

8 MART

"Dünya Kadınlar Günü"

İzmir Büyükşehir Belediyesi
Basın Halkla İlişkiler Daire Başkanlığı'nca hazırlanmış ve
İzmir Büyükşehir Belediyesi Matbaası'da basılmıştır.
Mart 1991

DÜNYA KADINLAR GÜNÜ KUTLU OLSUN...

Bugün 8 Mart Dünya Kadınlar Günü..

Kadınlarımız; üretimde erkeklerle yarışan , fakat toplumsal konumları gereği toplumun yükünü erkeklerden daha fazla omuzlamak zorunda kalan, toprak anamız, eşimiz, kardeşimiz..

Dünya'nın bütün ülkelerinde 8 Mart Dünya Kadınlar Günü şenliklerle, gösterilerle kutlanıyor. Bütün Dünya Kadınları bugün, kadın olmalarından kaynaklanan sorunları dile getiriyorlar, tartışıyorlar, çözümler üretiyorlar.

Kadın Hakları konusunda ülkemizde en kapsamlı gelişmeler Cumhuriyet'in ilk yıllarında Mustafa Kemal Atatürk önderliğinde gerçekleşti. Sosyal ve ekonomik gelişmeler Türk kadınının evi dışına çıkmasını sağladı ve sanatta, politikada , üretimde etkin olmasının yolunu açtı. Toplumsal ve hukuki düzenlemeler, yeniden inşa edilen Türk toplumunda kadını erkekle aynı seviyeye çıkarmayı amaçladı.

Kadınların özgür olmadığı bir toplumda erkeklerin özgürlüğünden de söz edilemez. Kadınlar ve erkekler el ele toplumsal devinime güç verirler. İşte bunun için Zonguldakta kadınlar maden işçisi eşlerinin yanında yürüdü.

Bugün Dünya Kadınlar Günü. Ülkemizde de resmi olarak kutlanıyor. Ancak kadınlarımızın toplumsal konumlarını değiştirmeye yönelik girişimlere pek rastlanmıyor.

Kadınlarımıza layık oldukları değeri vermek yalnızca 8 Martlar'da onları anımsamakla değil, sosyal ve ekonomik durumlarını güvence altına almakla olanaklıdır.

Enflasyonun yüzde altmışlara ulaştığı ülkemizde evin alışveriş yükünü omuzlarında taşıyan kadınlarımızın mutluluğundan söz edilemez.

Toplumsal eşitsizliklerin sürdüğü, nüfusumuzun yarısını oluşturmalarına, aynı üretim sürecinde yer almalarına rağmen, hukuksal ve sosyal olarak ikincil görülen kadınlarımızın mutluluğundan söz edilemez.

Onbinlerce insanın öldüğü Körfez savaşında, her ölümde anne olmanın acısını duyan kadınlarımızın mutluluğundan söz edilemez.

Birgün Türk Kadını toplumda layık olduğu seviyeye ulaşacak ve TBMM'de, Belediye Meclislerinde, yönetici kademelerde erkeklerle eşit oranda temsil edilecektir. O günlerin uzak olmadığına inanıyorum.

Dünya Kadınlar Günü'nüzü kutluyor, Sevgi ve Saygılarımı sunuyorum.

Yüksel Çakmur
İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı

Bu yıl 8 Mart Dünya kadınlar Günü'nü kalıcı ve katılıma olanak sağlayacak etkinliklerle kutlamayı planladık. Bu amaçla gerçekleştirdiğimiz konferans, gece ve serginin yanısıra bu dergiyi oluşturduk.

Katkısı olan, destek veren herkese çok teşekkür ediyoruz. Saygılarımızla.

İzmir Büyükşehir Belediyesi
Basın Halkla İlişkiler Daire Başkanlığı



ATATÜRK'TEN KADINLARA...

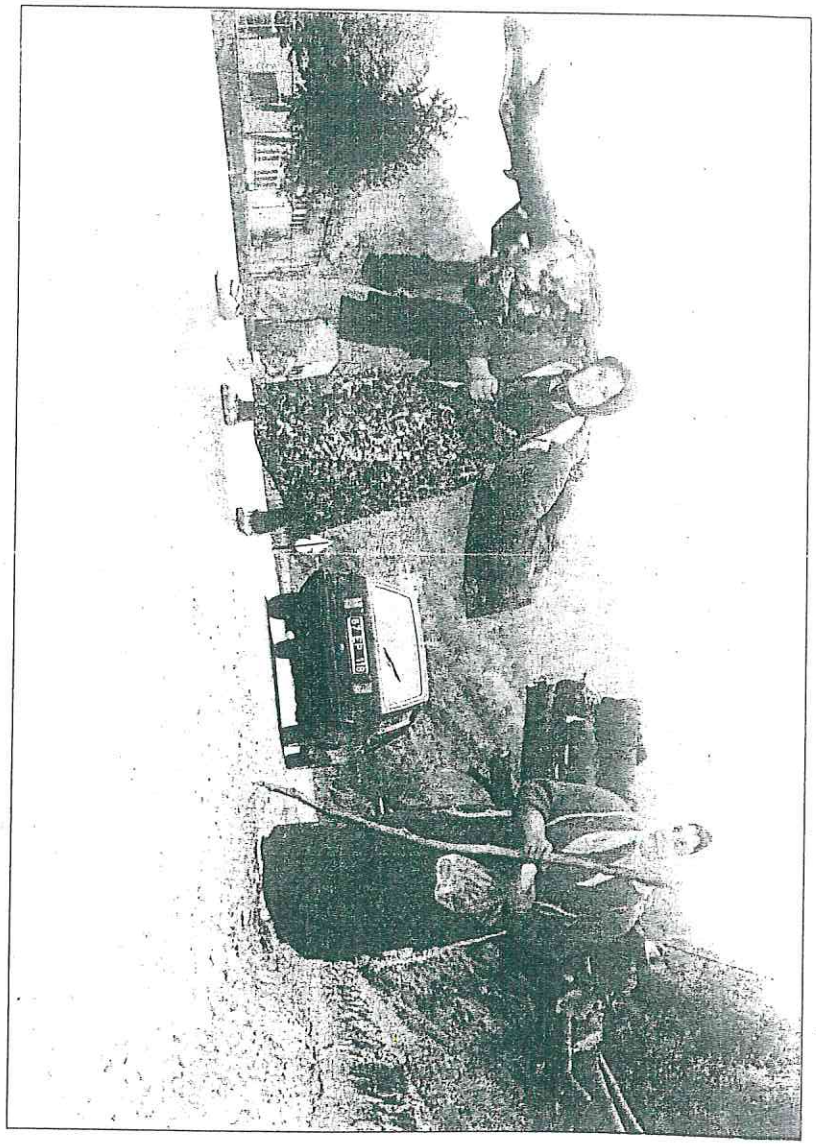
"... Bir sosyal topluluk, yani bir ulus, erkek ve kadın denilen iki tür insandan meydana gelmiştir. Mümkün müdür ki, bir toplumun bir parçasını ilerletelim, ötekinin geri kalmasını hoş görelim de toplumun tümü ilerleyebilsin? Mümkün müdür ki, bir toplumun yarısı topraklara zincirlerle bağlı kalsın da öteki bölümü göklere yükselebilsin? Şüphe yokki ilerde adımları ikisince de beraber ve arkadaşça atılmak, ilerleme ve yenileşme alanında birlikte aşamalar yapmak gereklidir..."

" Millete hakiki analık yapacak kadınlarımızın erkeklerden ziyade aydın ve faziletkar olması lazımdır."

"Bu son yılların devrim hayatında, büyük fedakarlıklarla dolu geçen mücadele hayatında, milleti ölümden kurtararak kurtuluşa ve bağımsızlığa götüren azim ve çalışma hayatında her millet ferdinin çabası, himmeti, gayreti, fedakarlığı geçmiştir. Bu arada çok yüceltilerek anılmak ve daima şükranla tekrarlanmak gereken bir himmet vardır ki o da Anadolu Kadını'nın göstermiş olduğu çok yüksek, çok değerli fedakarlıktır. Dünyanın hiç bir yerinde, hiç bir ulusunda, Anadolu köylü kadınının üstünde kadın çalışması göstermek mümkün değildir ve dünyada hiç bir milletin kadını "Ben Anadolu kadınından daha fazla çalıştım, milletimi kurtuluşa ve zafere götürmekte Anadolu kadını kadar himmet gösterdim " diyemez.(Ocak 1923)

"...Kimse inkar edemiz ki bu savaşta ve ondan önceki savaşlarda milletin yaşama gücünü ayakta tutan daima kadınlar olmuşlardır. Çift süren, tarlayı eken, ormandan odunu, keresteyi getiren, ürünleri pazara taşıyarak paraya çeviren, ailye ocaklarının dumanını tüttüren, bütün bunlarla beraber sırtıyla, kağnısıyla, kucağındaki yavrusuyla yağmur demeyip, kış demeyip cephenin mühimmatını taşıyan hep onlar, hep o yüce, o fedakar o ilahi Anadolu kadınları olmuştur..."

"...Daha selametle, daha dürüst olarak yürüyeceğimiz yol Büyük Türk Kadını'nı çalışmalarımızda ortak kılmak, hayatımızda onunla birlikte yürümek, Türk Kadını'nı bilimsel, sosyal, ahlaki ve ekonomik hayatta erkeğin ortağı, arkadaşı ve yardımcısı yapma yoludur..."



DÜNYA KADINLAR GÜNÜ

Ayla Selışık Tamar
Avukat

1915 yılında, Danimarka'nın Başkenti Kopenhag'da çeşitli ülkelere mensup kadın kuruluşlarının katıldığı bir toplantıda 8 MART DÜNYA KADINLAR GÜNÜ olarak kabul ve ilan edildi.

Gerçekte 8 Mart, 1910 yılından beri bazı kuruluşlarca benimsenmiş bir tarihti. Nedeniyse, ABD'de Newyork Eyaletinde geçen trajik bir olaydı. Bir pamuk ipliği fabrikasında çalışan kadın işçiler, erkeklerden daha uzun saatler çalıştırıldıkları halde, daha düşük ücret aldıkları için, erkek işçilerle eşit haklar kazanabilmek amacı ile ilk kez greve gitmişlerdi. Bu arada nedeni bilinmeyen bir yangın çıkmış ve ve 129 kadın yanarak can vermişti. Sonuçta kadınlar, ilk kez kendi direnişleri ile, bir iş yerinde erkeklerle eşit haklar kazanabilmişlerdir.

Görüldüğü üzere, 8 Mart gününün bir simge olarak kabulünün altında yatan olgu, bir sınıf mücadelesi değil, bir cinsler arası eşitlik mücadelesidir. (Eşit iş - Eşit ücret - Eşit istihdam)

Birleşmiş Milletler 1975 yılını Kadın Yılı ilan edince, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü olarak daha da önem kazandı. Yalnızca kadın haklarını savunan belirli kadın kuruluşlarının değil, tüm dünyanın benimsediği bir gün haline geldi. Böylece yurdumuzda da kutlanmaya başlandı.

Bugünün benimsenmesinde ve yaygınlaşmasında, yüzyılımızın ünlü feministlerinden Simone de Beauvoir' in yerine de unutmamak gerek. Beauvoir 1948 yılında yayınlanan İkinci Cins adlı kitabında, kadınla erkek arasındaki ayrımcılığın fizyolojik farktan kaynaklanmadığını, mevcut farkın geleneklere bağlı eğitim ve yetişme farklılığından doğduğunu savunuyordu. Ve kendi Başkanlığındaki Kadın Hakları Derneği'ni 1974 yılının 8 Mart Günü kuruyor. Aynı yıl yayına giren Feminist Haberler Dergisi ile, Dünya Kadınlar Günü'nün geniş kitlelerce benimsenmesi için büyük çaba sarfediyordu.

8 Mart 1976 tarihinde Mexico City'de toplanan Uluslararası Kadın Konferansında "Kadının 10 Yılı" diye nitelendirilen ileriye dönük bir program saptanıyordu.

Kadınların bu çalışma ve girişimleri Birleşmiş Milletlere bir kez daha yansıyor ve Kadınlara karşı her türlü a ilişkin bir sözleşme hazırlanarak, 1 Mart 1980 günü, üye devletlerin imzasına açılıyordu. Türkiye 24 Temmuz 1985 tarihli Bakanlar Kurulu kararı ile sözleşmeye katılarak, imzalıyordu.

1980 yılında Kopenhag'da akdedilen Uluslararası bir ara konferansda ön değerlendirmeler yapıldı. Nihayet 8 Mart 1986 tarihinde Nairobi' deki Uluslararası Kadın Konferansı'nda, Kadının 10 Yılı değerlendirildi.

Pekiyi, Dünya Kadınlar Günü fikri gökten zembille mi indi? Bugünlere nasıl ulaşıldı? Neden Erkekler Günü yok da Kadınlar Günü var? Bu soruları cevaplayabilmek için, dünyanın kuruluşundan bu yana kadının durumuna, çok özetle de olsa, göz atmak gerek.

Klasik sözlerle başlarsak, en ilkel çağlarda kadınla erkek arasında hiçbir eşitsizlik bulunmadığını tüm sosyologlar ve ekonomistler kabul ediyor. Erkekle birlikte avlanan ve en ilkel araçlarla tarım yapan

kadın için, bir ikinci sınıflık sözkonusu değil. Üretim araçlarının çelişmeye başlaması ve yerleşik toplum ekonomisine geçilmesi ile hamileliği ve lohusalığı sonrasında üretime katılamayan kadının, toplulukta ekonomik güç ve bağımsızlığını kaybetmeye başlaması, onu ikinci sınıf cins durumuna itti. Yüzlerce binlerce yıl içinde bu farklılaşma giderek derinleşti. Erkeklerin eğitim ve yetişme ayrıcalıkları ve geleneklerin bağları, kadınları sımsıkı sardı.

Kadın erkeğin malı, okuma, çalışma ve her türlü toplumsal haktan yoksun, hele yönetime katılma hakkı hiç bulunmayan, kendisinden olsa olsa serf olarak tarımda yararlanılan, evinin duvarları arasında ev işlerine ve kocasına bakan, onun isteklerini yerine getiren; çocuk doğurup büyütme yükümlülüğü nerdeyse yegane görevi sayılan; mutlak bir esir haline geldi.

Tarihte tek tük hükmeden kadınlar kimseyi yanıltmasın, bu örneklerden genelleme yapmak son derecede yanlış olur; çünkü teokratik devlette, gücünü Tanrı'dan alan Kralın kızı da babasının aynı ilahi gücüne, miras yoluyla sahip kabul edildiği için, toplumu yönetmesine izin verilmiştir.

15. Yüzyıla kadar kadının durumu böyle devam etti. Tek Tanrılı dinlerin kadına getirdiği insanca yaşama hakları ve örneğin Germen hukukunda görüldüğü gibi yer yer kadına verilen çok kısıtlı haklar, temelde kadının yazgısını değiştiremedi. Kadınlar bu haklarını da evlendiklerinde kocalarına devretmek zorunda kalıyorlardı. böylece ikinci sınıf vatandaş olma durumunu koruyorlardı.

16. Yüzyılda modern yaşamın başlaması, kadınların salonlarda önemli rol oynamasına neden oluyor; kadınların önünde kültür dünyası açılıyor; entellektüel düzeyde yükseliyor; kadın o güne kadar erkeğe ait olan bir dünyaya giriyordu.

Kadınların eve kapatılmaya direnişleri gerçekte 17. Yüzyılda başlar ve 18. Yüzyılda giderek güçlenir. Bu yüzyılda, kadın özgürlüğü ve bağımsızlığı biraz daha artıyor; aydın çevreden olsun, haktan oluşan kadınlar için yeni boyutlar oluşuyordu. 1789 Fransız Devrimi kadınlar için de yeni bir takım kavramların ortaya atılmasına neden oluyordu. Ancak Napoleon'un kadınlara karşı tutucu tavrı, bu devrimle kadınlar için bekleneni getiremedi.

Kadın 19. yüzyılda duvarlarını yıkmada daha da bilinçlenmiş ve kararlı girdi. Bu tavrı bir takım erkekler tarafından da destekleniyordu. Fransa'da Saint John Stuart Mill bu konuda en çok katkıda bulunmuş isimler arasındadır.

Böylece bu hareket Feminist Hareket adını aldı. Görüldüğü üzere, Feminizm sınıflar arası bir mücadele değildir. Toplumun hangi kesimine, hangi iş ve meslek grubuna mensup olursa olsun, kadının ikinci sınıflıktan kurtulmasını, medeni, siyasal ve tüm toplumsal haklarda ve tüm yasalarda, erkekle eşit olmasını amaçlar. Gelenekleri bu eşitlikle zorlayarak değiştirme ve aile düzenini yıkmadan, kadının bu düzen içinde yerini düzeltme ve eşitleme uğraşıdır.

Bu yaklaşımla çaba safeden Feministler, 19 yüzyılda kadının öğrenim hakkını kazanmasını sağlıyor; kadın işçi konusu kadın olayına yeni boyutlar getiriyor; kadına yeni ve çeşitli çalışma sahaları açılıyordu. Kadının toplumsal ve siyasal yönden eşit hale gelmesi için Amerika' da ve Avrupa' da büyük mücadele veriliyordu.

Kadının siyasal mücadelesi içinde, İngiltere' nin çok ilginç bir yeri vardır. Kadın bu hakların kazanılmasında çok önemli bir rol oynamış ve uğraş vermiştir. Süfferaj ya da ingilizcesi ile Sufrarage diye adlandırılan bu mücadele, 20. yüzyılın başında yaygınlaşmış, güçlenerek devam etmiş, yani kadın kuruluşları sırf kadın hakları ve özellikle kadının siyasal hakları amacı ile örgütlenmiştir. Bu çabalar insancıl ve aydın erkekler tarafından da desteklenmiş ve kadının bugünkü çağdaş düzeye ulaşmasını sağlayan kadın haklarının kazanılmasında büyük rolü olmuştur.

20. yüzyılın ortasına gelindiğinde, toplumsal hakların yanısıra batılı kadının büyük çoğunluğu ile doğulu kadının bir kısmı siyasal haklarının kazanmış durumundadır.

Bu kısa tarihçeden sonra Dünya Kadınlar Günü'nün kısaca feminist hareket adı ile

başlayan ve kadının gerek yasalar, gerekse toplum ve gelenekler düzeyinde erkekle eşitlenmesi için verilen kadın hakları uğraşının bir ürünü ve simgesi olduğunu söyleyebiliriz.

Bu tanımda açıkça görüldüğü üzere, bu olgunun yani türeyen çarpıtılmış hareketlerle hiç bir ilgisi yoktur. Gerçek bir feminist, aynı zamanda gerçek bir hümanisttir. Düşlediği, gerçek ve tam bir eşitliktir. Yoksa radikallerin kadın erkek eşitliği olayını, kadına ayrıcalık ve üstünlük ve doğayı dahi hasım alarak, erkeğe sevgisizlik ve nefret haline dönüştürmeleri; kanımızca kadın hakları davasını yozlaştırmaktadır.

Görüldüğü gibi Dünya Kadınlar Günü belli bir siyasal ya da ekonomik görüşün ürünü olmadığı gibi, tekelinde de değildir. Doğaldır ki, 13. yüzyıldan bu yana, her zaman toplumun ileri görüşlü kişileri tarafından benimsenmiş ve savunulmuştur, kadın hakları. Ancak, o günlerde dünyada varlığı bile düşünülmeyen görüşlerin kendilerine pay çıkarması ya da zıt görüşlerin kadın hakları kavram ve uğraşına böyle bir gölge düşürmesi, tarihi gerçeklere aykırıdır.

Bu yozlaştırmanın bir başka biçimine değinmeden edemeyeceğim. 1977 yılında Almanya'da bir kadın derneği tarafından, 8 Mart gününü kutlamak için balo düzenlenmiş ve kadınlar Dünya Gününü göbek atarak kutlamışlardır.

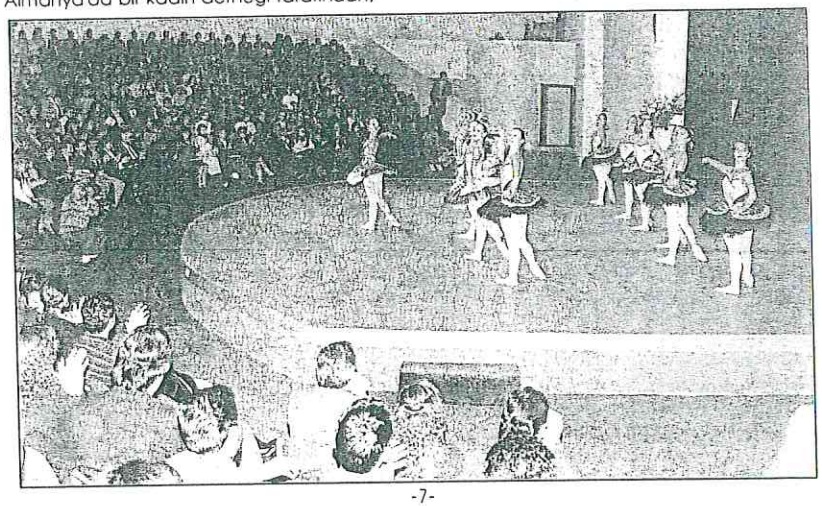
Kadının beden ve beyin yapısı ve yetenekleri gereği hakkı bulunan eşitliği istemesinin, böylesine gülünç bir duruma düşürülmesine sanırım hiç birimiz gönülden razı olamayız.

Bugün bile dünyanın çeşitli yerlerinde erkeklerle eşit haklar kazanamamış, ya da yasalara rağmen, hangi dinden olursa olsun, tutucu ve geleneksel yaşamın değişmediği yörelerde, bu yasal haklardan yararlanmayan milyonlarca kadının varlığını düşünerek, kadın hakları kavramının ve onun simgesi olan DÜNYA KADINLAR GÜNÜ'nün yozlaştırılmasına, tüm aydın ve çağdaş kadınlar engel olmalıdır.

Evet, sonuçta sanırım biz tüm kadınlar bir dünya düşlüyoruz. Kadınla erkek arasında karşılıklı sevgi, saygı, anlayışla ve dayanışma içinde gerçek bir eşitliğin bulunduğu...

DÜNYA KADINLAR GÜNÜ'nün gülünç ve şaşılacak bir öykü olarak, yalnızca uzak anılarda kaldığı...

Kadınlı erkekli tüm insanların Katıksız bir insancıllıkta, insan haklarında birleştiği... Dilerim o günler yakın olsun...



BUGÜN DÜNYA KADINLAR GÜNÜ

Zeynep Oral
Gazeteci -Yazar

"Bugün yeryüzündeki toplam işgücünün üçte ikisini kadınlar oluşturuyor."
"Dünyanın toplam gıdasının yüzde 50'sini; Afrika'nın toplam gıdasının yüzde 80'ini kadınlar üretiyor."
Buna karşılık:
"Kadınların geliri, dünyadaki toplam gelirin onda biri."
"Kadınlar yeryüzündeki tüm mal varlıklarının yüzde birine sahip."

Bugün 8 Mart, Dünya Kadınlar Günü. Birleşmiş Milletler'in 1985 raporlarında yer alan şu yukarıdaki 4 cümlede iki yıl içinde hiçbir şeyin değişmediğini düşünüyorum.

Ve kadınlar, bizim kadınlarımız:
Korkunç ve mübarek elleri,
ince küçük çenèleri, kocaman gözleriyle
anamız, avradımız, yarimiz
ve sanki hiç yaşamamış gibi ölen
ve soframızdaki yeri öküzümüzden sonra gelen
ve dağlara kaçırıp uğrunda hapis yattığımız
ve ekinde; tütünde, odunda ve pazardaki
ve karasabana koşulan ve ağıllarda
ışıltısında yere saplı bıçakların
oynak, ağır kalçaları ve zilleriyle bizim olan kadınlar,
bizim kadınlarımız."

Bugün 8 Mart, Dünya Kadınlar Günü. Ve Nazım Hikmet'in 1941'de Bursa Cezaevinde "Kuvayi Milliye Destanı'nın şu bölümü- kadınlarımıza duyulan saygının belki de en güzel ifadesi olan bu bölümü- gelip yüreğime yeniden yerleştiğinde, o günden bugüne, Anadolum'da nelerin değişip, nelerin değişmedini düşünüyorum.

Bugün 8 Mart, Dünya Kadınlar Günü:

Çalışma yasalarının şu ya da bu sayılı maddelerine karşın, yüzlerce kadın işçi çalıştırdıkları halde kreş ya da yuva açmayan, özel ve kamu işyerlerini;

"Kar, daha çok kar" hırsıyla yanıp tutuşanların en son kadınları işe aldıklarını ve en önce kadınları işten çıkardıklarını, çalışan kadınların çalışan erkeklere oranla daha az sendikalı olduklarını;

Kırsal kesimde ailenin tarımsal etkinliklerine, belki de erkekten daha çok katılan kadının çalışmasının karşılığını alamadığını ve sosyal güvenlikten yararlanamadığını;

Evdeki eğitimden ilk, orta ve yüksek dereceli eğitime uzanan çizgide hala kadın ve erkek rolleriyle ilgili kalıplaşmış, yanlış, çarpık ve yoz kavramların çocuklarımıza aktarıldığını;

Öte yandan da kimi kadınların kişiliklerini değil de, yalnız ve yalnız dişiliklerini geliştirdiklerini;

Ve daha bunlara benzer değişmesi gereken bir sürü şey düşünüyorum.

Ve "ne zaman" diyorum, "ne zaman kadınlar nüfus içindeki yerlerine orantılı bir biçimde ekonomik, politik ve toplumsal yaşamın yönlendirilişine katılabilecekler?"

O güne dek, kadın olalım, erkek olalım, hepimize ne çok iş, ne çok güç, ne çok kavga, ne çok alınteri, ne çok çaba düştüğünün farkında mısınız? Bunun bilincinde misiniz ?

(8 Mart 1987)

BİR TOPLUMSAL DEĞİŞME ARAŞTIRMASI

Doç. Dr. Gönül Budak
Prof. Dr. H. Zafer Doğan
Araşt. Gör.Hacer Harlak
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Kadının ev dışında, belirli bir ücret karşılığı çalışması, Endüstri Devrimi'nin yarattığı bir yeniliktir. 19. yüzyılda Batı'da kadın ilk kez üretim sürecine doğrudan katkı yaparken, bir yandan da ev içi işlerle kaybolup giden etkinliklerine ekonomik değerle karşılık bulmuştur.

