle birlikte 122 no'lu tavsiye kararında iş arayan herkes için mevcut iş imkanları yaratılmalıdır maddesinin ne kadar hayata geçirilebileceğı tartışılır. Çünkü; ülkemizde yaşanan krizler ve işsizliğin artışı bu kararın uygulanabilir olduğuna dair şüpheler yaratmaktadırlar.

4. CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK TEORİLERİ ÇERÇEVESİNDE ANKARA DEVLET OPERA VE BALESİ'İNDE (ADOB) ÇALIŞAN KADINLARIN KONUMU:

4.1 ADOB' un Yönetsel Şeması:

Çalışmamız çok geniş bir alanı kapsayan sanatın alt dallarından biri olan Opera ve Bale sanatlarının icra edildiği, ülkemizin en köklü kurumlarından biri olan ADOB'u ele almıştır.

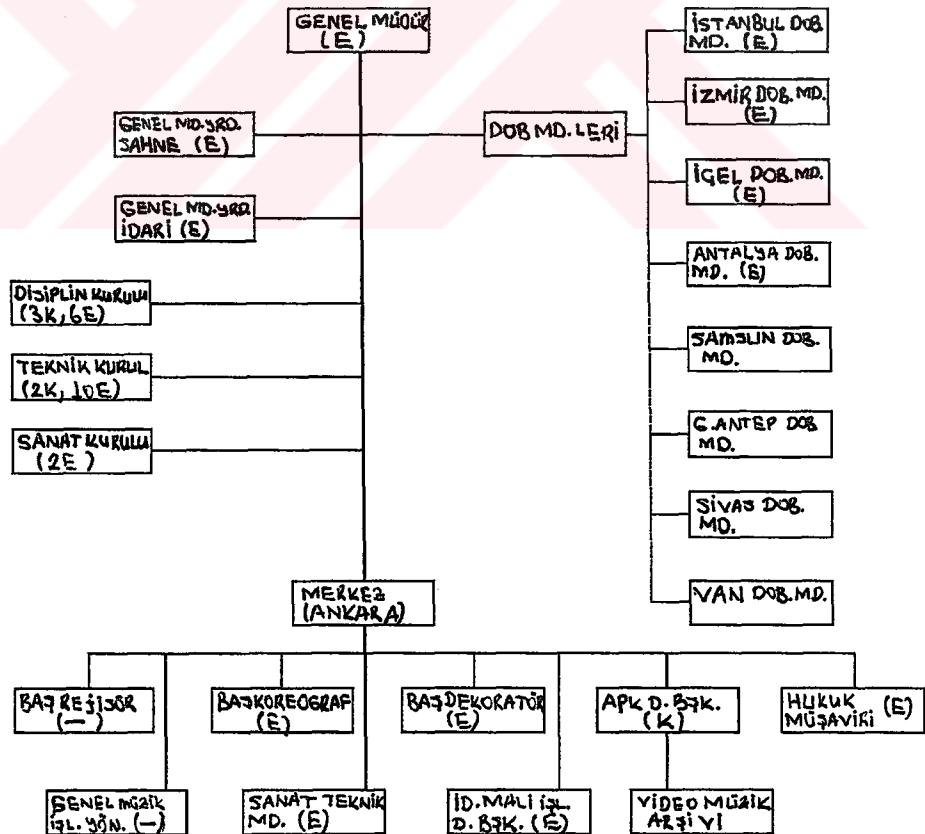
Geçmişi çok uzun yıllara dayanan Opera ve Bale sanatları memleketimizde çok genç sayılabilecek bir maziye sahiptir. Çalışmamızda ADOB'u ele almamızın nedeni; anılan sanat dallarında Türkiye Cumhuriyeti'nde kurulan ilk köklü kurum olmasının yanı sıra, kurumun "Merkez Kurum" olma özelliği taşımasıdır. Diğer illerdeki Opera ve Bale kurumları Devlet Opera Ve Balesi Genel Müdürlüğü'ne (DOB) bağlı bulunan müdürlüklerdir.

Ancak bununla birlikte; bu sektörde de kadın işgücüne bakış açısı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü; ülkemizde her kurumda kadınların karşılaştıkları ortak sorunlar vardır. Erkeklerin birbirini kollaması nedeniyle meslekte ilerleyememe, çocuklarının bakımı, işyerinde ücret eşitsizliği, cinsel taciz vs. Bununla birlikte, incelemek istediğimiz sektör, kadınların hizmet sektöründe arz ettikleri emeklerine ilave olarak, mesleklerini emek ve yaşam biçimi şeklinde sürdürmek zorunda olan kadınların çalıştıkları bir alandır. Bu özelliklerinden dolayı çalışan kadınların, çalışma yaşamında karşılaştıkları zorlukların yanı sıra ek bir takım sorunları vardır.¹⁵

¹⁵ Bu sorunlar ve mesleklerinin zorluklarına ileride 84.-85. sayfalarda ele alınacaktır.

Çalışmamızda; ele alacağımız ana referans noktası, bu sektör içinde çalışan kadınların diğer sektörlerde çalışan kadınlardan farklılıklarını ya da diğer sektörlerde çalışan kadınlarla benzer yönlerini ortaya koymaktır. Ayrıca; eğer varsa bu sektördeki kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları irdelemek, yine varsa diğer sektörlerden eksikliklerini veya farklılıklarını açıklamaktadır. Bu amacımız doğrultusunda önce ADOB'un yönetsel şeması çıkarılarak yönetici- idareci kadrolarındaki kadın- erkek sayılarından ve statülerinden hareketle cinsiyete dayalı ayrımcılık teorilerinin savları sınanacak; daha sonra da yasal düzenlemeler çerçevesinde kadınların konumu incelenecek ve en son olarak da söz konusu teoriler mülakatlar çerçevesinde irdelenecektir.

Tablo 6: ADOB'un üst kadro yöneticilere ait yönetim şeması



Kaynak: DOB Genel Müdürlüğü (K: Kadın, E: Erkek)

Tablo 6, ADOB' un genel yönetim şablonudur. Bir kurum ya da sektörde toplumsal cinsiyet bağlamında iki önemli durum, discrimination (ayrımcılık) ve segregation (ayrışma) oluşur.¹⁶

Ayrımcılığı bu kurumun yönetim şemasında açıkça gözlemleyebiliriz. Çünkü; başta Genel Müdür olmak üzere, yönetim tamamıyla erkekler tarafından yürütülmektedir. Diğer illerimizdeki Müdürlerin tamamı da erkektir. Ayrıca Disiplin Kurulu, Teknik Kurul ve Sanat Kurulu haricinde, yönetim kadrosunda hiçbir şekilde kadınların olmadığı göze çarpmaktadır. Adı geçen kurullarda da yalnızca 5 tane kadın bulunmaktadır. Bir de Araştırma, Planlama, Koordinasyon (APK) Daire Başkanı kadındır o da vekaleten bu görevi yürütmektedir.

ADOB'da hem yatay hem de dikey ayrışmayı rahatlıkla görebiliriz. Çünkü; bazı mesleklerde kadınlar, bazı mesleklerde ise erkekler yoğunlaşmaktadır. Burada bir yatay ayrışma söz konusudur. Ayrıca dikey ayrışma da yoğun bir şekilde göze çarpmaktadır. Çünkü; kurum içerisinde yöneticilikle ilgili önemli görevler hep erkekler tarafından yerine getirilmektedir. Bazı bölümlerde kadın yöneticilere rastlamak mümkünse de bu ya sanatsal anlamdaki bir görev için gerçekten yeteneğin ön plana çıkması ile, (ki bu da sayı olarak çok azdır) ya da kadınlara uygun görülen kadın meslekleri içerisindeki pozisyonlar nedeni ile oluşmuştur.

Bu durumların niçin böyle oluştuğunu kuramlarla bağdaştırmadan önce yönetim tablosunu kurumla ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde irdelemek yararlı olacaktır.

Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü Kuruluşu Hakkındaki Kanun 1309 Sayılı Yasadır. Bu yasanın 3. maddesi kurum içinde bir Sanat Kurulu olması gerektiğini söyler. Bu kurul Genel Müdürün başkanlığı altında Genel Müzik İşleri Yöneticisi, Baş Rejisör, Bale Baş Koreografı ve Genel Müdürlük tarafından iki seneliğine seçilen bir sanatçıdan oluşur. Bu kurul iki sene için

¹⁶ Discrimination (ayrımcılık) ve segregation (ayrışma)ın tanımlarını ve hangi şartlarda oluştuğunu 2. Bölüm'de sayfa 6-7'de değinmiştik.

seçilir. Kurumda şu anda ayrıldığı ve yerine henüz yeni biri olmadığı için Genel Müzik İşleri Yöneticisi yoktur. Baş Rejisör de kurumda şu anda bulunmamaktadır. Seçilen sanatçının cinsiyeti bilinmemekte, Genel Müdür ve Bale Baş Koreografinin erkek olduğu bilinmektedir. Kurumdaki sanatçılardan öğrendiğimiz kadarıyla, dünyada geneli böyle olmakla birlikte, Genel Müzik İşleri Yöneticisi eğer erkek olarak seçilirse, Sanat Kurulunun ağırlığı erkeklerden oluşacaktır.

Ayrıca kanuna göre iki kurul daha bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; Teknik Kurul; Genel Müdür ya da Yardımcısının başkanlığında Genel Müzik İşleri Yöneticisi, Baş Korrepetitör, Baş Rejisör, Koro Şefi, Baş Koreograf, Bale Başöğretmeni, Sanat Teknik Müdürü, Baş Dekoratör ile iki yılda bir orkestra, koro, solo ve bale sanatçılarının kendi aralarından seçecekleri birer sanatçıdan oluşan bir kuruldur.

Kurum içerisinde Teknik Kurul mevcuttur. Çalışanları, 2 Kadın 10 Erkekten oluşmaktadır. Baş Korrepetitör ile Bale Başöğretmeninin kadın olduğu göz önüne alınırsa sanatçıların kendi aralarından yapacakları seçimin erkekler yönünde kullanıldığı anlaşılar. Ancak, bu kişinin liyakatla mı yoksa erkek egemen bir düşünce anlayışı ile mi getirildiğini bilemiyoruz. Ayrıca kurumun genel yapısındaki ayrımcılık ve ayrışma göz önüne alınırsa erkek egemen bir yapının ağır bastığını söylemek mümkündür.

İkincisi; Disiplin Kurulu'dur. Bu kurul da yine Genel Müdür ya da Yardımcısının başkanlığında, Genel Müzik İşleri Yöneticisi, Baş Rejisör, Baş Koreograf, Bale Başöğretmeni, Teknik Müdür, Hukuk İşleri Müşaviri ile iki yılda bir orkestra, koro, solo ve bale sanatçılarının kendi aralarından seçecekleri birer temsilciden oluşur. Burada yine Bale Başöğretmeni bir kadın, diğer bölümlerden de birer kadın seçilmiş gözükmektedir. Yasada hangi görevlerdeki kişilerin bu kurullarda bulunabileceği belirtilmekle birlikte, adı geçen görevlerde kadınlar bulunmadığından üst yönetim ile üst kurullarda bulunan kadın sayısı azdır.

Kurumda çalışan kişiler *sözleşme karşılığı kadrolu çalışanlar* olarak adlandırılmaktadırlar. Bunlar sanatçı kadrosunda (bale bölümü, opera sanatçıları ve orkestra sanatçıları) ve teknik bölümde çalışanları kapsamaktadır. Personel bölümünde çalışanlar normal devlet memuru statüsünde olup, *sözleşme karşılığı kadrolu çalışmamaktadırlar*. Sözleşme karşılığı kadrolu çalışanların sayısının bölümlere göre karşılıkları şu şekildedir:

Tablo 7: ADOB çalışanlarının bölümlere ve cinsiyete göre dağılımı

BÖLÜM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
TEKNİK MÜDÜRLÜK	138	18	156
PERSONEL MD.	66	21	87
SOLİST	42	28	70
SANATÇILAR			
KOROSANATÇILARI	49	61	110
ORKESTRA	66	48	114
SANATÇISI			
DEKARATÖR	11	5	16
BALE	57	97	154

Kaynak: DOB Genel Müdürlüğü

2. Bölümde ele aldığımız cinsiyete dayalı ayrımcılık teorilerinin varsayımlarından neo- klasik beşeri sermaye teorisinin ve feminist iktisadın ayrımcılıkla ilgili çıkarımlarının ADOB'da çalışan kadın işgücünün konumunu açıklamaya daha uygun olduğu kanısına varılmıştır. Diğer teorilerin ele alınmamasının nedeni; bu teorilerin varsayımlarını ADOB'da çalışan kadın işgücüyle bağdaştırabilecek herhangi bir nokta bulunamamış olmasıdır.

İlgili sayısal verileri ve yasal düzenlemeleri, birinci bölümdeki ayrımcılık kuramları açısından irdelersek aşağıdaki sonuçlara ulaşabiliriz:

ADOB'daki yapıya neo- klasik beşeri sermaye teorisi açısından baktığımızda bir kere üst yönetimde kadınlar hemen hemen hiç diyebileceğimiz bir sayıda bulunmaktadır. Yani; kadınlar kendilerine biçilen geleneksel roller bağlamına uygun düşen işlere benzer işleri yapmaya yönlendirilmişlerdir. Yöneticilik kadınlara uygun bir görev olarak görülmeyp bu

işleri beşeri sermayelerini geliştirseler bile, verimliliklerinin düşük olduğu veya bu işleri yapamayacakları varsayımından hareketle¹⁷ bu tip önemli görevlere atanamayabilecekleri söylenebilir.

Özellikle Personel Müdürlüğü ve Teknik Müdürlük bölümlerinde büyük bir *ayrışma* gözlemleyebiliriz. Çünkü; İdari- Mali işlerde, Personelde, APK'da; her ne kadar kadın çalışanlar varsa da ya daha rahat yapabilecekleri işlerle görevlendirilmekteler ya da Teknik Müdürlükte Şapkacılık, Kostümcülük vs. kadın mesleği olarak kabul edilen işlerle uğraşmaktadırlar. Orkestrada da kadınlar erkeklere göre hem daha az sayıda hem de yöneticilik görevinde bulunmamaktadırlar. Koro bölümünde kadın sayısı erkeklere göre daha fazladır. Kanımızca bunun nedeni; oyunların müzik ve sahne tekniği açısından böyle bir şartı gerektirmesi ve erkek sesinin kadın sesine göre daha zor bulunmasıdır. Bale bölümü ise; son derece zor ve uzun bir eğitim dönemini kapsayan bir dal olduğu ve erkek dansçıların bulunma zorluğu daha fazla olduğu için kadın sayısı erkek sayısına göre daha fazladır.

Modern dansın bu konuda kadınlara biraz daha öncelik tanıdığını gözlemliyoruz. Çünkü; Modern Dans Topluluğu'nun (MDT) üst yönetiminde bir kadın yönetici olduğu gözümüze çarpmaktadır. Opera ve bale bölümleri de dahil olmak üzere bütün bölümlerde bu teorinin ana referans noktaları bağlamında kadınlara karşı bir *ayrımcılığın* yanı sıra *yatay* ve *dikey ayrışmanın* oluşabilmesi izlenimi uyanmaktadır.

ADOB'da çalışan kadın işgücünü feminist iktisadın cinsiyete dayalı ayrımcılığı açıklayan ayrımcılık teorileri bağlamında irdelersek aşağıdaki sonuçlara ulaşabiliriz:

¹⁷ Neo- klasik beşeri sermaye teorisinin kadın işgücünün çalışması hakkındaki bu görüşleri 2. Bölümde sayfa 11'de belirtmiştik.

Tablo 8'e baktığımızda görmekteyiz ki; teknik bölümde çalışan kadınlar kadın mesleği olarak adlandırılan bölümlerde daha çok görevlendirilmektedirler. Bu da işlerin kadın işi ve erkek işi olarak *ayrıştığının* önemli bir göstergesidir.¹⁸ Çünkü; bu bölümde kadınlar şapka- çiçek atölyesi, bayan kostüm atölyesi gibi yerlerde çalışmaktadırlar. Yani, evde yapılabilecek, eşin ya da çocukların söküğünü tamir etme veya onlara giyecek bir şeyler dikme gibi işleri dışarıda, yani ADOB'un çatısı altında ücret karşılığı yapmaktadırlar.¹⁹ Personel Müdürlüğü bölümünde çalışan kadınlar yine Kadro Atama Şefliği, Ödeme ve Tahakkuk Şefliği gibi bölümlerde memur olarak çalışmakta, çalışma saatleri belli bir iş çerçevesinde hem iş kadını hem de ev kadını kimliklerini bir arada sürdürebilmektedirler.

Tablodan da görülebileceği üzere bale bölümü ve koro sanatçılarındaki kadınların sayısı erkeklerden daha fazladır. Teknik Müdürlük, Personel Müdürlüğündeki erkek sayısını ve Solist Sanatçılar, Orkestra Sanatçıları ve Dekoratörlerin kadınlardan fazla olduğunu gözlemleyebiliriz. Bunların nedenlerini daha detaylı olarak derinlemesine mülakat yaptığımız kişilerin cevaplarından çıkartmaya çalışacağız.

Ayrıca çalışma zamanı olarak şunu da belirtmeliyiz ki; Teknik Müdürlüğe bağlı olarak çalışan bölümlerin hepsi normal devlet memuriyeti çalışma saatine sahip olamayıp, oyun bitimine kadar kalma durumundadır.

3. Bölümde hukuksal çerçeve bazında uygulanan kuralların neler olduğundan ve bu kuralların genel olarak kadınların iş yaşamına katılımlarını nasıl etkilediğinden bahsetmiştik. Bu bölümde 3. Bölümde bahsettiğimiz hukuksal uygulamaların ADOB kurumunun çatısı altında çalışan kadınların iş yaşamlarını nasıl etkilediğini irdelemeye çalışacağız.

¹⁸ Feminist iktisadın işlerin kadın işi ve erkek işi olarak ayrıştığını söyleyen argümanını 2. Bölümde sayfa 25'te belirtmiştik.