Fakat kitleler halinde iş yaşantısına giren kadınların eğitimi ve beceri düzeylerinin düşük olması nedeniyle tekdüze işlerde çalışmaları ve uzun yıllar boyunca kariyer yapmalarına imkan olmayan işlerde istihdam edilmeleri söz konusu olmuştur.

Tekdüze ve kariyer yapmaya kapalı işlerde yoğunlaşmalarının bir başka önemli nedeni de; geleneksel rol ayrımının kadının, ev dışında çalışmaya başlamasıyla birlikte hemen değişmemesidir. Bu nedenle gelişmiş ülkelerdeki kadınlar bile hala, bu rol ayrımının baskısını hissettiklerinde çoklu rollerini oynamalarına imkan veren yarım günlük ya da fazla bir çabayı gerektirmeyen tekdüze işleri tercih etmektedirler.

Toplumda, sosyo-kültürel yapı değişikliklerinin kadının ev dışında çalışmasıyla birlikte doğan yeni duruma adapte olamamaları çalışan insanın sorunlarından daha değişik özellikler arz eden "Çalışan Kadının Sorunları"nı gündeme getirmiştir.

Her ne kadar, "Çalışan Kadının Sorunları" demek, cins ayrımcı bir yaklaşımda bulunuluyormuş izlenimini veriyorsa da, yıllardır toplumun biçimlendirdiği kadına yönelik alışkanlıkların, yeni koşullarla birlikte hemen kırılacağını beklemenin imkansızlığı, ister istemez çalışan insan sorunlarından daha farklı boyutlarda yaşanan, çalışan kadın sorunlarını su yüzüne çıkarmaktadır.

Bu ana fikirlerden hareketle, 1981'de İzmir'de değişik sektörlerde çalışan kadın ve erkek işgörenler üzerinde gerçekleştirilen "Çalışan Kadının Sorunları"nın kadın ve erkekler tarafından nası algılandığını amaçlayan araştırma, 1990'da da tekrarlandı. Böylece 9 yıllık bir zaman dilimi içinde tutumlarda bir değişikliğin olup olmadığı ortaya konulmaya çalışıldı.

TARİH BOYUNCA EKONOMİK YAPININ KADININ STATÜSÜNE ETKİSİ

En basit deyişle statü bir kişinin içinde yaşadığı grup yada topluluktaki durumu olarak tanımlanabilir. Kadının toplumdaki statüsü onun içinde bulunduğu durumu anlamada büyük kolaylık sağlamaktadır.

Toplumsal değişmenin, çağdaşlamaya giderken kadının statüsünü de yükseltiği bir gerçektir. Uygarlığın gelişimi yolunda atılan her adım, kadın ile erkeğin eşitlenmesiyle simgelenmiştir. (L.Iglitzin-v.d., 1976:3).

İlkel çağlardan günümüze doğru yapılacak kronolojik bir inceleme, kadının toplumsal statüsünün, ekonomik yapıdan ve ekonomiye yaptığı doğrudan katkıdan soyutlanamayacağını göstermesi açısından ilginçtir.

İlkel devirlerde kadının üretimciliği, ona toplumda iyi bir statü de sağlamıştır. O devirlerde kadının üretime katkısı

erkeklerden daha fazladır. Nitekim Avustralya'da yaşayan bir Kurnai yerlisini üzerinde hiç düşünmeden söylediği şu sözler de durumun çarpıcılığını göstermektedir. (E. Reed, 1982,1;150):

"Yerli erkeğin işi; balık avlamak, savaşmak ve avlanmak sonra da oturmaktır. Kadının işi ise, geri kalan her şeyi yapmaktır."

Söz konusu "Her şey" in içine; yiyeceğin sağlanması denetimi, ateşin yemek pişirmek ve üretimde kullanılması, hastaların bakılması, çocuklarla ilgilenmek,halat yapmak, dokumacılık, inşaat işleri v.b girmektedir. (Bkz. İbid; 149-177).

Anaerkil düzenin hakim olduğu bu toplumlarda kadın ile erkeğin eşit olduğu ve birbirlerinin yaptığı işe saygılı olduğu söylenebilir.

Ortak mülkiyetten özel mülkiyete geçiş, miras düzenlemelerini, dolayısı ile de soyun babaya göre saptanmasını gerekli kılmıştır. Bu durumda, özel mülkiyete geçiş, ataerkil düzenin kurulmasının temelini oluşturur.

Metallerin bulunuşu, hayvanların yetiştirilmesi, dokumacılığın ve tarla kültürünün gelişmesi sonucu ortaya çıkan artı değerin aile mülkiyetine geçişiyle erkeğin ve kadının rolleri değişerek statüleri arasındaki eşitlik bozulmuştur. Bu yeni koşullar içinde sürülere, silahlara, tutsaklara ve ürünlere erkek sahip olmuş; bu durum, kadının statü azalışlarıyla sonuçlanmıştır.

Engels'e göre ataerkilliğe geçiş ile evlilik bir alım satım işi sayılmış, kadının sadakatini ve kendi babalığını güvence altına almak için erkek, kadını tüm haklarından yoksun kılmış, onu üretim sürecinden uzaklaştırarak kendi zevkinin tutsağı ve çocuk doğuracak bir araç haline getirmiştir (F. Engels,1975; 66-68)

Üretim sürecinden bu şekile çekilen kadın, toplumda giderek erkeğe bağımlı hale gelmiştir. Geleneksel rol ayrımcı tutumun da kökleri derinlere doğru uzamaya başlamıştır.

Cinsiyete dayalı yol ayrımının, tarihin her döneminde aşağı yukarı tüm toplumlarda görülmesi, durumu evrenselleştirmektedir. Nitekim Murdock, 224 topluluk üzerinde yaptığı araştırmasında, kadınların, doğurganlıkları nedeniyle evlerinden uzun süre ayrılmayacakları, yiyecek toplama, saklama, ekin ekme biçme gibi işleri yapma eğiliminde olduklarını bulgulamıştır. (G.P. Murdock, 1937: 551-553). Çünkü çocuk doğduktan sonra da çocuğun bakımı kadına kalmaktadır. Erkeğin kuramsal olarak çocuk doğduktan sonra, ona bakması olanaklı ise de böyle bir durumun temel bir kültür yapısı özelliği gösterdiği hiçbir topluma rastlanmamaktadır. (L. Saxton-1968:238).

Aslında her toplum, kadın ve erkeğe ayrılan rolleri, geleneksel norm ve değerlere dayalı basmakalıp yargılarla haklı göstermeye, kadına ve erkeğe uygun düşen davranışları göreneksel imgelerle anlatma ve sağlamlaştırmaya yönelir (M. Tan, 1979; 161).

Yukarıda kısaca açıklanan, biyolojik yapıdan çok, ekonomik yapının düzenlediği koşullar kadının toplumsal statüsü üzerinde etkili olmuştur. Kadın evin içine kapatılıp üretim ve entellektüel yeteneklerini kullanacağı işlerden uzaklaştırıldıkça toplumsal statüsü düşmüştür.

ÇAĞDAŞ DÜNYADA KADIN

Endüstri Devrimi, her ne kadar kadını ev dışında çalışmaya yönelttiyse de bir yandan geleneksel rol ayrımının etkileri, öte yandan, toplumsal kurumlaşmanın kadının yükünü azaltacak gelişmeleri göstermemesi, kadının toplumsal stasüsünün iyileşmesini geciktirmiştir. Bu etkenler, kadının mesleki kariyerine önem vermesini de geciktirmiş, dolayısıyla bir meslek bilincinin oluşmasını zorlaştırmıştır.

Fransa'da yapılan araştırmalara göre; 60'lı yılların başından bu yana, kadınların mesleki bir faaliyete daha fazla yönelme eğilimi gösterdikleri, bunun nedenlerinin başında, pek değerli bulunmayan ev içi çalışmadan daha çok, mesleki bir çalışmanın toplumsal statü elde etmede etkili olduğu vurgulanmıştır. (Bkz. Problemes Ecomomiques, Juillet 1983:11). Ev dışında çalışmayı; doğumların sınırlandırılması, elektrikli ev araç-gereçlerinin yaygın

kullanımı, çocuk yetiştirmede annenin sorumluluğunu paylaşan kurumların artışı, eğitimdeki iyileşmeler de kolaylaştırmıştır. AT ülkelerinde çalışan kadının sayısı artarken, işsizlik krizinden etkilenen kadın sayısı da artış göstermiştir (Avrupa, Mart 84,11).

Çağdaş ve uygar toplumlarda insanın klasik haklarına yenileri eklenmiştir. Bunlar; "Her bireyin çalışmak, işini özgürce seçmek, adil ve uygar çalışma koşulları ve işsizlikten korunmak" haklarıdır. Bu nedenle bir iş tutmak, çalışmak ve güvenceye kavuşmak kadınlar için de en az erkekler kadar kesin bir ihtiyaçtır. (Ö.Z. Altan, 1980: 76-77), hatta bunun ötesinde bir insanlık hakkıdır.

Oysa, kadınların tüm dünyada erkeklere nazaran işlerini daha kolay kaybettikleri ve işsizlik sorununu daha ağır yaşadıkları bilinmektedir. Nitekim OECD'nin 1982'de yaptığı araştırmaya göre; kadınların erkeklere nazaran işlerini daha kolay kaybetme nedenleri şu şekilde sıralanmıştır. (Aktaran Z. Oral, 1985:70):

-Eğitim ve uzmanlaşmayı gerektirmeyen ve makinelerin yapabileceği işlerde çalışmaları,

-Genelde sendikalı olamamaları

-Genelde geçici ve yarım günlük işlerde çalışmaları,

-Doğum nediyle işten ayrılmak zorunda kalmaları, sonra da iş bulamamaları.

Sözkonusu nedenler, çağdaş dünyada dahi kadının geleneksel nedenlerin ağırlaştırdığı sorunlarla iç içe yaşamını sürdürmek zorunda olduğunu göstermektedir.

TÜRKİYE'DE KADIN

İslamiyet öncesinde toplumda oldukça yaygın bir yere sahip olan kadının, müslümanlığın kabulünden sonra toplumsal statü kayıplarına uğramasının nedeni, Arap ve İran kültürleriyle yakın ilişkide bulunan Türklerin, bu toplumlarda oldukça kökleşmiş olan kadının aşağılanması ve kısıtlanması geleneğini benimsemeleri ile açıklanabilir. (H.Z. Doğan, vd; 1982: 9).

Osmanlılarda kadının görevleri cinsiyet ayrımına dayalı bir rol yapısı içinde ev içi işleri ile sınırlanmıştır. Hatta zaman zaman çıkarılan fermanlarla kadının toplumdan soyutlanması bir yana, belirli günlerde sokağa çıkması bile yasaklanmıştır. (Bkz. S. Serdaroğlu, 1972; 34-35).

Türk kadınının yaşantısındaki asıl değişiklikler, 1923'de Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin kurulmasından sonra gerçekleştirilmiştir. Yapılan yasal değişiklikler sayesinde kadınlar, eğitimde ve ekonomik etkinliklerde erkeklerle eşit haklardan yararlandılar. (E. Kongar, 1978: 415). Ne yazık ki , toplumun kendisine özgü sosyo-kültürel özellikleri yasal düzenlemelerin gerisinde kaldığından, bir çok düzenleme kağıt üzerinde kalmanın ötesine geçememiştir.

Yukarıdaki açıklamadan yola çıkılarak çalışan Türk kadınının sorunlarının iki nedenden kaynaklandığı söylenebilir:

-Yasaların etkili biçimde uygulanma masından kaynaklanan sorunlar,

-Yasal ve Toplumsal değişikliklerin oluşturduğu yeni durumlardan kaynaklanan sorunlar.

Söz konusu sorunların etkisi ile Türk kadını daha çok belirli sektörlerde, yarım gün, fazla bir eğitim gerektirmeyen düşük kariyerli işlerde çalışmaktadır. Aşağıda incelenen Türk kadınının işgücü içindeki dağılımı, durumu çarpıcı bir biçimde ortaya koymaktadır.

TÜRK KADININ İŞ GÜCÜ İÇİNDEKİ DURUMU

Türkiye'nin hala bir tarım toplumu olduğu söylenebilir. İşgücünün sektörel dağılımına bakıldığında bu durum çarpıcı bir biçimde görülmektedir.

Türkiye'de halen 16 milyon 802 bin kişi herhangi bir işte çalışıyor görünmektedir. Bunun, 8 milyon 390 bini tarım kesiminde, 2 milyon 579 bini endüstride ve 5 milyon 833 bini hizmetler kesiminde istihdam edilmektedir. (Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1989: 168). İstatistikler değerlendirildiğinde çalışan nüfusun hemen hemen yarısının, tarım kesiminde yer aldığı görülmektedir. Ücretsiz aile işçisi duru

munda çalışan kadının en çok bu sektörde yoğunlaştığı bilinmektedir.

Nitekim 1987 verilerine göre sigortalı erkek sayısı 2 milyon 618 bin 225 iken, kadın sayısının sadece 260 bin 700 olması, tarım sektöründe yoğunlaşan kadınların, düzenli bir gelirden ve sosyal güvenlikten yoksun bulunduklarını göstermesi açısından ilginçtir.

Öte yandan çalışabilir (12 ve yukarı yaş grubu) kadın nüfusun 6.207.842'sinin ev kadını olması düşündürücüdür.

Kadınlarımızın bir kısmı eğitildiği halde ev kadını olmayı tercih etmektedir. Örneğin, üniversiteyi bitiren her 7 kadından biri ev kadınlığını seçip üretimden çekilmektedir. (Türkiye İstatistik Yıllığı, 1988: 86).

Türk kadınının iş gücüne katılma oranı 1985 verilerine göre yüzde 44 tür. (İstihdam, 1989: 10)

Öte yandan, sorumluluk isteyen yöneticilik, girişimcilik v.b. mesleklerde çalışan erkek sayısı 234 bin 80 iken, kadın sayısı sadece 10 bin 35'dir.(Türkiye İstatistik Yıllığı:94). Kadın milletvekili sayısı 1935'de 18 iken 1987 seçimlerinde 6'ya düşmüştür.

Kadın iş gücünün profesyonel işlerde yeterince yer almamasının türlü nedenleri vardır. Bunların başında ise eğitim gelir.

TÜRK KADININ EĞİTİM DURUMU

Türkiye Cumhuriyetinin devraldığı toplumda eğitim düzeyi çok düşüktü, buna karşın kadınların eğitimi çok daha kötü

1985'deki verilere göre de durumun çok fazla değiştiği ne yazık ki söylenemez.

Tabloya bakıldığında 1985 verilerine göre okur yazar olmayan erkek sayısı 570 bin 401 iken , kadın sayısı 2 milyon 68 bin 818'dir. Bu, her 1 erkeğe karşın, 4 kadının okur yazar olmaması demektir. Aynı şekilde üniversite tahsili yapan her 3 erkeğe karşın 1 kadının yüksek eğitimden yaralandığı da tablodan anlaşılmaktadır.

Eğitimin yetersizliği, kadının ev içinde kapalı kalmasında etkili bir faktördür.

Toplumumuzda kız çocuklarının okula gönderilmeme alışkanlığı, kadının içine düştüğü kısır döngüyü kırmada büyük bir engel teşkil etmektedir.

Bununla birlikte Türk toplumu endüstrileşmeyle bağlantılı olarak toplumsal değişime uğramaktadır. Özellikle son 10 yılda Türkiye'de önemli sosyal, ekonomik ve kültürel değişimlerin olduğu gözlemlenmektedir.

Örneğin; kadın okur-yazarlık oranı 1980'de 54,6 iken, 1985'de 68,0 olmuştur. (Türkiye istk. Yıl. 1989: 43)

1978'de 15-49 yaş grubu kadınlardan yüzde 26,0'ı bekar iken, bu oran 1988'de yüzde 38,0'e çıkmıştır. (1988 Turkish Population...;27). Bu ve benzeri örnekler son on yılda kadınların sosyo ekonomik durumunda bazı değişikliklerin olduğunu düşündürmektedir.

Aşağıda Türkiye'nin son 10 yılda geçirdiği sosyal, ekonomik ve kültürel

Tablo 1-İş Gücünün Cinsiyete Göre Dağılımı (1985 ver. göre; 12 ve Yuk.Yaş)

	Toplam	Erkek	Kadın
Okur-Yazar Olmayan	2.639.219	570.401	2.068.818
Okur yazar olup bir okulu bitirmeyen	1.244.155	541.580	702.575
İlkokul	8.736.316	4.847.858	3.888.458
Ortaokul	2.221.195	1.339.712	881.483
Lise	1.627.007	923.956	703.051
Ortaokul (Meslek)	111.920	64.406	47.514
Lise (Meslek)	938.614	585.812	352.802
Fakülte,yüksekokul	961.731	716.798	244.933
Toplam	18.480.157	9.590.523	8.889.634

değişimlere paralel olarak çalışan kadınların durumlarında ve sorunlarında ne gibi değişikliklerin olduğu araştırılacaktır.

İZMİR'DE DEĞİŞİK SEKTÖRLERDE ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Bu araştırma 1981'de yapılan bir araştırmanın tekrarı niteliğindedir. Amaç, 1981-1990 yılları arasında geçen 9 yıl boyunca, çeşitli kesimlerde çalışan kadın ve erkeklerin, çalışan kadınların sorunlarına ilişkin algılarında herhangi bir değişme olup olmadığını belirlemektir.

Daha önceki araştırmada olduğu gibi, endüstriyel kuruluşları örneklemek üzere Tavukçuluk işletmesi kamu kesimi ve hizmet kesiminden örnek işletmeler seçilmiştir. Bu kuruluşlarda toplam 133 kişiye (90 kadın, 43 erkek) anket uygulanmıştır. Her bir kuruluşta kadın ve erkek sayısını eşit olmasına çalışılmış, ancak 1981'deki araştırmadan farklı olarak hizmet işletmesinde erkek personelle görüşmek mümkün olamamıştır.

Ayrıca, avukat, doktor, mimar veya mühendis ve öğretim üyelerini içeren 5 serbest meslek grubundan bir örneklem oluşturulmuştur. Her bir meslek grubundan 10'ar kişi (5 erkek, 5 kadın) ile görüşülmeye çalışılmış, ancak bu grupta toplam anket adedi 48 olmuştur.

Uygulamada kişiler rastlantısal olarak alınmış ve anket büyük ölçüde görüşmeler yoluyla yapılmıştır. Anketin uygulanması 1990 Şubat ayı içinde İzmir'de gerçekleştirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen veriler önceki araştırmanın verileri ile birlikte tablolarda gösterilerek sonuçlar karşılaştırmalı olarak tartışılmıştır.

Çizelge 1, 1981 ve 1990 örneklemelerinin yaş, eğitim, medeni durum ve gidilen lisenin tipi (tek tip, karma) bakımından dağılımlarını vermektedir. Çizelge incelendiğinde 1990 örnekleminin daha genç olduğu, öğretim düzeyinin daha yüksek olduğu, (erkeklerde yüksek öğretim yapanlar, kadınlarda orta öğretim yapanlar daha fazla), bekarların oranının arttığı, karma liselere gidenlerin oranının arttığı görülmektedir.

Çizelge 2, 1981 ve 1990 yıllarında kadın ve erkeklerin cinsiyet ayrımına ilişkin algılarını vermektedir.

Anne-babanın kız-erkek çocuk ayrımı yapması konusunda iki araştırmadaki kadınlar arasında fark yoktur. Ancak, erkeklerde "ayrım yaparlar" yanıtını verenlerin oranında bir azalma bulunmuştur.

Anne-babanın uyguladığı eğitimin algılanması bakımından, kadınların "aşırı kısıtlayıcı" olduğunu söyleyenlerin oranında bir düşme gözlemlenmiştir. Her iki araştırmada "tümüyle serbest" yanıtını verenler arasında kadınlarda bir değişme yoktur. Erkeklerde ise biraz azalma vardır." Kimi durumlarda kısıtlayıcı olduğunu düşünenlerin oranında ise bir artış göze çarpmaktadır.

Yaşamına yön vermede anne-babanın etkisi konusunda ise, tümüyle anne-babanın yönlendirdiğini düşünenlerin oranında az da olsa bir azalma görülmektedir. Buna karşılık "yönlenmeme yardımcı oldular" şeklinde düşünenlerin oranında özellikle kadınlarda bir artış görülmektedir.

Meslek seçmede anne-babanın etkisi ile ilgili soruya verilen yanıtlar arasında kadınlarda "çok etkisi olmuştur" yanıtı verenlerin oranında bir azalma görülmektedir. Erkeklerde "biraz etkisi olmuştur" yanıtı verenlerin oranında azalma, "hiç etkisi olmamıştır" yanıtını verenlerin oranında ise biraz artış bulunmuştur.

Kadın ve erkeğe eşit ücret ödenmesi ile ilgili düşüncelerde, "eşit ücret ödenir" düşüncesine doğru kadınlarda az da olsa bir değişme eğilimi bulunmuştur. Terfi eşitliği bakımından ise kadınlar ve erkekler arasında fark bulunmadığı şeklinde yanıt verenlerin oranında küçük bir azalma görülmektedir.

Ancak, erkeklerde bu soruda yanıtsız oranının yüksek olması, kadınlarda ise yüzde 8 oranında "kadınların daha kolay terfi ettiği" yanıtının işaretlenmesi bu azalmanın anlamlı olmadığını düşündürmektedir. Kadınlar arasında, kadın olduğu için işe alınmama durumuyla

munda çalışan kadının en çok bu sektörde yoğunlaştığı bilinmektedir.

Nitekim 1987 verilerine göre sigortalı erkek sayısı 2 milyon 618 bin 225 iken, kadın sayısının sadece 260 bin 700 olması, tarım sektöründe yoğunlaşan kadınların, düzenli bir gelirden ve sosyal güvenlikten yoksun bulunduklarını göstermesi açısından ilginçtir.

Öte yandan çalışabilir (12 ve yukarı yaş grubu) kadın nüfusun 6.207.842'sinin ev kadını olması düşündürücüdür.

Kadınlarımızın bir kısmı eğitildiği halde ev kadını olmayı tercih etmektedir. Örneğin, üniversiteyi bitiren her 7 kadından biri ev kadınlığını seçip üretimden çekilmektedir. (Türkiye İstatistik Yıllığı, 1988: 86).

Türk kadınının iş gücüne katılma oranı 1985 verilerine göre yüzde 44 tür. (İstihdam, 1989: 10)

Öte yandan, sorumluluk isteyen yöneticilik, girişimcilik v.b. mesleklerde çalışan erkek sayısı 234 bin 80 iken, kadın sayısı sadece 10 bin 35'dir.(Türkiye İstatistik Yıllığı-94). Kadın milletvekili sayısı 1935'de 18 iken 1987 seçimlerinde 6'ya düşmüştür.

Kadın iş gücünün profesyonel işlerde yeterince yer almamasının türlü nedenleri vardır. Bunların başında ise eğitim gelir.

TÜRK KADININ EĞİTİM DURUMU

Türkiye Cumhuriyetinin devraldığı toplumda eğitim düzeyi çok düşüktü, buna karşın kadınların eğitimi çok daha kötü

1985'deki verilere göre de durumun çok fazla değiştiği ne yazık ki söylenemez.

Tabloya bakıldığında 1985 verilerine göre okur yazar olmayan erkek sayısı 570 bin 401 iken , kadın sayısı 2 milyon 68 bin 818'dir. Bu, her 1 erkeğe karşın, 4 kadının okur yazar olmaması demektir. Aynı şekilde üniversite tahsili yapan her 3 erkeğe karşın 1 kadının yüksek eğitimden yaralandığı da tablodan anlaşılmaktadır.

Eğitimin yetersizliği, kadının ev içinde kapalı kalmasında etkili bir faktördür.

Toplumumuzda kız çocuklarının okula gönderilmeme alışkanlığı, kadının içine düştüğü kısır döngüyü kırmada büyük bir engel teşkil etmektedir.

Bununla birlikte Türk toplumu endüstrileşmeyle bağlantılı olarak toplumsal değişime uğramaktadır. Özellikle son 10 yılda Türkiye'de önemli sosyal, ekonomik ve kültürel değişimlerin olduğu gözlemlenmektedir.

Örneğin; kadın okur-yazarlık oranı 1980'de 54,6 iken, 1985'de 68,0 olmuştur. (Türkiye İstk. Yıl. 1989: 43)

1978'de 15-49 yaş grubu kadınlardan yüzde 26,0'ı bekar iken, bu oran 1988'de yüzde 38,0'e çıkmıştır. (1988 Turkish Population...;27). Bu ve benzeri örnekler son on yılda kadınların sosyo ekonomik durumunda bazı değişikliklerin olduğunu düşündürmektedir.

Aşağıda Türkiye'nin son 10 yılda geçirdiği sosyal, ekonomik ve kültürel

Tablo 1-İş Gücünün Cinsiyete Göre Dağılımı (1985 ver. göre; 12 ve Yuk.Yaş)

	Toplam	Erkek	Kadın
Okur-Yazar Olmayan	2.639.219	570.401	2.068.818
Okur yazar olup bir okulu bitirmeyen	1.244.155	541.580	702.575
İlkokul	8.736.316	4.847.858	3.888.458
Ortaokul	2.221.195	1.339.712	881.483
Lise	1.627.007	923.956	703.051
Ortaokul (Meslek)	111.920	64.406	47.514
Lise (Meslek)	938.614	585.812	352.802
Fakülte,yüksekokul	961.731	716.798	244.933
Toplam	18.480.157	9.590.523	8.889.634

değişimlere paralel olarak çalışan kadınların durumlarında ve sorunlarında ne gibi değişikliklerin olduğu araştırılacaktır.

İZMİR'DE DEĞİŞİK SEKTÖRLERDE ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Bu araştırma 1981'de yapılan bir araştırmanın tekrarı niteliğindedir. Amaç, 1981-1990 yılları arasında geçen 9 yıl boyunca, çeşitli kesimlerde çalışan kadın ve erkeklerin, çalışan kadınların sorunlarına ilişkin algılarında herhangi bir değişme olup olmadığını belirlemektir.

Daha önceki araştırmada olduğu gibi, endüstriyel kuruluşları örneklemek üzere Tavukçuluk işletmesi kamu kesimi ve hizmet kesiminden örnek işletmeler seçilmiştir. Bu kuruluşlarda toplam 133 kişiye (90 kadın, 43 erkek) anket uygulanmıştır. Her bir kuruluşta kadın ve erkek sayısını eşit olmasına çalışılmış, ancak 1981'deki araştırmadan farklı olarak hizmet işletmesinde erkek personelle görüşmek mümkün olamamıştır.