¹⁹ Feminist iktisadın kadınların ev işlerinde yaptıkları işler benzer işler yaptıklarını 2. Bölümde sayfa 25'te belirtmiştik.

Anayasa önünde tüm insanlara kadın erkek ayrımı yapılmaksızın, çalışma hakkı tanındığını, ayrıca İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile kadın olsun erkek olsun herkesin işini rahatça seçebileceğini, eşit çalışma şartları ve işyerinde eşit muamele yapılması gerektiğini belirmiştik.²⁰ Ancak kurumun yapısına baktığımızda, hukuksal anlamda eşit işe eşit ücret durumu olsa bile, bazı iş birimlerinde kadınlara şans tanınmadığını, kuramlarda belirttiğimiz *ayrımcılık* ve *ayrışma* konuları bağlamında ikinci plana atıldıklarını görüyoruz. Örneğin; Tablo 6'da yer alan üst yönetim kadrolarında bulunan kadınlar 1309 Sayılı Yasa gereği bulunması gereken kurullarda yer alabilmekte, onun dışında sadece bir tek bölümde bulunmaktadır. Orkestra bölümünde erkek yöneticilerin ağırlığı olduğunu gözlemliyoruz. Solo ve koro bölümlerinde biraz daha sanat yönü ağır basmaktadır. Bale bölümünde her ne kadar yönetici gibi gözüken kadınlar varsa da asıl yöneticiliklerin erkekler tarafından yürütüldüğünü gözlemliyoruz. Kadınların bulunduğu kadrolar daha çok sanatsal yönü ağır basan yerlerdir. Teknik Bölüm ve Personel Müdürlüğü bölümlerinde erkeklerin ağırlıklarının çok daha fazla olduğunu görüyoruz.

Kurumda bir emzirme odası ya da bir kreş bulunmaktadır. Yani, 3. Bölümde yasalarda da belirttiğimiz gibi kurumda bir emzirme odası veya kreş açmaya yönelik herhangi bir yönetmeliğin uygulamaya konmadığını anlayabiliriz.

1985'te Nairobi'de yapılan konferansta kabul edilen sözleşmenin 11. maddesinde istihdam konularında kadın ve erkeğe eşit muamele yapılması gerektiği belirtilmişti²¹ ama ADOB'un özellikle üst yönetim kadrolarına baktığımızda buna aykırılıklar olduğunu görüyoruz. Çünkü, yönetimde kadınlara öncelik tanınmamaktadır. Tanınan bölümlerde mesela Teknik Kurul, Disiplin Kurulu ve Sanat Kurulunda yasa gereği bulunması gereken kişiler oldukları, bu görevlerin de kadınlar tarafından yürütüldüğü için o vazifelerde bulundukları anlaşılabilir. Ancak adı geçen yasada belirtilen

²⁰ Bu duruma 3. Bölümde sayfa 65'te değinmiştik.

²¹ Bu duruma 3. Bölümde söz edilen 11. maddenin b fıkrası uyarınca böyle olduğuna sayfa 64'de değinmiştik.

görevlerin durumları hep sanat yönü ağır basan işlerde bulunan kişilerden oluşması gerektiği açıktır.

Teknik Bölüm ve Personel Müdürlüğü bölümlerinde eşit muamele konusunda tamamen olmasa da çok büyük ölçüde ayrılmalar saptanmıştır. Çünkü; yönetim çok büyük çoğunlukla erkeklerin tekelindedir. Orkestra , solo, koro ve bale bölümlerinin de bu kurala pek sadık kalmadıkları bir gerçektir. Sanatsal anlamda evet kadın çalışanlar bulunmakta buna karşılık bu kadınların görevi gerçek bir yöneticilik anlamını pek taşımayıp daha çok sanatsal yönü ağır basmaktadır.

4.2 Mülakatların Değerlendirilmesi:

Bu kurumda çalışan kadınların konumunu, bir ayrımcılık ya da ayrışmaya uğrayıp uğramadıklarını daha iyi irdeleyebilmek için ADOB'da çalışan sanatçılarla *derinlemesine mülakat* yapılmıştır. Bu mülakatlarda bale bölümünden 13 erkek dansçı (balet), 17 kadın dansçı (balerin) ile görüşme yapılmıştır. Görüşülen erkeklerden 3'ü Bale Bölümü'nde üst düzey yönetici, 2 tanesi aktif dans yaşamında sahne üstünde gelinebilecek en yüksek mertebe olan *prima balet (baş balet)* konumundadırlar. Diğer erkek sanatçılar balenin kendi içinde ayrımı olan *kordo dansçılar (grup dansçı)* ve *solist dansçılar* arasından seçilmişlerdir. Görüşülen kadınlardan 3 tanesi yine aktif dans yaşamında sahne üstünde gelinebilecek en yüksek mertebe olan *prima balerin (baş balerin)* konumundadırlar. Ancak bu kadınlardan hiçbirisi şu anda aktif olarak bir yöneticilik konumunda bulunmamaktadır. Görüşülen kadınlardan 4 tanesi şu anda aktif bale yaşamını bırakmışlardır ama kurum içinde, koreografik ve hocalık yapmaktadırlar. Geriye kalan kadınlar halihazırda aktif dansa devam eden ve *kordo (grup)* veya *solist dans* eden kadınlardır. Opera bölümünden 6 kadın ve 2 erkek ile mülakat yapılmıştır. ADOB'un yönetim şemasına bakarak kurumda bir ayrımcılık ve ayrışma

izlenimi gördüğümüzü söylemiştik. Farklı bölümler olmalarına karşın sanatsal anlamda arz- talep kesişmesi yönünden benzerliklere rastlanmaktadır. Bu nedenle; çalışmada iki kez tekrar yapmamak adına ve benzerlik bulunması sebebiyle ağırlık bale bölümü üzerinde yoğunlaşacaktır.

Aşağıdaki tabloda görüşülen kişilerin bölümlere göre sayısal dağılımı ve statüleri görülebilir.

Tablo 10: Bölümlere göre görüşülen kişilerin sayısal ve statüsel dağılımı

	KADIN	ERKEK
BALE		
Prima (baş) dansçı	3	2
Solist dansçı	5	4
Kordo bale (grup) dansçısı	5	7
Koreograf ve hoca	4	--
OPERA		
Solist sanatçı	--	2
Koro sanatçısı	6	--

Bale bölümünde en üst düzey yöneticilik olan "Bale Baş Koreografı" statüsüne, Türk Balesi kurulduğundan bu yana, bu görevi üstlenmiş olan kadınlara- erkeklere baktığımızda başta Türk Balesi'nin kurucusu olan Dame Ninette de Valois²² dahil olmak üzere 13 kadın yöneticinin yürütmüş olduğunu, halihazırda bu görevi yürüten erkek yönetici de dahil olmak üzere 13 erkek yöneticinin bu göreve gelmiş olduğunu görüyoruz. Bu bağlamda Bale Baş Koreografı statüsüne getirilmede ayrımcılık yapılmamıştır ama en son kadın yöneticiden sonra 5 erkek yöneticinin gelmiş olması ve bunun da uzun bir zaman dilimini kapsamaması dikkate alınırsa, bu durum yöneticilikte sayısal eşitliğe rağmen dikkat çeken bir durum olarak göze çarpmaktadır.

Mülakat yapılan kişilere sorulan sorular ekte sunulmuştur. Bunlardan görüleceği üzere mülakat yapılan kişilere yaş, medeni durum vs. içeren

²² Dame Ninette de Valois 1898 yılında doğmuştur. İlk adı Vic- Wells daha sonra da Saddlers Wells Balesi adını alan ve günümüzün İngiliz Kraliyet Balesi'nin kurucusudur. " Dame Ninette de Valois'in ülkemize gelerek bu konuda yaptığı incelemeler ve araştırmalardan olumlu sonuç alındığı için Türkiye'de akademik bir bale eğitiminin başlamasına karar verilmiştir" (Fenmen, 1986: 45). Dame Ninette de Valois ADOB'un ilk Baş Koreografı ve bale bölümünün ilk yöneticisidir ve uzun yıllar bu görevi yürütmüştür.

demografik yönde, statülerini, eğitim durumlarını kapsayan, iş yerindeki seminer, yarışma vs. gidip gitmediklerini, eğitim gördükleri sırada ve işyerinde karşılaştıkları zorluklar ya da cinsel tacizle ilgili, çocuk sahibi olmanın veya gelecekte çocuk sahip olmanın meslek yaşamlarına olan etkisini içeren ve yöneticilikle ilgili sorular sorulmuştur.

Mülakat yapılan kişilerin yaşları kadınlarda 24- 52; erkeklerde 20- 48 arasındadır. Görüşme yapılan kişilerin, kadınlarda 10 tanesi bekar, 4 tanesi evli, 3 tanesi eşlerinden boşanmışlardır. Erkeklerde ise 6 tanesi evli, 6 tanesi bekar, 1 tanesi duldur. Evli kadınların 2 tanesinin eşi kurumda çalışmaktadır (birinin eşi de bale sanatçısı, diğerinin eşi orkestra sanatçısıdır). Diğer evli kadınlardan birinin eşi grafik tasarımcısı, diğerinin eşi turizmdir. Eşleriyle aynı kurumda çalışan kadınlar bunun çalışma yaşamlarına olumlu bir katkısı olduğunu savunmaktadırlar. Özellikle eşi aynı kurumda çalışan bir kadın bu durumu "*Tabii, ortak paylaşımlar çoğalıyor*" (Evli, hoca, 52 yaşında, 2 çocuk sahibi) şeklinde açıklamaktadır. Burada şu durumu da gözlemleyebiliriz: 17 kadından sadece 4'ü evli, erkeklerde ise 13 erkekte 6 evli vardır. Birazdan mesleğin zorluklarıyla ilgili noktalara değinildiğinde anlaşılabileceği üzere evli bir kadının bu mesleği yürütmesi oldukça zordur. Yani; şöyle bir analiz yapmak kanımızca çokta yanlış olmayacaktır: Evli bir kadının bu mesleği icra etmesi, evli bir erkekten biraz daha zordur. Şimdi bunun nedenlerini irdelemeye çalışalım:

Mülakat yapılan kadınlardan eşlerinden boşanmış olanlar, eski eşlerinin farklı meslekte olmalarının olumlu olduğunu ama bale mesleğinin zorluklarını eşlerine anlatmakta güçlük çektiklerini söylemişlerdir.

Bu konuyu burada biraz derinleştirmekte fayda vardır. Böylelikle bazı soruların yanıtlarının anlaşılması daha kolay bir hal alacaktır. Bir kere, bale mesleği beden hareketleri ile icra edilen bir meslek olduğu için, vücudun terbiyesine ancak çok küçük yaşlardan (6- 7 yaş gibi) itibaren başlanmak zorundadır. Bale hareketlerini yapabilmek için; sanatçılar belirli bir kiloyu muhafaza etmek zorundadır. Bu durum özellikle balerinler için daha zor bir

durum oluşturur. Çünkü ileride de değinileceği üzere, kiloyu muhafaza etme zorunluluğu çocuk sahibi olma isteğinde değışik düşüncelere yol açmaktadır. Tüm bunlarla birlikte sahne üzerinde çok düzgün ve düzenli bir şekilde yürütölmek zorunda olunan oyunlar için günler boyu, çok uzun saatler boyunca provalar yapmak gerekmektedir. Hatta bu çalışma saatleri bazen 24:00'e kadar uzayabilmektedir. Özellikle evli veya evli ve çocuk sahibi çalışan bir kadın için (toplumsal cinsiyetçi bakışla oluşturulan "kadın rolü" gereği) akşam saatlerinin ne kadar önemli olduğu düşünölrse (eşı ve çocukları eve dönmekte, yemek yapılamakta vs.) bu sektörde çalışan kadınların, diğer sektörlerde çalışan kadınlara nazaran çok daha fazla güçlük çektikleri açıktır. Bu nedenledir ki görüştüğümüz kadınlardan eşleri başka mesleklerde çalışanlar, eşlerine mesleğin zorluklarını anlatmakta güçlük çektiklerini söylemişlerdir.

Görüşölen kadınlardan 2'si lise mezunu, 4'ü Konservatuvar YÖK'e bağlanmadan önce mezun oldukları için Bale Yüksek Bölümü mezunu, 9'u Lisans, 2'si Yüksek Lisans mezunudur. Görüşölen erkeklerden 9'u Lisans, 3'ü Yüksek Lisans mezunu, 1'i Bale Yüksek Bölümü mezunudur. Görüşölen kadınlardan biri Koreograflık yapmaktadır, görüşölen bir kadın aktif baleyi bırakmadan önce Sanatçı Temsilciliği, bıraktıktan sonra 4 yıl Çocuk Balesi Yöneticiliği, Halkla İlişkiler Temsilciliği gibi statülerde bulunmuştur. 2'si hocalık yapmaktadır, aktif olarak dans eden kadınlardan hiç birisi kurumda balerin olma görevinin dışında hiçbir idari statüde bulunmamaktadır.

Görüşölen kişilere "Çocuklarınız var mı?", "Yaşları?" şeklinde yönelttiğimiz sorulardan 4 kadın ve 3 erkeğin çocukları olduğu öğrenilmiştir. Çocuk sahibi kadınların yaşları 52- 2 çocuk sahibi (28/18), 43- 2 çocuk sahibi (7/7), 32- 1 çocuk sahibi (7), 48- 1 çocuk sahibi (20). Erkeklerin ise yaşları 35- 1 çocuk sahibi (10 aylık), 35- 1 çocuk sahibi (7), 29- 1 çocuk sahibi (11 aylık). Rakamlardan da anlaşılacağı üzere 2 kadın hariç, görüşölen diğer bütün kişilerin çocukları küçük oldukları için kişilerin çocuklarının bakımıyla daha yakından ilgilenmeleri gerektiği açıktır. Bununla beraber, çocuk

bakmanın toplumsal cinsiyetçi anlayışla oluşturulan roller nedeniyle “annenin temel sorumluluğu olması” düşüncesinin varlığı göz önüne alınırsa, burada da çalışan annelerin sorumluluğunun artarak devam ettiği görülebilir. Mesleğin getirdiği ağır çalışma temposu içinde, mülakat yapılan erkeklerden 2’si kurumda yönetici konumundadır, diğeri ise dans mesleğinin yanı sıra kurumda Sanatçı Temsilcisi görevini yürütmektedir. Zaten mesleğin doğasından gelen zorlukların yanında (çok yoğun bir tempoda çalışmak, düzenli çalışma saatlerine sahip olmamak vb.) bir de yöneticiliğin getirdiği yoğun tempoda, çocuklarının bakımının ağırlığı (elbette burada, erkekler çocukların bakımını üstlenmezler ya da üstlenmiyorlar demek gibi bir durum tespiti yapmak yanlış olur) eşlerinin yükümlülüğü altındadır. Ayrıca, mülakat yapılan kadınlardan bir tanesi eşinden ayrılmıştır. Dolayısıyla, çocuğunun bakımının büyük bölümü kendisinin üzerindedir. Burada, “bakım” kelimesini “manevi” anlamıyla kullanmaktayız. Yani, çocuğa yemek yedirmek, okula götürüp getirmek, çamaşırını yıkamak, ütüsünü yapmak vs. gibi.

Görüşülen bekar kadınlara *“Eğer evleneceğiniz insan bu kurumda çalışıyor olsa bu çalışma yaşamınızı nasıl etkiler/ dışarıdan olursa nasıl etkiler?”* şeklinde yönelttiğimiz sorulardan bekar kadınlardan 3’ü, genel olarak kurum içinden biriyle evliliğe sıcak bakmakla birlikte, 10 kadın dışarıdan bir kişinin hem kişiliğine bağlı olarak hem de mesleğin zorluklarını anlamak şartıyla olumlu karşılanabileceğini söylemektedirler. Buna uygun birkaç görüşü şöyle sıralayabiliriz:

“Karşımdaki insanın kişiliği ve karakteriyle ilgili bir şey. Aynı zamanda benim kişiliğimle de ilgili bir şey. Mesleğime gereken saygıyı gösteriyorsa, hiçbir şeyin fazla etkileyeceğini sanmıyorum. Her zaman güçlü olduğunuz sürece iniş çıkışlar olsa da çizgi altına inmiyorsunuz.” (Kadın, balerin, 26 yaşında, bekar, çocuksuz)

“Mesleğin zorlukları var, onu anlaması güç olur ama o da olur, önemli olan anlaşılm.” (Kadın, balerin, 24 yaşında, bekar, çocuksuz) Ancak kurum

içinden biri olmaması ya da dışarıdan biri olmaması bağlamında uç görüşler de yok değildir. Örneğin;

“Dışarıdan birisi olursa anlayamama anlayış gösterememe olabilir.”
(Kadın, balerin, 26, bekar, çocuksuz)

“Buradan olmamasını tercih ederim. Çünkü; onun temsili olacak, benim temsilim olacak ev hayatındaki paylaşım zor olur herhalde.” (Kadın, balerin, 29 yaşında, bekar, çocuksuz)

Bu sorulardan sayfa 84- 85'te değindiğimiz kadınların mesleklerinin zorluklarını eşlerine kimi zaman anlatamamaları olgusunun, kurumdaki bekar kadınları çok fazla endişeye düşürmediğini anlıyoruz. Yani kadınlar karşılarındaki insanın onların mesleki şartlarına yeterli ve gerekli saygıyı duyması şartıyla, dışarıdan bir kişi ile evlenmelerinin meslek yaşamlarını olumsuz etkilemeyeceğini düşünmektedirler.