Ayrıca, avukat, doktor, mimar veya mühendis ve öğretim üyelerini içeren 5 serbest meslek grubundan bir örneklem oluşturulmuştur. Her bir meslek grubundan 10'ar kişi (5 erkek, 5 kadın) ile görüşülmeye çalışılmış, ancak bu grupta toplam anket adedi 48 olmuştur.

Uygulamada kişiler rastlantısal olarak alınmış ve anket büyük ölçüde görüşmeler yoluyla yapılmıştır. Anketin uygulanması 1990 Şubat ayı içinde İzmir'de gerçekleştirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen veriler önceki araştırmanın verileri ile birlikte tablolarda gösterilerek sonuçlar karşılaştırmalı olarak tartışılmıştır.

Çizelge 1, 1981 ve 1990 örneklemelerinin yaş, eğitim, medeni durum ve gidilen lisenin tipi (tek tip, karma) bakımından dağılımlarını vermektedir. Çizelge incelendiğinde 1990 örnekleminin daha genç olduğu, öğretim düzeyinin daha yüksek olduğu, (erkeklerde yüksek öğretim yapanlar, kadınlarda orta öğretim yapanlar daha fazla), bekarların oranının arttığı, karma liselere gidenlerin oranının arttığı görülmektedir.

Çizelge 2, 1981 ve 1990 yıllarında kadın ve erkeklerin cinsiyet ayrımına ilişkin algılarını vermektedir.

Anne-babanın kız-erkek çocuk ayrımı yapması konusunda iki araştırmadaki kadınlar arasında fark yoktur. Ancak, erkeklerde "ayrım yaparlar" yanıtını verenlerin oranında bir azalma bulunmuştur.

Anne-babanın uyguladığı eğitimin algılanması bakımından, kadınların "aşırı kısıtlayıcı" olduğunu söyleyenlerin oranında bir düşme gözlemlenmiştir. Her iki araştırmada "tümüyle serbest" yanıtını verenler arasında kadınlarda bir değişme yoktur. Erkeklerde ise biraz azalma vardır." Kimi durumlarda kısıtlayıcı olduğunu düşünenlerin oranında ise bir artış göze çarpmaktadır.

Yaşamına yön vermede anne-babanın etkisi konusunda ise, tümüyle anne-babanın yönlendirdiğini düşünenlerin oranında az da olsa bir azalma görülmektedir. Buna karşılık "yönlenmeme yardımcı oldular" şeklinde düşünenlerin oranında özellikle kadınlarda bir artış görülmektedir.

Meslek seçmede anne-babanın etkisi ile ilgili soruya verilen yanıtlar arasında kadınlarda "çok etkisi olmuştur" yanıtı verenlerin oranında bir azalma görülmektedir. Erkeklerde "biraz etkisi olmuştur" yanıtı verenlerin oranında azalma, "hiç etkisi olmamıştır" yanıtını verenlerin oranında ise biraz artış bulunmuştur.

Kadın ve erkeğe eşit ücret ödenmesi ile ilgili düşüncelerde, "eşit ücret ödenir" düşüncesine doğru kadınlarda az da olsa bir değişme eğilimi bulunmuştur. Terfi eşitliği bakımından ise kadınlar ve erkekler arasında fark bulunmadığı şeklinde yanıt verenlerin oranında küçük bir azalma görülmektedir.

Ancak, erkeklerde bu soruda yanıtsız oranının yüksek olması, kadınlarda ise yüzde 8 oranında "kadınların daha kolay terfi ettiği" yanıtının işaretlenmesi bu azalmanın anlamlı olmadığını düşündürmektedir. Kadınlar arasında, kadın olduğu için işe alınmama durumuyla

azalma, buna karşılık, güçlükle karşılaşmayanların oranında bir artış görülmektedir.

Evli kadınlar arasında ev işlerinin hepsini kendisinin yaptığını söyleyen kadınların oranında çok önemli bir azalma görülürken, ev işlerinin sadece bir kısmını yapanların oranında da bir artış görülmektedir. Bekar kadınlar arasında, evlendiklerinde işten ayrılmayı düşünüp düşünmedikleri sorusuna verilen yanıtlardan "eşim uygun görürse" ve "çocuklarım olursa" şeklinde yanıt verenlerin oranında biraz artış bulunmakla birlikte, işten ayrılmayı düşünmeyenlerde belirgin bir azalma gözlemlenmektedir.

Çalıştıkları yerde erkeklerin uygunsuz davranışlarda bulunduklarını duymayan erkeklerin oranında artış görülmektedir. Kadınlarda da pek fazla olmamakla birlikte bir artış olduğu söylenebilir. Benzer şekilde, çalıştıkları yerde yöneticilerin kadınlara yakışıksız istekte bulunduğunu duymayan kadınların oranında bir artış bulunmuştur. "Böyle bir durumda ne yapmalı" sorusuna "kabul etmeli" yanıtını veren kadın ve erkeklerin oranında bir düşüş görülmektedir. Buna paralel olarak "dava etmeli" yanıtını veren kadınların oranında da önemli ölçüde bir artış göze çarpmaktadır.

Çalışan kadınların nasıl görüldüğü sorusuna "iyi gözle görülmüyor" yanıtını veren kadın ve erkeklerin (özellikle erkeklerin) oranında bir düşüş gözlemlenmiştir.

Çeşitli kesimlerde çalışan kadın ve erkeklerin çalışma ve iş ile ilgili düşüncelerine ilişkin bulgular ise çizelge 3'de verilmiştir.

"Niçin çalışıyorsunuz" sorusuna verilen yanıtlarda, tavukçuluk işletmesinde ve kamu kuruluşunda ekonomik koşullar nedeniyle" yanıtını" veren erkeklerin oranında artış gözlenirken, buna karşılık aynı yanıtı veren kadınların oranı hizmet ve kamu işletmesi ile serbest mesleklerde önemli ölçüde azalmaktadır.

İşin bireye yaptığı katkı konusunda bütün kesimlerde (serbest meslekler dahil) , kadınlar ve erkekler arasında ağır olduğunu düşünenlerin oranında bir düşüş kadınlar ve işlerinin yeteneklerini geliştirdiğini düşünen erkeklerin oranı azalmakta, "katkısı yok" veya "yeteneklerimi köreltiyor" diyenlerin oranı artmaktadır. Çalışan erkek toplumdaki artan iş doyumsuzluğunu ve yabancılaşmayı göstermesi bakımından bu bulgular ilginçtir.

Kadınlarda ise tavuk işletmesinde ve hizmet işletmesinde işlerinin yeteneklerini geliştirdiğini düşünenlerin oranı azalmakta, kamu işletmesinde artmakta, serbest mesleklerde aynı kalmaktadır. Böylece çalışan kadınlar da ekonomik koşullardaki kötümserliği bir ölçüde yansıtmaktadırlar. Ancak kamuda bu genel eğilimden sapan durumu burada açıklamak mümkün görünmemektedir. (1981 ve 1990 örneklemlerine çıkan pozisyonların farklı olması bu duruma yol açmış olabilir).

Çocuğun kendi mesleğini seçmesini isteyip istemediği konusunda tavukçuluk işletmesinde "şiddetle karşı çıkarım" yanıtını verenlerin oranında hem erkeklerde hem de kadınlarda büyük bir artış bulunmamıştır. Hizmet işletmesinde "farketmez" yanıtı veren kadınların oranında büyük bir artış görülmekte, "memnun olurum" yanıtı verenlerde de az da olsa bir artış sezilmektedir. Öte yandan istemeyenlerin oranı azalmaktadır. Kamuda da hizmet işletmesinde olduğu gibi "farketmez" yanıtı verenler arasında (hem kadınlarda ,hem erkeklerde) bir artış, buna karşılık "istemem" ve "şiddetle karşı çıkarım" yanıtını verenlerin oranında bir düşüş bulunmuştur. Serbest meslek grubunda ise çocuğunun kendi mesleğini seçmesini istemeyenlerin oranında erkeklerde bir artış, kadınlarda bir azalma görülmekte; öte yandan "farketmez" diyen erkeklerin oranı azalırken, kadınların oranı artmaktadır.

Yapılan işin kadınlara göre ağır olup olmadığı konusunda tavukçuluk işletmesinde ağır olduğunu düşünen erkeklerin oranında artış, kadınların oranında düşüş görülmektedir. Hizmet işletmesinde kadınlar arsında ve kamuda erkekler arasında bir farklılık bulunmamıştır. Yalnız kamuda kadınlarda ağır olduğunu düşünenlerin oranında azalma olduğu söylenebilir. Serbest meslek grubunda ise

erkekler arasında ağır olduğunu düşünenlerin arasında bir düşüş gözlemlenmiştir.

Yapılan işin kadın sağlığına zararlı olduğunu düşünenlerin oranında ise, tavukçuluk işletmesinde bir artış bulunurken hizmet işletmesinde kadınlar arasında ve kamuda erkeklerde bir farklılık görülmemiştir. Kamuda kadınlar ve serbest meslek grubunda kadın ve erkeklerde işlerinin kadın sağlığına zararlı olduğunu düşünenlerin oranında bir düşüş bulunmuştur.

Kadınların çalışmasına tümüyle karşı olanların oranı tavukçuluk işletmesinde hem erkekler hem kadınlar arasında ve hizmet işletmesinde kadınlar arasında artmıştır. Öte yandan tavukçuluk işletmesindeki erkekler ve hizmet işletmesindeki kadınlar arasında kadınların ekonomik özgürlük için çalışmasını destekleyenlerin oranı azalırken, aile bütçesine katkı için çalışabileceklerini söyleyenlerin oranı artmıştır. Kamuda ve serbest mesleklerde ise hem erkekler hem kadınlar arasında kadınların aile bütçesine katkı için çalışmasını destekleyenlerin oranı büyük ölçüde azalırken, ekonomik özgürlük için çalışmalarını destekyenlerin oranı önemli ölçüde artmıştır.

SONUÇ

Yukarıda ayrıntılı olarak ortaya konan araştırma bulguları, beklendiği gibi ülkemizin sosyal, ekonomik ve kültürel gelişmelerine paralel olarak çalışan kadınların toplumdaki durumunda ve sorunlarında kimi iyileşmeler ve değişmeler olduğunu göstermektedir. Araştırmanın temel bulguları aşağıdaki biçimde özetlenebilir.

1. Günümüzde çalışan kadınlar 9 yıl öncesine göre daha gençtir, eğitim düzeyleri daha yüksektir, daha büyük bölümü bekardır ve karma okullardan gelenlerin oranı daha fazladır.

2. Anne-babaların çocukları arasında daha az cinsiyet ayrımı yaptıkları, onların üzerinde daha az kısıtlayıcı oldukları çocuklarının yaşamını ve meslek seçimini yönlendirmede daha az etkili oldukları algılanmaktadır.

3.Kadınlara eşit ücret ödeme eğilimi artmış; kadın olduğu için işe alınmama eğilimi azalmıştır.

4. Çalışan kadınlar arasında ev işlerinin hepsini yapanların oranı önemli ölçüde azalmış; Avrupa düzeyine yaklaşmıştır. Ev işlerinin hepsini yapanların oranı yüzde 74'den yüzde 39'a düşmüştür ki bu oran 1978'de Belçika'da yüzde 31,



KADIN;
GREV YAPAN MADEN İŞÇİSİ KOCASININ YÜREKTEN DESTEKÇİSİ..

Danimarka'da yüzde 18, Fransa'da yüzde 27 Federal Almanya'da yüzde 23 İrlanda'da yüzde 24, İtalya'da yüzde 49, Hollanda'da yüzde 18 ve İngiltere'de yüzde 22'dir. (Aktaran: Z.Oral, a.g.e,1985). Ancak Avrupa araştırmasındaki sayıların kocasının kendisine hiç yardım etmediğini söyleyen kadınların oranı olduğu belirtilmektedir.

5. Evlendiğinde işten ayrılmayı düşünen kadınların oranı önemli ölçüde azalmıştır.

6. Kadınlara karşı zaten çok nadir olan uygunsuz hareketler daha da azalmış, böyle bir durumda yasal yollara başvurma cesaretini gösteren kadınların oranı artmıştır.

7. Çalışan kadınların iyi gözle görülmemesi eğilimi azalmıştır.

8. Kötüleşen ekonomik koşullara karşılık ve erkeklerden farklı olarak ekonomik özgürlük ve mesleki tatmin için çalışan kadınların oranı artmıştır. Ancak hem kadınlar hem erkekler arasında ekonomik koşullardan kaynaklanan işten yabancılaşma ve kötümserlik artışı sezilmektedir.

9. Bazı işlerin kadınlar için ağır ve sağlığa zararlı olduğu düşüncesinde genelde bir azalma gözlemlenmiştir.

10. Kadınların ekonomik özgürlük için çalışmalarını destekleme eğilimi genelde artmakla birlikte; dar gelirli kesimlerde ekonomik koşullar nedeniyle kadınların aile bütçesine katkı için çalışmasını destekleme eğilimi güçlenmektedir.

Böylece sosyal kültürel ve ekonomik yapı bakımından gelişen ve çağdaşlaşan ülkemizde çalışan kadınların durumunun da gittikçe daha çağdaş bir görünüme yaklaştığı ve daha eşitlikçi bir durum aldığı kadın erkek ayrımlaşmasının azaldığı ve çalışan kadınlara daha iyi bir gözle bakıldığı ve daha çok duyulduğu çalışan kadınların sorunlarının çok az da olsa bir ölçüde hafiflediği söylenebilir.

Bununla birlikte geleneksel toplumun etkilerinin bir anda ortadan kaldırılamayacağı açıktır. Bu araştırmada ortaya konan bulgular yalnızca bir eğilimi göstermektedir ve Türkiye'de çalışan kadınların Avrupalı kadınların düzeylerine ve özgürlüklerine kavuşmaları için herhalde uzun yıllar gerekecektir

.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

-"Activite et Chomage des Femmes en France Face a la Crise", Problemes Economiquez No: 1.832.13 Juillet 1983

-Altan, Ömer Zühtü: Kadın işçiler ve Türkiye'de kadın işçilerin 1475 sayılı iş kanunu ile korunması. Eskişehir İTİA yayını no. 224/147 Eskişehir 1980

-Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1994 DPT 1989

-Çalışan kadınlar. Avrupa dergisi

-Doğan, H. Zafer- Budak Gönül. "Çalışan kadınların sorunları" 2. Ulusal Psikoloji Kongresinde sunulan bildiri Ankara 23.9.1982

-Engels, Frederich The Origin of the Family, Private Property and the State 3. baskı, pathfinder Press, New york 1975

-Iglitzis, Lynne ve Ross: Ruth Women in the world A Comparative Study, Clio Books, Oxford 1976

-İstihdam:, DPT yayını,1989

-Kongar, Emre: İmparatorluktan Günümüze Türkiye'nin toplumsal yapısı, İstanbul 1978

-Murdock, G.P " Comparative data on the Division of labor by Sex" Social Forces year 15, 1937

-Oral, Z., Kadın Olmak, Milliyet yayını, no: 54 İstanbul 1981

-Reed, Evelyn: Kadının Evrimi (Çev: Ş. Yeğin) 1. cilt, Panel yayınevi, İstanbul 1982

-Saxton, L. The İndividual, Marrige and the family, wadsworth Publishing Company, Belmont, California 1968

-Serdaroğlu, Servet: Aile çevresi, Kadın Erkek İlişkileri, B-1, Rednouse yayını, Genel yayın no:204 1979

- Tan, Mme, kadın Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi, Türkiye İş Bankası Kültür Yayını, Genel yayın no: 204, 1979

- Turkish Population and Healt Survey 1988, Hacettepe Universitiy Institute of Population Studies, Ankara 1989

-Türkiye İstatistik Cep yıllığı, DİE Yayını, 1988

-Türkiye İstatistik Yıllığı, DİE Yayını, 1989

1981 ve 1990 Yıllarında Çeşitli Demografik Değişkenlere göre Erkek ve Kadınların Dağılımı

Değişken	1981 Erkek	Kadın	1990 Erkek	Kadın
Yaş				
30-	43.8	57.4	57.1	69.4
31+	56.1	42.6	42.9	30.6
Toplam 99.9	100	100	100	
Sayı	(98)	(101)	(70)	(111)
Eğitim				
İlk.	26.5	27.7	22.9	20.7
Ort.	38.8	38.6	15.7	45.9
Y.O,	34.7	33.7	61.4	33.3
Toplam 100	100	100	99.9	
Sayı	(98)	(101)	(70)	(111)
Medeni Durum				
Bekar	26.5	34.7	38.6	50.5
Evli	73.5	56.4	61.4	45.9
Dul	0	8.9	0	3.6
Toplam 100	100	100	100	
Sayı	(98)	(101)	(70)	(111)
Gittiği Lise				
Karma	56.8	52.8	61.1	64.8
Tek cins	43.2	47.2	38.9	35.2
Toplam 100	100	100	100	
Sayı	(74)	(72)	(54)	80

1981 ve 1990 Yıllarında Kadın ve Erkeklerin Cinsiyet Ayrımını Algılamaları

Soru	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Anne babada kız çocuk-erkek çocuk ayrımı				
Evet	10.2	3.0	4.3	3.6
Hayır	88.8	91.1	88.6	87.4
Kimi durumlarda	0	5.9	1.4	7.2
Yanıtsız	1.0	0	5.7	1.8
Toplam	100	100	100	100
Sayı	(98)	(101)	(70)	(111)
Anne babanın eğitim yöntemi				
Aşırı kısıtlayıcı	6.2	8.9	4.3	1.8
Kimi durumlarda kısıtlayıcı	39.2	62.4	50	74.8
Tümüyle serbest	54.6	28.7	45.7	31.6
Yanıtsız	0	0	0	1.8
Toplam	100	100	100	100
Sayı	(97)	(101)	(70)	(111)

	1981		1990	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Yaşama Yön vermede anne ve babanın etkisi				
Hep onlar yönlendirdi	7.1	8.9	2.9	5.4
Yardımcı oldular	57.1	63.4	60	71.2
Katkıları olmadı	34.7	26.7	35.7	22.5
Yanıtsız	1	1	1.4	0.9
Toplam	99.9	100	100	100
Sayı	98	101	70	111
Meslek seçmede anne babanın etkisi				
Çok	4.1	8.9	2.9	3.6
Biraz	22.4	29.7	11.4	31.5
Hiç	73.5	61.4	77.1	63.1
Yanıtsız	0	0	8.6	1.8
Toplam	100	100	100	100
Sayı	(98)	(101)	(70)	(111)
Ücret eşitliği				
Eşit ücret ödeniyor	82.7	82.2	78.6	93.7
Erkeğe daha yüksek	13.3	16.8	7.1	4.5
Kadına daha yüksek	4	1	0	0
Yanıtsız	0	0	14.3	1.8
Toplam	100	100	100	100
Sayı	(98)	(101)	(70)	(111)
Terfi Eşitliği				
Ayrılık yok	76.5	85.1	68.6	76.6
Erkekler daha kolay	13.3	12.9	8.6	11.7
Kadınlar daha kolay	8.2	1	2.9	8.1
Yanıtsız	2	1	20	3.6
Toplam	100	100	100.1	100
Sayı	(98)	(101)	(70)	(111)
Kadın olduğundan işe alınmama				
Kadına göre iş yok		6.9		1.8
İlke olarak kadın alınmıyor		12.9		4.5
Neden gösterilmeksizin		7.9		0.9
Güçlükle karşılaşmayan		72.3		86.5
Yanıtsız		0		6.3
Toplam		100		100
Sayı		(101)		(111)
Ev İşlerinin ne kadarını yapıyor (evli kadınlar)				
Hepsini		74.2		39.2
Bir kısmını		24.2		60.8
Hiç birini		1.5		0
Toplam		99.9		100
Sayı		(66)		(51)

	1981		1990	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Evlenince işten ayrılmayı düşünen (bekar kadınlar)				
Eşi uygun görürse		22.8		28.8
Evi işleri nedeniyle		5.8		8.5
İşten ayrılmayı düşünmeyen		71.4		50.8
Çocukları olursa		0		6.8
Yanıtsız		0		5.1
Toplam		100		100
Sayı		(35)		(59)
Erkeklerin uygunsuz davranışlarını duyan				
Tesadüfi olmayan çarpma	10.3	2.9	1.4	0.9
Aşırı samimi davranış	9.3	8.8	5.7	2.7
Laf atma	7.5	4.9	0	8.1
Saldırma	7.5	2.9	0	0
Duymayan	64.5	79.4	80	92
Yanıtsız	0.9	0.9	12.9	6.3
Toplam	100	99.8	100	100
Sayı	(107)	(102)	(70)	(111)
Yöneticilerin yakışıksız isteklerini duyan				
Duyan	4.1	10.9	2.9	5.4
Duymayan	93.8	88.1	78.6	92
Yanıtsız	2	0.9	18.6	2.7
Toplam	99.9	99.9	100.1	100.1
Sayı	(98)	(101)	(70)	(111)
Bu durumda ne yapmalı				
Kabul etmeli	8.6	6.9	1.4	0
Reddetmeli	20.9	31.4	12.9	25.5
Tehdit etmeli	7.6	13.7	11.4	10.8
Dava etmeli	59	43.1	48.6	62.2
Yanıtsız	3.8	4.9	25.7	4.5
Toplam	99.9	100	100	100
Sayı	(98)	(101)	(100)	(100)
Çalışan kadınlar Nasıl görülüyor?				
İyi gözle görülmüyor	22.4	16.8	5.7	8.1
Kadın işi yapmayanlar kötü gözle görülüyor	3.1	0.9	2.9	9.0
Saygı duyuluyor	71.4	82.2	72.9	76.6
Yanıtsız	3.1	0	18.6	6.3
Toplam	100	99.9	100.1	100
Sayı	(98)	(101)	(70)	(111)

ÇİZELGE 3
Çeşitli Kesimlerde Çalışan kadın ve Erkeklerin Çalışma ve İş ile İlgili Düşünceleri

	TAVUK İŞLETMESİ				HİZMET İŞLETMESİ		KAMU İŞLETMESİ				SERBEST MESLEKLER			
	1981		1990		1981	1990	1981		1990		1981		1990	
SORU	E	K	E	K	K	K	E	K	E	K	E	K	E	K
Niçin Çalışıyor?														
Ekonomik Koşullar	76	92	90	96	68	35	68	79	82	50	44	20	37	10
Ekonomik Özgürlük	8	8	10	--	32	46	17	17	4	38	24	29	4	24
Mesleki Tatmin	12	-	--	4	--	16	4	4	4	12	32	51	59	67
Başka	4	-	--	--	--	--	11	--	4	--	--	--	--	--
Yanıtsız	--	-	--	--	--	2	--	--	4	--	--	--	--	--
Toplam	100	100	100	100	100	99	100	100	98	100	100	100	100	101
Sayı	(25)	(25)	(21)	(23)	(25)	(43)	(25)	(25)	(22)	(24)	(34)	(41)	(27)	(21)
İşin Bireye Yaptığı Katkının	72	48	5	13	64	54	41	28	32	50	71	60	48	62
Algılanması	16	48	76	61	32	23	37	48	27	12	4	16	18	5
Yetenek Geliştirici	12	4	10	13	4	19	15	20	41	25	25	16	7	24
Katkısı Yok	--	--	10	13	--	5	7	4	--	12	--	8	26	10
Yetenekleri Körletiyor										--				
Yanıtsız	100	100	101	100	100	101	100	100	100	99	100	100	99	101
Toplam	(25)	(25)	(21)	(23)	(25)	(43)	(27)	(25)	(22)	(24)	(24)	(25)	(27)	(21)
Sayı														
Çocuğunun Aynı Mesleği Seçmesini İster mi?														
Bütün Kalbiyle İster.	4	4	--	--	4	5	12	4	--	--	17	4	11	--
Memnun olur	11	12	--	--	11	21	16	--	18		33	24	30	29
Farketmez	35	24	--	--	27	46	4	11	27	21	46	36	37	52
İstemez	42	52	48	22	43	23	64	81	50		4	24	22	5
Şiddetle Karşı Çıkar	8	8	52	78	11	2	4	4	5	79	--	8	--	14
Yanıtsız	--	--	--	--	4	2	--	--	--	--	--	4	--	--
Toplam	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	100	100	100	100
Sayı	(26)	(25)	(21)	(23)	(26)	(43)	(26)	(25)	(22)	(24)	(24)	(25)	(27)	(21)

ÇİZELGE 3. Devamı

	TAVUK İŞLETMESİ				HİZMET İŞLETMESİ		KAMU İŞLETMESİ				SERBEST MESLEKLER			
	1981		1990		1981	1990	1981		1990		1981		1990	
SORU	E	K	E	K	K	K	E	K	E	K	E	K	E	K
Yaptığı İş Kadınlara Göre Ağır mı?														
Evet	36	12	67	4	32	37	25	24	23	12	38	28	30	19
Hayır	48	84	33	83	68	60	71	76	68	83	62	72	63	81
Bilmiyorum + Yanıtsız	16	4	--	13	--	2	4	--	9	4	--	--	7	--
Toplam	100	100	100	100	100	99	100	100	100	99	100	100	100	100
Sayı	(25)	(25)	(21)	(23)	(25)	(43)	(24)	(25)	(22)	(24)	(24)	(25)	(27)	(21)
Yaptığı İş Kadın Sağlığına Zararlı mı?														
Evet	28	24	38	35	32	37	25	38	23	29	29	28	11	14
Hayır	48	64	48	56	60	60	59	58	68	71	63	72	63	81
Bilmiyorum + Yanıtsız	24	12	14	9	8	2	16	4	9	--	8	--	26	5
Toplam	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	100	100	100	100
Sayı	(25)	(25)	(21)	(23)	(25)	(43)	(24)	(26)	(22)	(24)	(24)	(25)	(27)	(21)
Kadınların Çalışması Nasıl Görülüyor?														
Tümüyle Karşı	8	8	14	17	4	37	4	3	5	--	--	--	7	--
Aile Bütçesine Katkı için Çalışabilirler.	58	76	76	65	48	60	75	65	18	21	48	18	15	5
Ekonomik Özgürlük için çalışabilirler.	34	16	10	17	48	2	21	32	64	79	44	82	74	90
Yanıtsız	--	--	--	--	--	--	--	--	14	--	8	--	4	5
Toplam	100	100	100	99	100	99	100	100	101	100	100	100	100	100
Sayı	(26)	(25)	(21)	(23)	(31)	(43)	(24)	(31)	(22)	(24)	(27)	(27)	(27)	(21)

LAİKLİK,KADIN HAKLARI VE FEMİNİZİM

Prof. Dr. Türkan Saylan
İstanbul Lepra Hastanesi Başhekimi

Laik düzenin tehlikeye girmesinden en önce etkilenecek kesim kadınlar olduğundan laiklik ve kadın hakları birbirinden ayrılamayacak şekilde içiçe geçmiştir. Dinsel yasaların toplum düzenini denetim altına aldığı eski dönemlerde kadın, evinin dört duvarı arasına hapsedilmiş, kocasına itaate zorunlu potansiyel günahkar bir kul iken TC'nin laik düzeninde eşit bir birey olabilmiştir. Birçok ülke gibi ülkemiz de "kadınlara karşı her türlü ayırımcılığın kaldırılması antlaşması"nı imzalayıcı Türk kadınlarının diğer çağdaş ülkelerdeki konuma ulaştığı varsayılmıştır.

Cumhuriyet 'in 70 yılı içinde gerçekleşen bütün bu gelişmeler ne yazık ki çoğunlukla kağıt üzerinde kalmış, yaşama geçirilememiştir. Kadınların çok ufak bir bölümü, özellikle büyük kentlerde yaşama ayrıcalığının da katkısıyla ileri eğitim görebilmiş, belli yerlere gelebilmişlerdir. Yine bir kısım kadınlar öğretmen, memur ve benzeri mesleklerde çalıma alanı bulabilmişler, son yıllarda ise "ucuz emek ve dikkat isteyen iş gereği" kadınların belli iş sektörlerinde fabrikalarda işçi olarak çalışmaları gündeme gelmiştir. Kırsal kesimde tarım işçisi olarak çalışanlarla evlerinin tüm yükünü çeken, çocuk yetiştirn milyonlarca kadının eemeği ise halen sıfır sayılmaktadır.

Kadınlarımızın çoğu vasıfsız ev kızı veya ev kadını konumlarını korumakta aileler "ilkokulu bitirsin yeter" diyerek kız çocukları için tek çözüm olarak "hayırlı bir kısmet'i görmektedirler. Doğu Anadolu illerimizde okumaz yazmaz karacahil kadınlarımız ise yüzde 80'leri bulmaktadır.

Bilindiği gibi ülkemizde kadınların sorunları başta eğitim olmak üzere soyal yaşam, iş yaşamı, sağlık ve hukuk açısından büyük boyutlardadır ve son on yıldı da "şeriat" özlemcilerinin büyük propagandaları ile tüm kazanılmış haklarının elden gitme tehlikesi de belirmiş durumdadır.

Kadın haklarının erkeklerle eşitlenmesi bütün dünyada tam gerçekleşmiş değildir. Bu nedenle de her ülkede bu konuda çalışmalar yapılmakta, örgütlenmelere gidilmektedir.

Ülkemizde sayısı bir hayli olan kadın dernekleri ve laikliğin korunması için çaba gösteren kuruluşlar, kadın erkek eşitliğinin gerçekleşmesi için çalışmaktadırlar Ancak bunların katkıları istenilen düzeyde ve etkinlikte olmamaktadır.

Dünyanın yarısını olduğu gibi Türk ulusunun da yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Ancak tüm kadınların kadın haklarına sahip çıktıkları söylenemez. Birçok aydın kadının "Kadın hakları değil, insan hakları" veya " Kadın haklarından yanayım ama feminist değilim" gibi savunmalara girdiklerini gözlemek olağandır.

Kuşkusuz kadın hakları insan haklarının içindedir ve ondan ayrı düşünülemez. Ancak kadınlar erkeklerle eşit konuma gelene dek bu savaş sürecektir.

Bütün gelişmiş ülkelerde kadın bakanlıkları, müsteşarlıkları, müdürlükleri, eşitlik komisyonları vb. kuruluşlarla kadınlara karşı ayırımcılığın giderilmesine

çalışılmaktadır. Yine sosyal demokrasi ile yönetilen ülkeler kadının siyasal yaşama katılması için kotalar oluşturmuşlardır. Kadın ve erkeğin tüm siyasal örgütlerde eşit oranda olacağı günlere dek bu destek kadınlar lehine devam edecektir. Acaba ülkemizde kadın hareketi neden gelişmiş ülkelerdeki kadar canlı ve katılımcı olmamakta, bir avuç insanın isteğe bağlı çabası olarak kalmaktadır?

Kadınlar, 2000'li yıllara girerken bugünkü devlet politikası'nın da açıktan açığa desteklediği şekilde, kocanın "evin reisi", parayı kazanan ve ailesinin geçindiren "mutlak hakim" olduğu, kadının"aile içi işlerden ve çocuk doğurup büyütmekten başka sorumluluğu bulunmayan, dış dünya ile ilgisi olmayan, bir kocanın kanatları altında korunması gereken, yarı cahil bir yaratık olarak belirlendiği düzende yaşamayı nasıl doğal karşılayabilirler? Hele hele kızlarının "hayırlı bir kısmet bulup baş göz edilmek üzere"ilkokuldan sonra evde tutulmasına nasıl razı olabilirler? Sanırım kadınların var olan tüm demokratik yasalara karşın, çoğunlukla bugünkü ikincil konumlarını korumaktan yana bir davranış içinde bulundukları ve kabuklarını kırma cesareti gösteremediklerini kabullenmek zorundayız.

Pek çok okumuş kadının "evlenince eşim beni çalıştırmayacak", "Ne yapayım kocam çalışmamı istemiyor" deyip diplomasını bir ömür boyu duvara süs gibi astığına hepimiz defalarca tanık olmuşuzdur. Oysa bir başkasının önüne geçerek orta ve yüksek eğitim olanaklarından yararlanmış hiçbir bireyin ömrünü hiç üretmeden, topluma hiçbir katkıda bulunmadan yalnızca tüketerek , bazı eşlerin övünerek yinelediği gibi "erkeklerin vitrini" olarak geçirmeye hakkı yoktur. Kadınların pekçoğu da doğduğu andan başlayarak kendisine işlenen "kız çocuk ilerde iyi bir ev kadını , iyi bir anne olacak" imajı ile büyüdüğünden, belki de dış dünyanın acımasız gerçeklerinden ve yükleneceği sorumluluklardan korktukları için bu ikincil konumu, ezilmiş, beceriksiz, cahil ve doğurgan anne- kadın olmayı yeğlemektedirler. Bu kadınların çoğu içine düştükleri kısır döngüde yıllar yılı didindikten, bir saatte bitecek ev işinde saatlerce oyalandıktan, dış dünya ile kopuk bir yaşam sürdükten yıllarca sonra tek düzeliğin oluşturduğu ruhsal ve bedensel sağlıksızlığın içine düşmekte, yaşamı hem kendileri hem de çevreleri için çekilmez hale sokmaktadırlar.

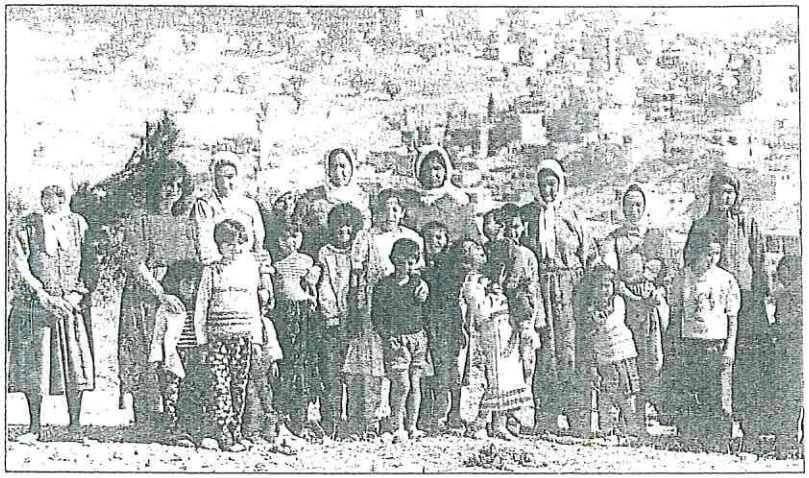
Yapılan bilimsel araştırmalar göstermiştir ki, eğitimde başarılı olan çocukların çoğu belli bir düzeyde eğitim görmüş ve ev dışında çalışan anneleri bulunan ailelerden çıkmaktadır.

Dünyanın gelişmiş ülkelerinde "otoriter baba" ve "itaatkar anne" ve "babadan tanrı gibi korkan, ananın şefkatli kanatları altına sığınan ürkek çocuk"tan oluşan hiyerarşik ailelerin yerini, karı kocanın anlaşarak doğurdukları yeter sayıda çocuğu eşitlik ve paylaşım içinde ortak şekilde yetiştirdikleri çağdaş demokratik aileler almaktadır. Böylece geleceğin insanları daha özgür düşünen, kendi ayakları üzerinde durmasını öğrenen, kısa sürede korunma altından çıkan, yaratıcı, üretici, kendi aklını kullanan bireyler olabilmekte, toplumlarını daha ilerilere götürebilmektedirler.

Ülkemizde de kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve demokratik aile yapısının yerleşmesi ile ömür boyu ana babaya bağlı, "erişkin" olamamış yetişkinlerin yerine çağdaş bireyler aldığında "çağdaş uygarlık düzeyini yakalaması şansı" doğacaktır. uygarlığın ilk koşulu toplumdaki insanların dogmaların esaretinden kurtulup kendi akılları ile düşünmeyi, çıkarımlar yapmayı öğrenmeleri yani çağdaş insan olmalarıdır. Bunun için de kadın erkek elele çalışıp tüm ayrıcalıkları gidermemiz gerekmektedir.

Yeryüzündeki tüm kadın hareketleri, eşitsizliğe baş kaldırılar "feminizm" başlığı altında toplanmaktadır. Yüzyıla yakın süredir çeşitli görüşler ve akımlarla kadın sorunları gündemde tutulmuş ve bu yolda çaba gösterenlere de "feminist" denilmiştir.

Kuşkusuz feminizm ve feministler birbirlerinden farklı görüşlere ve yöntemlere sahip çeşitli gruplardan oluşmaktadırlar ve radikalden ılımlıya kadar geniş bir yelpaze



görünümündedirler. Bunların küçük bir grubu erkek düşmanlığını veya kadın egemenliğini savunmakta ve oldukça saldırgan eylemler yapabilmektedirler. ancak kadın erkek eşitliğini savunanların çoğu bu işin elele yapılabileceğini, haksızlıklar ve eşitsizlikler karşısında her iki cinsin de gerekli duyarlılığı göstermesinin çözüm için ana koşul olduğunu savunmaktadırlar.

Unutmamak gerekir ki bütün bu hareketin ortak noktası kadının toplumda hak ettiği yeri alabilmesi, bin yılların ezilmişliğinden, ikincil konumdan, cinsel obje olmaktan ve insan değil nesne sayılmaktan kurtulması olgusudur. Biz tüm insanlar birbirinden farklı olabilen ama ilerlemeye yönelik tüm görüşleri desteklemek, fikirlerimiz onlarla tam örtüşmese bile ana ilkede birleşmeyi öğrenmek zorundayız. Kendi inanç ve görüşlerimizden farklı olan herşeyi karalamakla hiçbir yere varamayacağımız gibi bir kaosa düşme riskinden de uzaklaşamayız.

Feminizmi, genel anlamıyla kadın-erkek eşitliğinin sağlanması olarak algıladığımızda bunun hümanist görüşle çelişmediği açıktır. Pek çoğumuz otobüsteki saldırganlara iğne batırmayız ama hepimizin yüreğinde yeni yetmeliğimizde kalabalık araçlarda arkamıza sokulup bizi aşağılayan erkeklerin yarattığı utanç, ezilme ve acı yok mudur ve birileri, bizden daha yürekli ve atılgan hemcinslerimiz şimdilerde bir şeyler yapmaya çalışıyorlarsa onları kınamamızın, karalamamızın alemi var mıdır?

Radikal feminsleri küçük bir grup, varsın onlar da kendi bildikleri gbi savunsunlar davayı, ama biz kadınlar artık bırakalım bu tutarsızlıkları, "kadın sorunları yok insan sorunları var", "ben kadın haklarından yanayım ama feminist değilim" gibi savlarda bulunmayı...

Kadın erkek eşitliğinin sağlanmasında çaba kadınlara ve bu eşitsizliği gözlemleyen erkeklere düşmektedir. Yüryüzünde bir cinsin hakim, ötekinin hükmedilen konumunda olması artık hiç bir çağdaş insanın kabullenemeyeceği bir haksızlıktır. Bu haksızlığın giderilmesinin gerçekleşebilmesi için en önce "kadınların kadınlara karşı ayırımcılığı" nın ortadan kaldırılması ve tüm kadınların ortay paydada birleşebilecek bir bilince kavuşması gerekmektedir.

(Cengiz Ertem tarafından hazırlanan LİTTERA Edebiyat Yazıları adlı ORTAK KİTAP 1 1990'dan alınmıştır.)

DÜNYA KADINLARI NE ZAMANDAN BERİ OY KULLANIYORLAR?

1893 Yeni Zelenda.
1902 Avustralya.
1906 Finlandiya.
1913 Norveç.
1915 Danimarka, İzlanda.
1917 Sovyetler Birliği.
1918 Avusturya.
1919 Çekoslavakya, Lüksemburg, Hollanda, Polonya, İsveç.
1920 Kanada, ABD.
1922 İrlanda.
1924 Moğolistan.
1928 Almanya, İngiltere.
1929 Ekvator.
1930 Güney Afrika (Beyazlar).
1931 İspanya, Sri Lanka.
1932 Brezilya, Tayland.
1934 Küba, Türkiye, Uruguay.
1935 Burma.
1938 Bulgaristan, Filipinler.
1942 Dominik Cumhuriyeti.
1945 Fransa, Guatemala, Macaristan, Endonezya, Japonya, Panama, Trinidad.
1946 Benin, İtalya, Liberya, Romanya, Yugoslavya.
1947 Arjantin,Malta, Togo, Venezuella, Vietnam.
1948 Belçika, İsrail, Güney ve Kuzey Kore..
1949 Şili, Kosta Rika,Hindistan, Suriye.
1950 Barbados, El Salvador.
1951 Nepal.
1952 Bolivya, Yunanistan.
1953 Çin, Jamelka, Meksika.
1954 Kolombiya.
1955 Etiyopya, Ghana, Nikaragua, Peru.
1956 Kongo, Mısır, Gabon, Yeni Gine, Kamerun, Orta Afrika Cumhuriyeti, Çad, Fildişi Sahili, Laos, Madagaskar, Mali, Moritanya, Nijerya, Pakistan, Senegal, Sudan, Tunus, Yukarı Volta.
1957 Haiti, Honduras, Malezya, Lübnan.
1958 Arnavutluk, Cezayir, Irak, Somali.
1959 Kıbrıs, Moritanya, Fas.
1960 Nijerya, Zaire.
1961 Burundi, Gambiya, Paraguay, Rwanda, Sierra Leone, Tanzanya.
1962 Uganda.
1963 İran, Kenya, Libya.
1964 Afganistan, Malawi, Zambiya.
1965 Bodsvana, Singapur.
.1967 Demokratik Yemen.
1968 İsveç.
1970 Fiji.
1971 İsviçre.
1972 Bangladeş.
1974 Ürdün.
1976 Portekiz

KADININ SİYASAL GERÇEĞİ TEMSİL EDİLEMEME

Doç. Dr. Meryam Koray
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Gerçekten kadının siyasal gerçeği siyasal yaşamda temsil edilmemesidir. Üstelik yalnız siyasal yaşamda değil toplumun tüm karar verme organlarında, yalnızca, sembolik sayıda kadın bulunmaktadır. Kadın ve güç, kadın ve yetke, kadın ve siyaset pek bir araya gelememekterir. Kadın, artık, çalışma yaşamına girmekte, kadın oy vermekte, kadın kamu kuruluşlarında ve siyasal partilerde çalışmakta, ancak ne kamu kuruluşlarının, ne siyasal partilerin, ne de meslek odalarının yönetiminde yeterince kadın yer almaktadır. Kadın seçmekte, fakat seçilememektedir. Bugün ekonomik ve sosyal gelişme açısından, insan hakları ve demokrasi açısında en gelişmiş ülkelerde bile gerçek, kadının her tür karar verme organının dışında kaldığıdır.

Niye siyasette, yada karar odaklarında kadın yok? Bu konuda çeşitli görüşler var. Kimi, kadını eve ilgi duymaya, evinin yönetimiyle yetinmeye iten siyasal sosyalleşmeden söz ediyor. Kimi, kadın ve erkek arasındaki işbölümü ve rol dağılımını belirleyen durumsal koşullarını öne sürüyor. En açıklayıcısı feministlerin ileri sürdüğü gibi, ataerkil aile yapısı ve bu yapıya dayalı "cinsiyet ayırımı" olmaktadır. Gerçekten cinsiyet ayırımı kadını ve erkeği çocukluktan başlayarak ayrı rollere ve alanlara itmektedir. Kadın özel alana, "eve" kapanırken, erkek evin dışına, kamu alanına çıkmaktadır. Üstelik erkek bu rolüyle bağımsızlık ve toplumsal değer kazanırken, kadınınki güçsüzlük ve toplumsal değersizlik olmaktadır.

Uzun yüzyıllar boyu eğitimden, çalışma ve ekonomik özgürlük kazanmaktan uzak kalan kadın için yalnızca annelik rolü uygun görülmüştür. Kadının önce "insan" olduğu unutulmuştur. Örneğin insan haklarından, seçme seçilme haklarından söz edildiği zamanlarda bile, kadının da "insan ve vatandaş" olduğu düşünülmemiştir.

Bugün artık kadınlar, aldıkları eğitim ve kazandıkları bilinçle önce insanım, diyor ve "kadın haklarını" gerçekleştirmek isitiyorlar. Kadın hakları içinde de herşeyden önce her alanda bir kadın erkek eşitliğine ulaşmayı; kadınlara karşı kullanılan "cinsiyet ayırımını" ortadan kaldırmayı amaçlıyorlar. Kuşkusuz daha yapılacak çok şey var, ama yapılmamış, gerçekleşmiş olanlar da var.

Kadın erkek eşitliği bugün hem ulusal düzeyde, hem de uluslararası alanda benimsenmiş bir politika. Toplumlar giderek kadınlara ilişkin cinsiyet ayırımı konusunda bir duyarlılık kazanıyorlar. Özellikle kadın hareketlerinin güçlü olduğu ülkelerde kadın erkek eşitliği konusunda önemli adımlar atıldı. Eğitim olanakları , çalışma koşulları, yükselme olanakları ev ve çocuk sorumlulukları konusunda yeterli olmasa da bazı olumlu gelişmeler sağlandı. En önemlisi giderek daha çok sayıda kadın ve örgüt, daha çok sayıda toplum kadın konusuna duyarlılıkla bakıyor ve bu konuda bazı gelişmeler sağlamaya çalışıyor.

Gelişmiş ülkeler açısından şimdi üzerinde durulan bir konu da toplumun tüm karar verme organlarında daha çok kadının yer alması. Biliniyor ki, karar odaklarında yalnızca erkekler yer alır, kadınlar girmezse kadın hakları ve çıkarları yeterince korunamayacaktır. Yine biliniyor ki, bu tür

karar organlarında ve siyasal yaşamda kadınlar yer almadıkça demokrasi de gelişemeyecektir.

O nedenle artık kadının evinin dışına çıkıp, toplumda neler olup bittiği ile ilgilenmesi zamanıdır deniyor. Kadının siyasete ilgisi ve motivasyonu yokmuş, kadınlar siyasetten anlamazmış, kadınlar bu tür sorumluluklardan kaçarmış gibi görüşler ise artık kimseyi inandırmıyor. Bunların gerçek olduğu kabul edilse bile, nedenleri, niçinleri bilindiği gibi, çözüm yolları biliniyor.

O nedenle artık kadınların temsil edilmeme gerçeğini değiştirmenin, karar odakları ve siyasetin kapılarını kadınlara açmanın zamanıdır. Bu konuda hükümetlere, siyasal partilere ve tüm kamu kuruluşlarına görev düşmektedir. Kadın erkek eşitliğini her alanda oldugu gibi, kadınların temsili alanında da gündemlerine almak durumundadırlar. Kuşkusuz en başta kadınlar toplumda cinsiyet ayırımı konusunda bir duyarlılık geliştirmek ve haklı istemlerini kamuoyuna duyurmak ve kabul ettirmek açısından başlıca roluü oynayacaklardır. Türkiye gibi , kadın erkek eşitsizliğini daha çok olduğu, ama kadın duyarlılığı ve kadın hareketleri açısından daha güçsüz olan bir toplumda ise, daha büyük çabalara gereksinim olduğu açıktır.

SİYASAL YAŞAMDA KADIN

Kadının aile ve toplumdaki rolünün tüm yaşamını belirlemesi ve kadın adına bir çok eşitsizlik doğurması gibi, kadının özel yaşama indirgenmesi onu kamu yaşamından ve özellikle de karar verme organlarından uzaklaştırmaktadır. Sorun çok zaman dile getirildiği gibi, ne kadar az sayıda kadın parlamenter olması sorunu da değildir. Sorun politikaların belirlendiği, kararların alındığı her alanda her düzeyde, her kurumda kadının temsil edilmemesi sorunudur. Örneğin demokratik haklar açısından öncülük rolü oynayan ABD'de çok az sayıda kadın senatör, milletvekili, vali ve üst düzey yöneticisi olması gibi, 1981 yılına dek hiçbir kadın Anayasa Mahkemesi'ne atanmamıştır. (Kendrigan, 1984). Yine ABD'de 1917 ile 1970 arasında kadınlar hiçbir zaman Kongre'de yüzde 5'den yüksek oranda temsil edilememişlerdir. Ancak 1980 sonrasında bu oran yüzde 10 dolayına yükselebilmiştir. (Mc Glen, vd., 1983, s.115). Örneğin 1989'da Kongre'de yalnızca 28 kadın yeralmakta, hiçbir kadın vali bulunmamakta, eyaletlerin temsilciler meclisinde ise kadın temsilcilerin oranı ancak yüzde 15'e çıkmaktadır. (Women 2000, 1990)

Batı Avrupa ülkelerinin birçoğunda da durum çok ayrı değildir Avusturya, Yunanistan gibi ülkelerde kadınların parlamentolarda temsili yüzde 4 dolayında kalırken, birçok Avrupa ülkesinde bu oran ancak yüzde10-15'lere çıkabilmektedir. Yalnızca İskandinav ülkelerinde kadınların gerek parlamentoda, gerek yerel yönetimlerde temsil oranı yüzde 20'lerin üstüne çıkmakta, İsveç ve Norveç gibi ülkelerde yüzde 30'ları geçmektedir. (Sineau, 1989)

Örneğin İsveç Parlamentosu'nun yüzde 38'ini, tüm bakanların da yüzde 55'ünü kadınlar oluşturmaktadır. (Women 2000, 1990, s.3)

Tablo 1- Bazı Ülkelerde Seçime Aday Gösterilen ve Secilen Kadın Oranları

Ülke	A. G.%	Seçi. %
Belçika	25.2	8.3
Danimarka	21.5	31.2
Fransa	25.0	22.2
Almanya	19.6	14.8
İrlanda	10.8	13.3
İtalya	7.6	13.6
Luksemburg	11.9	33.3
Hollanda	15.8	24.0
İngiltere	9.3	13.6

Kaynak: BM, Women 2000, 2, 1989, Viyana

Tablo 1, açıkça, gelişmiş ülkelerde bile parlamentoya giren kadın oranının ne denli düşük kaldığını göstermektedir. Gerçekten eşitlik ve demokrasi yolunda önemli adımlar atmış bu ülkelerde, kadın ancak seçmen olarak vadır, seçilme açısından

durum tam bir eşitsizliktir. Ancak tablo bir başka gerçeği de ortaya koymaktadır. Bazı ülkelerde seçilen kadınların oranı, aday gösterilen kadın oranını geçmektedir. Bu durum siyaseti "erkek işi" olarak gören toplumsal değer yargısının siyasal partilere yansıması ve kadınları "seçilemez" aday olarak görülmesidir. Oysa, özellikle kadın hareketinin güçlü olduğu ülkelerde kadınlar "seçilebilir" olduklarını kanıtlamaktadırlar.

Gerçekten ataerkil aile yapısı içinde siyaset "erkek işi," "erkek alanı" olarak görülmekte, güç ve yetke kullanımını gerektiren birçok alandan kadının uzak kalması gibi, siyaset dışında kalması da doğal kabul edilmektedir. Kadının özel yaşamla sınırlanması, kamu alanını, güç odakları, ve siyasetin erkeklere özgü bir alan olarak kabul edilmesinin ise ne bugünkü demokrasi ne de bugünkü eşitlik anlayışıyla bağdaşmadığı açıktır.

Kadınların kamu yaşamından ve karar verme organlarından uzak kalması, kuşkusuz, her alanda sosyal eşitlik isteminlerinin yükseldiği toplumlar da daha göze çarpan bir sorun ve eşitsizlik olmaktadır. Bu nedenle sosyal eşitlik arayışındaki ülkeler veya bazı parti ve kuruluşlar kadınlar için kota uygulamasına gidilmesi gibi, İskandinav ülkelerinde kamu kuruluşlarının yönetiminde kadın adına eşitliği sağlamak için her iki cinse eşit temsil olanağı getirilmektedir.

Batı Avrupa ülkelerinde ve ABD'de, her ne kadar kadının siyasal yaşamda sınırlı yer ve çalışma yaşamında karşılaştığı eşitsizlikler gerçekse de, 1960 ve 1970'lerde yükselen kadın hareketleri toplumu etkileme açısından oldukça önemli bir güce de ulaşmışlardır. Bu nedenle de kadın hakları ve kadın erkek eşitliğini toplumun ve siyasal karar verme mekanizmalarının gündemine sokabilmekte ve bu yoldaki istemlerini gerçeğe dönüştürebilme olanağına ulaşabilmektedirler. Ancak bugün ortaya çıkan kadın hareketleri de kendi içinde ayrılmakta ve istemleri de buna göre değişmektedir. Örneğin kadın adına eşit haklar isteyen eşitlikçi kadın hareketi getirilen önlem ve uygulamaları yeterli bulmasa da olumlu karşılarken, radikal feministler; erkek egemen toplum yapısı tümüyle değişmedikçe bu tür kazanımların bir anlam taşımayacağını ileri sürmektedirler. Yine de son yıllarda radikal feministlerin de kadın sorunlarının devlet politikası içine girmesine veya bu alanda "kota uygulaması" gibi "olumlu ayırımcılık" anlamını taşıyan önlemlere daha sıcak baktıkları söylenebilir (Sineau, 1989).