Mülakat yapılan kadınlara *“Çocuk sahibi olmayı düşünüyor musunuz?”* ve *“Çocuk sahibi olmak istememenizin nedeni mesleğinize birtakım olumsuz etkileri olacağını düşünmeniz midir?”*, *“Meslekte genel olarak çocuk doğurmaya bakış açısı nedir?”* şeklinde yöneltilen sorulardan anlaşılmıştır ki kadınların hepsi çocuk sahibi olmayı istemektedirler. Ancak, meslek gereği belirli bir vücut formunu korumak zorunda olmaları bir balerinde ikileme yol açmaktadır. Şöyle ki; ya çok erken yaşta çocuk doğurup, mesleğe geri dönüş yapmak istemektedirler ya da aktif baleyi bırakma yaşına gelindiğinde (ki genelde bunun 35 yaş ve civarı olduğu söylenmektedir) çocuk sahibi olmayı düşünmektedirler. Halihazırda erken yaşta anne olan bir balerin haricinde görüşülen diğer kadınlardan hepsi ya geç yaşta anne olmuşlardır ya da olmak istemektedirler. Tabii burada şöyle bir gerçekte vardır: Mesleğin doğasından gelen zorluklar nedeniyle, evli ve çocuk sahibi bir kadın sadece evli ve henüz çocuk sahibi olmayan bir kadına göre daha fazla zorlanacaktır. Her ne kadar çocuğa bakma sorumluluğu hem anne hem baba için geçerliyse de, bu yük annenin omuzlarına daha çok binmektedir. Çalışma

saatleri gecenin geç vakitlerine kadar devam edebilen “balerin”lik mesleğinde evli ya da boşanmış anne olan bir balerin daha geç yaşta çocuk sahibi olmuş bir balerine göre daha fazla zorlanacaktır. Geç çocuk sahibi olmanın ise şöyle bir avantajı olabilir; aktif bale bırakıldığı için, eskisi kadar yoğun prova saatlerine sahip olunmayacak, daha az mesai saati harcamak gereken kurum içinde başka görevler icra edilebileceğinden, çocuklar ve ev işlerine ayrılan zaman artacaktır. Çocuk sahibi olmaya karar verirken, balerinleri en çok zorlayacak etkenin kilo alıp vermek olduğu söylenmiştir. Çünkü; vücut formu tamamen değişmektedir. Anne olanlar ise mesleğin zaten duygusallığı çok olan bir meslek olması nedeniyle, anneliğin sahnedeki performansla çok olumlu bir katkısı olduğunu düşünmektedirler. Bu durumda mesleğe geri dönüşte, hamilelikten önce bulunulan konumdan bir alt konumda örneğin; *prima* ise *solist*, *solist*se *kordodan* başlanıldığı, bununla birlikte, vücut daha genç olduğu için toparlanmasının daha kolay olduğu söylenmektedir.

Ayrıca, mülakatlardan anlaşıldığı üzere, meslek ve çocuk birbiriyle çok fazla bağdaşmamaktadır. Bu nedenledir ki, kadınlar daha ziyade, aktif bale yaşamları bittikten sonra çocuk sahibi olmayı yeğlemektedirler. Ancak, bazı kadınların da sırf vücut formlarını korumak adına annelikten kaçınabildikleri öğrenilmiştir. Peki, bu sorumluluğun yükü yalnızca kadının üzerine mi olmalıdır? Peki, ya erkekler? Elbette ki fizyolojik olarak, erkeklerin çocuk doğurmaları beklenemeyeceğine göre, doğumdan sonra çocuk bakımının yükünü üstlenmeleri beklenebilir. Çünkü, neo-klasik beşeri sermaye teorisinin de vurguladığı gibi, fizyolojik olarak hamilelik ve doğum haricinde kadınların çocuklarının bakımını bireysel olarak üstlenmelerini gerektiren bir durum yoktur.²³ Öyleyse, erkeklerin çocuklarının bakımının büyük kısmını kadınların üzerine yıkmaları, yine toplumumuzun ataerkil yapısının bir sonucu olsa gerektir.

Bunlarla birlikte, neo- klasik beşeri sermaye teorisinin savunduğu, annelik argümanları görüşleri de yankı bulabilmektedir. Nedeni ise; kurumda

²³ Neo- klasik beşeri sermaye teorisinin bu argümanına 2. Bölümde sayfa 20’de değinmiştik.

bir kreş olursa, en fazla endişeyi duyma, durmadan çocuğu gidip bakma düşüncesi (tabii ki burada yine toplumsal cinsiyetçi düşünceyle oluşturulan roller büyük bir etken olmaktadır) yeniden kadının üzerinde olacaktır.

Erkekler de ise boşanmış olan bir dansçı, eski eşinin farklı bir meslekte olmasının çalışma yaşamına olumlu bir etki yapmadığını söylemekle birlikte, beraber zaman geçirme sürelerinin çok kısaldığını belirtmiştir. Görüşülen 6 bekar erkek ise, evlenecekleri insanın aynı kurumdaki olmasını olumlu karşıyorlar. Bununla beraber farklı mesleklerde olmasının iş yaşamlarını hiçbir şekilde etkilemeyeceğini savunan 3 erkek olduğu gibi, aynı kurumdaki olmasına karşı çıkan ve dışarıdan olmasına karşı çıkan 3 erkek vardır:

“Dışarıdan bir insanla zorlanabilirsiniz. Çünkü; çalışma saatlerimiz farklı.” (Erkek, balet, 24 yaşında, bekar, çocuksuz)

“Buradan biri olumsuz etkiler. Yani; ben bale camiası için konuşuyorum, Orta1’den beri zaten sürekli beraberiz, ömrümüzün sonuna kadar zaten beraberiz. İnsanlar da görüyorum da pekte olumlu olduğunu söyleyemeyeceğim.” (Erkek, balet, 20 yaşında, bekar, çocuksuz)

“Buradan bir olumlu etkiler ama dışarıdan birinde değişiklik olmaz.” (Erkek, balet, 26 yaşında, bekar, çocuksuz) şeklinde verebiliriz. Görüşülen kişilerden evli olup eşi aynı kurumda çalışanlar, bu durumun olumlu olduğunu belirtmekle birlikte

“Hem rahat hem de değil. Olumsuz yanları da var. 24 saat birliktesiniz, başka çevreler olmuyor.” (Erkek, balet, 30 yaşında, evli, çocuksuz) şeklinde bir ekleme yapılmıştır. Eşleri farklı mesleklerde olan mülakat yapılan 2 erkek de eşlerinin farklı meslekte olmasının iş yaşamlarını daha olumlu etkilediğini belirtmişlerdir.

Görüşülen kişilere *“Eve geç dönmenize eşiniz/ babanız kızıyor mu?”* şeklinde yöneltilen soruya 17 kadın ve 13 erkekte alınan yanıtlar aynı

görüşü yansıtmaktadır. Gerek evli olan kadınların- erkeklerin eşleri gerekse bekar olanların aileleri bu duruma olumsuz bir tepki vermemektedirler. Zaten mülakat yapılan kadınların 2'sinin eşi ve erkeklerin 4'ünün eşleri de sanatçı olduğundan böyle bir durum yaşanmamaktadır ve meslekleri farklı olanların da eşlerinin çalışma saatlerine saygı duydukları anlaşılmıştır. Bununla beraber bekar olan görüşülen kadınlardan 3 tanesi, erkeklerden 6 tanesi ailelerinden ayrı yaşamaktadırlar. Aileleriyle birlikte yaşayanlar da eve geç gitmekle ilgili bir sorunla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir.

“Başta babam, oyunların geç bittiğine inanmıyordu. Bu saatte eve dönülür mü? diye kızabiliyordu ama zamanla gerçekten, geç saatlere kadar çalıştığımı öğrenince, artık anlayış gösteriyor.” (Kadın, balerin, 25 yaşında, bekar, çocuksuz)

“Şimdi, yönetici olduktan sonra bu daha fazla olmaya başladı.” (Erkek, yönetici, 35 yaşında, 1 çocuk sahibi)

Yani, azınlıkta da olsa olumsuz görüşler de bulunabilmektedir. Ama, görmekteyiz ki; toplumumuzun ataerkil yapısında bulunan kadın çalışsa bile evini ve evdeki sorumluluklarını aksatmayacak nitelikteki çalışma saatlerine haiz işlerde çalışmalıdır görüşü kurumda çalışanların ne eşlerinden ne de ailelerinden yankı bulmaktadır. Ayrıca, neo- klasik beşeri sermaye teorisinin ileri sürdüğü, kadınlar ev ve aile sorumlulukları nedeniyle işe sık sık geç kalırlar, işverenlerce bu sebeple tercih edilmezler savı²⁴ burada geçersiz kalmaktadır. Zaten belirli prova saatlerine, görüşülen kadın-erkek bütün kişilerin ortak görüşü olan kadınların daha çalışkan olmaları nedeniyle, geç kalmalarının da çok sık rastlanan bir durum olmadığı da açıktır. Ayrıca, feminist iktisadın savunduğu gibi , kadınlar ev ve aile sorumlulukları nedeniyle ev içinde yaptıkları işlere benzer esnek saatli işlerde çalışmak

²⁴ Neo- klasik beşeri sermaye teorisinin bu savını 2. Bölümde sayfa 14'de belirtmiştik.

isterler savı²⁵ da bale bölümünde çalışan kadınlar bağlamında pek geçerli gözükmemektedir.

Görüşülen kişilere, *“Eşinizle aranızda hiç, “Anne oldun, artık çocuklarla ilgilenen daha iyi olur” gibi bir anlaşmazlığınız oldu mu?”* şeklinde yöneltilen soruya evli erkeklerden biri, o da yönetici konumunda olduğu için böyle bir düşüncesinin olabildiğini belirtmiş, diğer 4 evli erkek ise, kesinlikle böyle bir düşüncenin söz konusu olamayacağına söylemişlerdir. Hatta bir erkeğin eşinin, maddi durumları çok daha iyi olsa karısının kendi isteği ile çalışma yaşamından ayrılmak isteyebileceğini söylemesi ilginç bir durumdur. Bekar erkeklerde de 1 kişi meslek yaşamı çok yoğun olduğu için, eve gittiğinde eşini görmek isteyeceğinden eşinin çalışmasına belki olumsuz gözle bakılabileceğini belirtmiş, diğer 5 erkek ise, bunun söz konusu olamayacağını söylemişlerdir. Kadınlardan ise evli olan 2’si, eşlerinin böyle olumsuz bir düşünceye sahip olmadığını söylemişlerdir. Boşanmış kadınlardan 3’ü de eski eşlerinin böyle bir düşünce taşımadıklarını belirtmişlerdir.

Bu soruya verilen cevaplardan, ne neo- klasik beşeri sermaye teorisinin ne de feminist iktisadın ileri sürdüğü gibi, kadından birincil olarak beklenen görevin annelik ve ev işleri olduğu görüşünün en azından bu bölümde etkin olmadığı anlaşılmaktadır.

“Çocuk sahibi olmanın yönetim kadrosuna gelmekte etkisi oluyor mu? Örneğin; Siz, meslek yeteri kadar zor bir de yöneticilik için ayrıca vakit ayıramam o vakti çocuklarımla geçirmeliyim diyerek istemiyor musunuz? Yoksa bu işleri belirleyenler erkekler olduğu için birbirlerini mi kolluyorlar?” sorusuna kadınların 14 tanesi çocuk sahibi olmanın yönetime gelmekte etkisi olmadığını düşünüyorlar. Ancak, yine kadınların genel düşüncesi çocuk sahibi olmanın bir önceki sorudan da gözlemlediğimiz gibi yönetime gelindiğinde, işleri yürütürken büyük zorluk yaşatacağıdır. Çünkü; herkesin ortak görüşü, yönetim işinin çok stresli ve yoğun olduğu, bu nedenle hem

²⁵ Feminist iktisadın bu savını 2. Bölümde sayfa 9’da belirtmiştik.

çocuk hem de yöneticiliğin zor yürütüleceğidir. 13 erkeğin bu konudaki düşünceleri erkeklerin belirleyici olmadıkları yönündedir.

"Kadınlar kendilerini geri plana çekiyorlar. Kadınlar da bu işi gerçekten yapabilirler ki yapmışlardır da. Ama genelde erkekler oluyor." (Erkek, balet, 20 yaşında, bekar, çocuksuz) Yani, burada feminist iktisadın dediği gibi kadınlar ev ve aile sorumlulukları nedeniyle, kendilerine ev içinde yaptıkları işlere benzer işleri tercih ederler varsayımı²⁶, yöneticilik pozisyonu için geçerli olmaktadır. Kadınlar, çalışkan olmalarına rağmen, ev (aile) içi (özel alana ilişkin) sorumlulukları sebebiyle yöneticiliği istememektedirler. Ayrıca, erkeklerin 5 tanesi, bir kadının anne olmasının, yönetime getirilmesinde olumsuz bir etken olmayacağı görüşünü benimsemişlerdir. Bununla birlikte 4 erkek, bu durumun kişinin kendi kişiliği ile ilgili olduğunu savunmuşlardır. Burada yine, neo- klasik beşeri sermaye teorisi bazında, erkeklerin kadınların yönetim için beşeri sermayelerinin yeterli olmadığını ya da aile sorumlulukları sebebiyle bu görevi layıkıyla yerine getiremeyeceklerini düşünmelerinden kaynaklanabilir. Genel olarak savunulan argüman, yöneticilik görevinin çok ağır sorumluluklar getirdiğinin söylenmesidir. Yine feminist iktisat bazında, işlerin kadın işi erkek işi olarak ikiye ayrılması nedeniyle²⁷, yöneticilik görevi erkek işi olarak görülmektedir. Gerçi her ne kadar, zamanında bu görevleri yürüten kadın yöneticiler olmuş olsa da son yıllarda bu görevi erkeklerin üstlenmesi, bu düşüncenin ağır bastığını göstermektedir. Bunun nedeni ise; yönetimin stresi bol bir görev olması nedeniyle kadınların ek streslerle uğraşmak istemeyecekleri düşüncesi olabilir. 2 erkek ise kadınların anne olmasının yönetime getirilmede olumsuz etken olacağını belirtmişlerdir. Buna karşın mülakat yapılan erkeklerden biri Baş Koreografik, biri İdari Koordinatörlük, diğeri ise Bale Başöğretmen Yardımcılığı görevini yürütmektedir.

Bu sorudan kadınlara karşı direkt olarak yönetimde ayrımcılık yapıldığını *irdeleyebiliyoruz*. Bununla beraber 4. Bölümde; Kadın İşgücünü

²⁶ Bu argümana 2. Bölümde sayfa 25'te değinmiştik.

²⁷ Feminist iktisadın bu savını 2. Bölümde 25. sayfada irdeledik.

Açıklayan Teoriler ve ADOB'a Yansımaları başlığı altında incelediğimiz bölümde²⁸ yönetim şablonundan da irdelediğimiz durumla mülakatlardan çıkarttığımız bu durumun çakıştığını gözlemliyoruz. Ayrıca, feminist iktisadın işlerin kadın işi ve erkek işi olarak ikiye ayrıldığını söylemesi ve yönetim işinin daha çok erkeklere yönelik bir görev olduğunu belirtmesi savına dayanarak²⁹ "yöneticilik işi erkek işidir kadın işi değil" şeklinde bir ayrışma olduğu gözlemlendiğinden bunun da hem yatay ayrışmaya hem de dikey ayrışmaya³⁰ yol açtığını söyleyebiliriz.

Bale, opera, orkestra bölümünde çalışan kadınlar ise hem sanatçı hem de ev kadını rollerini beraber yürütmektedirler. Ancak bu özellik de bale bölümü için çok zorlayıcı bir nitelik olmaktadır. Her ne kadar orkestra, solo, koro bölümleri için de belirli bir çalışma saatlerinin olmaması, provaların ve oyunların aynı güne denk gelmesi, orkestradaki kişilerin çalışmalarını evlerine taşımaları, ayrıca prova ve oyunların aynı güne denk düştüğü günlerde de deyim yerindeyse ev ve iş arasında bölünmeleri gibi bir durum yaşamaları söz konusu olsa da bale bölümünün şöyle değişik bir önem ve özelliği vardır. Birincisi, vücut terbiyesine dayanan, çok uzun prova saatlerinin olduğu, ayrıca, "provaların eve götürülememesi", vücudun maksimum kapasite ile çalıştırılmak zorunda olduğu bir sanat dalı olmasıdır. Dolayısıyla, bu bölümde çalışan kadınların hem sanatçı kadın hem de ev kadını kimliklerini bir arada yürütürken çok zorlandıkları açıktır .

Feminist iktisadın ayrımcılıkla ilgili analizlerine göre yöneticilik kadınların pekte fazla görülmedikleri bir statüdür. Aynı zamanda bu durum kadınların gönüllü olarak istedikleri bir durumdur. ADOB'un yönetim şemasına baktığımızda bu teoriye göre; yönetimde kadınlar bulunmamaktadırlar. Bu durum, onların bunu istememelerinden ya da erkeklerin birbirini kollaması nedeniyle oluşabilir

²⁸ 4. Bölümde sayfa 72'de belirtmiştik.

²⁹ 2. Bölümde sayfa 25'te bu durumdan bahsetmiştik.

³⁰ 2. Bölümde sayfa 7'de değinmiştik.

Gerçekten de kadınlara (ve erkeklere), *"Kurum içinde balerin/ balet olma görevinizin dışında yönetim kadrosunda bir kademeye yükselseniz, böyle bir görevi icra etmek ister miydiniz?"* diye sorulduğunda 3 evet, 7 hayır cevabı gelmiştir. Bu soruyu sormamızdaki amaç sayfa 91'de sorduğumuz *"Çocuk sahibi olmanın yönetim kadrosuna gelmekte olumsuz etkisi oluyor mu? Örneğin; Siz, meslek yeteri kadar zor bir de yöneticilik için ayrıca vakit ayıramam o vakti çocuklarımla geçirmeliyim diyerek istemiyor musunuz? Yoksa bu işleri belirleyenler erkekler olduğu için birbirlerini mi kolluyorlar?"* sorusuna verilen cevapları test etmektir. Buradan da; evet diyen kadınlar böyle bir görevi ancak aktif dans yaşamı bittikten sonra düşünebileceklerini belirtmişlerdir.

"Dans ederken idari bölümde olmak çok zor bence, bale ömrü kısa ondan sonra yani 35- 40 yaşından sonra bunu istediğiniz kadar yaparsınız. Ama bırakma yaşından sonra olabilir." (Kadın, balerin, 26 yaşında, bekar, çocuksuz)

"İsterim tabii. İleriki yaşlarda birikimlerimi aktarmak isterim." (Kadın, balerin, 24 yaşında, bekar, çocuksuz) şeklinde yorumlamışlardır.