Açıktır ki, tüm demokrasi ve eşitlik yönündeki gelişmelere karşın Batı toplumlarının birçoğunda hala kadın erkek eşitliğinin sağlanamamış olması düşündürücüdür. Tüm toplamlarda ataerkil aileye dayalı "cinsiyet ayırımcılığının" ne denli köklü olduğunu göstermektedir. Toplumsal ilişkilerin tümüne yansıyan cinsiyet ayırımının ortadan kaldırılması için sürekli bir çaba ve bir dizi önlem gerekmektedir. Bu nedenle, ayırımcılığa karşı kadınlara daha eşit koşullar sağlanması, ancak kadınlardan yana "olumlu eylemler ve önlemlerle" gerçekleşebilir. Bu anlamda sonuçta eşitlik sağlanması, kadın adına "olumlu ayırımcılık" yapılması ile olası görülmektedir.

İşte bu anlayış bugün demokrasi ve eşitlik arayan birçok toplumda devletin kadın politikasına yansımış bulunmaktadır. Bir yandan eğitim ve çalışma olanaklarında kadın erkek eşitliği için çaba gösterilirken, öte yandan kadının kamu yaşamında ve siyasette etkin yer almasına çalışmaktadır. Bunun için üst düzeydeki sorunlara, karar organlarına kadınların gelebilmesi için birçok önlem arasında bir kota uygulamasına gidilmesi de gerekli görülmektedir. Kota uygulaması, ya bunun resmen kabulu (İskandinav ülkeleri), ya da uygulamada buna özen gösterilmesi (Fransa) gibi iki biçimde gerçekleşmektedir. Öte yandan Avrupa'daki birçok siyasal partide parti içi oyunlar ve aday listeleri için böyle bir kota uygulamasının benimsemişlerdir. Ancak hiçbir ülkede seçilen milletvekili, ya da Belediye meclisi üyeleri için böyle bir kota uygulaması yoktur. Yine de kadın erkek eşitliğinin önem kazandığı toplumlarda, partilerin aday listelerinde kota uygulaması

ile belediye meclislerinde veya parlamentoda kadın oranının yükseldiği bir gerçek olmaktadır.

Bu genel gerçeklerden sonra Türkiye'deki kadının konumunu irdelemek yerinde olacaktır. Türkiye'deki kadının koşulları, eğitim ve bilinç düzeyi, toplumsal değerler gibi birçok olumsuz koşulun varlığı bilinmekte, kadın hareketlerinin çok sınırlı bir kapsam ve etkisi olduğu görülmekle birlikte Türkiye'de de kadını, kadın hakları ve kadın erkek eşitliği adına kamuoyunda ve siyasal alanda gündem konusu yapmak hem gerekli, hem de ka çınılmaz görünmektedir. Bu konuda her türlü çabaya, çabaların birleştirilmesine ve çokça araştırma verisine gereksinim olduğu da açıktır. Aşağıda da sınırlı bir kapsamları olsa da siyasal katılımı ve kadının karar verme organlarındaki yeri konusunda bazı araştırma verileri ilginç ve aydınlatıcı sonuçlar sunmaktadır.

TÜRKİYE'DE KADININ SİYASAL ETKİNLİĞİ

Türkiye'de kadının siyasal etkinliği açısından da durumun hiç parlak olmadığı açıktır. Son seçimlerde 449 milletvekili içinde yalnızca 6 kadının parlamentoya girmesi (yüzde 1.34) bile başka söze gerek bırakmamaktadır. Ayrıca siyasal etkinliğin yalnızca parlamentoda temsil edilmek olmadığı da bilinmektedir. Siyasal etkinlik seçimlerdeki karar özgürlüğünden siyasal partilerdeki etkinliğe, siyasal ve sosyal yapıdaki ve her düzeydeki karar verme organlarında etkin biçimde temsil edilmesine dek birçok alanı kapsamaktadır. Oysa Türkiye'de kadının seçime katılma oranının erkeklere oranla 13.5 puan daha düşük olduğu ve çok zaman kocalarının yaptığı siyasal seçimi benimsemediklerini gösterir bulgular söz konusudur. (Tekeli, 1988,s 88). Yine Tekeli'nin yaptığı araştırmaya göre kadın üyelerin tüm üyelerin yüzde 40-45'inin oluşturduğu belirtilen CHP'de kadının yönetim düzeyinde temsil edilmesi yüzde 10-15'e düşmekte, AP'sinde bu oranlar üyelik açısından yüzde 10 olurken, yönetim düzeyinde temsilin yüzde 2-3 düzeyinde kaldığı belirtilmektedir. (Tekeli, 1982, s.270). Yerel yönetimlerde kadın temsilcilerin oranı biraz yükselmekle birlikte yeterli olmadığı açıktır. Örneğin 1969-1977 dönemini kapsayan İstanbul Belediyesi Meclisi için iki mecliste kadın temsilci oranının sırasıyla yüzde 7.7, ve yüzde 9.8 olduğu görülmüştür. (Tekeli, 1988, s.85)

Benim son dönem İzmir Metropol Belediyesi'ne bağlı belediyeler düzeyinde yaptığım araştırma da yaklaşık sonuçlar vermiştir.

İzmir Metropol Alan Belediyeleri Meclis Üyeleri

T.ü.s.	Ka.ü.s	Siy.P.	K.ü.o.
Büyükşehir 33	1	SHP	3
Buca 31	3	SHP	9.7
Bornova 30	4 ve 1	SHP ve A	16.6
Karşıyaka 37	3 ve1	SHP ve A	10.8
Konak 45	5 ve1	SHP ve A	13

Eğer geçmişle bağlantı kurarsak, yerel yönetimlerde kadınların temsil düzeyinin bir ölçüde geliştiği de söylenebilir. 1980 sonrasında Türkiye'de kadın hareketlerinin de geliştiği düşünülecek olursa, bunu doğal saymak da gerekecektir. Ancak bu sonuçlardan Türkiye için genellemeler çıkarmak söz konusu olmadığı gibi, siyasal katılım ve etkinliğin arttığı biçimde yorumlamak için de daha başka verilere gereksinim olduğu açıktır.

Ayrıca kadınların siyasal yaşamda niteliksel temsilinin ne ölçüde niteliksel temsil ve etkinliğe dönüştüğü de araştırılması gereken bir konudur. Bu konuda sınırlı araştırma ve bilgi bulunmasına karşın, seçilmiş kadınların kendilerini kadınların temsilcisi olarak algılamaları açısından da olumlu bulgular olduğu söylenemez.(Bkz.Tekeli,82,Arat, 87)

Siyasal etkinliği biraz daha genişletip, baskı grupları olarak örgütlenmiş meslek odaları ve sendikalarda kadınların yönetimde ne ölçüde yer aldıkları da incelenmeye değer bir konu olmaktadır. Yaptığım küçük bir araştırma bu konuda şaşırtıcı değil ancak düşündürücü sonuçlar ortaya koymuştur. Kadınların çok sayıda yer aldıkları mesleklerde bile, ne yazık ki, meslek kuruluşlarının yönetiminde çok sınırlı sayıda temsil edildikleri görülmektedir.

SONUÇ

Türkiye'de 1980 sonrasında sesini duyurmaya çalışan kadın hareketi, şimdilik yeterince güçlü olmasa da yine de kadın sorunlarına ve kadın erkek eşitsizliğine dikkat çekilmesinde önemli bir rol oynamıştır. En azından bugün "Dünya Kadınlar Günü" yaygın ve yoğun biçimde kutlanmakta ve birçok düzeyde kadın sorunları konu edilmektedir. Şimdi Türkiye'deki kadın hareketi bu noktadan ileri giderek, Türkiye'nin siyasal gündemine kadın sorunlarını getirmek durumundadır. Bunun için çok açık seçik görülen kadın-erkek eşitsizliğini her alanda irdelemek ve gerçekleri gözler önüne sermek gerekmektedir. Bu kitapçıkta buna hizmet etmeyi amaçlamaktadır. Bu bildiride de değinildiği gibi, bir çok alanda olduğu kadar ve daha da açık biçimde kadın toplumun karar verme organlarından ve siyasetten uzaktır. Kadın evi, kocası ve çocuğu ile sarmalanmış, kurumları, odaları ve ülke yönetimini erkeklere bırakmıştır. Kadınların büyük çoğunluğunun eğitim ve çalışma olanaklarından, ekonomik özgürlükten uzak olduğu Türkiye'de, kadının bu tür istemlerine birer "fantazi" gözüyle bakıldığı da olmaktadır. Toplumun bu tür değer yargılarını aşmak, kentlerdeki kadın için kolay görünmemektedir. Ev ve çocuk sorumluluğu, zaman yetmezliği ve evdeki "ikinci işgücünün" yorgunluğu ile kentlerdeki eğitilmiş kadın bile, güç ve karar odaklarının erkekler tarafından doldurulması karşısında sessiz kalmaktadır. Bu tür işler "erkek işidir" ve kendisinin zamanı yoktur. Üstelik bu durum karşısında, çok zaman, kadın ilgisizlik ve motivasyon eksikliği ile suçlanmaktadır. Sanki herhangi bir kurum ve meslek odası yönetiminde, ya da parti organlarında, belediye meclisi ya da parlamentoda yeterince kadının yer almaması kadının özgür irade ve istemiyle belirlenmiş gibi. Böylesine "mağdurun suçlanması gibi bir kolaylık herkesin işine gelmektedir. Oysa ataerkil aile yapısı içinde ilgisi baştan "eve" yöneltilen, bunun sonucu olarak "toplumsal işbölümünde yeri "belirtilen" kadının, toplumsal-kültürel değerleri aşması kolay mıdır? Bu nedenle eğitim ve ekonomik açıdan güçlü olması beklenen kadınlar bile aile sorumluluklarını birinci plana almakta, çalışma yaşamıyla ev yaşamını bir arada götürmek için büyük

Çeşitli Meslek Kuruluşlarının Yönetiminde Kadın (Ekim 1990)

	T.T.B	T.Diş H.B.	T.Baro. B	T.Ec.B.
Merkez yönetim üye sayısı	7	11	11	11
Kadın üye sayısı	1	1	-	-
Bağlı oda sayısı	41	25	65	31
Kadın oda başkanı	-	1	1	4
Oda yönetim kurulu üyeleri	212	136	427	194
Kadın yönetim kurul üyesi	12	12	32	39
Kadın üyelerin				

özveride bulunmaktadır.Aksi halde eşin desteğini yitireceği korkusunu yaşadığı gibi, kendi rol algılamasıyla da ters düşmektedir.

Çalışma yaşamı dışında zaman ve enerji isteyen görevleri ise, bu nedenle kadın düşünememektedir.Ancak erkeğin desteği, kadını bu tür görevleri düşünmeye itmektedir. Örneğin yapılan araştırmalar, milletvekili olmuş ya da belediye meclisine girmiş kadınların herşeyden önce eşlerinden destek gördüklerini ortaya koymaktadır. (Arat 1989) Erkek için bu tür kaygılar pek söz konusu değilken, kadın için evde zaman alan herşeyde kocanın ne diyeceği, çocukların ne olacağı kaygısı ön planda gelmektedir. Tüm bu gerçeklerin değişmesi kadınların bu tür gerçekleri göz önüne sermeleri ve değişmesi yönünde istemlerini ortaya koyabilmeleriyle olacaktır. Türkiye'de bu yönde istemlerini topluma kabul ettirecek güçlü bir kadın hareketinin oluşması, bir çok nedene bağlı olarak, zor görülüyorsa da kadınlar için ya bu durumu kabullenmek ya da savaşım vermekten başka çıkar yol görülmemektedir. Bunun için her düzeydeki kadına önemli görevler düştüğü de açıktır. Ne yapılabilir, nasıl yapılabilir, bunu düşünmek durumundayız.

Burada konuyla da bağlantılı olarak kadınların kamu kuruluşlarında, meslek odalarında, siyasal partilerde bir kadın erkek eşitliği politikasının oluşması yönünde bir çaba harcamaları gerektiği kanısındayım. Böyle bir eşitlik politikası, hem kadının bu tür karar verme organlarına gelmesi açısından, hem de bu tür karar merkezlerinde kadın bakış açısı ya da duyarlılığının bir yer edinmesi açısından önem taşımaktadır. Böyle bir bakış açısı ise, nasıl heryerde, her alanda bir cinsiyet ayrımına gidildiğinin görülmesi açısından önemli olmaktadır.Böyle bir ayrım okul kitaplarından, basın yayın araçlarına, belirli mesleklere girme koşullarından üst düzeylere yükselme olanaklarına kadar her yerde karşımıza çıkmaktadır. İşte bu nedenle her alanda bir kadın duyarlılığının gelişmesi, kadın erkek eşitsizliğinin ortadan kalkması için kritik bir öneme sahiptir. Örneğin Belçika'da 1985 yılında kurulmuş bulunan ve basın yayın araçlarına tavsiyelerde bulunma yetkisi olan "medya konseyi" üyelerinin en çok üçte ikisinin aynı cinsten olabileceği kuralı getirilmiştir. (EC,1986,s.63) Bununla hiç olmazsa kadına üçte bir temsil oranı sağlayarak, medya gibi önemli bir alanda kadın yaklaşımının yer edinmesi sağlanmak istenmektedir.

Bu anlamda, siyasal partilerde, parti organları ve seçim listeleri için kota uygulamasına gidilmesi de, "cinslere eşit temsil olanağı"nın sağlanması açısından etkin bir yol olacağı kanısındayım. Kuşkusuz kota uygulamasının kadın adına bir eşitlik sağlaması için, siyasal partilerin bu uygulamayı içtenlikle benimsemeleri gerekmektedir. Kota'nın gerçekten kadınların siyasete katılımlarını arttırmak anlamında bir işlev görmesi isteniyorsa, siyasal partilerin kota kabulu dışında parti içi eğitimden liste sıralamasına dek bir çok alanda kadına öncelik tanıyacak uygulamalar içine girmesi gerekmektedir. Bu konuda kamuoyunda kuşkular bulunduğu da açıktır. Bu kuşkuların giderilmesi, kota uygulamasını kabul eden SHP'nin bu yoldaki çabalarına bağlı olacaktır. Ancak yine de, kota gibi uygulamalara etkinlik kazandırmada parti içi ve parti dışı kadınların büyük rol oynayabileceği de açıktır.

Sonuç olarak kadınların, her alanda olduğu gibi, kamu alanında, karar verme süreçlerinde hak ettikleri yeri almalarını hem demokrasi gereği hem de kadın hakları açısından bir gereklilik olarak görüyorum. Bunun için öncelikle, biz kadınlara görev düştüğünün bilinciyle gerçekleri görelim, konuşalım diyorum. Bu gerçeklerin biz kadınlardan yana değişmesi için neler yapılmalı ve biz neler yapabiliriz diye düşünelim istiyorum. Kadın olarak bir çok alanda kanıtladığımız güç ve potansiyelimizi kadın sorunlarına yönelttiğimizde, bu alanda da başarılı olacağımıza kuşkum yok.

"Dünya Kadınlar Günü" hepimize kutlu olsun...

Gelin, kadın sorunlarına yılın yalnızca bir günü değil, her gün konuşulan bir gerçeklik kazandıralım...

DÜŞ

Nevzat Süer
Eğitimci

Kişi başına düşen milli gelirin 950 dolar civarında olduğu, her yüz bin kişinin yalnızca bilim adamı-kadını olduğu ve bin canlı doğumdan 121'inin bir yıl içerisinde öldüğü ülkemizin 20 yıllık kadın eğitimcisi olarak hep büyüyen bir düş görürüm. 1991'in savaşlı günlerinin düşlerimizi paylaşmaya ve gerçekleştirmeye daha da fazla gereksinimi olduğu düşüncesiyle...

Düşümdeki insanlar, kişilik gelişiminin ilk yüzlerdeki eğitimle başladığını bilen anne, babalar ve öğretmenler tarafından büyütülmüşlerdir. Onlar doğdukları andan başlayarak, çevrelerindeki büyükler tarafından saygı ve sevgi görürler. kimse onları birbirine benzemesi gereken aynı model kızlar ve aynı model erkekler olarak eğitip, sonra da yarıştırmaya kararlı ve niyetli değildir. Saygı ve sevgi görmelerine insan olarak doğmaları yeterlidir.

Erkek çocuklarım, taş bebekleri insanların yerine koyarak duygusal yaşam oyunlarını yeniden sahneye koyma konusunda özgürdürler. Kimse onlara "bebekler kızlar içindir" demez. Kızlarımın nesneleri biçimlendirme ve yönetme için duydukları doğal istekleri engellenmez. İsterlerse kamyonlarla da oynayabilirler. Yine benim düşümde insanların bakımını kadınlara, makinelerin bakımını erkeklere bırakan bir yönlendirme yoktur.

Benim düşümde insanlar cinslerine göre değil, yetenek ve becerilerine göre kendi kendileri tarafından yönlendirilirler.

Kimse kız çocuklarım kötü söz söyleyince oğullarımdan daha fazla ayıplamaz. Kızlarım "kibar" ve " güzel" olmaya zorlanmazlar. Erkek çocuklarım "aslan oğlum" diye sevilmezler.

Düşümdeki çocuklar, kendi oyuncaklarını kendi hayal güçlerine göre, kendileri seçer, sevilirken şartlandırılmaz, onlar varolan ve gelişmekte olan yetenekleri, kişilik özellikleri ile sevilirler, sevildikçe serpilir, gelişirler.

Çocuklarım, kendi cinsel kimlikleri olgunlaşmış ve iyice belirlenmiş, kişilik gelişmesi kendi cinslerine uygun, ama insana yaraşır biçimde gelişmiş ana babalara sahiptirler.

Anne ve babaları arasında erkek-kadın ilişkisini bir üstünlük kurma savaşına döndüren bir ilişki yoktur.

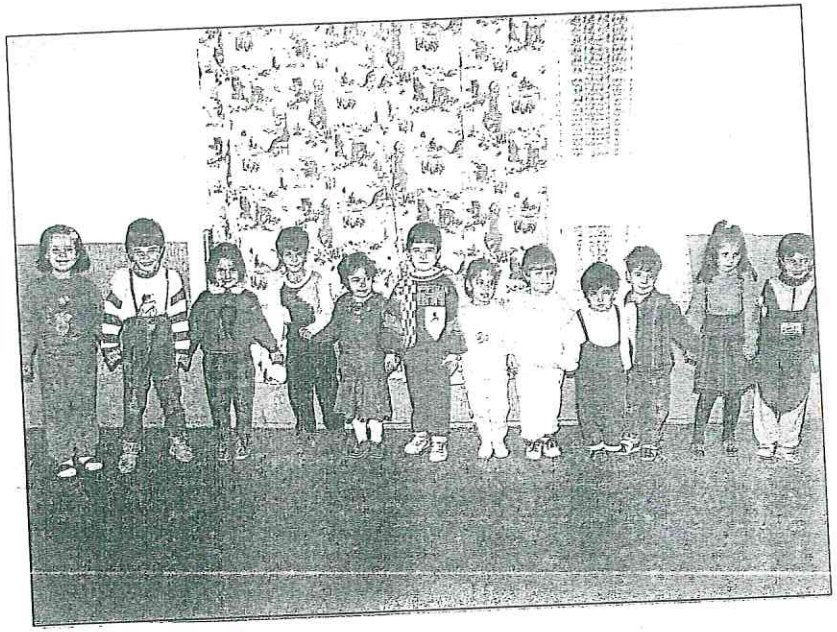
Düşümdeki çocuklarım, okullarındaki arkadaşları da kendileri gibidir. Öğretmenleri kadın yada erkek olsunlar, bir insanı eğitmenin yolunun sevgiden geçtiğini bilir ve cinsiyet ayrımı yapmazlar.

Düşümün genç erkekleri büyüdükçe kavgacı, çevresindeki kadın ve çocukları ezmeye yönelmiş gençler haline gelmezler. Genç kızlarım "kadınca" görünmek için utangaç, duygusal, aşırı duyarlı, çaresiz ve zeka yönünden yetersiz görünmeye çalışmazlar. Anneleri de onlar gibidir. Doğurganlıklarının tadını ve erkeklerle dayanışmayı bilirler.

Düşümün insanları;

Çağımızın en büyük düşmanının insanın kendine yabancılaşması olduğunu bilirler. Ve onlar davranışlarımıza şekil veren fetişleri ortadan kaldırmış, şovenizmi evrenselliğe, bireyciliği özgürlükten yana özlemlere dönüştürebilmişlerdir. Onlar kendini, bütün insanları evreni bir yöntem içinde kapsayan insanca bir sorumluluk duygusuna sahiptirler.

Senin kafanın içi
yıldızlı karanlıklar kadar
Güzel, korkunç kudretli ve iyidir.
Yıldızlar ve senin kafan
Evrenin en mükemmel şeyidir.
(N.H.)



DÜNYAYI ÇOCUKLARA VERELİM
HİÇ DEĞİLSE BİR GÜNLÜĞÜNE
ALLI PULLU BİR BALON GİBİ SÜSLESİNLER...(N.H.)

GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE KALKINMA EĞİTİMİNDE KADININ ROLÜ

Doç. Dr. Zerrin Toprak
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Ülkelerin kalkınmasında, kadının eğitimi konusu, bir yönüyle toplumdaki statüsü ile yakından ilgilidir. Buna bağlı olarak öncelikle eğitimin temel fonksiyonu ve kalkınma ile ilişkisine değinilmektedir.

EĞİTİM KAVRAMI

Eğitim, kalkınmadaki öneminin anlaşılmasıyla, özellikle 1960'larda çağdaş ekonomistlerin ilgisini çekmiş ve karlı bir yatırım olarak düşünülmeye başlanmıştır. Eğitim-ekonomi ilişkilerini inceleyen çalışmalar, eğitim ekonomisi olarak adlandırılan bir bilim dalı ortaya çıkarmıştır. Eğitim; mevcut bilgi birikimini, bir bireyden diğerine ulaştırma metodu olarak tanımlanabilir. Bir toplumdaki eğitimin özellikleri; siyasi yapıya, dine ve toplumun kalkınmışlık derecesine göre farklılıklar gösterebildiği gibi, toplumun bütününde meslek grupları ve sosyal sınıf farklılıklarına bağlı olarak da biçimlenmektedir.

Eğitim ekonomik yönüyle, "çeşitli yaş ve toplumsal gruplarda toplumsal ve ekonomik değişmeleri gerçekleştirmek, bireysel ve ulusal düzeyde toplumun gelişmesini sağlamak amacıyla, davranış ve becerileri geliştirmek ve bilginin yayılmasını sağlamak için gönüllü ve örgütlenmiş eylemler" (Adem, 1977) olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel eğitim istenen davranışların her an verilen yönergelerin etkisi altında değil, kendiliğinden yapılmasını sağlamaktadır.

Örgütlenmemiş eğitim için yer olarak; mesleki deney, aile ve en geniş anlamıyla toplumsal çevre önem kazanmaktadır. Genel bir anlatımla yaygın eğitimin verildiği yer okul ve üniversiteler, hizmet içi ve hizmet öncesi eğitimin verildiği yer ise işyerlerdir.

EĞİTİMİN PLANLANMASI VE EKONOMİK KALKINMA

Ekonomik kalkınma uzun bir süre, fiziki sermaye miktarındaki artış veya mevcut kaynakların sonraki yıllarda üretim seviyesini arttırmak amacıyla yatırım haline getirilmesi anlatımı içerisinde dar bir çevrede incelenmiştir. Oysa, günümüzde iktisatçılar bir ülkenin milli gelir seviyesinde eski yıllarda görülen artışın önemli bir kısmının, işgücü ve sermayenin fiziki miktarında meydana gelen artışla ilgili olduğu sonucuna varmışlardır. Başka bir ifadeyle verim artışı ile ilgili unsurların hemen hepsi, insan unsurunun niteliğine bağlı görülmüştür. Gerçekten de insan gücüne yapılan yatırımlar üretim artışının en can alıcı noktasıdır. İlim ve teknolojinin üretim faaliyetlerine katkıda bulunması, ülke halkının bilgi ve tekniği, çok geniş bir alanda etkin olarak uygulayabilecek şekilde yetiştirilmesine ve özel yetenekler geliştirilmesine bağlıdır. Bugün artık, eğitilmiş insan gücünün, eğitilmemişe göre daha verimli olduğu kabul edilmektedir.

Eğitimin ekonomik kalkınmaya katkısı, teknik açıdan gerekli olan üretken beceriler kadar kişilerin tutum ve değer yargıları ile iktisadi kalkınma hedefleri arasındaki dengenin teminidir. Bu anlamda eğitim, bireyin kalıplaşmış bazı şeyleri bilmesini sağlamaktan çok, yaşam biçimi hakkında

bir görüş oluşturduğu için ekonomik değere sahiptir. Bunun için de ekonomik darboğazların aşılması, kültürel ve diğer toplumsal engellerle birlikte düşünülmelidir. Toplumun değer yargıları ve bölgelerarası kültürel farklılıklar, eğitimi özellikle cinsiyet ayrımı konusunda etkilemektedir. Aşağıda bu konu incelenmeye çalışılmıştır.

KADININ EĞİTİMİ VE İKTİSADİ KALKINMADA YERİ

Ülkemizde her alanda olduğu gibi eğitimde de kadın erkek eşitliğine ortam hazırlamak üzere büyük çabalar sarfedilmiştir ve günümüzde de devam etmektedir. Buna rağmen kadınların eğitimine önem vermeyen onları toplum yaşayışının tam bir üyesi olarak görmek yerine sadece anne ve eş olarak gören geleneklerin geçerliliğini koruduğu bölgelerimiz vardır. Nitekim ülkemizin bazı bölgelerinde özellikle kırsal yörelerdeki kızlarımız için okuma şansı doğu bölgelerimize göre daha fazladır.

Bir ülkenin doğal zenginlikleri ne olursa olsun, ekonomik kalkınmayı ve sosyal gelişmeyi sağlayan temel güç insan zekası, bilgi ve becerisidir. Bu ortamı geliştirmek ve ülkenin insan gücünden istifade edebilmek için herşeyden önce eğitimde kadın ve erkek için fırsat eşitliği gerekmektedir. Kadınlara eğitimde fırsat eşitliğinin tanınmaması, milli nüfusun aşağı yukarı yarısını teşkil eden bu nüfusun kabiliyet potansiyelinin araştırılmadan atıl bırakılmasını haklı gösterecek bir mazeret bulunmamaktadır.

Eğitim hizmetleri, aslında o hizmetten yararlanan kişiye olduğu kadar o kişinin ailesi ve hatta arkadaş çevresine de fayda sağlamaktadır. Buna bağlı olarak eğitim görmüş kişinin çocuklarının bu eğitimden etkilendiği bilinmektedir. Bu durumda aile içinde en çok çocuklarla etkileşim içinde bulunan annenin eğitimi önem kazanmış bulunmaktadır. (Bilgiseven, 1982) Annenin verdiği ilk eğitim, çocuğun okulda aldığı eğitimi kolaylaştıracak yönde hazırlanmalıdır. Bu eğitimin esası toplumdaki işgücü veriminin arttırılmasına dayanmalıdır.

Son yıllarda nüfusumuzun eğitim düzeyinde ve okur yazar oranında önemli bir artış gerçekleştirilmesine rağmen bu gün hala yetişmiş insan gücü yönünden büyük sıkıntılar bulunmaktadır. Toplam nüfus içinde okuma-yazma bilmeyenler önemli bir ağırlığa sahiptir. Nitekim 1980 yılında toplam nüfus içinde okuma yazma oranı yüzde 67 iken, okuma yazma seferberliğinin katkısı ile bu oran yüzde 80'e ulaşmış. (İktisadi Rapor,1987), 2.9 milyon kadına okuma yazma öğretilmiştir. Bununla birlikte okuma yazma sorununun tümüyle halledilememesi iktisadi kalkınmayı önemli bir şekilde etkilemektedir. Nüfusun okur yazarlık durumu cinsiyete göre incelendiğinde okur-yazar kadın nüfusunun azlığının eğitim düzeyini aşağıya çektiği anlaşılmaktadır. Aşağıdaki tabloda okur yazarlığın cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Tabloda görüldüğü gibi yıllar itibariyle okur-yazar olmayan kadın nüfusu 1970 yılında yüzde 58.2'den 1985'de yüzde 31.8'e düşmekle beraber, en fazla eğitim oranı ilkokul tahsilinde yoğunlaşmıştır.

TABLO : — Kadın Nüfusun Okur-Yazarlık ve Eğitim Durumu
(1970 - 1985)

(6 + Yaşı (Yüzde)

YILLAR	Toplam	Okur Yazar Olmayan	Okur-Yazar, Okul Bitirmemiş Olanlar	İlkokul	Ortaokul ve Dengi	Lise ve Dengi	Yüksek Okul	Bilinmeyen
1970	100	58,2	15,6	20,7	2,2	1,8	0,6	0,9
1975	100	49,5	15,5	29,0	3,1	2,4	0,4	0,1
1980	100	45,3	14,6	31,4	3,7	3,7	1,2	0,0
1985	100	31,8	18,0	39,4	4,5	4,9	1,1	0,3

Kaynak : DİE.

Kadın nüfusunun okullaşma oranının azlığı; kız çocuklarının ev işlerinde yardımcı olmasının, çocuk bakmasının ve bu suretle evliliğe hazırlanmasının okula gönderilmeye tercih edilmesi, bazı bölgelerde geçerli olan örf ve adetlere bağlı kalınarak kızların okula gönderilmemesi, gibi faktörlere bağlı görülmektedir.

Ekonomik kalkınmayı hedef alan bir ülke; insangücü sorunlarının önemini dikkate almak durumundadır. Politik rejimler farklı olsa da eğitim sisteminin önemli işlevlerinden birisi; insan gücüne üretim faaliyetlerinde gerekli teknik ve uygulamaya yönelik bilgilerin yanısıra, bu gücü kadın-erkek bir bütün olarak değerlendirmektir.

Türk ailesinin yapısı, dinamiği ve çocuk yetiştirme tutumlarının henüz tutarlı ve sistematik olarak tanımlanması yapılamamaktadır. Aslında ailelerin geleneksel tutumlarında, sanayileşme ve iktisadi gelişmeyle birlikte bir miktar yumuşama olduğu söylenebilir. Ancak yine de genelde, kadın ve erkeğin kalıplaşmış rolleri üzerindeki geleneksel tutum ve davranışlar devam etmektedir. Bu durumda sistemli bir siyasa uygulanarak gerek aile, gerekse okul çevresi eğitimine önem verilmesi, davranış farklılıklarının getireceği kültürel baskıların ortadan kalkmasını kolaylaştıracaktır. Aslında bilindiği gibi sorunlar büyük ölçüde hukuki düzenlemelerden kaynaklanmamaktadır. Ülkemizde Atatürk'ün çabalarıyla Cumhuriyet döneminde kadınlar sosyal ve ekonomik alanda aşamalar kaydetmişlerdir.

Ülkemizde ailelerin geçim yükünün sadece erkek tarafından taşınmasına imkan vermeyecek şekilde ağır iktisadi şartlara rağmen, kentlerimizde de kadınlarımızın çalışma hayatına iştirak oranı düşüktür. Buna karşılık erkek nüfusuna, istihdam yaratmak amacıyla zaten atıl kapasitede katılan kadın işgücünün iş hayatından çekilmesi doğrultusunda görüşler ileri sürülebilmektedir. Aşağıda iktisaden faal erkek ve kadın nüfusu hakkında bilgi verilmektedir.

Tablo :2 İktisaden Faal Erkek ve Kadın Nüfusun İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Yüzde Dağılımı (1980-1985)

İKTİSADİ FAALİYET KOLU	1980 Kadın	1980 Erkek	1985 Kadın	1985 Erkek
Tarım	87,31	44,03	86,54	43,13
Madencilik	0,02	1,11	0,02	1,04
İmalat Sanayii	4,45	14,26	4,43	14,18
Elektrik, Gaz ve Su	0,03	0,27	0,01	0,17
İnşaat ve Bayındırlık Hizm.	0,07	6,49	0,09	5,69
Ticaret (Otel, Lokanta ve benzeri hizmetler)	0,74	8,63	1,09	9,96
Ulaştırma	0,36	4,32	0,42	4,47
Mali Kurumlar	1,12	1,86	1,32	2,22
Hizmetler	5,26	17,65	5,89	18,42
İyi Tanımlanmamış Faaliyetler	0,62	1,15	0,18	0,72

Tablodan da görüldüğü gibi, tarım sektörü işgücü olarak diğerlerine göre ağırlığını korumaktadır. Bu sektörde kadın erkeğe göre hemen hemen iki katı fazla çalışmaktadır. Buna karşılık diğer sektörlerde erkekler ağırlıklı konumunu sürdürmektedir. Kendi hesabına çalışan kadın 1985 yılında yüzde 4.68 iken erkeklerde bu oran yüzde 32.99'dur. Kendi hesabına çalışan kadınlar, erkeklere göre çok düşük bir düzeye sahip bulunmakla beraber yıllar itibarıyla gelişmesi olumlu bir değişmedir.

TABLO 3- Kadın ve Erkeklerin Mesleki Mevkiine Göre Yüzde Dağılımı

İŞTEKİ DURUMU	1980 Kadın	1980 Erkek	1985 Kadın	1985 Erkek
Ücretli	13,88	44,55	14,31	45,20
İşveren	0,11	1,44	0,14	1,39
Kendi Hesabına Çalışanlar	4,75	33,77	4,68	32,99
Ücretsiz Aile İşçisi	81,24	19,85	80,85	20,39

Kalkınma çabaları içinde bulunan bir ülkede eğitim görmüş nüfusun iş hayatına kazandırılması gerekmektedir. Buna bağlı olarak yukarıda da değinildiği gibi eğitimi ve yetersizliği ne olursa olsun erkeklere istihdam imkanı yaratmak için kadın işgücünü atıl bırakmak en azından işgücünün verimliliği açısından gülünçtür. Öte yandan yeni iş alanları yaratmak gerekliliğine de ters düşmektedir. Aslında eğitim görmüş kadının çalıştırılmaması iktisadi açıdan olduğu kadar sosyal yönden de bir takım sorunlar ortaya çıkarabilmektedir. Bir görüşe göre, mesleki başarı ve geniş bir çevre tarafından takdir edilmenin verdiği zevkten ve iktisadi hürriyet imkanlarından mahrum bir kadın gösteriş için tüketim yolunu seçebilmekte ve bu eğilim tatmin edilmediğinde aile geçimsizliği ortaya çıkmaktadır.
(Bilgiseven ,1982) Kadınların eğitilerek aile ve toplum yaşam seviyesinin yükseltilmesini sağlamak tartışmalarının bir yönünü oluşturmaktadır. Diğer yönü ise, toplumun yapısından kaynaklanan ve çalışma hayatına atılan kadınların içinde bulundukları olumsuz koşullar ve itildikleri tali pozisyonu ilişkindir.

ÇALIŞAN KADININ SORUNLARI VE EKONOMİK ETKİNLİKLERİ

Çalışma hayatının, insanın kişiliğinin oluşmasında önemli bir yeri vardır. Çalışan insan, kendini değişen koşullara uydurabilmekte ve bir bakıma yeniden yaratmaktadır. Başka bir ifadeyle bilinçli ve kişilikli bireyleri, toplum kazanmaktadır.

Kadınların çalışma dünyası içinde yer alması, tekdüze ev yaşamından bir bakıma uzaklaşmayı sağlamaktadır. Aslında bir kadın için çalışmak ister bilinçli ister bilinçsiz olsun, toplum içindeki marjinal durumlarını azaltmak anlamını taşımaktadır. Nitekim çalışma ile aynı zamanda kişiler arasında roller ve ödevler yeniden paylaşılmakta ve yeni ilişkiler kurulmaktadır. Bu bağlamda çalışma hayatının genellikle kadının statüsünün değişmesine katkıda bulunduğu görüşü önem kazanmaktadır.

Kadının endüstriyel çalışma alanındaki aktifliği ve büro işlerine girişi, hiç değilse kitlesel yönü ile olumlu bir atılımdır. Çalışma ve toplumsal sigorta düzenlemeleri, kadının emeğine belli bir koruma getirmiştir. Buna karşılık kırsal kesimde kadının durumu eskiye oranla büyük bir değişiklik göstermemiş ve genelde çalışması yasalarca korunmamıştır. (Caporal 1982) Nitekim ülkemizde de 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun yürürlüğe girmesiyle önemli bir adım atılmış ise ce kadınlar büyük oranda herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmaksızın tarım sektöründe istihdam edilmektedir.(A.B.Y.K.P,1990)

İşe alma, yetiştirme, yükselme çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kadın erkeğin eşit muamele görmesi konuları gelir elde edilebilirliği yüksek mesleklerde çalışan kadınlar için az çok gerçekleşmiştir. Ancak bu mesleklere çoğu zaman özgür bir seçim ile girilmektedir. Nitelik ve bilgi gerektiren bu tür meslekler, çoğunlukla kentlerin varlıklı ortamlarından gelen sınırlı sayıda bir gurup kadına özgü görülmektedir. Aslında Türkiye'de kadınların büyük çoğunluğunun içinde bulunduğu olumsuz koşulları gözardı etmek mümkün değildir. Türkiye'de kadına her düzeyde erkekle eşit haklar kazanmasını sağlayan ve onu erkek karşısında daha aşağı bir konuma yerleştiren tüm tasarrufları ortadan kaldıran çabalar, günümüzde de kadınların tümünü kapsamaktan uzaktır.

Ülkemizde kadının erkeğe bağımlılığı yasalarda teminat altına alınmaktadır. Medeni Kanunumuzun (4 Ekim 1926) da getirdiği, tek kadınla evlilik, çocuğun velisi olabilme, dinsel sınırlar, evlilik yaşı ve eşit miras gibi olumlu hükümlere karşın, adı geçen kanun içinde erkek-kadın eşitliği kavramına ters düşen bir çok noktalar da bulunmaktadır. yürürlükteki hükümlere göre, koca ailenin reisidir. Karı, kocanın soyadını taşır ve ev işlerine bakar, ancak kocasının açık veya üstü kapalı izni ile bir iş veya sanatla uğraşabilir, aile birliğini koca temsil eder, evi o seçer. Kadın kocasının ancak yardımcısı ve danışmanıdır. 1990 tarihli ve 3678 sayılı kanun, 743 sayılı Medeni Kanunun nişan ve mirasa ilişkin hükümlerinde iyileştirme yapmış ancak yukarıda belirtilen konular dikkate alınmamıştır.

Yasal düzenlemelerin yanısıra kadın memur ve ücretlilerin meslekleri geniş ölçüde aile statülerince koşullanmış ve belirlenmiştir. Bu durumda küçük bir yükselme ve ilerleme bile kadınlar için büyük güçlükler göstermektedir. Gerçekten de, erkekler kadar kadınlar mesleklerinde kolaylıkla yükselememekte ve çalışma hayatları yarıda kesilebilmektedir.

Aslında, kadınlara esas değil, yardımcı personel olarak bakılmakta ve marjinal görevler yüklenmektedir. Bu anlayışın bir diğer yönü de; kadınların çalışması aleyhindeki belli geleneklere bağlı "önyargılar", kadının kendisinin" iş hayatına daha az ilgi duyması ve kadın buyruğu altında bulunmaya karşı çıkan erkeklerin "tavrı" ile yakından ilgilidir.

Aslında toplumun bir kısmı ve yönetim bu dengesizliğin farkındadır. Çeşitli biçimlerde bu imtiyazlı durumu ortadan kaldırmaya yönelik tasarruflara girişilmektedir. Nitekim eğitilmiş kadının çalışma yaşamına kazandırılmasına yönelik çalışmalar batı ülkelerinde devam ederken (Cedeiop 1985), "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi"ne katılım devletimizce de onaylanmıştır. (11 Haziran 1985 tarihli ve 3232 sayılı kanun). Bu sözleşmeye taraf olan devletler kadınlara karşı ayrımcılığın hala devam etmekte oluşundan endişe duyulduğunu beyan ederek, ortadan kaldırılması için gerekli tedbirlerin alınması hususunda anlaşmışlardır. Bu tedbirler: Devletlere; kadın ile erkek eşitliği ilkesini kendi ulusal yasalarına girmemişse dahil etmeyi uygulamayı (md.2),

Anneliğin himayesi maksadıyla özel önlemler almayı (md.4/2), kadın ve erkeğin kalıplaşmış rollerine dayalı bu ön yargıların, geleneksel ve diğer bütün uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel kalıplarını değiştirmeyi (md.5),

Kadının siyasi hayata katılımını sağlamayı bunun için de hükümet politikasının hazırlanmasına ve uygulanmasına katılmayı, kamu görevinde bulunabilmek ve hükümetin her kademesinde kamu görevleri ifa etmek (7/b), ülkenin kamu ve politik hayatı ile ilgili hükümet dışı kuruluşlara ve derneklere katılma (md.7/c) haklarını,

Meslek ve sanat yönlendirilmesinde kırsal ve kentsel alanlarda bütün dallardaki eğitim kurumlarına girişte ve diploma almadan okul öncesi genel, teknik, mesleki eğitimde... eşit şartların sağlanması (m.d.10/a), konularında çalışmaları gerçekleştirmek sorumluluğu yüklemiştir. Ayrıca, istihdam konularında eşit seçim kıstasları, sosyal yardımlar dahil, eşit ücret hakkı gibi konular da uygulama kapsamındadır. Son olarak ülkemizde de kadınların durumunda iyileştirme yaratacak çalışmaları sürdürebilme amacıyla merkezi örgütlenmeler girişilmiştir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Genel olarak değerlendirildiğinde; insanların "ben" duyguları zaman içinde kadınların ikinci plana itilmesine yol açmıştır. Buna bağlı olarak bireyler arasında eşitsizlik sorununun bahsetmek mümkündür. Şüphesiz bu olumsuz değişmeyi, hukuki düzenlemelerdeki düzenleyici gelişmelere rağmen toplumsal yargılarla, kadının kendisinin de geri çekilmesi etkilemektedir. Aslında kadınlar kendilerini ilgilendiren konularda yönetsel önlemler alınmasını, yasal düzenlemelere gidilmesini isterken, genel siyasal ortamdan bağımsız olmaları gerektiğini unutmamalıdır. Başka bir

ifadeyle uygulanması gereken siyasanın içinde kadınların fiilen de yer almaları gerekmektedir. Bunun için de eğitim önem kazanmaktadır.

Kadın toplumda daha eşit bir durum sağlamak istiyorsa bu isteğini ancak, "eğitim-çalışma ve siyasal katılım," unsurlarını da içeren bir ortamda gerçekleştirebilir. (Alkan, 1981). Bu üç unsurdan birinin eksikliği kadının durumunun iyileşmesini ortadan kaldırmaktadır. Bütün gençlerine ilmi, teknik, askeri, ve iktisadi alanlarda milli menfaatleri zirveye ulaştırma ülküsünün kazandırılması olmalıdır. Bu çalışmalar için birlik şuuru gereklidir.

Birlik şuuruna sahip olmayan fertlerin bilgilerinin ne kendilerine ne de içinde bulundukları topluluğa gerektiği kadar fayda sağlanmasına iktisaden imkan yoktur. İktisadi hayatın bütün sektörlerinde milli ihtiyaçları karşılamak üzere mal ve hizmet üretiminde bulunanların milli menfaatlerle, kendi menfaatinin paralel olduğunu idrak edebilmesi, ekonomik büyümenin temel şartlarından biridir

Toplum kalkınması, çeşitli kurumlar aracılığıyla idari ile toplulukların işbirliğinin sağlanmasını içeren bir çalışmadır. Bu kitleleri eğiterek, birlikte çalışmaya yöneltecek, toplum yapısında istenilen değişikliklerin gerçekleşmesin sağla ya cak, toplumsal enerjiyi yaratıcı bir şekilde harekete geçirmeye yol açacak metod, eğitim olarak görülmektedir. Toplumsal dengeyi sağlayacak eğitim ise, bir tarafa ağırlık vermeden kadın erkek bütünlüğünde gerçekleşecek olandır. Ancak iyi bir eğitim ile hem birey olarak yüksek bir yaşam düzeyine kavuşmamız, hem de toplum yönünde gelişme ve ilerlemenin gerçekleşmesini sağlamamız mümkündür.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Adem, Mahmut; Eğitim Planlaması, A. Ü. Eğitim Fak. Yayını 68, Ankara 1977, s:3

Alkan, Türker; Kadın Erkek Eşitsizliği Sorunu A. Ü. SBF Yayını, 475 Ankara 1981,s:47

Bilgiseven, Amiran Kurtkan; İktisat Sosyolojisi Açısından Eğitim Yolu İle Kalkınmanın Esasları, 3.Baskı, İstanbul 1982

Caporal, Bernard; Kemalizm ve Kemalizm Sonrasında Türk Kadını (1919-1970) Atatürk'ün Doğumunun 100. yılı dizisi 9, Türkiye İş Bankası Kültür Yayını: 233 Ankara 1982 s:630

DPT. İktisadi Rapor 1985.1987

Cedeiop, Kadınları İş Hayatına Katılımlarını Arttırma Üzerine Milletlerarası Bir Çalışma, Devlet Bakanlığı Yayını No: 10 Ankara- 1985 s:5-8

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi



KADIN;
AİLESİ İÇİN EKMEK EDİNME MÜCADELESİNDE...

TÜRK ÇALIŞMA MEVZUATINDA KADIN İŞÇİLERİN KORUNMA HAKKI

Prof. Dr. Adnan Gülerman
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı' nın 1919 yılında kurulup, faaliyete geçmesinden bu yana yayınlanan sözleşmelerden büyük bir kısmı bu teşkilatın 9 Temmuz 1932 tarihinde üyesi olan Türkiye tarafından da onaylanmış ve bu sözleşmelerin doğrultusunda kendi yasal düzenlemelerini de yapmaya özen göstermiştir.

Daha 1924 tarihli ve 491 sayılı Teşkilat-ı Esasiye Kanunu'nda, o zamanki ismiyle Cemiyet-i Akvam'ın ve onun bağlı kuruluşu olan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı'nın, fertlerin hukukuna ait kurallarının etkileri görülür.

Nitekim, 1924 tarihli Teşkilat-ı Esasiye Kanunu'nun 69. maddesinde,"Türkler kanun nazarında müsavi ve bila istisna kanuna riayetle mükelleftirler. Her türlü zümre, sınıf, aile ve fert imtiyazları mülga ve memnudur." denilmek suretiyle bir bakıma çalışma hayatında da kadının erkeklere sağlanan haklara eşit olan haklara sahip olacağı anlatılmak istenilmektedir.

Bu husus daha sonra yürürlüğe konulan 1961 tarih ve 334 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 12. maddesinde "Herkes, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayırımı gözetilmeksizin, kanun önünde eşittir. Hiç bir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz." denilerek bir kere daha doğrulandıktan sonra 1982 tarihli ve 2709 sayılı son Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesinde de önceki Anayasanın "eşitlik" hakkındaki hükmü aynen tekrarlanmıştır.Cumhuriyet döneminin üç anayasasında da "eşitlik" ilkesine yer verilmesine ve "imtiyaz" yasaklanmasına rağmen yine 1961 Anayasası'nın 43. maddesinde; "Kimse, yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılamaz. Çocuklar, gençler ve kadınlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunur." ve 1982 Anayasası'nın 50. maddesinde aynı "korunma" hükmü tekrarlanarak aslında "eşitlik"in bütün fertler arasında mutlak bir eşitlik manası taşımadığı yaş, cinsiyet farklılıkları ile ruhi ve bedeni yetersizlikler gibi özelliklerin kendi aralarında bir eşitliğinin söz konusu olacağı hükme bağlanmış bulunmaktadır.

Böyle bir farklılığın sadece Türk Çalışma hayatı ve hukukuna mahsus olmadığı, milletlerarası düzenlemelerin tamamında da farklılıklarla ilgili ayırımların yapıldığı görülmektedir.

Esasen, çalışma hayatı ile ilgili hukuki düzenlemelerin genellikle milletlerarası bir uyum içinde bulundurulmaya çalışıldığı göz önünde bulundurulduğunda, bazı temel nitelikli metinlerin mevcut bulunması da gerekli olmaktadır.

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsü ve Filedelfiya Beyannamesinin "Mukaddeme"sinde;

"...çocukların, gençlerin ve kadınların himaye edilmesi..." gibi bir ifadenin yer alması da, korumanın sadece Türk Çalışma Hukuku'na ait olmadığının önemli ve genel bir göstergesidir.

Yine milletlerarası bir özellik taşıyan ve milli hukuk düzenlemelerine rehber olan 10 Aralık 1948 tarihli " İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi' nin 2 maddesinde,

"Herkes ırk, renk, cins, dil, siyasi veya diğer herhangi bir akidi, milli veya içtimai menşe, servet, doğuş veya herhangi bir fark gözetilmeksizin iş bu beyannamede

ilan olunan tekmil haklardan ve bütün hürriyetlerden yararlanabilir."
denilmektedir.

Dikkat edilirse bu madde gerek 1961 tarihli Anayasa'mızın 12. maddesi, gerekse 1982 Anayasa'mızın 10. maddesi ile tam bir uyum halindedir.

İnsan Hakları Evrensel beyannamesi ve Anayasa'ların belirtilen maddelerinde sözü edilen "fark gözetme"den neyin amaçlandığı da mesela 3 Ocak 1967 tarihinde yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel haklar Milletlerarası Sözleşmesi'nin 7. Maddesinde

"Özellikle kadınlara, erkeklerden daha aşağı olmayan şartlarda, eşit işe eşit ücret sağlayan adil ücret ve hiç bir ayrım gözetmeksizin eşit değerdeki işlere eşit ücret sağlama...."hükmü ile açığa kavuşturulmaktadır.

Ayrıca, 18 Ekim 1961 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa sosyal Haklar Sözleşmesi'nin 1. bölümünde de,

" Kadın işçiler analık durumunda ve diğer gerekli durumlarda, çalışmalarında özel koruma hakkına sahiptirler" denilerek, ancak özel durumlarda bir farklılıktan söz edilebileceğini açıklığa kavuşturduktan sonra 4. maddesinin 3. fıkrasında,

" Kadın ve erkek işçilerin eşit değerdeki işler için eşit ücret elde etme hakkını tanımayı" denilmek suretiyle de genel şartlar içinde bir eşitliğin söz konusu olacağına tekrar açıklık kazandırılmış olmaktadır.

Yine Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Statüsü'ne dönerek kadınlar hakkındaki farklılığı ayrıca ortaya koyan başka bir düzenlemeye gelince, Genel konferansta gündemin müzakeresinde kadınlara ait maddelerin görüşülmesinde de özel bir düzenleme bulunmaktadır. Statü'nün 3.ncü maddesinin 2.nci fıkrasında,

"Her murahhasa, toplantının gündeminde yazılı müstakil maddelerin her biri için en çok iki kişi olmak üzere teknik müşavirler refakat edebilecektir. Kadınları özel surette ilgilendiren meseleler konferansta müzakere edileceği zaman, teknik müşavir olarak tayin edilen kimselerden en az birisi kadın olacaktır."

denilmek suretiyle kadınları ilgilendiren bir maddenin müzakeresinde bile farklı bir yapının gerektiği, ortaya konulmak istenilmiştir.

Çalışma hayatı ile ilgili milli düzenlemelerin, milletlerarası düzenlemelerle uyum içinde bulunması bir genel kural olduğuna göre, bu etkileşmeyi yasal düzenlemelerimizde görmek kaçınılmaz bir sonuç olarak görülmelidir.

Bu uyumu ortaya koyabilmek için son olarak, 18 Ekim 1961 tarihinde yürürlüğe konulan Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesinin "Kadın İşçilerin Korunma Hakkı" başlığını taşıyan 8.nci maddesinden de burada söz etmek uygun olacaktır. Bu maddede,

" Sözleşmeci taraflar, kadın işçilerin korunma hakkının etkin biçiminde kullanımını sağlamak amacı ile:

I- Ücretli izin, yeterli sosyal güvenlik yatırımları veya kamu fonlarından sağlanan yardımlarla kadın işçilere doğumdan önce ve sonra en az 12 hafta izin sağlamayı;

2- Bir işverenin doğum izninde olan bir kadın işçiyi işten çıkarmasını veya ihbar süresi doğum izni sırasında dolacak işten çıkarma tebliğinde bulunmasını yasa dışı kabul etmeyi;

3- Çocuklarını emzirecek annelere bu işe yeter zaman tanımayı;

4. a. Sanayide çalışan kadın işçilerin gece çalışmasını düzenleme.

b. Kadın işçilerin yeraltı madenlerinde ve buna benzer kadınlar uygun olmayan tehlikeli, sağlığa zararlı ve ağır diğer tüm işlerde çalışmalarını yasaklamayı taahhüt eder." denilmekle Türk Çalışma Hukukunda da kadınlara ayrıcalık tanınmasına, fiziki ve ruhi yapılarıyla ilgili bir korumaya tabi tutulmalarına yol göstermiş ve örnek olmuş bulunmaktadır.