Hayır diyen kadınlar ise;

"Hayır, çok zor, çok stresli. Biz sanatçılar normal insanlar değiliz yani bir o kadar insanla uğraşmak, hepsine ayrı ilgi göstermek ya da gösterememek çok zor." (Kadın, balerin, 30 yaşında, bekar, çocuksuz) şeklinde dile getirmişlerdir. Buradan kadınların bir kısmının kurum içerisinde gerek dans yaşamında gerekse iş yerinde yaşadıkları, bir de aile sorumluluğunun omuzlarına binmesiyle yaşayacakları zorlukları göz önüne alarak yönetim vazifesini üstlenmede kendi arzuları ile gönüllü olmadıklarını anlayabiliriz. Bu soruya verilen cevaplardan feminist iktisadın kadınların ev ve

aile sorumlulukları nedeniyle yönetim işinin erkeklere daha uygun olarak gördükleri³¹ için istemedikleri *sonucunu çıkarabiliriz*.

Erkeklerden 8 tanesi, aktif dans yaşamını bıraktıktan sonra böyle bir görevi icra etmek isteyeceklerini belirtmişlerdir. Fakat, yalnızca 1 erkek yöneticiliğin artı bir getirisi olmadığı için (maddi anlamda) böyle bir görevi istemeyeceğini söylemiştir.

"Zaten şu anda dans etmek bütün zamanımı dolduruyor ama ileride aktif dans yaşamım bittikten sonra düşünebilirim." (Erkek, balet, 29 yaşında, evli, 1 çocuk sahibi) Halen bir yöneticilik görevini sürdürmekte olan görüşülen bir sanatçıya ek olarak *"Bu göreve getirilmenizdeki etkenler nelerdi?"* diye sorulduğunda;

"Tabii bugüne kadar elde ettiğim başarılar, elde ettiğim pozisyon, bu iş hakkındaki bilgim, bu iş hakkındaki tecrübem bu göreve gelmemde destekleyici rol oynamıştır." (Erkek, balet, 28 yaşında, dul, çocuksuz) diye cevaplamıştır. Bu olumlu düşüncelere rağmen yöneticilik görevini üstlenmek istemeyen

"Hayır. Bana bundan 3 sene önce Bale Müdürlüğü (İdari Koordinatörlük) teklif edildi ama ben kabul etmedim. Maddi getirisi yok, manevi var ama bu görevler çok ağır ve yıpratıcı. Hiçbir arkadaşımı da kırmayı sevmem." (Erkek, balet, 29 yaşında, evli, 1 çocuk sahibi)

"Kurum içinde istemem ama Konservatuvar adına bir şeyler yapmak isterim. Çok çektim, çekmesinler isterim." (Erkek, balet, 20 yaşında, bekar, çocuksuz) görüşler de vardır.

Görüşülen kişilere, *"Eşinizin mesleki şartlar sebebiyle yurt içi veya yurt dışında çeşitli faaliyetler nedeniyle bir süreliğine evinizden uzak kalmanıza bakış açısı nedir?"* sorusu yöneltilmiştir. Bu soruyu 6 erkek ve 5 kadın cevaplamıştır. Kadınlar eşlerinin kendilerine bu konuda çok destek

³¹ 2. Bölüm sayfa 25'te bahsedilen durum.

olduklarını, herhangi bir olumsuz bakış açısı olmadığını vurgulamışlardır. Erkekler ise 1'i hariç diğerlerinin hepsi eşlerinin kendilerine çok destek olduklarını belirtmişlerdir. Eşinin olumsuz bakış açısı olduğunu söyleyen erkek, aynı zamanda kurumda yönetici olarak çalıştığı için, seyahat etme zorunluluğunun fazlalığı, iş saatlerinin çok yoğun olması gibi sebeplerle, eşinin böyle bir düşünceye sahip olduğunu belirtmektedir. Burada görmekteyiz ki; aslında toplumumuzun genel yapısında hakim olan "erkek evi geçindiren temel kişidir" görüşü çok fazla geçerli olmamakta, "erkek işle ilgili yapılabilecek her türlü çalışmanın içinde bulunmak zorundadır. Buna seyahat etme zorunluluğu da dahildir" gibi bir düşünce kabul görmemektedir. Aksine, kadın ve erkeğin mesleki şartlar sebebiyle eşit olmak zorunda oldukları vurgulanmakta, bu yüzden evi geçindiren bireylerden birisi olan kadının çalışırken dışarıda bulunması normal karşılanmaktadır.

Kurumda kreş olmadığını daha önce belirtmiştik. Pek çok çalışan kadının en önemli sorunlarından biri olan bu durum, bu sektördeki kadınları da etkilemektedir. Ancak, diğer bir sektörde çalışan bir kadına ödenen ücret, kadının çocuğunu yuvaya bırakmasına engel olabilirken, bu sektörde çalışan kadınların ücreti nispeten daha yüksek olduğu için çocuklarını kreşe daha rahat yollayabilmektedirler. Fakat, temsil saatleri bu insanların asıl mesai saatleri olduğu için, kurumda bir kreşin özellikle akşam saatleri olması çalışan kadınları daha rahat ettirebilecektir. *"Kurumda bir kreş olsa, bu çalışma yaşamınızı nasıl etkiler?"* sorusuna verilen yanıtlar da farklılaşmaktadır. Kadınlarda 12 kişi , erkeklerde 7 kişi olumlu olur; kadınlarda 2 kişi olumsuz olur, erkeklerde 4 kişi olumsuz olur cevabını vermişlerdir. Olumlu olur ve olumsuz olur diyen görüşülen kadınların ve erkeklerin görüşleri şu şekildedir:

"Böyle bir şey çok iyi olur. Biz devlet memuruyuz ama bu devlet kurumumuzda konfordan tutun da kreşten vs.den faydalanamıyoruz. Yani, bir kreş açılması çok iyi olur. " (Kadın, balerin, 26 yaşında, bekar, çocuksuz)

"Çok iyi olur. Gerçekten böyle bir şeye çok ihtiyacımız var." (Kadın, balerin, 26 yaşında, bekar, çocuksuz)

"Hoş olur kurumda böyle bir şeyin olması." (Erkek, balet, 48 yaşında, evli, 1 çocuk sahibi)

"Bale sanatı çok fazla konsantrasyon istiyor. O sahneye çıktığınız zaman bütün sorunlarınızı, sorumluluklarınızı dışarıda bırakmanız gerekiyor. Özel hayatınızda pek çok şey oluyor ama sahnede bambaşka bir karakteri canlandırıyorsunuz. Kurum içinde böyle bir şeyin olması çok fazla mantıklı gelmiyor bana. Çünkü; bu masa başı işi değil." (Kadın, balerin, 26 yaşında, bekar, çocuksuz)

"Ben olumlu yönde etkileyeceğini düşünüyorum. Çünkü; yaptığınız işin dışında bir işe konsantre olursanız bizde genelde sakatlık oluyor. İş zaten zor, bedenen, zihinsel. Onun dışında bir de gideyim ona bakayım. Farklı bir şey yani. Bu işi yaparsanız başka bir şeyle ilgilenmeyeceksiniz." (Erkek, balet, 35 yaşında, evli, 1 çocuk sahibi)

Gerçekten de özellikle çalışan anneler ve babalar için iş yaşamındaki en önemli sorun çocuklarının güvenlik içinde olup olmadıklarını bilmektir. Bu nedenle, konsantrasyonun en önemli etken olduğu bu meslekte, gerçekten kişilerin kendilerini işlerine verebilmeleri açısından kurumda bir kreş olmaması daha iyi gözükmeyle birlikte, yine de iç rahatlığı açısından, kurumun bulunduğu binanın içinde olmasa da binaya yakın bir çevrede böyle bir kreşin varlığı, iş yaşamına olumlu etki edebilir.

Kurumda uluslararası yarışmalara gönderilme, konservatuvara giriş ve eğitim süreci, işe alım ve gerek okulda gerekse işyerinde cinsel tacizle ilgili soruları bir bütün olarak ele alacağız ve kurumda ayrımcılığın nasıl oluştuğunu, açıklamaya çalışacağız. Burada önemli bir noktaya vurgu yapmakta yarar vardır. Yapılan mülakatlardan anlaşılmıştır ki özellikle kurslara ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik kriz nedeniyle devlet desteği ile gidilememektedir. Yine aynı şekilde, uluslararası yarışmalara aynı

nedenden dolayı kurum herhangi bir destek sağlamamakta, sağlasa da çok sınırlı bir miktarla katılmaktadır. Bununla ilgili olarak şu görüşler durumu özetlemektedir:

"Devletin buna yardımcı olması gerekiyor. Fakat hükümet şu anda o kadar yoğun ki yani bundan 2 hafta önce "X" arkadaşım bir yarışmaya gitti 2. oldu fakat bunun ona hiçbir katkısı olamadı. Tamamen kendi imkanlarıyla gitti." (Kadın, balerin, 26 yaşında, bekar, çocuksuz)

"Yarışmaların birçoğuna ben kendim araştırıp katıldım. Daha sonra yarışmalar tarafından davet edilerek Türkiye'yi temsilen katıldım." (Erkek, balet, 26 yaşında, bekar, çocuksuz)

"Uluslararası yarışmalara gönderilmede bir kriter var mıdır ve bu süreç nasıl işler?" şeklinde yöneltilen sorulardan anlaşılmıştır ki: Uluslararası yarışmalara gönderilme süreci şu şekilde işlemektedir: 1 sene içerisinde gelen uluslararası yarışma duyuruları, kurumda çalışanlara duyurulmaktadır. Bu yarışmalardaki en önemli sınırlama yaş konusundadır. Bununla birlikte, kendi içinde bir takım sanatsal kriterler de bulunur. Üst düzey bir yönetici uluslar arası yarışmalara gönderilmeyi şu şekilde açıklamaktadır:

"Yarışmalara katılan arkadaşlarımızın çoğu neredeyse bellidir. Normal çalışmanın üstünde çok fazla çalışmak gerekiyor. Daha sonra kendi içimizde medeni bir sınav yaparız, başarılı olan arkadaşları göndeririz." (Erkek, yönetici, 35 yaşında, evli, 1 çocuk sahibi)

Mülakat yapılan 13 erkek ve 17 kadın dansçının ortak görüşü uluslararası yarışmalar biraz daha farklı bir konumda olduğu için, bu konuda kesinlikle bir ayrımcılık yapılmadığıdır. Çünkü; gerçekten çok üstün bir yetenek gerektiren bu tür organizasyonlara katılım kişinin normalin üstünde çalışma yapmasına ve kişisel yeteneğine bağlı olduğu için hiçbir şeyin mesleki liyakatin önüne geçmediği bir gerçektir.

Kanımızca, bu alanda çok fazla bir kadın- erkek ayrımcılığı yapılmamaktadır, ancak, bazı mülakatçıların öne sürdüğü “*kriter yetenekle alakalıdır ama kurum içerisindeki kişisel ilişkiler önemlidir.*” (Kadın, hoca, 52 yaşında, bekar, çocuksuz), “*Erkek dansçı az olduğu için onlara en azından biraz daha öncelik tanınıyor ve dikkat ediliyordur.*” (Kadın, balerin, 29 yaşında, bekar, çocuksuz) gibi görüşler çok katı bir ayrımcılığı işaret etmemekle birlikte şu anda yönetimin erkeklerin elinde olması nedeniyle kişisel yetenek ve mesleki liyakat göz ardı edilmemekle birlikte, erkeklerin biraz da olsa hemcinslerini ön plana çıkarttıklarını göstermektedir. Yani; bunu erkeklerin bir noktada birbirlerini kollamaları olarakta adlandırabiliriz. Çünkü; her ne kadar yarışmalara giden kadınlar olmuşsa da “*Yarışmalar için katılacak kişiler bellidir zaten, onlar teknik olarak üstün kişilerdir. Bizim, kurumda sürekli giden bir dansçımız var mesela.*” (Erkek, balet, 33 yaşında, evli, çocuksuz) sözü bu görüşümüzü destekler niteliktedir. Buradan da neo-klasik beşeri sermaye teorisinin ana argümanı olan beşeri sermaye savı³², erkeklerce evet yetenek önemlidir ama erkeklere biraz daha dikkat edilmesi sebebiyle, onların beşeri sermayeleri daha yüksek görülerek, tercih sebebi olmalarına yol açmaktadır. Hatta hem yarışmalara katılmış hem de yurt dışındaki topluluklarda (company) çalışmış görüşülen bir sanatçının “*Erkekler biraz daha şanslı galiba ama zannetmiyorum, tamamen yetenek ve çalışma.*” (Erkek, balet, 30 yaşında, evli, çocuksuz) sözü de ilginç bir noktadır.

Bu sorudan da kurumda kadın- erkek arasında *kısmen* bir ayrımcılık olduğunu *sonucunu çıkarabiliriz*. Kısmen diyoruz çünkü; kurumda uluslararası yarışmalara katılan kadın dansçılar olmasına rağmen, daha ziyade erkeklerin katılması (ki söylenen yarışmalar için ağır bir çalışma temposunun gerektiğidir), kadınların sanki bu yarışmalar için yeterli ve gerekli beşeri sermayeye sahip olmadıkları gibi bir izlenim yaratmaktadır. Belki de, yarışmalara katılma alanında kadın sayısının azlığının nedeni feminist iktisadın söylediği, kadınların ev ve aile sorumlulukları nedeniyle zaten

³² Sözü edilen savı 2. Bölümde sayfa 11’de ele almıştık.

çalıştıkları yoğun temponun üzerine ek bir çalışma saati getirmek³³ istememeleridir.

Bu sorudan da neo- klasik beşeri sermaye teorisinin veya feminist iktisadın kadın işgücüne yönelik olarak dile getirdikleri gerek toplumun her zaman kadına empoze etmeye çalıştığı gerekse işverenlerin de katıldıkları, kadının birincil görevi annelik ve ev işleridir³⁴ argümanın karşılık görmediğini izleyerek, bu noktada kadın- erkek arasında dikkati çeken bir boyutta bir *ayrımcılık gözlemleyebildiğimizi söyleyemeyeceğiz*.

Sanatçılara *"Bu sanat dalına başlamaya nasıl karar verdiniz?"* şeklinde sorulan sorudan sanatçıların bu sanat dalına başlamaya, çoğunun ailesi de kendileri gibi sanatçı olduğu için karar verdiklerini, diğer bir kısmının ise aile desteği ya da çevrenin etkisiyle bu mesleği icra etmeye başladıklarını öğrendik. Bu sorudan da neo- klasik beşeri sermaye teorisinin kadınların ev ve aile sorumlulukları nedeniyle aileleri tarafından beşeri sermayelerinin artırılmasına yönelik faaliyetlerin içine sokulmazlar³⁵ savından hareketle ailelerin kadınlara ve erkeklere karşı bir ayrımcılık gözettikleri *görülmemiştir*.

Konservatuvara giriş süreci, eğitim, işe alım ve gerek okulda gerekse işyerinde taciz ile ilgili sorularda rastlanan bulgulara değinmeden önce, bu noktada yapılan görüşmeler sırasında anlaşılmıştır ki hem kadın hem de erkek sanatçıların ortak şikayeti, Konservatuvardaki eğitim sisteminin sanatsal anlamda değil fakat kültür anlamında insanları yetiştirmede eksik kaldığı olmuştur.

Sırasıyla gidecek olursak Konservatuvara giriş sürecinde kadın- erkek öğrencilere uygulanan davranışların aynı olduğu gözlenmiştir. Ancak burada şu çok önemli noktayı vurgulamakta fayda vardır. Çünkü; bu durum öne sürdüğümüz savların en temel ve can alıcı noktasıdır. Ülkemizin ataerkil

³³ Bu argümana 2. Bölümde sayfa 25'te değindik.

³⁴ Bu argümanı neo- klasik beşeri sermaye teorisi ve feminist iktisadı anlatırken 2. Bölümde sayfa 9 ve sayfa 21'de ele aldık.