Türk çalışma Hayatı ile ilgili düzenlemelere bir çerçeve de çizen bu milletlerarası sözleşmelerden örnekler göstermeye burada son vererek, Türk Çalışma Hukuku'ndaki özel koruma hükümlerine göz atma yerinde olacaktır.

Türk Hukuk sisteminde kadınlarla ilgili ilk hüküme 4 Ekim 1926 Tarih ve 743 sayılı Medeni Kanunun 159.ncu maddesinde rastlanılmaktadır.

Bu hükme göre,

"Karı koca mallarını idare için hangi usulü kabul etmiş olursa olsun karı, kocanın sarahaten veya zımnen müsaadesi ile bir iş veya sanatla iştigal edebilir. Kocanın izinden imtina halinde, karı kendisini bir iş veya bir sanatla iştigal etmesi birliğin veya bütün ailenin menfaati icabı olduğunu isbat ederse, bu izin hakim tarafından verilebilir. Koca, karısını bir iş veya sanatla iştigalden men ettiği taktirde keyfiyet noter marifetiyle ilan edilmedikçe hüsnüniyet sahibi üçüncü şahıslara karşı hüküm ifade etmez." denilmekle çalışmak isteyen evli kadının öncelikle kocasından izin alması veya belirtilen sebeplerle çalışma zorunda olduğunu mahkemede ispat etmesi halinde çalışma imkanına kavuşabilmektedir.

Bu hüküm her ne kadar bugün işlerliğini çok büyük ölçüde kaybetmişse de konumuz olan kadının korunması bir yana, çalışma hakkının kullanması yönünden üstelik ters bir düzenleme olarak hukuk sistemi içinde yerini muhafaza etmektedir.

Türk Medeni Kanunu' nun bu konumuza da ters düşen hükmünü bir yana bırakacak olursak yasal düzenlemelerimiz içinde kadınların korunmasına ait ilk hükmün 6 Mayıs 1930 tarihinde yürürlüğe giren 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu' nun 177. maddesinde yer aldığını söylememiz gerekir.

Bu maddeye göre,

"Gebe kadınlar doğumlarından evvel üç ay zarfında çocuğun ve kendisinin sıhhatine zarar veren ağır hizmetlerde kullanılamaz. Doğurduktan sonra 155.nci maddede tayin edilen muayyen müddet istirahatini müteakip işe başlayan emzikli kadınlara ilk altı ay zarfında çocuğunu emzirmek üzere mesai zamanlarında yarımşar saatlik iki fasıla verilir." denildikten sonra, bu korumanın ve ayrıntılarını belirlemek için de 20.7.1973 gün ve 7/6821 sayılı kararname ile Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreş) Hakkında Tüzük de yürürlüğe konulmuştur.

Zaten 1475 sayılı İş Kanununun 81.nci maddesinde,

"Gebe veya emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalışmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından birlikte düzenlenecek bir tüzükle gösterilir." hükmü de daha önce sözünü ettiğimiz bu tüzüğün yürürlüğe konulmasının sebebidir.

18 maddeden ibaret olan bu Tüzüğün burada yer almasını uygun bulduğumuz bazı maddeleri de şunlardır:

Madde: 2- Kadın işçilerin doğumdan önce 6. ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 hafta süre içinde çalıştırılmaları yasaktır. Bu süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra hekim raporuna dayanılarak arttırılabilir.

Madde: 3- İşçiler başvurmaları halinde, gebeliğin ilk üç ayında hekimlerce muayene ve tedavi edilirler. İlk üç aydan sonra ki aylarda ise, bunların, hekimin göstereceği lüzum üzerine en az ayda bir defa, tıbbi muayeneye gitmelerine izin verilir.

Bu tüzüğün 2.nci maddesinde doğumdan önce ve sonra için belirtilmiş olan 6'şar haftalık çalıştırılma yasağı ile ilgili süreler 1936 tarihli 3008 sayılı İlk İş Kanunu'muzun 25.nci maddesinde 3'er ay olarak belirtilmiş olup, ayrıca bu sürelerde yarımşar ücret ödeneceği, aynı işyerinde altı aydan beri en az üç ay çalışmış olmayan işçi kadın hakkında iş verenin buna mecbur olmadığı da hükme bağlanmıştır.

1973 yılında yürürlüğe konulan 1475 sayılı İş Kanunu' nun 1983 tarih ve 2869 sayılı kanunla değiştirilen 70. maddesinde sürelerin 6'şar haftaya çıkartılması yanında, ücretlerinin ödenmesinde herhangi bir kesinti öngörülmemiştir.

Sadece, isteği halinde kadın işçiye doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verileceği ve bu sürenin ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacağı da hükme bağlanmıştır.

Bu düzenlemenin Milletlerarası Çalışma Teşkilatı tarafından 13 Ocak 1921 tarihinde

yürürlüğe konulan 3 numaralı sözleşme ile uyum halinde bulunduğunu belirtmek gerekir.

Gece çalışmaları için de kadın işçiler hakkında farklılık gösteren bir düzenleme bulunmaktadır. Bilindiği gibi çalışma hayatında gece deyimi saat 20:00 ile 06:00 arasındaki süreyi kapsamaktadır.

3008 sayılı İş Kanununun 50.nci maddesinde,

" Sanayiye ait işlerde 18 yaşı doldurmamış erkek çocuklarla, her yaştaki kız ve kadınların gece çalıştırılmaları yasaktır. " denilmekte 1475 sayılı İş Kanununun 69.uncu maddesinde aynı hüküm tekrarlanmakta ama,

"Şu kadar ki, işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalışmalarına, Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığının müştereken hazırlayacakları bir tüzükte gösterilecek şartlar çerçevesinde izin verilebilir." denilmektedir. Buna dayalı olarak da 7 Temmuz 1973 tarih ve 7/6909 sayılı "Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma koşulları Hakkında Tüzük" yürürlüğe konularak, bu tüzüğün 2.nci maddesinde

" 18 yaşını doldurmuş kadın işçiler, becerikllik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan ve fazla enerji ve kuvvet harcamasını gerektirmeyen işlerde gece postalarında çalıştırılabilir." denilmekle hangi işlerde çalışacakları veya çalıştırılmayacaklarına ait sınırlar getirilmiş bulunmaktadır.

Kadın işçilerin çalışma yerleri bakımından korunmalarını sağlayan, yeraltı ve sualtında çalıştırılmalarını yasaklayan bir düzenleme de Milletlerarası Çalışma Teşkilatının "Her Nevi Maden Ocaklarında, Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkındaki 45 numaralı Sözleşmesinin 6.9.1937 gün ve 3229 sayılı kanunumuzla onaylanması ve daha sonra İş Kanununun 68.nci maddesinde,

" Maden ocakları ile kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır, "hükmünün yer almasıyla, başka bir korunma imkanı yaratılmış olmaktadır.

Kadınların gece postalarında çalışmalarında sınırlar getiren ve bu yönüyle kadınları korumaya yönelik olan İş Kanununun 69. maddesi ile sözünü ettiğimiz tüzük Milletlerarası Çalışma Teşkilatı tarafından 13 Haziran 1921 tarihinde yürürlüğe konulan 4. numaralı sözleşme ve sonraki sözleşmelerle bir uyum içinde bulunmaktadır.

Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet akitlerinde işverenin hizmet akdini sürenin bitiminden önce veya 1475 sayılı kanunun 13. maddesinde belirtilen bildirim öneline beklemeksizin feshedebilmesinde de kadın işçiler özel bir koruma imkanına sahip kılınmışlardır.

Nitekim, 1475 sayılı İş Kanununun 17.nci maddesinde,

"...İşçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için hizmet akdini bildirimsiz fesih hakkı: Hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13.ncü maddedeki bildirim önellerini altı hafta aşamasından sonra doğar.

Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 70. maddedeki sürenin bitiminde başlar." denilmek suretiyle mesela doğumdan 6 hafta önce doğum iznine başlayacak olan bir kadın işçinin izne ayrılmasının ilk günlerinde işine son verilmek istenilse, bu istek

a- Önce 6'şar haftadan 12 haftalık doğum izninin dolması,

b- Daha sonra 1475 sayılı kanunun 70.nci maddesine göre ücretsiz izin hakkını kullanmışsa en çok 6 ay daha

c- Ve kıdemine göre belirlenecek ihbar öneli süresi ilavesinden sonra,

d- Henüz kullanmamış olduğu ücretli yıllık izin süresinin dolmasından sonra, geçerlilik kazanacak demektir.

Sözü , işten ayrılma olayına getirmişken "Kıdem Tanzimatı"ödemesinde de farklı bir korumaya değinmek gerekecektir. Bilindiği gibi işçilere İş kanununun 14.ncü madde uyarınca,

a-İş Kanununun 17. maddesinin 11 numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

b- İşçi tarafından, yine İş Kanununun 16 maddesi uyarınca,

c- Muvazzaf askerlik hizmeti için ayrılma halinde,

d- İşçinin ölümü halinde, kıdem tazminatı ödeneceğinin hükme bağlanması yanında,

" ...kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile hizmet akdini sona erdirmesi, "halinde her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarı da kıdem tazminatı ödeneceği hükme bağlanmıştır.

Bu hükümle, evlenen kadın işçiye işçiliği sırasında evlenmesi halinde bir yıl içinde evlilikle işçiliği bir arada yürütüp yürütmeyeceğine karar vermesi, eğer ikisinin bir arada yürütülmesini mümkün görmüyorsa kıdem tazminatı alamama gibi bir baskı altında kalmaksızın işten ayrılma kararını serbestçe verebilmesi imkanı sağlanmış bulunmaktadır.

Kadın işçilere "Yaşlılık Aylığı" bağlanması ile ilgili esas ve şartlarda da farklı bir uygulama yapıldığı ve koruma imkanlarından faydalandırıldığı görülmektedir.

Nitekim, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 60.ncı maddesinde yaşlılık aylığından faydalanılabilmesi için sigortalının,

a- Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması ve en az 5000 gün veya,

b- Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması, 15 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 3600 gün yahut,

c- Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olmakla beraber, kadın ise 20 erkek ise 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 500 gün,

Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödenmiş olması şarttır."

denilmekle süreler yönünden 5'er yıllık bir kısalıkla korunma imkanına kavuşturuldukları görülmektedir.

Son olarak kadın çalışanların toplam aktif nüfus içindeki istihdam oranı ile ücretleri çalışma süreleri ve işgal ettikleri mevkilere değinmek gerekecektir.

Sadece Türkiye'de değil, dünyanın öteki bütün ülkelerinde ufak farklılıkları görülmekle birlikte kadın nüfusun, erkek nüfusa eşit miktarda olduğu gözlenmektedir. Buna rağmen toplam aktif nüfus içinde kadın çalışanların erkeklere göre daha düşük bir oranda kaldıkları, ücret seviyelerinin düşük olduğu, toplam çalışma sürelerinin daha kısa olduğu ve işgal ettikleri mevki yönünden hiyerarşinin daha alt kademelerinde yer aldıkları görülmektedir.

Bu hususta geniş ve kantitatif analizler yapılması gerekli olmakla birlikte burada sadece bazı satır başları açmakla yetineceğiz.

A- İstihdam Oranındaki Düşüklük

1- Kadınların eğitim kademesi ilerledikçe okullaşma alanlarının erkeklere göre çok daha hızlı azalması, böylece üst kademe eğitim isteyen işlere talip olabilme imkanlarının azalması,

2- Kadınların erkeklere göre daha erken emekli olmaları,

3- Kadınların çalışma hayatına atılma yerine ev kadınlığını tercih etmeleri,

4- Ağır ve tehlikeli işler ile yeraltı ve sualtı gibi işlerde kadınların çalışmalarının yasaklanmış olması,

5- İşten ayrılma oranı yüksekliği, verim düşüklüğü gibi gerekçelerle işverenlerin çalıştırmak istememeleri,

B- Ücret Seviyelerindeki Düşüklük

1- Kadınların eğtimin üst basamaklarına ilerlemede daha az arzulu olmaları sebebiyle az ücret almaları,

2- Yüksek ücretli olan ağır, tehlikeli işlerde çalışmak istememeleri veya çalıştırılmalarının yasaklanmış olması,

3- Genelde ailenin ikinci ücreti görüldüğünden marjinal değerinin azalmış olması,

4- Zamlı olarak ödenen gece çalışma ve fazla çalışmaya katılmayı istememe veya gece çalışmasına kadınların katılmalarının yasaklanması,

5- Kadın işçilerin ücreti yanında iş kazası

ve meslek hastalıkları riski yüksek olan işler yerine temiz, sakin ve az yorucu olan büro işi ve benzerlerini tercih etmeleri,

6- Kadın işçilerin sendikalaşmada yeterli arzularının bulunmaması,

7- Zaman zaman işe girip çıkmaları sebebiyle kıdemlerinden kaybetmeleri,

8- Çalışma hayatına geç başlamaları sebebiyle yaş ve kıdem ilişkisinde geride kalma,

C- Toplam Çalışma Sürelerinde Düşüklük

1- Daha erken yaşta emekli olmaları,

2-Evlenınceye veya çocuk sahibi oluncaya kadar çalışmayı tercih etmeleri,

3- Kocalarının gelirleri evi geçindirecek ölçüde arttığında, ev kadınlığını tercih ederek işten ayrılmaları,

Belirttiğimiz gibi yukarıda 3 madde halinde saydığımız hususlar sadece Türkiye için değil bütün dünya ülkeleri için geçerlidir.

Çalışma hayatı ile ilgili yasal düzenlemelere 1800'lerin başından itibaren başlamış olup Batı ülkelerinde bile yukarıda saydıklarımız daha hafifletilmiş ölçülerde ama mutlaka görülmektedir.

Bir örnek olarak vermek gerekirse, 1981 verilerine göre erkeklerin ücreti yüzde 100 kabul edildiği taktirde kadın işçilerin ücretleri F.Almanya'da yüzde 73, Fransa'da yüzde 79, Lüksenburg'da yüzde 63, İngiltere'de yüzde 70, İrlanda'da yüzde 67, Danimarkada da yüzde 86 ve Yunanistan'da yüzde 67 kadardır.



KADIN;
ÜRETİME AKTİF OLARAK KATILAN...

KADIN YÖNETİCİLER

Doç. Dr. Ömür Alev Timurcandan Özmen
Doç.Dr. Ergenç Katrinli

Kadınların çalışma yaşamları ile ilgili istatistikler incelendiklerinde işgücündeki kadın sayısının gözle görülür bir biçimde arttığı izlenebilmektedir. Bu artışın yasal düzenlemelerin, değişen ekonomik ve sosyal koşulların bir fonksiyonu olduğu söylenebilir. Ancak, kadınların esas itibariyle geçici ve düşük nitelikli işlerde çalıştığı, daha iyi ücret ve ilerleme olanağı sağlayan yüksek statülü işlere girmelerinin kolay olmadığı görülmektedir. Özellikle, geleneksel olarak erkek mesleği kabul edilen alanlara girme çabalarında büyük problemlerle karşılaşmaktadırlar. Bu geleneksel alanlardan biri de yöneticiliktir. Yönetim pozisyonundaki kadınların tüm çalışan kadınlara oranı halen düşüktür. Yönetim basamaklarında kadınların az sayıda temsil edilmelerinin nedenleri şöyle belirtilebilir;

1- Kadının genel olarak çalışma yaşamına geç girmesi,

2- Kadınlara verilen işlerin genellikle düşük nitelikte olmasının istihdam alanında kadınların sayısının çok kısıtlı kalmasına, işsizliğe geçiş hızının artmasına, kadın işgücü kalitesinin düşmesine ve kadınların uzun süreli istihdamının kısıtlanmasına yol açması,

3- Kadınların çocuklarını yetiştirmek için meslek yaşamlarına ara verebilmeleri,

4- Kadınların yaptığı işin aileye destek olmak için yapılan bir çalışma olduğu yolundaki yaygın görüşün, sonuçta kadınların ekonomik büyüme dönemlerinde gereksinme duyulan ve gerileme dönemlerinde bir kenara itilen yedek bir işgücü oluşturduğu düşüncesine yol açması,

5- Özellikle yöneticilik alanında kadınlara karşı sosyal ve kültürel değerlere dayalı olarak gelişen olumsuz ve yanlı tutumlar.

Yönetim basamaklarında ilerleme ya da yükselme büyük ölçüde üst düzey yöneticilerinin ya da örgütün elit tabakasının bireyin potansiyeli hakkındaki öznel yargıların bir fonksiyonu olarak düşünülmektedir. Yakın zamanlara kadar geleneksel bir örgütsel tutum nedeniyle yönetim basamaklarında ilerleme kadınlara kapalı tutulmuştur. Çok değil belki 10 yıl öncesine kadar kadın ve erkek yöneticiler arasında farklılık ya da benzerlik olup olmadığını incelemek ve karşılaştırmak mümkün değildi.

Günümüzde ise sayıları istenen düzeyde olmasa da kadınların hükümet görevlerinde olsun, büyük kuruluşların üst düzeylerinde olsun çok önemli ve güç pozisyonları ellerinde bulundurdukları görülmektedir.

Yöneticilik pozisyonuna gelen kadınların sayısının gün geçtikçe artmasına rağmen yönetimdeki kadının çok çetin bir savaş içinde olduğu gözlemlenebilmektedir. Yönetici kadınlara karşı duyulan bu önyargının anlaşılması ve giderilmesi oldukça güç olmaktadır. Kadın yöneticilerin aslında destekleyici olacak bazı üst düzey yöneticilerin engelleriyle karşılaştıkları gözlemlenmektedir. Tarihsel açıdan kadınlar daha itaatkar ve hizmet edici pozisyonlarda görülmüşler, bu pozisyonlara yakıştırılmışlardır. Özellikle örgüt içinde bir liderlik rolünü üstlenemeyecekleri, mantıksal karar ve emir veremeyecekleri, astları durumundaki erkek çalışanların kadın yöneticilerden emir alma eğiliminde olmadıkları erkeklerin kadınlardan daha iyi birer lider oldukları ve daha kolay yükselebilecekleri düşünülmektedir. (Rosen ve Jerdee, 1978; Lawless, 1979, Nelson ve Quick, 1985; Dobbins ve Platz, 1986).

Burada iki soru akla gelmektedir. Birincisi, yönetimde gerekli beceri ve yeteneklerle ilgilidir. Gerçekten de erkekler kadınlardan daha farklı bir liderlik biçimi mi sergilerler? Erkek yöneticileri kadın yöneticilerden ayıran özellikler nelerdir? İkincisi ise erkek ve kadın yöneticilerin astlarının tepkileri ile ilgilidir. (Ezell v.d, 1980; Grupta v.d, 1980). Erkek astlar kalıplaşmış tutum ve yargıları nedeniyle kadın yöneticilerin kendilerini yönetmelerine izin vermeyebilirler.

Bu konu ile ilgili bir çok araştırma yapılmış ve yukarıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır. Halen bir çok kişi erkeklerin kadınlardan daha iyi yönetici olduklarına inanmaktadır. (Rosen ve Jerdee, 1973; Schein, 1973)

Erkek ve kadınların liderlik davranışları ve etkililiklerinin farklı olup olmadığını inceleyen çalışmalar üç grupta toplanabilir. Bunlar; laboratuvar deneyleri, simulasyon ve alan çalışmaları olarak incelenebilirler. Laboratuvar deneylerinde araştırmaya katılanlardan, erkek ve kadın liderlerin standart olarak kabul edilmiş tanımlarını değerlendirmeleri istenmiştir. Simulasyon araştırmalarında bulmaca tamamlama ya da kağıt uçak yapma gibi görevleri yerine getiren gruplara liderlik yapan erkek ve kadın liderlikleri karşılaştırılmıştır. Burada grup üyelerinin erkek ve kadın liderlerin insiyatiflerini, düşünce yapılarını ve etkinliklerini karşılaştırmaları istenmiştir. Alan çalışmalarında ise, herhangi bir örgütte çalışan işçilerin erkek ve kadın yöneticilerin insiyatiflerini, düşünce yapılarını ve etkinliklerini değerlendirmeleri belirlenmiştir. Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar birbirleriyle çelişkilidir.

Bazı çalışmalar erkek ve kadın yöneticilerin davranışlarının farklı olmadığını vurgularken bazı çalışmalar erkek ve kadın yöneticilerin liderlik davranışlarında farklılık bulmuşlardır. (Nelson v.d, 1985) Erkek astların kadın yöneticilerle çalışmak isteyip istemediklerini incelemek üzere yapılan araştırmalardan da benzer sonuçlar elde edilmiştir. (Lawless, 1979).

CİNSİYET VE LİDERLİK ARASINDA İLİŞKİ VAR MI?

Antropoloji, sosyoloji ve sosyal psikoloji yazınında erkeklerin görev-eğilimli, mantıksal ve araçsal, buna karşılık kadınların açık, samimi ve insan ilişkileri-eğilimli oldukları vurgulanmaktadır. Aynı zamanda erkek davranışına kadın davranışından daha yüksek bir sosyal değer verilmektedir. Buna dayalı olarak örgütlerde yönetim rolü de erkeğe ait bir yol olarak düşünülmüştür. Yapılan araştırmalar başarılı yöneticilerle ilgili özelliklerin kadınlardan çok erkeklere atfedilen davranışlarla tanımlandığını göstermektedirler (Schein, 1973). Başka bir anlatımla örgütlerde ve toplumda yönetsel pozisyonların erkeklere ait oldukları konusunda doğal bir inanç vardır. Öte yandan bir kısım araştırmanın sonucunda da erkeklerin kadın yöneticilerle çalışma fikrini kabullenemediklerini ve Kadın yöneticilerle çalışmaktan rahatsız oldukları bulgulanmıştır.

Yönetimde kadının cinsiyet rolünü incelerken kadının aile içindeki cinsiyet rolünün birbirinden ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Liderlik kişiliğin olduğu kadar sosyal sistemin de bir fonksiyonudur ve bir grup olgusudur. Sosyal sistem erkek ve kadınların farklı durumlarda farklı davranmalarını gerektirmektedir. Bu sosyal sistem aynı zamanda cinsiyet-rol tipleştirmesini de vurgulamakta, böylelikle erkek ve kadınların farklı kişiliklere sahip olduklarının düşünülmesine yol açmaktadır. Benzer durumlardaki davranışları benzer olsa da erkek ve kadınların farklı güdü ve orjinlere sahip olarak davrandıkları algılanmaktadır. Örneğin bir kadın yöneticinin daha üst düzeyde bir yönetici tarafından azarlanması durumunda ağlaması sürpriz bir davranış olarak düşünülmeyebilir. Ancak bir erkek yönetici aynı biçimde ağladığında gösterilen tepki farklı olur. Çünkü tepki a-tipik olarak değerlendirilebilir.

Öte yandan liderlik bir grup olgusu olduğundan astların beklentileri ve grubun normu liderlik davranışını etkilemektedir.

Liderlik davranışının uygunluğu da astların bunu nasıl algıladıklarına bağlı olarak grubun başarı ve doyumunu belirleyebilmektedir. Başka bir anlatımla, astların beklentileri ve uygun olarak tanımladıkları davranış biçimi grubun verimlilik ve doyum düzeyini etkileyebilir.

Erkek ve kadın yöneticilerin davranış biçimlerini anlayabilmek, davranışlarının farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için cinsiyet özelliklerinin ve sosyal sistemin incelendiği çok sayıda araştırmaya gereksinim duyulmaktadır.

KADIN YÖNETİCİLER VE BAŞARI İÇGÜDÜSÜ

Yönetici düzeyindeki kadınlara karşı geliştirilen olumlu tutumlara rağmen, kadın yöneticilerde başarı güdüsünün değerlendirilmesi konusunda bazı problemlerle karşılaşılmaktadır. Bazı kadınların başarıdan kaçma eğiliminde olduklarını bulgulanmıştır. (Dobbins v.d, 1986). Yüksek başarı gereksinmesi duyan kadın bu gereksinme karşısında "Endişe" olarak adlandırılabilecek bir fiyat ödemektedir. Çünkü başarılı kadının toplumsal adetlere bağlı cinsiyet rolüne meydan okuduğu düşünülmektedir. Kadın, başarısının onun için olumsuz sonuçlar doğurabileceği korkusuyla endişeye kapılmaktadır. Bu nedenle de yarışmacı ve saldırgan durumlarda erkek meslekdaşlarından daha çok ve çabuk endişeyle ve stresle karşı karşıya kalabilmektedirler.

Bu korkunun sosyal tepki, arkadaşlığı kaybetme, evlilik niteliklerinin kaybı yabancılaşma ya da yalnızlık gibi korkularla ilgili olduğu bulunmuştur. (Dobbins v.d, 1985). Kadınlar aynı zamanda kadınlıklarıyla ilgili şüphe, suçluluk ve hatta ümitsizliğe kapılmaktadırlar. Sonuç olarak kimi kadınlar başarılarını gizli tutmakta ve başarı için çaba sarfettiklerini inkar etmektedirler.

Bazı araştırmacılara göre, örgütler mesleki gelişme fırsatı sağlayan politik yapılardır. Hangi tip örgüt olursa olsun yönetim basamaklarının üst düzeylerine ilerleme ya da yükselme bir çok insanın çalışma yaşamında önemli bir olay olarak görülmektedir. Ancak tarihsel olarak incelendiğinde yöneticilik pozisyonunda başarılı olamaz, duygusaldır ve mantıklı karar veremez. Bu çelişki kendini üç şekilde göstermektedir. Bunlar;

1- "İdeal kişilik başarılı erkeğe eşittir."
2- "Başarılı kadın başarılı erkeğin tersidir."
3- "Nevrotik kişilik ideal kişiliğin tersidir."

biçiminde belirtilebilir. (Rosen ve Jerdee, 1973).

Buradan şu sonucu çıkarmak mümkündür. Başarısız kadınlar başarılı erkeklerin ve ideal kişiliğin tersi bir özellik göstermektedirler. Bu değerlerle sosyalleşen kadınlar başarının değerli olduğunu bilmelerine rağmen başarının kendilerini sterese sürükleyeceği çelişkisini yaşarlar.

Ancak bu endişe ve stres bütün kadınlar tarafından yaşanmayabilir. Geleneksel olmayan bir aile ortamında yetişen kadınların bu endişe ve stresi yaşamayacağı söylenebilir. Geleneksel aile ortamında yetişen kadınlarda ise başarı korkusunun gelişebileceğini söylemek mümkündür.