³⁵ Bu konuyu 2. Bölümde sayfa 11'de ele almıştık.

yapısından, insanların bilgisizliği ve eğitimsizliği nedeniyle "balet"lik mesleği pek hoş karşılanmamakta, hatta zaman zaman kendisine gerekli saygı ve önem gösterilmeyen "balet"lik mesleğine çirkin bir takım ithamlar da atfedilebilmektedir. Bu nokta çok önemlidir. Nedeni ise, sıraladığımız bu sebepler yüzünden aileler erkek çocuklarının bu işi yapmalarına pek sıcak bakmamaktadırlar. Gerek konservatuvara girişteki, gerekse profesyonel yaşamdaki sorunun temeli budur. *"Konservatuvara girerken kadın olarak herhangi bir güçlkle karşılaştınız mı?"* ve *"Konservatuvara girerken erkek olarak size herhangi bir öncelik tanınmış mıdır?"* sorularına kadın- erkek görüşülen bütün kişiler *hayır* cevabı vermişlerdir. Ancak; görüşülen kişilerden gerek kadınların gerekse erkeklerin vurguladıkları ortak nokta erkek dansçı sayısının azlığı neticesinde Konservatuvara giriş sınavına erkeklerden çok fazla bir katılım olmayıp daha ziyade kadınlardan katılım daha fazla olduğu için, erkeklere sayı azlığı dolayısıyla biraz daha dikkat edildiğidir. Bununla beraber, kısmen de olsa genel olarak kendilerine bir ayrımcılık tanındığını düşünen bazı erkekler de vardır. *"Mutlaka yapılmıştır. Bizim bildiğimiz göz önünde olan yok tabii ama mutlaka yapılmıştır."*, *"Tanınmıştır. Şöyle tanınmıştır. O dönemde erkek öğrencide çok fazla bir başvuru yoktu, onlar da ellerine gelenleri iyi değerlendirmek isterler. Tabii, fizik şartlarımız da uyuyordu. Sanırım bize daha fazla artıyla baktılar."*

Bununla birlikte iki erkek mülakatçının verdiği yanıtlar çok ilginçtir ve öne sürdüğümüz savları oldukça destekler yöndedir: *"İlk, Ankara'da Konservatuvar sınavına girdiğimde normal bale sınavına girdikten sonra bir doktor muayenesinde kazanamadım. 1 sene dışarıda okudum. Sonra İzmir'e gittim. İzmir'de o sıra zaten erkek dansçı yoktu. Aldılar, denediler, yetiştirdiler, mezun ettiler ve sınıfımdan mezun olan tek erkekte benim. Üstüne üstlük Ankara'da beraber imtihana girdiğimiz erkeklerin çoğu şu anda baleyi bıraktı. Yani, o zaman beni almamışlardı. Fakat hayat çok enteresan."* (Erkek, balet, 35 yaşında, evli, 1 çocuk sahibi)

"Hayır, zannetmiyorum. Bizim zamanımızda erkek daha çok başvururdu. Aksine şu anda daha az kişi başvuruyor, erkek olarak. Aslında çok komik bir durum. İlerlemesi gerekirken geriye doğru dönüyor. Zamanında biz 250-300 kişi başvururken, şimdi bu sayı bu sene toplamda 60-70'e kadar düştü. İnsanların artık ekonomiden, yaşam standardını düşünmekten sanata olan eğilimi de azaldı. Çocuğunu bu işe yönlendirmek isteyen aileler de azaldı bence, tamamen eğitimsizlikten, toplumumuzun kültür sanat eksikliğinden de geliyor. Bunun özüne inersek geçmiş zamanlarda daha farklı olduğunu görürüz. Kuruluşu bile değişikmiş, köyden getirilip balet, balerin olan çok ağabeyimiz, ablamız var bizde. Atatürk'ün emrinde bir Sanatçı Komisyonu İç Anadolu ve Doğu Anadolu'dan gerçek köylerden öğrenci toplamış. Tabii, çok basit toplumumuzun tamamen yobazlaştığını düşünüyorum. Yobaz bir toplumda yaşıyoruz." (Erkek, balet, 28 yaşında, dul, çocuksuz)

Ayrıca, bu iki cevaba istinaden şöyle bir durum tespiti de yapabilmemiz mümkündür: Şimdi bu cevaplardan da anlaşılabilceği gibi, "bale" mesleği toplumumuzda çoğu insan tarafından *dansözlükmüş gibi algılanıp* "kadın" işi olarak görülmektedir. Dolayısıyla bu durum toplumsal cinsiyetçi anlayışa dayalı olarak meslekte bir *ayrışma* olgusunu ortaya çıkarıyor gibi gözükmemektedir. Bunun nedeni, başvuran erkeklerin sayısının giderek düşmesine bağlanabilir. Ayrıca, bu sözler bağlamında neo- klasik beşeri sermaye teorisi açısından bağdaştırma yapacak olursak şöyle bir durum karşımıza çıkar: Daha önce de belirttiğimiz üzere, bale mesleği normal bir devlet memurunun çalışma saatlerine benzer çalışma saatlerine sahip olmayan, çok uzun saatler ve yoğun bir tempoda yürütülmesi gereken bir daldır. Ayrıca, anne olan bir balerin, mesleğini daha iyi icra edebilmek adına, belki de çocuğuyla geçireceği saatlerden feragat edip, bu zamanını mesleğine harcamak zorunda kalacaktır. Yani çocuklarının bakımında oldukça zorlanacakları açıktır.

"Konservatuvara giriş sürecinde kadın- erkek öğrencilere uygulanan prosedür aynı mıdır?" ve "Eğitimde bir farklılık gözetilir mi?" şeklinde sorulan sorulardan elde edilen bulgulardan cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olamadığı anlaşılmıştır. Çünkü; kişiler aynı sanat dalını yapmaktadırlar, sadece uygulanan tek fark kadının ve erkeğin hareketlerinde oluşan farklılıktır. Dolayısıyla bu noktalarda konumuzu ilgilendiren herhangi bir cinsiyete dayalı ayrımcılık durumu yoktur.

"İşe alım sürecinde kadınlara ve erkeklere aynı şekilde mi davranılır?" şeklinde, görüşülen kişilere (17 kadın ve 13 erkekten) yöneltilen sorudan herhangi bir ayrımcılık olgusu gözlemleyemedik. İşe alım sürecinde kadına-erkeğe aynı şekilde davranıldığı halde, alımlar ihtiyaca göre belirlenmektedir. Yani; toplulukta kadın dansçı fazlaysa erkek dansçı, yok eğer erkek dansçı fazla ise kadın dansçı alımı olmaktadır. Ancak genelde erkek dansçı ihtiyacı çok fazladır. Bir de kurumdaki en büyük sorunlardan bir tanesi kadro sorunudur. Ancak belki yine işe alımda değil ama kadroda ayrımcılık vardır diyebiliriz. Çünkü; zaten kadro sorunu çokken, bir kadro geldiği zaman erkek dansçı azlığından onlara öncelik tanınabilmektedir. İşe alımda da erkek sayısı az olduğu için belki ayrımcılık değil ama bir kayırılma söz konusudur.

Dünyada pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de kadınlar çalışma yaşamında cinsel tacizle karşılaşabilmektedirler. İnceleme altına aldığımız kurumda bu durumun yaşanıp yaşanmadığını öğrenebilmek için *"Konservatuvarda kadın öğrencilerin üstü kapalı da olsa bir tacizle karşılaştıklarına ilişkin duyularınız var mı?" ve "İşyerinde (üstü kapalı da olsa) kadınların tacizle karşılaştıklarına ilişkin herhangi bir duyurunuz var mı?"* şeklinde görüşülen kadınlara ve erkeklere sorulan iki sorudan anlaşılmıştır ki: Bale mesleğine karşı olan olumsuz düşüncelerin aksine kurumda çalışan kadın-erkek sanatçılarla yapılan görüşmelerde, kişilerin bu konu üzerinde çok hassas oldukları ve tacize çok sert baktıkları anlaşılmıştır. Ancak, belirtilmeden geçilemeyecek bir hususta bu düşüncelerin tam aksi görüşlerin de olduğudur. Bu yüzden kanımızca, çok net ifadelerle "Evet

Konservatuvarda ve kurumda taciz vardır” demek çok doğru olmamakla birlikte bu konudaki görüşler de dikkate alınmak kaydıyla genelden pek soyutlayamayacağımız bir durum ortaya çıkmaktadır ki bu da “tacizin olabilme” ihtimalini yaratmaktadır.

Öncelikle sırasıyla böyle bir şey yoktur diyen görüşülen 15 kadından bazılarının ve görüşülen 11 erkeğin görüşleri sıralanacak daha sonra aykırı olan 2 kadın ve 2 erkeğin görüşleri aktarılacaktır:

“Hiç rastlamadım. ” (Erkek, yönetici, 35 yaşında, evli, 1 çocuk sahibi)

“Hayır, kesinlikle. Hepimiz kardeş gibiyiz, gayet medeni bir şekilde tepki verilecek bir durum olmuyor, çok doğal geliyor. Olmuyor. Farklı bir bakış sezdiğimiz anda bile diğer erkekler buna müdahale edecek derecede yani diğerleri bizi çok kollar. Sabahtan akşama kadar buradayız, temsiller, turneler, başka girebileceğimiz bir yer yok hiçbirimizin, aile gibiyiz.” (Kadın, balerin, 26 yaşında, bekar, çocuksuz)

Görüşülen bu kadının sözü, kafamızda iki tane soru işareti yaratmıştır. Birincisi, feminist iktisadın en önemli geliştiricilerinden biri olan bilim insanı Richard Anker’ın kadınların çalışmasını irdelemek adına yapmış olduğu 13 kategorilik kadın mesleklerinin ayrımını gösteren tabloda bulunan 9 no’lu maddesinde³⁶ kadınların bazı mesleklere dış görünüşleri sebebiyle seçildiklerini belirtmiştik. “Balerin”lik mesleği de göze hitap eden bir meslek dalıdır. Bu sebeple Anker’ın belirttiği gibi olumsuz kategoride değerlendirilen, göze hitap edilen meslek dallarında, kadınların hafif meşrep olabileceği düşüncesiyle kadınlara karşı taciz söz konusu olabilir. İkincisi, birinciyle bağdaştıracak olursak, bu sözlerden de anlaşılabilceği gibi, bazı erkekler göze hitap eden bir meslek dalı olan “balerin”lik mesleğini icra eden kadınların “hafif meşrep olabileceğini” düşünebilir ve buna istinaden hoş olmayan bir takım davranışlarda bulunabilirler. Bununla birlikte şöyle bir üçüncü soru da aklımıza takılabilir: “Bir kadın erkelerin tacizine karşı yine

³⁶ Adı geçen madde sayfa 28’de belirtilmiştir.

korunma konumuna mı konulmaktadır? Toplumumuzun, kadını kollamaya yönelik sergilediği düşüncelerin kurumdaki kişilerde de yansımaları olabilmektedir. Ayrıca korunma gereği, tacizin var olduğu ya da olabileceğine ilişkin örtülü bir ima içermektedir.

"Hiç duymadım. Zaten öyle insanları biz aramızda yaşatmayız."
(Erkek, balet, 29 yaşında, evli, 1 çocuk sahibi)

"Yok neden olamaz. Şöyle bir durum var. Bizim büyüüp yetiştirilme tarzımız ve küçüklükten beri gördüğümüz bir kadın vücudu var. Yani ben, 8 yaşında bu vücutla tanıştım. Bunu cinsel obje olarak hiçbir zaman görmedik. Bu vücut bizim kullandığımız bir şey. Bu bize baştan beridir aşılıyor zaten. Bir de şöyle bir şey var, her gün siz bununla karşı karşıya kaldığınız zaman ister istemez hafif törpüleniyor. Yani; artık onu bir cinsel obje olarak görmüyorsunuz. Çoğu insanın, "a, bak çıplak kadın" olarak baktığı şey bizim için ne kadar güzel estetik bir vücut var ya da ne kadar güzel bir göğüs yapısı var diye görüyoruz. " (Erkek, balet, 28 yaşında, dul, çocuksuz)

Bu görüşlere karşı olan kadın ve erkek mülakatçıların görüşleri şöyledir:

"Kızına bağlı." (Kadın, balerin, 29 yaşında, bekar, çocuksuz)

"Konservatuvarda öğrenciden, burada meslektaşlarımızdan taciz görüyoruz. " (Kadın, balerin, 34 yaşında, dul, çocuksuz)

"Böyle bir şey ben bugüne kadar ne yaşadım ne de gördüm ama olmuş olabilir onu bileme.m" (Erkek, balet, 35 yaşında, evli, 1 çocuk sahibi)

"Konservatuvarda ben bunu kadın hocalardan seziyorum kızlara karşı. Şöyle bir şey var, Konservatuvardaki hocalar dans anlamında bir yere gelememiş insanlardır, yetenekli kız öğrenciler olduğu zaman çocuğu yaşındaki insanlara kıskançlık duyuyorlar, azarlama olabiliyor. Erkek öğretmenlerimiz zaten Rus, onlar da işlerine gayet saygılılar. Kurum

içerisinde taciz var ama kadınlar rahatsız olmuyor bundan, karşılıklı yani.”
(Erkek, balet, 20 yaşında, bekar, çocuksuz)

Bu soruyu şu şekilde *irdeleyebiliriz*: İnsanların taciz konusundaki düşünceleri kişiden kişiye, zamandan zamana, mekandan mekana göre değişkenlik arz edebilir. Dolayısıyla kurumda çalışan kadınların ve erkeklerin bu konudaki düşünceleri de değişik faktörlerden etkilenecektir. Toplumumuzda kadınların öyle bir durumla karşılaştıklarında, çevreden aldıkları tepki genellikle kadına suç yüklenmesi biçiminde oluşmaktadır (ki bu kimi zaman hemcinslerinden de gelmektedir). Diğer bir ifadeyle, “O, kıyafette giyilir mi?, (Örneğin) Müdürle o şekilde konuşulur mu?” vs. sorularla sosyal normların ufacıkta olsa dışında davranan kadının tacize açık ve bunu kabul etmesi gerekirmiş gibi bir hava yaratılmaktadır. Tabii, bu gibi sorular hemcinsler arasında da belki de sırf çekememezlik nedeniyle dedikodu şeklinde vuku bulmakta, bu da sosyal normların az ya da çok dışında davranan kadınlara hoş gözle bakılmayıp, her türlü uygunsuz hareketin yapılmasının onlarca mazur görüleceği kanısını uyandırmaktadır. Yani; feminist iktisadın ifade ettiği kadınlar arasındaki güç ilişkileri de bunda etkili olur görüşünün baskın çıktığı söylenebilir³⁷. Fakat, bazı durumlarda, kadınların gerçekten dışiliklerinden faydalanarak işlerinden artılar sağlayabilme istekleri de olabilir.

Yine mülakat sorularından biri olan “*Mesleğinizdeki zorluklarınız nelerdir?*” sorusuna görüşülen hem kadın hem de erkek sanatçılardan hemen hemen ortak yanıtlar geldi. Bunları şöyle sıralayabiliriz: Fiziki yıpranmanın çok fazla olduğu, çok stresli bir yaşam olduğu, bale ömrünün çok kısa olduğu, cumartesi dahil çalıştıkları, bayram tatillerinin bulunmadığı, devlet memuru olmalarına rağmen düzenli bir iş saatinin bulunmayışı yani sabah saat 10:00’da başlayıp gece 23:00’te bile çalışmalarını bitirdikleri zaman olması vb. ortak düşünceler çıkmıştır. Erkek dansçı sayısı az olduğu için kadınların yorgunluklarına anlayış gösterilmediği durumlar olabilmektedir.

³⁷ Feminist iktisadın bu argümanına 2. Bölümde sayfa 23’te değindik.

"Kadın dansçı çok fazla var.Erkek dansçı çok az olduğu için onlar daha el üstünde tutuluyorlar. Onların çok yorgunuz deme durumları daha toleransla karşılanıyor fakat bize gelince " öyle mi tamam sen çık sen gel" durumumuz olduğu için daha çok baskı altındayız diyebilirim." (Kadın, balerin, 30 yaşında, bekar, çocuksuz)

"Erkek azlığına bağlı bir ayrımcılık var. Erkeklerin az olması ve biraz da biz kullanıyoruz tabii, biraz nazlıyız bu konuda, farklı büyüdüğümüz için naz yapıyoruz ve de müsamaha gösteriliyor." (Erkek, balet, 20 yaşında, bekar, çocuksuz)

Bu noktada diyebiliriz ki; kadından çoğunlukla ev, çocuk, iş yaşamında mükemmeliyetçi bir performans sergilemesi beklenmektedir. Yani; bir erkekten yalnızca evin geçimini sağlaması beklenirken yorgunluğuna müsamaha gösterilebilmekte fakat, aynı durum kadınlar için farklılık arz etmektedir.

Yine, bu sorudan da kadınların feminist iktisadın toplum içindeki ikincil konumundan kaynaklanan ev- aile ve iş arasındaki karşılıklı ilişkisinin³⁸ sonucu olarak kendilerine mesleklerinde erkeklerle eşit yorgunluk ve hatta ev ve aile sorumlulukları yüzünden ek yorgunlukları olsa bile çok fazla yaşanmamakla birlikte ayrımcılık yapıldığını anlıyoruz.

"Toplumumuzda çalışma görevi erkeğe atfedilmiştir. Sizin bu konudaki düşünceleriniz nelerdir?" sorusuna alınan cevaplardan; erkeklerin eşlerinin çalışması konusunda farklı düşünceleri olduğunu anladık. Bir kısım mesleğin zorlukları nedeniyle eşlerinin çalışmamasını tercih edebileceklerini, bir kısmı ise günümüzde böyle bir düşüncenin geçerli olamayacağını savunmaktadır. Düşüncemize göre, kurumda ele alınan bölümde çalışan erkekler toplumumuzda değişmeye başlayan fakat, örf ve adet olarak yerini koruyan, daha önce belirttiğimiz "erkek evin geçimini sağlamakla yükümlüdür" görüşüne karşı çıkmakla ataerkil yapıyı kabul etmediklerini

³⁸ Feminist iktisadın bu görüşünü 2. Bölümde 21. sayfada ele almıştık.

ispatlamışlar. Bununla birlikte “eşim çalışmasa iyi olur” diyenler ise tamamen mesleğin getirdiği zor çalışma koşullarından kaynaklanan zaman kısıtından en azından ev hayatında biraz rahat edebilmeyi düşünmektedirler. Örneğin; eşim çalışmalıdır diyen bir mülakatçı

“Ben bu ekonomik şartlarda öyle olduğunu düşünmüyorum, bir kadın da mutlaka çalışmalıdır.” (Erkek, balet, 35 yaşında, evli, 1 çocuk sahibi)

“Maddi yaşam çok önemli. Eğer maddi durumumuz çok iyi olsa çalışıp çalışmama kararını eşimin kendisine bırakırım. Çünkü; sosyal yaşamda çok önemli. Hatta bu sabah eşim işe giderken “ keşke maddi durumumuz çok iyi olsa da çalışmasam” dediğini biliyorum . Ben de istiyorum eve gittiğimde eşimi göreyim, bazen eşim benden bile geç gelebiliyor.” (Erkek, balet, 29 yaşında, evli, 1 çocuk sahibi)

Erkeklerle yapılan görüşmeler sırasında görüşmelerin tamamına yayılan konuşmaların sonucunda anlaşılmıştır ki; “eşim çalışmasa daha iyi olur” diye düşünen erkekler hem neo- klasik beşeri sermaye teorisinin hem de feminist iktisadın (tabii neo- klasiklerin kabul, feministlerin reddettiği) söylediği “toplumda çalışma görevi erkeğe atfedilmiştir” düşüncesinden hareketle, evlerinin geçimini kendilerinin sağlaması gerektiğini düşünmektedirler. Yani, bu erkekler eşlerinin çalışıp, kendilerinin çalışmamasını kabul etmeyeceklerdir. Tabii, burada kadınların kocaları için “eşim çalışmasa da, yaşam ortaktır ve evin geçimini ben sağlayabilirim” dememesi de, kadınlar açısından sorun yaratmaktadır. Çünkü; bu durumda da kadınların da toplumsal cinsiyete dayalı kadın ve erkek rollerini benimsedikleri anlaşılabilir.

Bu cevaplarla, kurumdaki erkekler (en azından bir kısmı) kadınların çalışmasına karşı olduklarını açıkça ifade etmemekle birlikte, ekonomik koşulların imkan vermesi halinde eşlerinin çalışmamlarını, geleneksel olarak kadına yüklenen ev kadını statüsünde kalmalarını tercih ettiklerini saklayamamaktadırlar.

"Çalışmanızdaki asıl amacınız nedir? Yani; mesleğinizi sevmek, geçim, sosyal statü vs." şeklinde yöneltilen sorudan görüşülen kadınların hepsinin çalışmalarındaki asıl amacın mesleklerini sevmek olduğu, geçim ya da sosyal statü gibi nedenlerin ikinci planda kaldığını görüyoruz. Gerçekten de bu sanat dalına çok küçük yaşta başlandığı ve çok uzun bir dönem çalışma aşaması sürdüğü için bir süre sonra insanların meslekleri insanların yaşam biçimine dönüşmektedir. Çünkü; yemeleri, içmeleri, uyumaları, gezmeleri, çocuk yapmaları, aileye vakit ayırmaları kısacası bütün yaşamları mesleklerini daha iyi icra edebilmek için düzenli bir plan program içinde olmak zorundadır. Görüşülen bir kadın bu durumu şu sözlerle özetlemektedir:

"Bale benim hayatım." (Kadın, balerin, 29 yaşında, bekar, çocuksuz)

"Kurumda çalışan- çalışmayan, yetenekli- daha az yetenekli sanatçıların bir ayrımının olmaması, kadınların daha az başarılı oldukları düşünülmektedir yönetime getirilmelerinde bir engel teşkil eder mi?" şeklinde yöneltilen soruya mülakat yapılan erkeklerden 11 hayır- 1 evet cevabı; kadınlardan 12 hayır- 1 evet cevabı alınmıştır. Tabii, kadınların da yönetime gelme şansları varken, gelmek istememeleri, tekrar edecek olursak toplumun kadınlara biçtiği geleneksel rolleri benimseyip, yaptıkları işin haricinde evleriyle daha rahat ilgilenmeyi istemelerinden kaynaklanıyor³⁹ olabilir. Çünkü, bu görüşe katılmadığını belirtmekle birlikte şöyle bir ekleme yapan mülakat yapılan bir kadın sanatçı, ataerkil yapının varlığını kabul etmektedir:

"Hayır. Ama, kadınların ev hayatı, annelik olayının olması biraz ellerini ayaklarını çekmelerine neden oluyor. Sonuçta, erkekler çalışıp evi geçindirmek zorundadır, kadın böyle bir yönden çalışmayabilir. Idaredekilerin de, Genel Müdürlük katındakilerin de çoğu erkektir. Ama kadınlar biraz sorumlulukları nedeniyle kaçıyorlar." (Kadın, balerin, 26 yaşında, bekar, çocuksuz)

³⁹ Feminist iktisadın bu argümanına 2. Bölümde 25. sayfada değinilmiştir.

Ekte sunduğumuz kurum içi eğitimle ilgili sorudaki kastımız, özellikle özel sektörde, kişilerin aldıkları teorik eğitimleri, pratiğe daha fazla yönlendirme anlamında, çalışanlara mesleki bilgileri kuvvetlendirici eğitimler verilmesi, mesleki pratiklerini arttırmaya yönelik olarak seminerler düzenlenmesi gibi programları kapsamaktadır. Mülakatlar sonucunda anlaşılmıştır ki kurum içerisinde böyle bir eğitim programı bulunmamakta ama kurum içinde kişinin bireysel çabasının etkili olabileceği görüşü ağır basmaktadır. Çünkü; kişiler performansları bağlamında, üstlenecekleri görevlerde ne kadar çaba harcayabileceklerini göstermektedirler.

Bu sorudan da, kadınların bahsettiğimiz ev ve aile sorumlulukları sebebiyle, ağır çalışma tempolarına artı olarak herhangi bir görevi üstlenmek istemeyebilecekleri, dolayısıyla kurumdaki kişisel ilişkilerini (kişisel ilişkilerden kastımız, yöneticilerle çeşitli toplantılara katılma, onlara daha iyi geçinmeye çalışma vs. olguları içerir) erkeklere göre kuvvetlendiremeyecekleri için, birtakım konularda kadınlara karşı *ayrımcılık* yapılabileceğini *düşünüyoruz*.

Mülakat sonuçlarını genel olarak değerlendirmek istediğimizde aşağıdaki sonuçlara ulaşmak mümkündür:

Neo- klasik beşeri sermaye teorisinin, kadınlar ev ve aile sorumlulukları nedeniyle işe sık sık geç kalırlar argümanı, bu kurumda çalışan kadınlar açısından geçerli gözükmemektedir.

"Kadınlardan beklenen birincil görev; onların ev sorumlulukları ve annelik görevleridir". Bu argüman hem neo- klasik beşeri sermaye teorisi hem de feminist teori tarafından ileri sürülmektedir. Ama kurumda adı geçen teorilerdeki bu görüşlerin yankı bulmadığı açıktır.

ADOB'da neo- klasik beşeri sermaye teorisi bağlamında yöneticilik görevinde kadınların toplumsal cinsiyetçi rolleri gereği (yani ev içi sorumlulukları dolayısıyla), bu görevlere yeteri kadar zaman ayıramayacakları düşüncesi hakimdir. Her ne kadar zamanında yönetim

görevini sürdüren kadınlar olmuşsa da, uzun bir zamandır kadınlar bu görevlere atanmamaktadırlar.

Feminist iktisat bağlamında ise; kadınların ev içinde yaptıkları işlere benzer işlerde çalıştıkları, işlerin kadın işi ve erkek işi olarak ikiye ayrılması, evdeki sorumluluklarını etkilememesi açısından çalıştıkları saatlerin dışında mesaiye kalmak istememeleri, kadınların kendi aralarındaki güç ilişkilerinin işlerine etki edebilmesi savları doğrultusunda kadınlara karşı bir ayrımcılık yapılıp yapılmadığını incelemeye çalıştık.

Yöneticiliğe getirilirken, feminist iktisadın, kadınların ev ve aile sorumluluklarına benzer işlerde istihdam edilmek isterler görüşünün, mülakatlarla yapılan araştırma sonucunda kurumda bale bölümündeki (Personel Müdürlüğü ve Teknik Bölümde yaptığımız ön inceleme sonucunda bu durumun mevcut olduğu anlaşılmıştır) kadın işgücüne uyum sağlamadığı gözlenmiştir. Ancak, daha önce de belirttiğimiz gibi; üst düzey yöneticilikte sayısal eşitlik bulunmakla birlikte son kadın yöneticinin getirilmesinin üstünden uzun bir zaman dilimi geçmiştir.

Feminist iktisadın en önemli varsayımlarından biri olan işlerin kadın işi ve erkek işi olarak ikiye ayrılması ve yöneticilik görevlerine erkeklerin daha çok getirildiği düşüncesinden hareketle, kurumda bu görüşlere uygun bir yatay ve dikey ayrışma oluştuğunu söyleyebiliriz. Tabii yönetim görevlerinde, yine feminist iktisadın ayrımcılıkla ilgili görüşlerinden kadınların ev ve aile sorumlulukları sebebiyle idari görevlerde bulunmak istemeyecekleri düşüncesinin, bu tip görevlere erkeklerin daha uygun olacağı varsayımıyla uyum sağladığını görmekteyiz. Bu durum Tablo 8'de incelediğimiz yönetim şemasıyla benzerlikler taşıdığı için, başta bulduğumuz yatay ve dikey ayrışma durumunun mülakatlardaki sonuçlarla çakıştığını gözlemleyebiliriz.

Anne olma düşüncesinde, erken yaşta anne olan bir balerin, mesleğin getirdiği ağır çalışma temposu içinde (çok yoğun provaların olması, temsillerin gece geç saatte bitmesi vb. nedeniyle) toplumsal cinsiyetçi rol

gereği kendine biçilen ev ve annelik sorumluluğu sebebiyle, daha geç yaşta anne olan bir balerine göre daha fazla zorlanır. Tabii, bu durum balerinlerde çok erken yaşta anne olma ve mesleğinde ilerlemeyi erteleme ile aktif dans yaşamı bırakıldıktan sonra anne olma gibi bir ikilem doğmasına neden olur. Ayrıca genel olarak kurumda çalışmayan bir kişiyle evliliğe, o kişinin mesleklerine saygı duymaları ve çalışma yaşamlarının zorluklarını anlamaları kaydıyla sıcak bakan çoğunluk (tabii burada toplumsal cinsiyetçi rol gereği annelik ve çocuk bakımının büyük yükünün kadınlar üzerinde olması nedeniyle balerinleri kastediyoruz), her ne kadar eşleri kendilerine yardımcı olurlarsa da büyük zorluk yaşayacaklardır. Bu zorlukların azaltılması ancak ve ancak eşlerinin azami biçimde kendilerine yardımcı olmasıyla aşılabılır. Çünkü; her ne kadar örneğin, neo- klasik beşeri sermaye teorisinin de vurguladığı gibi hamilelik ve doğum haricinde kadının fizyolojik olarak çocukların bakımını üstlenmesi gereken bir durum olmasa dahi, toplumsal cinsiyetçi bakış, kadına bu rolü uygun görmektedir.

Tüm bunlarla birlikte, kurumda çalışan erkekler eşlerinin anne olmaları halinde mesleklerini bırakmalarını istemelerinin mümkün olmayacağını, çünkü; eşlerinin de kendilerine ait bir sosyal hayatları olduğunu düşünmektedir. Buradan da neo- klasik beşeri sermaye teorisinin veya feminist iktisadın öne sürdükleri kadınlardan beklenen birincil görevin ev işleri ve annelik olması gerektiği argümanının en azından bu bölümde etkin olamayacağı anlaşılır.

Toplumda erkeğe atfedilen çalışma görevi düşüncesinin bu bölümde çalışan kişilerin çoğunda bulunmadığı ama, en azından bir kısmının ekonomik koşullarının imkan vermesi halinde eşlerinin çalışmamalarını isteyebilecekleri görülebilir. Bununla birlikte, kadınlar çalışmalarındaki birincil amacın bir yaşam biçimi haline dönüşen mesleklerini çok sevmeleri olduğunu belirtmektedirler.

Ayrıca ne kadınlar ne de erkekler meslekleri gereği eve geç dönmede gerek aileleri gerekse de eşleriyle ilgili bir sorun yaşamamaktadırlar. Yani;

neo- klasik beşeri sermaye teorisini benimseyen iktisatçıların kadınlar ev ve aile sorumlulukları sebebiyle işe sık sık geç kalırlar, bu yüzden de işverenlerce tercih sebebi olmazlar görüşü pek geçerli gözükmemektedirler.

Mesleki şartlar sebebiyle yurtiçi/ yurtdışı seyahatlere gitme, kişilerce son derece doğal karşılanmakta ve kadının da eğer gerekiyorsa göreviyle ilgili her türlü faaliyetin içinde bulunması gerektiği düşünülmektedir.

Konservatuvara girerken kadınlar, sırf kadın oldukları için herhangi bir güçlkle karşılaşmadıklarını ama erkeklerde başvurunun oldukça az olması (buradaki etken "bale" mesleğinin dansözlükmüş gibi algılanıp kadın işi olarak bir ayrışma olgusunu ortaya çıkarmasıdır) nedeniyle erkeklerin daha fazla önemsendiğidir. Ancak, bu durum eğitim sisteminde ya da işe alım sürecinde bir ayrımcılığa yol açmamaktadır.

Neo- klasik beşeri sermaye teorisinin, beşeri sermayenin boyutuna uygun olarak iş bulunması ya da işyerinde buna göre muamele yapılması savı da örneğin; uluslararası yarışmalara gönderilme gibi bir konuda devreye girebilmektedir. Tabii, bu noktada feminist iktisadın kadınların ev ve aile sorumluluklarının üzerine ek bir çalışma saati getirmek istememeleri düşüncesinin de hakim olduğu açıktır.

Bale mesleğine karşı, toplumda kimi zaman olumsuz düşüncelerin aksine, sanatçılar cinsel tacize çok sert bakmaktadırlar. Genelde ifade edilen düşünce, büyüüp yetiştirilme tarzları zaten bireylerin böyle bir durumun yaşanabilmesine gerek eğitim sürecinde gerekse profesyonel yaşamda engel olduğudur. Şöyle ki kadın-erkek tüm bireylere vücutlarının bu mesleği yapabilmek için kullandıkları bir araç olduğu düşüncesi aşılanmaktadır. Tüm bunlarla birlikte, cinsel tacizin oluşabilme ihtimalini doğuran bir takım düşünceler de yok değildir. Bu düşünceler de genel olarak, böyle bir durumun kadının karakterine bağlı olarak oluşabileceğinin söylenmesidir. Dolayısıyla, feminist iktisadın, bazı mesleklere kadınların dış görünüşleri nedeniyle seçtikleri varsayımın ve kadınlar arasındaki güç ilişkilerinin cinsel tacizle

ilgili duruma zaman zaman yol açabilme ihtimali olduğunu söylemek mümkündür.

Kurum binasının içinde olmasa bile kuruma yakın bir çevrede bir kreş bulunması halinde anne ve babaların işlerinin rahat edeceği açıktır. Böylelikle, zaten zor olan meslek yüklerine ek olarak, bir de çocuklarının güven içinde olup olmadıklarını bilme sorunu eklenmeyecektir.



5. SONUÇ

Günümüzde işgücü piyasaları içinde çalışma koşulları, gün geçtikçe daha da ağır bir hale gelmektedir. Bu durum, kadınları daha da zor bir duruma sokmaktadır. Çünkü; kadınlar artık sadece ev kadını ve anne değil, aynı zamanda bir iş kadınıdır. Çalışan kadındır.

Kadınlar, toplumda üstlendikleri rolleriyle ekonominin ayrılmaz bir parçası haline gelmişlerdir. Bununla beraber, kadınların toplum içerisinde ve aynı zamanda çalışma yaşamında ikincil konumda kabul edilmeleri yüzünden genel olarak bir kadın-erkek eşitsizliği sorunu vardır.

Çalışmamız özel bir alanı kapsayan "sanat sektörü"nü ele almıştır. Fakat, özeli incelemeden önce genel yapı hakkında bir fikir sahibi olmak, özeli daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacı ile Türkiye genelinde kadın işgücünün konumunun irdelenmesinin yararlı olacağı düşüncesi ile, çalışmamızın 2. Bölümü Türkiye İşgücü Piyasasında Kadının İşgücünün Konumu'nun analizine ayrılmıştır. Ülkemizde gerek tarım gerekse sanayii sektöründe kadının konumu olumlu sinyaller vermemektedir. Şöyle ki, tarımda kadın istihdamı büyük ölçüde ücretsiz aile işçiliği şeklinde görülmektedir. Çünkü; tarımda istihdam edilen kadından hem ev işlerinde görevlerini hem de ekim ve hasat dönemlerinde ücretsiz aile işçiliği görevlerini en az kusurla yerine getirmesi beklenmektedir. Sanayii sektöründeki kadın için ise durum çok farklı değildir. Nedeni ise, bu sektörde çalışan kadınların hem aile sorumluluklarını hem de işle ilgili görevlerini aynı anda yürütmek zorunda olmalarıdır. Bu sektördeki kadınların bir dezavantajı da hamile kalmaları durumunda işverenlerde kendilerinin üzerine ek bir maliyet bineceği şeklindeki anlayışlardır. Çünkü; kadın işçinin işte bulunmadığı süre zarfında, onun işini yerine getirebilecek eleman bulma maliyeti eklenmesidir.

Tüm bunlarla birlikte, yasal düzenlemelerin bir kısmı da kadınların çalışmasının önünde engel oluşturabilmektedirler. Örneğin; kurumlarda bir kreş ve emzirme odası kurulmasının belirlenmesi durumuna getirilen yönetmelikle birlikte sanki bir parça da olsa subjektif bir anlayış hakim olduğu görülmektedir. Fakat, elbette ki ülkemizin imza atmış olduğu ILO'nun Uluslararası Anlaşma ve Tavsiye Kararları gibi yasal düzenlemeler özellikle de kadının ve erkeğin ücret eşitliğinin sağlanması konusunda önemli adımlardır. Çünkü; bir işveren istese bile, yasal olarak korunduğu için, bir kadın işçiye erkek işçiden sırf kadın olduğu için az ödeyemeyecektir.

Hizmetler sektörü çok geniş bir alanı kapsayan bir sektördür. Özellikle kırdan kente göç olgusuyla oluşan nüfus artışıyla birlikte, kadınların daha yoğun olarak istihdam edildikleri bir sektör olmaya başlamıştır. Çünkü; zaten yeni yeni gelişme yönünde hız kaydeden ve önemli istihdam örüntüsüne ihtiyaç duyan bir sektör olması nedeniyle kadın istihdamının geliştiği bir sektördür.

Hizmetler sektörünün bir kolu da "gösteri sanatları" olarak nitelendirebileceğimiz opera ve bale sanatlarının icra edildiği "sanat sektörü" dür. Bu sektör, diğer birçok alana göre daha marjinal gözükken bir sektör olsa da, kadın işgücü yoğun olduğu için, kadın çalışması bakımından çok farklı bir durum sergileyememektedir. Genelde kadın işgücünün yaşabildiği hemen hemen bütün zorluklarla yüz yüze gelinmekte, bunlarla birlikte özelde bu sektördeki kadın işgücü kendine has bazı sorunları ve zorlukları barındırmaktadır.

Yaptığımız çalışmadan anlaşılmıştır ki; kurum her ne kadar bir sanat kurumu olsa da, ülkemizde kadınların istihdamına ilişkin göz ardı edemeyeceğimiz ortak sorunların yaşandığı yerdir. Başlıca etmenler ise yine dönüp dolaşıp kadınların ev ve aile sorumluluklarına dayanmaktadır.

Mülakatlardan elde ettiğimiz görüşlere göre kadın ve erkek dansçıların hepsi (halihazırda çocuk sahibi olanlar hariç) çocuk sahibi olmak

istemektedirler. Fakat, bu kurumdaki çalışan kadınlar, özellikle dansçılar diğer birçok meslek dalına göre daha fazla kısıt altındadırlar. Çünkü; mesleklerini beden hareketleri ile sürdürmek zorunda oldukları ve estetik görünüm önemli olduğu için, kilo alınıp- verilemesi bale mesleğinde kadın dansçıları en fazla zorlayan problemdir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyetçi rol gereği kadına yüklenen vazifesinde kadının yükünün eşi tarafından azami şekilde hafifletilmesi, bu işgücündeki kadınların doğumdan sonra mesleğe yeniden uyum sağlamalarını kolaylaştıracaktır. Tabii, kilo alıp- verme sorunu bir balerini anne olma düşüncesinde en fazla zorlayacak etmen olacaktır.

Birçok meslekte, kadın çalışanların çalışma saatlerinin belli bir süreyi aşması (örneğin; fazla mesai gibi), kadınların eşlerinden olumsuz tepkiler almalarına yol açmaktadır. Ama "dansçılık" mesleğinde mülakatlardan anlaşılmıştır ki; ne kadın ne erkek dansçıların (zaten bir kısmının eşinin dansçı olması ya da eşi farklı meslekte olanların da yoğun çalışma temposunu kabullenmiş olmaları sebebiyle) eşleri çoğunlukla olumsuz tepki vermemektedirler.

Erkeklerin, kadınların anne olduktan sonra çalışmalarına bakışı genelde olumsuz değildir.

Ancak; üst düzey yönetime, belki erkeklerin birbirini kollamaları belki de ev ve aile sorumluluklarının kadınların birincil görevleri olması gerektiği gibi bir düşünce tarzıyla son yıllarda, kadınların getirilmediklerini düşünüyoruz. Mülakatlardan hareketle; Bale Bölümü Yöneticiliği gibi bir statüye getirilme bağlamında çok açık bir dille ifade edebileceğimiz şekilde ayrımcılık yapılmamasına rağmen, anlayışlar temelinde kadınların önünde bazı (görünmez) engeller olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Yani, mülakatlarda da dile getirilen ifadelerden hareketle, kadınların ev-aile ve anneliği birincil görev kabul ederek, yükselme konusunda çok da hevesli olmadıklarını söyleyebiliriz.

Burada mercek altına aldığımız gösteri sanatları sektöründe çalışan kadınların, tüm çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlara sahip olup olmadıkları araştırılmıştır. Bu sektörde, ADOB'da çalışan kadınların, mesleğin kendine has özelliklerinden kaynaklanan ek sorunlarla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Şöyle ki, meslekleri zaten çok kısa ömürlü olduğu için anne olmayı çok fazla erteleme ya da çok erken yaşta çocuk doğurup, mesleğe geri dönüş yaparken bulundukları statünün çok altında bir mertebeden ve vücut deformasyonu sebebiyle çok zorlanarak yeniden başlama, anne olanların ise çocuklarının bakımında güçlüklerle karşılaştıkları görülmüştür.

Gerek neo-klasik beşeri sermaye teorisinin, gerekse feminist iktisadın annelik ve ev işleri argümanı doğrultusunda kurumda çalışan kadınların yukarıda belirtilen gerekçelerle, aslında belki yöneticiliğe gelme şansları varken bunu istememeleri, bu nedenlere dayandırılabilir. Şöyle ki toplumda "şayet bir kadın çalışacaksa ev ve aile sorumluluklarını yerine getirmesini engellemeyecek işleri tercih etmesi gerektiği" düşüncesi egemendir. Kurumda çalışan kadınların çoğunluğu da neticede bu toplumun içinde yetişmiş, bu toplumun değer yargılarıyla büyümüş (aileler bu düşünceye katılmasalar bile), oldukları için, çalışma hayatında annelik ve aile sorumluluklarını ön planda tutarak, ağır bir tempo gerektiren yöneticilik vazifesine gelmede gönüllü olmamaktadırlar.

Sanat sektöründe, ADOB'da, kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştığı bazı durumlar söz konusu ise de, bu durumların minimum düzeyde olduğunu ifade etmek gerekir.

Sonuç olarak, genelde ADOB bünyesinde özelde ise bale bölümünde çalışan kadınlar, işgücü piyasasında kadınların karşılaştıkları ayrımcı davranışlar temelinde, görünmez engeller göz ardı edildiğinde, en azından genel görünüm itibarıyla daha iyi konumdadırlar, şeklindeki bir tespit yanlış olmayacaktır.

KAYNAKÇA

ABADAN, Nermin

1994, **Social Change and Turkish Women**. Ankara: Ankara University

ACKER, Joan

1990, "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", **Gender and Society**, IV, 2, June: 139-158

AHMAD, Zubeida

1984, "Rural Women and Their Work: Dependence and Alternatives for Change", **International Labour Review**, CXXIII, 1, January- February: 71-86

AKKAYA, Kerime

1999, **Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler Avrupa Birliği Boyutuyla Karşılaştırılması**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Y.L Tezi

ALBELDA, Rendel ve C. TILLY

1997, **Class Ceilings and Bottomless Pits: Women's Work and Women's Poverty**. Boston, South End Press

ALKAN, Türker

1981, **Kadın Erkek Eşitsizliği Sorunu**. Ankara, Ankara Üniversitesi

ANKER, Richard

1997, "Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview", **International Labour Review**, CXXXVIII, 3, Autumn: 315- 337

1998, **Gender and Jobs Sex Segregation of Occupations in the World**. Geneva, International Labour Office

ANKER, Richard ve C. HEIN

1985, "Why Third World Employees Prefer Men? ", **International Labour Review**, CXXIV, 1, January- February: 73- 89

ANKER, Richard ve C. HEIN (Ed.)

1986, **Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World.** Houndmills, Macmillan Press,

ANKER, Richard, M.E. KHAN ve R. B GUPTA

1987, **Women's Participation in the Labourforce: A methods test in India for Improving Its Measurement.** International Labour Office, Geneva

ARAT, Necla

1991, **Kentli Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunları ve Çözüm Önerileri.** İstanbul, İ.Ü Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Friedrich Ebert Vakfı

ASLAN, Gülay

1997, **Bankacılık Sektöründe İstihdam Örüntüleri ve Kadın İşgücü İle İlgili Farklılıklar,** Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Y. L Tezi

BADGETT M. V. Lee ve N. FOLBRE

1999, "Assigning Care: Gender Norms and Economic Outcomes", **International Labour Review**, CXXXVIII, 3, Autumn: 311- 325

BARRET, Michele

1984, "Rethinking Women's Oppression: a Reply to Brenner and Ramas", **New Left Review**, CXXXVI, 146, July- August : 123- 128

<http://www.basakekonomi.com.tr>

BECKER, Gary S.

1971, **The Economics of Discrimination**. Chicago, Chicago of Chicago Press

1973, **Human Capital**. New York, National Bureau of Economic Research

BLAU, Francine D. ,M. A. FERBER ve A.A. WINKLER

1998, **The Economics of Women, Men and Work**. New Jersey, Prentice Hall

BLAU, Francine D.

1984, "Occupational Segregation and Labor Market Discrimination", B. F. Reskin, *Sex Segregation in the Workplace*. Washington: National Acedemy Press, 117- 143

BRADLEY, Harriet

1989, **Men's Work, Women's Work A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment**. Mineapolis, University of Minnesota

BRAVERMAN, Harry

1974, **Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century**. New York, Monthly Review Press

BRYDON, Lynne ve S. CHANT

1989, **Women in the Third World Gender Issues in Rural and Urban Areas**. Aldershot, Edward Edgar

<http://www.ceterisparibus.com>

CHRISTOPHERSON, Susan

1991, **Women and Employment Restructuring The Service Sector: A Labour Market for Women**. Paris, OECD

<http://www.cinterfor.org.uy>

CLAES, Marie- Theres

1999, "Women, Men and Management Styles ", **International Labour Review**, CXXXVIII, 4, April: 431- 445

CRAIG, Cristine C., E. GARNSEY ve J. RUBBERY,

1985, "Labour Market sSegmentation and Women's Employment: A Case Study from United Kingdom", **International Labour Review**, CXXIV, 3, May-June: 267-280

DEMİR Ömer,

1996a, **Kurumcu İktisat**. Ankara, Vadi Yayınları

1996b, **İktisatta Yöntem Tartışmaları**. Ankara, Vadi Yayınları

DEVLET BAKANLIĞI KADIN VE SOSYAL HİZMETLER MÜSTEŞARLIĞI
KADIN STATÜSÜ VE SORUNLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ,

1993, **Kadına Yönelik Uluslar arası Sözleşme ve Kararlar Eğitim Serisi**. Ankara: Cem Web Ofset, Yayın No: 75

<http://www.die.gov.tr>

DIVİTÇİOĞLU, Sencer

1976, **Değer ve Bölüşüm**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi

DOMINELLİ, Lena ve E. MCLEAD

1989, **Feminist Social Work**. Houndmills, Macmillan

ECEVİT, Yıldız

2001, **Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**. tusiad.org.tr

EHRENBERG, Ronald. G. ve R. S. SMITH

1991, **Modern Labor Economics, Theory and Public Policy**. Harper Collins Publishers, New York

ELDER, Sarah ve L. J. JOHNSON

- 1999, "Sex- specific labour market indicators: What They Show",
International Labour Review, CXXXVIII, 4, April: 447- 463

ELMAS, Yasemin

- 1995, **Türk Toplumunda Kadının Çalışmasına Yönelik Varolan Değer Yargıları ve Yansımaları Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama.** İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Y.L Tezi

EYÜBOĞLU, Ayşe, Ö. ŞEMSA ve H. TUFAN TANRIÖVER

- 2000, **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo- Ekonomik ve Kültürel Boyutları.** T. C Başbakanlık Kadın statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, Cem Web Ofset

FENMEN, Beatrice

- 1986, **Bale Tarihi.** Ankara, Odak Ofset

FIGART, D. Michael

- 1997, "Gender as More Than a Dummy Variable: Feminist Approaches to Discrimination", **Review of Social Economics**, LV, 1: 1-32

FINE, Ben

- 1992, **Women's Employment and the Capitalist Family.** London and New York, Routledge

FOLBRE, Nancy

- 1986, "Hearts and Spades: Paradigms of Household Economics",
World Development, XIV, 2: 245-55.

- 1994, "Collective Action and Structures of Constraint, Who Pays for the Kids?", **Gender and the Structures of Constraint.** London Routledge: 51-90

FRIEDRICH- NAUMANN VAKFI ve LİBERAL DÜŞÜNCE TOPLULUĞU,

1996, **Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık.**
Ankara, Friedrich- Naumann Vakfı

FUCHS, Victor R.

1989, "Women's Quest for Economic Equality", **Journal of Economic Perspectives**, III,1, Winter: 25-41

GARABAGHI, Ninou K.

1986, "Kadınların Ekonomik Yaşama Katılmalarına Yeni Bir Yaklaşım",
F. Demir (Çev.), *Toplumsal Ekonomik Siyasal Yaşamda Kadın, Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisinden Seçmeler: 3. Türk Sosyal Bilimler Derneği*, Ankara: Maya Matbaacılık. 76-120

GARDINER, Jean

1979, "Women's Domestic Labour", Z. R.Eisenstein (ed.), *Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism*. New York, Monthly Review Press.173-89

GORDON, David, R.EDWARDS ve M.REICH

1982, **Segmented Work, Divided Workers.** Cambridge, Cambridge University Press

GOTTFRIED Heidi ve D. FASENFAST

1984, "Gender and Class Formation: Female Clerical Workers",
Review of Radical Political Economics, XVI,1: 89-103

HAK- İŞ

1998, **Çalışma Hayatı ve Kadın.** İstanbul, Başer Basın Yayınevi
(HAK-İŞ Eğitim Yayınları: 37)

HIMMELWEIT, Susan

1995, "The Discovery of Unpaid work: The Social Consequences of the Expansion of Work", **Feminist Economics**,I,2: 1-19

HOUSE, William J.

1983, "Occupational Segregation and discriminatory pay",
International Labour Review, CXXII,1, January- February:
75-93

<http://www.ilo.org>

JEFFERSON, Therese ve J.E. KING

2001, "Never Intended to be a Theory of Everything: Domestic Labor
in Neoclassical and Marxian Economics", **Feminist
Economics**, VII, 3, November: 71-101

KIKER, B. F. (Ed.)

1971, **Investment in Human Capital**. Columbia South Carolina,
University of South Carolina Press

KING, Jeffry, E.

1990, **Labour Economics**. Second Edition, UK, Mc Millian,

KRUG, Barbara

1997, "Discrimination Against Women: A Neo-Intuitionalist
Perspective", A.G. Diykstra and J. Plantenga (eds), *Gender
and Economics, A European Perspective*. London and New
York Routledge. 54-72

LEONARD, Jonathan S.

1989, "Women and Affirmative Action", **Journal of Economic
Perspectives**, III, 1, Winter: 61- 75

LIONESS YÖNETİM ÇEVRESİ I. ULUSAL KADIN KONGRESİ,

1991, **Gelişen Türkiye'de Kadının Rolü ve Etkinliği**, İstanbul,
Lioness

LORDOĞLU, Kuvvet ve T. MİNİBAŞ

1999, **Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi**. T.C
Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü,
Ankara, Cem Web Ofset

LORDOĞLU, Kuvvet ve N.ÖZKAPLAN

2003, **Çalışma İktisadi**. İstanbul, Der Yayınları

LOUTFI, Martha F.

1987, "Development with Women", **International Labour Review**, CXXVI,1, January- February: 111-124

MARDİN BEKATA, Nur

2000, **Sağlık Sektöründe Kadın**. T.C Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, Cem Web Ofset

NELSON, J.

1996, **Feminism, Objectivity and Economics**, London and New York, Routledge

ÖZAR, Şemsa

1993, "Some Observations on the Position of Women in the Labour Market in the Development Process of Turkey ", **Boğaziçi Journal of Social, Economic and Administrative Studies**, VIII, 1-2: 21- 43

2000, **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep**. T.C Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, Cem Web Ofset

ÖZDAMAR, Serpil ve Z. KUTEŞ,

2000, **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Muhtemel Talep**. T.C Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, Cem Web Ofset

PAGANO, Ugo,

1985, **Work and Welfare in Economic Theory**. New York, Basil Blackwell

PETERSON, Jane ve LEWIS, M. (ed.)

1999, **The Elgar Companion to Feminist Economics**. UK, Edwar Elgar Publishing Limited

RENDEL, Margherita

1981, **Women Power and Political Systems**. Newyork, St. Martin's Press

RESKIN, Barbara ve P. ROOS

1990, **Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations**. Philadelphia, Temple University Press

RESKIN, Barbara F. ve I. PADAVIC

1994, **Women and Men at Work**, Thousand Oaks, Pine Ferge Press

ROEMER, Jane.E.

1979, "Divide and Conquer: Micro foundations of a Marxian Theory of Wage Discrimination", **Bell Journal of Economics**, X:2 695-705

SAINT- PAUL Gilles

1996, **Dual Labor Markets A Macroeconomic Perspective**. Massachusetts The MIT Press

SARGIN, Dilek

1992, **Türk Çalışma Hayatında Kadının Yeri**. Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Y.L Tezi

SEGURET, Marie- Claire

1983, "Women and Working Conditions: Prospects for Improvement", **International Labour Review**, CXXII, 3, May- June:295-311

SEKİZİNCİ BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI,

2001, **İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, Devlet Planlama Teşkilatı

SERDAROĞLU, Ufuk

1997a, **Feminist İktisat'ın Bakış Açısı (Postmodernist mi ?)**. İstanbul, Sarmal Yayınevi

1997b, "Kişisel Olan Sadece Politik Değil Aynı Zamanda İktisadidir

(Feminist İktisat)", Mülkiyeliler Birliği Dergisi, XXI, 197, Mart: 3-20

SMİTH John. P. ve M. WARD

1989, "Women in the Labor Market and in the Family", **Journal of Economic Perspectives**, III, 1, Winter: 9-23

SPITZ, Janet

1991, **Productivity and Wage Relations in Economic Theory and Labor Markets**. Stanford, Ann Arbor: UMI

STROBER, Myra H.

1984, "Toward a General of Occupational Sex Segregation: The Case of Public School Teaching", Barbara F. Reskin, **Sex Segregation in the Workplace**. National Acedemy Press, 144-170

TAN, Mine

1979, **Kadın ve Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi**, Ankara, İş Bankası

TİSK (TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI DERNEĞİ)

1999, **Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I- II**. Ankara, TİSK

2000, **Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri I- II**, Ankara, TİSK

TÜRK ALMAN GAZETECİLER DERNEĞİ,

1989, **Gelenekler ve Çağdaşlaşma Arasında Türk Kadını**. İstanbul, Türk Alman Gazeteciler Derneği

VOGEL- POLSKY, Eliane

1985, "Positive Action Programmes for Women: A Theoretical Analysis", **International Labour Review**, CXXIV, 3, July-August: 523-265

<http://www.yargitay.gov.tr>

1309 Sayılı Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü Kuruluşu Hakkında Kanun

4857 Sayılı İş Yasası

WALBY, Sylvia

1986, **Patriarchy at Work**. Oxford, Polity Press

WORLD INSTITUTE FOR DEVELOPMENT ECONOMICS RESEARCH

1995, **Economic Reforms, Women's Employment and Social
Policies: Case Study of China, Vietnam, Egypt and Cuba.**
V. M. MOGDAHAM (ed.), Helsinki, UNU: WIDER

<http://www.wu-wien.ac.at/inst/vw9/muelberger/files/besi.pdf>



Ek- 1:

Kadınlara Sorulan Mülakat Soruları

- 1) Yaşınız:
- 2) Medeni durumunuz:
- 3) Hangi yıl evlendiniz?
- 4) Eşiniz de Ankara Devlet Opera ve Balesi'nde mi çalışıyor?
- 5) Eşinizin kurumdaki statüsü nedir?
- 6) Eşinizin mesleği ve nerede çalışmaktadır?
- 7) Eşinizin aynı kurumda çalışıyor olması olumlu bir etken midir? Yani; çalışma yaşamınızda rahatlık sağlıyor mu, yoksa tam tersi bir durum oluşabiliyor mu?
- 8) Mülakatçı eğer boşanmış ise;
 - a) Eski eşinizin aynı kurumda çalışıyor olması çalışma yaşamında bir rahatlık sağlıyor muydu ?
 - b) Eski eşinizin farklı bir meslekte olması çalışma yaşamında bir rahatlık sağlıyor muydu?
- 9) Mülakatçı bekar ise;
 - a) Eğer evleneceğiniz insan bu kurumda çalışıyor olsa bu çalışma yaşamınıza olumlu bir etki yaratır mı?
 - b) Eğer evleneceğiniz insan dışarıdan bir insan olursa bu çalışma yaşamınıza olumlu bir etki yaratır mı?
- 10) Çocuklarınız var mı?
- 11) Yaş(ları):
- 12) Ankara Devlet Opera ve Balesi'ndeki statünüz nedir?
- 13) Kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız?
- 14) Çalıştığınız süre zarfında kurum içinde bulunduğunuz statüler nelerdir?
- 15) Eğitim aldığınız kurum ya da kurumlar nelerdir? En son mezun olduğunuz eğitim derecesi nedir?
- 16) Eğitiminizi geliştirmek için meslek geliştirme gibi programlar nedeniyle başka yerlerde bulundunuz mu?
- 17) Katıldığınız kurs ya da seminerler var mı?

- 18) Kurumda bu tür kurs, seminer, yarışma vs. gönderilme kriterleri nelerdir?
- 19) Kadın olmak bunlardan yararlanmakta zorluk yaşadığınız olmuş mudur?
- 20) Gerek uluslararası yarışmalar, kurslar vs. veya gerekse de geçici bir süreliğine de olsa çalışmak için sanatçılar yurt dışına gönderiliyor. Bu süreç nasıl işlemektedir?
- 21) Bu tür yerlere gönderilme de erkeklere herhangi bir öncelik tanınıp ayrımcılık yapılmakta mıdır yoksa gerçekten kişinin kendi yeteneği ön plana çıkıp liyakat mı esas alınmaktadır?
- 22) Eşinizin sizin bu tür faaliyetler içinde bulunmanız ve bir süreliğine evinizden uzak kalmanıza bakış açısı nedir?
- 23) Bu sanat dalına başlamaya nasıl karar verdiniz?
- 24) Konservatuara girerken kadın olarak herhangi bir güçlkle karşılaştınız mı?
- 25) Konservatuara giriş sürecinde kadın/ erkek öğrencilere uygulanan davranışlar aynı mıdır? Bu konuda herhangi bir ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz?
- 26) Okuldayken eğitimde kadın/ erkek öğrenciler arasında ayrımcılık düzeyinde bir fark gözetiliyor mu?
- 27) Kadın öğrencilerin üstü kapalı da olsa bir tacizle karşılaştıklarına dair bir duyumunuz var mı?
- 28) Ülkemizde birçok işyerinde üstü kapalı da olsa kadınların tacizle karşı karşıya kaldıkları birçok araştırmayla ortaya konulmuştur. Kurum içinde sizce kadınların, sözlü bile olsa böyle bir durumla karşılaştıklarına dair bir duyumunuz var mı?
- 29) Ankara Devlet Opera ve Balesi'nde işe alım süreci nasıl olmaktadır? Burada kadınlara/ erkeklere bir ayrımcılık yapıldığını düşünüyor musunuz?
- 30) Normal bir devlet memurunun çalışma saatinden daha yoğun ve zorlayıcı çalışma saatleriniz olduğu için, çalışma hayatında karşılaştığınız zorluklar nelerdir?
- 31) Eve geç dönmenize eşiniz/ babanız kızıyor mu?

- 32) Genel olarak kurum içinde kadın/ erkek arasında bir ayrımcılık gözetiliyor mu? Varsa ne türdür?
- 33) Çocuk sahibi olmayı düşünüyor musunuz?
- 34) Çocuk sahibi olmak istememenizin nedeni mesleğinize bir takım olumsuz etkileri olacağını düşünmeniz midir?
- 35) Çocuk sahibi olmaya karar verirken çocuk- iş ikilemi arasında çok bocaladınız mı? Çünkü, en az 1- 1.5 sene uzak kalmanız gerekmiştir.
- 36) Mesleğinize geri dönüş yaparken sizi zorlayan etkenler nelerdi? Örneğin; kilo alınıp verilmesi, çocuğunuzun bakımı vs. gibi.
- 37) Eşinizle aranızda hiç " Anne oldun, artık çocuklarla ilgilensen daha iyi olur" gibi bir anlaşmazlığınız oldu mu?
- 38) Meslekte genel olarak çocuk doğurmaya bakış açısı nedir?
- 39) Çocuk sahibi olmanın yönetim kadrosuna gelmekte etkisi oluyor mu? Örneğin; Siz, meslek yeteri kadar zor bir de yöneticilik için ayrıca vakit ayıramam o vakti çocuklarımla geçirmeliyim deyip istemiyor musunuz? Yoksa bu işleri bu işleri belirleyenler erkek olduğu için birbirlerini mi kolluyorlar?
- 40) Kurumda bir yuva yok. Bu çocuğunuzun bakımında sizi zorlayan bir etmen midir? Çocuk sahibi olduğunuzda böyle bir kreş varolsa çalışma hayatınızı nasıl etkiler?
- 41) Kurum içinde balerin, olma görevinizin dışında yönetim kadrosunda bir kademeye yükselseniz böyle bir görevi icra etmek ister miydiniz?
- 42) Ev işleri ve çocuk bakımı, toplum tarafından anneye atfedilen bir görevdir. Yine evi geçindirmek toplum tarafından erkeğe atfedilmiş bir görevdir. Bu kadar yoğun çalışma temposu içinde çalışmak zor gelmiyor mu?
- 43) Çalışmanızdaki asıl amacınız nedir? Yani, gerçekten mesleğinizi sevmeniz mi yoksa evin geçimine katkı, sosyal statü vs. sebepler midir?
- 44) Kurum içi eğitimlerde kadın- erkek arasında bir fark gözetiliyor mu? (kurum içi eğitimden kasıt, örneğin özel sektörde vs. de insanların

mesleki bilgilerini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılır) Yönetim kadrosuna gelip bu kurum içi eğitimlerin bir etkisi var mıdır?

- 45) Kurumda çalışan- çalışmayan, yetenekli- daha az yetenekli sanatçıların bir ayrımının olmaması, kadınların daha az başarılı oldukları düşünülerek yönetime getirilmelerinde bir engel teşkil eder mi?



Ek- 2:

Erkeklerle Sorulan Mülakat Soruları

Ek- 2:

Erkeklerle Sorulan Mülakat Soruları

- 1) Yaşınız:
- 2) Medeni durumunuz:
- 3) Hangi yıl evlendiniz?
- 4) Eşiniz de Ankara Devlet Opera ve Balesi'nde mi çalışıyor?
- 5) Eşinizin kurumdaki statüsü nedir?
- 6) Eşinizin mesleği ve nerede çalışmaktadır?
- 7) Eşinizin aynı kurumda çalışıyor olması olumlu bir etken midir? Yani; çalışma yaşamınızda rahatlık sağlıyor mu, yoksa tam tersi bir durum oluşabiliyor mu?
- 8) Mülakatçı eğer boşanmış ise;
 - a) Eski eşinizin aynı kurumda çalışıyor olması çalışma yaşamında bir rahatlık sağlıyor muydu ?
 - b) Eski eşinizin farklı bir meslekte olması çalışma yaşamında bir rahatlık sağlıyor muydu?
- 9) Mülakatçı bekar ise;
 - a) Eğer evleneceğiniz insan bu kurumda çalışıyor olsa bu çalışma yaşamınıza olumlu bir etki yaratır mı?
 - b) Eğer evleneceğiniz insan dışarıdan bir insan olursa bu çalışma yaşamınıza olumlu bir etki yaratır mı?
- 10) Çocuklarınız var mı?
- 11) Yaş(ları):
- 12) Ankara Devlet Opera ve Balesi'ndeki statünüz nedir?
- 13) Kurumda kaç yıldır çalışmaktasınız?
- 14) Çalıştığınız süre zarfında kurum içinde bulunduğunuz statüler nelerdir?
- 15) Eğitim aldığınız kurum ya da kurumlar nelerdir? En son mezun olduğunuz eğitim derecesi nedir?
- 16) Eğitiminizi geliştirmek için meslek geliştirme gibi programlar nedeniyle başka yerlerde bulundunuz mu?
- 17) Katıldığınız kurs ya da seminerler var mı?

- 18) Kurumda bu tür kurs, seminer, yarışma vs. gönderilme kriterleri nelerdir?
- 19) Erkek olmak bunlardan yararlanmakta etkili olmuş mudur?
- 20) Gerek uluslararası yarışmalar, kurslar vs. veya gerekse de geçici bir süreliğine de olsa çalışmak için sanatçılar yurt dışına gönderiliyor. Bu süreç nasıl işlemektedir? Bir de yurt dışında çalıştıysanız burası ile bir karşılaştırma yapabilir misiniz hem genel olarak hem de kadın istihdamıyla karşılaştırarak açıklar mısınız?
- 21) Bu tür yerlere gönderilme de erkeklere herhangi bir öncelik tanınıp ayrımcılık yapılmakta mıdır yoksa gerçekten kişinin kendi yeteneği ön plana çıkıp liyakat mı esas alınmaktadır?
- 22) Eşinizin sizin bu tür faaliyetler içinde bulunmanız ve bir süreliğine evinizden uzak kalmanıza bakış açısı nedir?
- 23) Bu sanat dalına başlamaya nasıl karar verdiniz?
- 24) Konservatuara girerken erkek olarak size herhangi bir öncelik tanınmış mıdır?
- 25) Konservatuara giriş sürecinde kadın/ erkek öğrencilere uygulanan davranışlar aynı mıdır? Bu konuda herhangi bir ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz?
- 26) Okuldayken eğitimde kadın/ erkek öğrenciler arasında ayrımcılık düzeyinde bir fark gözetiliyor mu?
- 27) Kadın öğrencilerin karşı üstü kapalı da olsa bir tacizle karşılaştıklarına dair bir duyumunuz var mı?
- 28) Ülkemizde birçok işyerinde üstü kapalı da olsa kadınların tacizle karşılaştıkları birçok araştırmayla ortaya konulmuştur. Kurum içinde sizce kadınların, sözlü bile olsa böyle bir durumla karşılaştıklarına dair bir duyumunuz var mı?
- 29) Ankara Devlet Opera ve Balesi'nde işe alım süreci nasıl olmaktadır? Burada kadınlara/ erkeklere bir ayrımcılık yapıldığını düşünüyor musunuz?

- 30) Normal bir devlet memurunun çalışma saatinden daha yoğun ve zorlayıcı çalışma saatleriniz olduğu için, çalışma hayatında karşılaştığınız zorluklar nelerdir?
- 31) Eve geç dönmenize eşiniz/ babanız kızıyor mu?
- 32) Genel olarak kurum içinde kadın/ erkek arasında bir ayrımcılık gözetiliyor mu? Varsa ne türdür?
- 33) Eşinizle aranızda hiç “ Anne oldun, artık çocuklarla ilgilensen daha iyi olur” gibi bir anlaşmazlığınız oldu mu?
- 34) Çocuk sahibi olmanın yönetim kadrosuna gelmekte etkisi oluyor mu? Örneğin; Kadınlar, meslek yeteri kadar zor bir de yöneticilik için ayrıca vakit ayıramam o vakti çocuklarımla geçirmeliyim deyip istemiyorlar mı yoksa bu işleri bu işleri belirleyenler erkek olduğu için birbirlerini mi kolluyorlar?
- 35) Kurumda bir yuva yok. Bu çocuğunuzun bakımında sizi zorlayan bir etmen midir? Çocuk sahibi olduğunuzda böyle bir kreş varolsa çalışma hayatınızı nasıl etkiler?
- 36) Kurum içinde balet olma görevinizin dışında yönetim kadrosunda bir kademeye yükselseniz böyle bir görevi icra etmek ister miydiniz?
- 37) Çalışma görevi toplumumuzda genel olarak erkeğe atfedilen bir görevdir. Bu konudaki düşünceniz nedir?
- 38) Kurum içi eğitimlerde kadın- erkek arasında bir fark gözetiliyor mu? (kurum içi eğitimden kasıt, örneğin özel sektörde vs. de insanların mesleki bilgilerini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılır) Yönetim kadrosuna gelişte bu kurum içi eğitimlerin bir etkisi var mıdır?
- 39) Kurumda çalışan- çalışmayan, yetenekli- daha az yetenekli sanatçıların bir ayrımının olmaması, kadınların daha az başarılı oldukları düşünülmektedir yönetime getirilmelerinde bir engel teşkil eder mi?

ÖZET

Sanat sektörü, hizmetler sektörü içinde daha marjinal bir alandır. Sanat sektörü, çok geniş bir alanı kapsadığı için, çalışmamız Ankara Devlet Opera ve Balesi üzerinde temellendirilmiştir. Bu sektörde çalışan kadınlar bir dizi sorunla karşı karşıyadır. Şöyle ki, çalışma yaşamında kadınların genelde karşılaştığı sorunların yanı sıra, kurumdaki kendine özgü çalışma koşulları kadınlar üzerinde ek baskılara neden olabilmektedir.

Ankara Devlet Opera ve Balesi'nde yaptığımız ön inceleme ve daha sonra yaptığımız mülakatlar birbiriyle uyum içindedir. Kurumun üst düzey yönetiminde belirgin bir ayrımcılık göze çarpmaktadır. Ayrıca, yine yatay ve dikey ayrışma durumu da oluşmaktadır.

Çalışma bezerlikler taşıdığı için, sadece bale bölümü üzerinde yoğunlaşmıştır. Burada, görüşülen kadın ve erkek çalışanlarla yaptığımız gözlemleri genel olarak şöyle toparlayabiliriz: Kadınların, iş yaşamında karşılaştıkları en büyük zorluk, çalışma saatlerinin çok yoğun olması nedeniyle, ev yaşantılarında (özel alanda) zorluk yaşamalarıdır. Anne olurken zorlayıcı en büyük etken ise, kilo alıp- verme sorunu nedeniyle bir ikilem içinde düşmeleridir. Ya erken yaşta anne olmayı seçmek ya da anneliği aktif bale yaşamı bırakıldıktan sonraya ertelemek zorunda kalmaktadırlar.

Kurumda çalışan kadın işgücünün konumunu açıklama temelinde, neo- klasik beşeri sermaye teorisi ve feminist iktisadın ayrımcılık ile ilgili argümanları anlamlı sonuçlara ulaşılmasına imkan verdikleri için, bu iki kuram ağırlıklı olarak irdelenmiştir. Özellikle üst kademe yöneticiliklerde,

kadınlara karşı neo- klasik teorinin iddia ettiği şekilde, kadınların beşeri sermayelerinin düşük olduğu düşünülerek ve/veya feminist iktisadın, argümanlarında yer alan kadınların toplumsal cinsiyetleri gereği ev ve annelik sorumluluklarını ön planda tutmaları bu kurumda kadınların erkeklere görece daha az avantajlı (ikincil) konuma yerleştirilmelerine neden olabilmektedir. Her ne kadar üst düzey yönetime başlangıç yıllarında eşit sayıda kadın-erkek getirildiyse de, uzun yıllardır kadınların bu göreve atanmaması ilgi çekici bir durumdur.

Tüm bunlarla birlikte, kurumdaki kadın işgücünün konumu bağlamında genel yapıdan çok fazla soyutlanamayan bir takım sinyaller verse de ADOB'u, çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları toplumsal cinsiyetçi ayrımcı davranışlar temelindeki sorunların minimuma indiği kurumlardan birisi olarak nitelemek yanlış olmayacaktır.

SUMMARY

Art sector is a much more marginal of services sector. Our study is based on Ankara State Opera and Ballet because of art sector covers broad subjects. The woman workers who work in this sector has got some problems. Such as; addition to the problems which women in the work life meet in generally, the conditions special to the Institution may keep them under pressure.

The pre-investigation and the interviews done at ADOB are supporting each other. A clear discrimination in means of sex is being seen at the top management of Institution. Also, horizontal and vertical segregation is observed.

It only has been intensified on Ballet department since it has similarities with other departments. The obtained observations after the interview are made by both men and women can be gathered as following: One of the most disturbing problems which have been faced by women workers in ADOB is related with the work hours since their work times are very dense women do not have enough time for their home work. They fell into hesitation because of the biggest problem about the lose weight and put on weight when they being mother. They choose either having baby in very early ages or they have to postpone to have it till to the leaving their active life of profession.

Since the Neo-Clasical human capital theory and feminist economics related arguments gave a chance to reach to the expressive result to explain woman labour force which work at this Institution these two theories have been largely investigated. Especially, since by thinking that women's human capital are low as neo- classical theory's claim and/or since the reason of

gender which place at feminist economics arguments giving the priority to the responsibilities of home and maternity by woman cause them to be put a place which is less advantage according to men for top management at this Institution.

At begining however, equal number of men and women had been posted to the top management it is very interesting situation that since long time a woman has not been appointed to such this position.

In addition to all for the woman labour force position, it will not wrong to identify the ADOB as one of the Institutions that minimized the problems which women meet with the gender discriminational behaviors in the working life despite to some signal which can not be abstracted from general structure given by structure of woman labour force of the Institution.