Bütün bu tartışmalardan kadın yöneticiler hakkında ne biliyoruz? Erkek yöneticilerle aynı özelliklere mi sahipler? Astları, üstleri ve aynı düzeydeki çalışma arkadaşları onları nasıl görmektedirler? Kadın yöneticiler kendilerini nasıl algılamaktadırlar? gibi sorulara cevap aranmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu sorulara cevap verebilmek için çok sayıda araştırma yapılmalıdır. Bu araştırmalara kadın yöneticilerin kendileriyle ilgili algılamalarından başlanması yararlı görülmektedir.

Yönetici kadınlar da içinde yaşadığımız kültürün, örgütsel ilişkiler sisteminin ve yönetim basamaklarının birer parçasıdırlar. Erkek ve kadın yöneticileri tanıyabilmek aralarında farklılık olup olmadığını ortaya çıkarabilmek için daha çok araştırma yapılmasına gerek duyulmaktadır. Özellikle Türkiye'de bu tür çalışmalara olan gereksinme daha da fazladır. Kadınlarla

ilgili çalışmalara öncelikle kendilerinin onlarla ilgili düşünceleri nasıl algıladıklarını sormakla başlamalıdır. Daha sonra erkek ve kadın çalışanları karşılaştırmaya olanak tanıyan daha derinlemesine çalışmalar yapılmalıdır.

KADIN YÖNETİCİLERLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA

1- Araştırma Yöntemi

Çalışan kadınların çalışan nüfus içindeki yerleri, sorunları, özellikleri ile ilgili olarak dünya çapında yapılan çalışmalardan esinlenerek Türk toplumunda da çalışan kadınları çeşitli yönleriyle incelemek amacıyla bir dizi araştırma başlatılmıştır. Söz konusu araştırma dizisinin bu bölümünde üst düzey yönetici kadınların kişilik özellikleri, güdüleri, doyum düzeyleri, iş yaşamları ve sosyal yaşamda karşılaştıkları engeller, işlerindeki başarıları ile ilgili ayrıntılı bilgiler edinilmek istenmektedir. Bu amaçla bir pilot çalışma yapılmıştır. Bu kısımda yapılan pilot çalışmadan elde edilen sonuçların bir bölümü yer almaktadır. Üst düzeyleri ile ilgili verileri değerlendirmek ve yorumlamak ayrı bir çalışma gerektirdiğinden burada bu sonuçlara yer verilmemektedir. Bu bölümde pilot çalışmanın örneklerine giren üst düzey yönetici kadınların bulundukları pozisyona nasıl geldikleri, gerek işlerinde gerek özel yaşantılarında ne gibi engellerle karşılaştıkları, yönetici olarak kendilerine nasıl davranıldığı, yöneticilik mesleği hakkındaki düşünceleri, bu meslekte erkeklerden farklı olmalarının gerekip gerekmediği gibi konularda kendi yorumları ile ilgili veriler üzerinde durmaktadır.

Araştırmaya İzmir'deki çeşitli kuruluşlardan 31 üst düzey kadın yönetici katılmıştır. Araştırma için mümkün olduğu kadar çok kadın yöneticiye ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak, hem ulaşım hem de randevu almak açısından her bir yöneticiye ulaşmak zaman alıcı olmuştur. Bunun yanı sıra araştırmada görüşme tekniğinin kullanılması da araştırmanın 31 üst düzey kadın yönetici ile sınırlandırılmasına yol açmıştır. Bu yöneticilerin örneklem seçimlerinde ise önce kadın yönetici bulunan kuruluşlar kişisel temaslarla belirlenmiştir. Tesadüfi olarak randevu alınabilen yöneticilerle görüşülmüştür. Bununla birlikte, kadın yöneticilerin hem özel hem de kamu sektörünü temsil etmesine dikkat edilmiştir. Ayrıca kendi özel işlerini kurmuş kadın yöneticilere de yer verilmiştir. Pilot çalışmadan elde edilen sonuçlara göre daha sistemli bir araştırmanın tasarımlanması düşünülmektedir.

Örnekleri oluşturan 31 kadın yöneticiden 0.45'i özel, 0.45'i kamu sektöründe çalışmaktadır. Geriye kalan 0.10 ise kendi işini yürütmektedir.

Pilot çalışmaya katılan kadın yöneticilerin 0.19'unun mali işlerle uğraşıkları görülmektedir. Teknik işler, emniyet işleri ve halkla ilişkilerle ilgilenen kadın yöneticilerin oranları da ayrı ayrı 0.13'tür. Genel idari işler, eğitim/öğretim işleri ve sanat dallarında yöneticilik görevlerini sürdürmekte olan üst düzey kadın yöneticilerin yüzdelerinin ayrı ayrı 0.10 olduğu görülmektedir. Temizlik işleri olarak tanımlanan meslek grubunudaki bir yönetici kendi işini yapmaktadır.

2- Araştırma Bulguları

Araştırmada 27 sorudan oluşan bir soru kağıdı kullanılmıştır. Soru kağıdı altı bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde kadın yöneticiler bulundukları pozisyon açısından değerlendirilmektedirler. İkinci bölümde kadın yöneticilerin işlerinde karşılaştıkları engellerle ilgili sorular bulunmaktadır. Üçüncü bölüm kadınların başarılı olmasında nelerin etkili olduğunu ölçmeye çalışmaktadır.

Dördüncü bölümde kadınların bu konuda neler düşündükleri araştırılmaktadır. Beşinci bölümde ise kadın yöneticilerin erkeklerin kendileriyle ilgili değerlendirmelerini nasıl karşıladıklarına ilişkin sorular bulunmaktadır. Altıncı bölümde ise yönetici kadınların, eğitimleri, çocukları ve eşleri ile ilişkileri gibi kişisel sorular yer almaktadır.

Yapılan pilot çalışmadan elde edilen bulgular aşağıdaki gibi özetlenebilir.

1. Pilot çalışmaya katılan üst düzey kadın yöneticilerin çoğunluğu bulundukları pozisyona terfi ile geldiklerini belirtmişlerdir. İster aynı kuruluş içinde ister başka kuruluşlardan olsun üst düzey yönetici kadınlar bulundukları pozisyona kendi çabalarıyla, çok çalışarak geldiklerini belirtmektedirler. Görevlerinde gösterdikleri titizlik, çalışkanlıkları, beceri ve eğitim düzeylerinin bu kişilerin istedikleri yere gelmelerinde yardımcı oldukları söylenebilir. Görevlerinde gösterdikleri bu dikkat onların üst yönetimin dikkatini çekmelerini ve yönetim basamaklarında yükselmelerini sağlamıştır.

2. Üst düzey kadın yöneticiler genel olarak (yüzde 39) işlerinde herhangi bir engelle karşılaşmadıklarını belirtmektedirler. Durum ayrı ayrı incelendiğinde hem özel hem de kamu sektöründe çalışanlar ve kendi işini kurmuş olanlar için benzer sonuçların elde edildiği görülebilir. Bu sonuç oldukça sevindiricidir. Yönetici düzeyindeki kadınlara karşı çalışma ve özel şartlarında gösterilen tutumların olumlu bir değişim içinde olduğu söylenebilir. Ancak yine de yöneticiler, erkek astların bir kadın yönetici tarafından yönetilme fikrini oldukça zor benimsediklerini ve en çok bu engelle karşılaştıklarını belirtmektedirler. Toplam olarak yüzde 14 ile gösterebileceğimiz bir grupta yine erkeklerin kadınları "ukala" görmelerinden yakındıklarını, bazı davranışlarında erkekler gibi özgür olmadıklarını ve kadınlar kadar yumuşak olmadıklarından erkeklerin kadınları kendilerine eşit görmediklerini belirtmektedirler. Kadınlar erkekler tarafından kabullenilme çabası içindedirler. Özellikle özel sektörde çalışan yönetici kadınların 0.23'ü iş seyahat ve yemeklerinin zaman zaman kendileri için engel oluşturduğunu belirtmektedirler. Kamu sektöründeki yöneticiler iş seyahatlerinin çok fazla olmadığını ifade etmişlerdir.

3.Yöneticiler başarılarını çok çalışmaya, becerilerine ve hoşgörülü olmalarına bağlamaktadırlar. Ancak, başarılı olmak için erkeklerin gösterdikleri çabadan daha fazlasını göstermek zorunda olduklarını belirtmeden geçmemektedirler. İşlerini sevdikleri için çok çalışmak onları sıkmamaktadır. Ancak, zaman zaman başarısız olmaktan dolayı korkuya kapıldıklarını ve gerilim altına girdiklerini ifade etmektedirler.

4. Üst düzey yöneticiler erkeklerle aralarındaki kişilik farkını kabul ettiklerini söylemişlerdir. Onlara göre kadınlar daha duygusal olabilirler. Ancak bu duygusallık görevlerini yerine getirmelerine engel olmamakta çoğu zaman işlerinde bir avantaj olarak kullanılmaktadır. Duygusal olmalarının mantıkla karar verebilme becerisini engellemediğini ifade ederken, gerektiğinde daha yerinde karar verilmesinde etkili olabileceğini de eklemektedirler.

5. Üst düzey kadın yöneticilerin büyük bir çoğunluğu birlikte çalıştığı erkeklerin kendilerine karşı rahatsız edici bir tutum göstermediklerini ifade etmişlerdir. Erkek çalışma arkadaşlarının üst düzey kadın yöneticilere gayet saygılı bir biçimde davrandıkları görülmektedir.

6. Pilot çalışmaya katılan üst düzey kadın yöneticiler genellikle ailevi sorunlarını çözümleyebildiklerini ve aileleriyle olan ilişkilerinin işleri için engel oluşturmadığını belirtmişlerdir. Üst düzey kadın yöneticilerin ifadelerine göre hemen hepsi geleneksel olmayan bir aile ortamı içinde yetişmişlerdir.

SONUÇ

Pilot çalışmadan elde edilen bilgilere dayanarak yönetim basamaklarının üst düzeylerinde yer alan kadınlara karşı olumlu tutumların gelişmeye başladığı söylenebilir. Kadın yöneticilere karşı olumlu tutumların gelişmesinin nedenleri şöyle sıralanabilir:

1. Kadınların eğitim ve beceri düzeyleri gün geçtikçe artmaktadır. Daha çok sayıda kadın üniversitelere ve beceri kazandıracak mesleki kurslara devam

etmektedir. Bu durum daha çok kadının işinde kariyer aradığı ve rutin pozisyonlardan doyum almadığı anlamına gelmektedir. Eğitim ve beceri düzeyi yüksek kadınların işgücüne katkıları da daha etkin olmaktadır. Böylelikle yönetim pozisyonlarının doldurulabileceği eğitimli, deneyimli ve becerikli kadın sayısı artmaktadır.

2. Doğum oranı düşmektedir. Bu durum, kadınların bugün geçmişte olduğundan daha az ailelerine bağımlı olduklarını göstermektedir. Kadın işine daha çok zaman ayırabilmekte, üst yönetim basamaklarının getireceği ağır iş temposunu göğüsleyebilmektedir.

3. Kadınlar kendilerine fırsat verildiğinde ilgilerini çeken alanda çalışma isteği geliştirebilmektedirler. Bilgilerini, becerilerini kullanabilecekleri kariyer basamaklarını tırmanabilmektedirler.

4. Eğitim, formasyon ve yetiştirme programları birçok alanda kadınlara erkeklerle eşit fırsatlar sağlamaktadır. Bu programların verdikleri mesajlar kadınlara karşı tutumların olumlu yönde değişmesine yol açmaktadır. Örneğin, örgütlerin uyguladıkları yönetici eğitim programları erkeklerin çeşitli konularda tutumlarının değişmesini sağlamaktadır. Bu programların aracılığı ile kadınlar kendilerine verilen fırsatları tanıyabilmekte ve farkına varabilmektedirler.

5. Bazı örgütler kadın elemanlarını kariyerlerinde başarılı olmaları için desteklemektedirler. Özellikle kreşlerde huzurevlerinde, sağlık hizmetlerinde ve eğitimde kadın yöneticilere daha çok fırsat verilebilmektedir.

Bir çok örgütte doğal ilişkiler sisteminin orijini ve şimdiki fonksiyonu erkek kültürüne ve deneyimine dayalıdır. Doğal ilişkiler sisteminin biçimi, davranış kuralları, haberleşme biçimi ve ilişkiler ağı doğrudan erkeklerin deneyimleriyle ortaya çıkmıştır. Bu durum kötü ya da iyi olarak değerlendirilmez, ancak gerçektir. Bildiğimiz örgüt türlerinin çok büyük bir kısmını erkekler oluşturmuş ve geliştirmişlerdir. Erkekler bu örgütleri yaşayabilecekleri ve çalışabilecekleri yerlere yerleştirmişler ve ortamlarının rahat ve benzer olmasını amaçlamışlardır. Bu durumda örgütler erkek kültürünün egemenliğinde geliştiğinden, yönetim düzeyi ve özellikle üst sıralardaki doğal sistemler de erkeklerin yaşam biçiminin bir görüntüsü olacaktır.

Bu doğal sistemi oluşturan erkekleri "içerdekiler" olarak adlandırdığımızda, onların birbirini, yapıyı ve kuralları anlayan, ortak arzuları, rüyaları paylaşan, yetiştirme biçimleri benzer olan, birlikte oynayan, öğrenen, yarışan bireylerden oluşan bir topluluk olduklarını söylemek mümkündür. Kadınlar bu doğal sistemin içine nasıl girecekler ve kendilerini nasıl geliştireceklerdir? Doğal sisteme alınmak istemedikleri için "dışarıdakiler" olarak adlandırabileceğimiz kadınların yetişme biçimleri, beklenimleri ve deneyimleri farklıdır. Kanunlar ve sosyal değişmelere rağmen sistemin içindekilerin dışarıdakileri neden sistem dışında tutmaya çalıştıkları incelendiğinde kadınlar için neden üst düzeyde bulunmanın ve bir lider olarak kabullenilmenin güç olduğunu anlayabiliriz.

Kadınların doğal ilişkiler sistemine girebilmeleri ve üst yönetim basamaklarına yükselebilmeleri için kendilerinin erkeklerle eşit yarışma olanaklarına sahip olduklarına inanmaları gereklidir. Kanunlarla ya da sosyal değişmelerle eşit fırsatlar verilmese de kadınların doğal ilişkiler sistemini anlamalarını, bu sisteme girmelerini ve bu sistem içinde yarışmalarını olanaklı kılacak bilgi ve beceri elde etmelerine yarayacak fırsatlar yaratılmadığı sürece gerçek bir bütünleşmeye varabilmek mümkün olmayacaktır.

Kadın ve erkeklerin kendileri, birbirleri, örgütler ve yönetim mesleği konusunda farklı inanç ve varsayımlar beslemeleri doğaldır. Erkekler kendi kafa yapılarını anlarlar ama kadınlarınkini anlamayabilirler. Bunun tersi de söz konusudur. Sonuç karşılıklı olarak yanlış anlama, yanlış yorumlama ve

karmaşıklıktır.

Bu nedenle yönetimde kadın ve erkeğe yanlı davranmadan eşit fırsat verilmesi önemli bir başlangıç noktasıdır.

Yine de kadınların erkeklere ve kadınlara, erkeklerin yönetim düzeyindeki kadınlara karşı tutumlarının değiştiği söylenebilir. Bu olumlu değişim iki tarafın eşit fırsatlarla mesleklerinde ilerleyebilmelerini destekleyebilir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Dobbins, G.H; Platz,S.J.," Sex Differences in Leadership: How Real Are They.", Academy of Management Review, v.11,1986.

Ezell, H.F; Odavahn, C.A; Sherman, D.J.," Being Supervised by a Woman; Does it Make a Difference?" 40 th Annual Meeting of the Academy of Management, Detroit, Miichigan 1980.

Guptá, N; Beehr, A.T; Jenkins, C.D.," The Relationship Between Employee Gender and Supervisor-Subordinate Cross Ratings", 40 th. Annual Meeting of the academy of Management, Detroit, Michigan, 1980.

Lawless, D.J., "Organizational Behavior: The Psychology of Effective Management". prentice-Hall, N.J, 1979.

Nelson, D.L.,"Professional Women: Are Distress and Disaese Inevitable", Academy of management Review, v.10,1985.

Rosen, B;. Jerdee A., The Influence Of Sex Role Sterestypes on Evaluatinos Of male and Female Supervisory Behavior" , Journal of applied Psychology, v. 57,1973.

Scheinn, V.," Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics", Journal of Applied Psychology, v.57,1973



KADIN;
BİLİMSEL ÇALIŞMALARDA ETKİN...

KADINLARA KARŞI AYRIMCILIK

Zeliha Şehirlioğlu
Çağdaş kadın Derneği
Kurucu Üyesi
ve Eski Dernek Başkanı

"Eve kapatılmış, siyasal karar mekanizmasından uzak, cinselliği yadsınmış kültür ve kitle iletişim araçları tarafından şartlanmış olan kadınım ben: Hapsedilmiş kadın."

Gisele Halimi (1).

8 Mart'lar her sınıftan kadınların "Kadınlık durumu" nu sorguladıkları, mücadeleyi yükselttikleri günler. 1975-1985 kadın on yılında Meksika, Kopenhag, Nairobi konfereansları ile evrensel boyutlara ulaşan kadın bilinci ülkemizde de sesini ağırlığını duyuruyor.

35 devletin onayı ile 3 Eylül 1981 tarihinde yürülüğe giren "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi" uluslararası sözleşmesine Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, zamanın başbakanı Turgut Özal tarafından ancak 24 Temmuz 1985'te imza koymuş, 14 Ekim 1985'te resmi gazetede yayımlanmıştır.

Sözleşmenin gerekçesi şöyle: "İnsan hakları Evrensel Beyannamesi, insanlara karşı ayrımcılığın kabul edilmezliği ilkesini içerdiği; insan hakları sözleşmesine taraf olan devletler kadın-erkek eşitliğini teyid eden anayasa ve yasalara sahip oldukları halde kadınlara karşı ayrımcılığın hala devam etmekte oluşundan endişe duyarak erkeklerle kadınlar arasında tam bir eşitliğin gerçekleşmesi için kadınlar ile erkeklerin geleneksel rollerinde değişiklik ihtiyacı bulunduğu; bunu gerçekleştirecek yasa değişiklikleri ile birlikte yaşama geçmesini sağlayıcı önlemler ve uygulamalar gerektiği anlayaşı....."(2)

Sözleşme, taraf devletlere kadınlara karşı ayrımcılığı önleme ve önlem alma yükümlülüğü de getirmesine karşın hükümet, imzasına sahip çıkıp olumlu adım atmadığı gibi cinsiyet ayrımcılığını körükleyen çağdışı politikası ile geri adım atmıştır.

Resmi gazetenin ve T.B.M.M.'ne sunulan 7000'i aşkın imzalı kadınlar dilekçesinin, ne yazık, mürekkebinde kalan bu sözleşmenin yaşama geçirilmesi için dinamiği kadın olan daha güçlü, kitlesel, demokratik eylemler gerekiyor. tüm kadın dernekleri ve grupların temsilcilerinden ve uzman kişilerden oluşan, ortak ilkeli bir mücadeleyi amaç layan "Kadınlara Karşı Ayrımcılığı İzleme Kurulu" oluşturulmalı diye düşünüyorum. Öncülük iddiasına kapılmadın bu alanda ortak-özerk-esnek bir örgütlenmeyi ve mücadeleyi sürdürebilmeliyiz. Bir yıl daha geçmesin...

KADINLARA KARŞI AYRIMCILIK ERKEKLERİ İLGİLENDİRİR Mİ?

Yüzlerce yıl yaşam alanı ev olan, eş ve anne rolü ile yetinen kadının, sanayileşme sürecinde, tüm kurumları ve değer yargıları ile erkek egemen bir topluma girmeye başlaması "insan"ın varoluşunu en üst düzeye ulaştıracak bilinçlenme sürecinin de başlangıcı olmuştur. Yaşamın her alanında cinsiyet ayrımcılığının sona ermesi ile ancak "İNSAN" kavramı bütünsel bir anlam ve onur kazanacak.

Bilim ve teknolojinin hızla geliştiği çağımızda, kadının insan neslini üretmesi, bu doğasal işlevi onun toplumsal yaşamdan reddini gerektirmediği gibi erkeğin aile, ekonomi, politika, kültür alanındaki egemenliği fiziksel güçlüğü ile açıklanamaz. Üstelik, erkeğe tanınan ayrıcalıklar onu kendi emeğinin

sömürülmesinden ve baskılardan kurtaramamıştır. Üstelik, bu egemenlik ona aileye karşı ekonomik yükümlülük, kadın bekçiliği, erkeklik kompleksi ve şiddet gibi olumsuzlukları da yüklemektedir. Ailede ve toplumsal yaşamın hern alanında cinsiyet ayrımcılığının kalkması salt kadının kurtuluşu değil erkeğin de kurtuluşu olacaktır. Çağdaş demokrasi, özgür insanların yaratabileceği bir yaşam kültürüdür. Buna ulaşmak kadın ve erkeğin yüzlerce yılın koşullanmışlığını, beyinlerdeki yasakları, çağdışı anlayış ve gelenekleri aşması; özel yaşama ve genel politikaya yansıtması ile olasıdır. Öz değerlerimizi koruyarak yeni bir dünya kuralım.

Unutmayalım toplumu dönüştürecek gizil güç kadınlardır. Önce, erkek egemen kültürün bize giydirdiği kimliği reddedelim. Yeni bir kimlik için sevgi, dostluk, barış gibi değerleri koruyarak bedenimize, emeğimize, bağımsız kadın hareketine sahip çıkalım.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü hepimize kutlu olsun.

NOTLAR:
1- 1927 Tunus'ta doğdu. Bağımsız kadın mücadelesi veren bir kadın avukat "Hapsedilmiş Kadın" yazarı.
2-Sözleşmeden alıntı.



KADIN;
ACILARLA YÜKLÜ...

KADIN VE SAĞLIK

Dr. Salih Sadık
Eşrefpaşa Hastanesi
Kadın Hastalıkları ve
Doğum Uzmanı

Birleşmiş Milletler Nüfus Birimi 1974 Bükreş ve 1984 Meksiko Uluslararası Nüfus Konferansında alınan kararla dünya nufusundaki değişiklikleri sürekli izlemektedir. 1950 yılında dünya nüfusu 2.5 milyar iken, 1985 te 4.837 milyara ulaştığı göz önüne alınırsa 35 yılda bir dünya nufusunun ikiye katlandığı söylenebilir.

Dünya nüfusunun yüzde 24'ü gelişmiş ülkelerde, yüzde 76'sı ise gelişmekte olan ülkelerde yaşamaktadır. Bu oranın 2025 yılında yüzde 83'e çıkacağı hesaplanmıştır. Nüfus artış hızının ise 1950-1985 te yüzde1.9 iken 2000 yılında yüzde 1.5, 2025 yılında ise yüzde1'e düşeceği hesaplanmıştır. Nüfus artış hızı da gelişmekte olan ülkelerde en yüksektir. (yüzde 3).

1985'te dünyadaki kadın- erkek oranı 100/101, 3' tür. Bağımlılık oranı, tüm dünyada 1985'te yüzde 64,7 dir. Yani üretimde bulunan her 100 kişi, üretimde bulunmayan çocuk ya da yaşlı 64,7 kişiye bakmaktadır. Bu değerler gelişmiş ülkelerde yüzde 50,2 iken, gelişmekte olan ülkelerde yüzde 69,9 olarak saptanmıştır. Kentleşmenin de 2000 yıllarında yüzde 50'ye yükseleceği hesaplanmıştır.

Doğurganlık oranının 1980-1985 döneminde her kadın için 3,5, 2000 yılında ise 2,3 çocuk olacağı hesaplanmıştır. (World Health Statistics q. 87)

Kadın hem toplumun yüzde 50'sini oluşturduğu, hemde tüm ailenin ve çocukların sağlığıyla direk olarak ilgili olduğu için sağlığı da özel bir bakım ve ilgiyi gerektirir. Sağlıklı toplum, sağlıklı kadınların varlığıyla mümkündür. Ne yazık ki bir çok konuda olduğu gibi sağlık konusunda da kadınlar yeterli bakım ve ilgiyi bulamamaktadır. Dünyadaki erişkin erkeklerde okur yazarlık oranı yüzde 78 iken, kadınlarda yüzde 68 dir. Üçüncü dünya ülkelerinde bu oran yüzde 50'ye düşerken, bu kadınların yüzde 60'ı gelişmekte olan ülkelerde yaşamaktadır.

Daha 1981'lerde 67 ülkede kadın, erkek ayrıcalığı kaldırılmıştır.

Dünya Çalışma Örgütünün verilerine göre dünyada 675 milyon kadın çalışmaktadır. Bu dünya işgücünün 1/3 ü demektir.

Hamilelikte ücretsiz izin ve bakım 1955 te 21 ülkede yasallaşmıştır.

Bunun süresi ülkeler arasında ileri derecede değişiklik göstermektedir.

Ülkemizde sigortalı çalışanların doğum öncesi ve sonrası izinleri 42 gün iken, 657 sayılı devlet memuru yasasına tabi olanlarda 21 gündür.

Bu rakamlar gelişmiş ülkelerde toplam 112 gündür.

Gelişmekte olan ülkelerde hamileler gece çalıştırılamaz ve çalışanlarda ücret azaltılmadan hafif işlere nakledilirler. İkiz doğum veya zordoğumlarda doğum sonu izin ise 70 güne çıkarılır. Emziren annelerde gündüzleri eve gitme izni verilir.

Dünyada yılda 500 bin kadın gebelik ve benzeri nedenlerle ölmektedir.

Anne ölümleri gelişmekte olan ülkelerde doğurgan çağdaki kadınların en başta gelen ölüm nedenlerinden biridir. Dünyadaki doğumların yüzde 86'sı, anne ölümlerinin yüzde 99'u gelişmekte olan ülkelerde olmaktadır. Dünyada yılda 35-55 milyon istemli düşük olmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde ana ölüm hızı yüzbin canlı doğumda 100-1000 arasında değişirken gelişmiş ülkelerde bu oran 7-15, Türkiyede ise 200 civarındadır. Hindistanda bir ayda ölen anne ölümü SSCB dahil tüm Avrupa ülkelerinde bir yıllık anne ölümünden fazladır.

Bir kadının tüm yaşamı boyu anne ölüm riskine baktığımızda:

Bu kadın Afrikada yaşıyorsa 1/12, Asyada yaşıyorsa 1/54, Güney Amerikada yaşıyorsa 1/75, Kuzey Amerikada 1/6376 dır.

Yukardaki veriler AİLE PLANLAMASI VE GEBELİK takiplerinin ne kadar önemli olduğunu açık olarak ortaya koymaktadır.

Hacettepe Nufus Etüdleri Enstitüsü (HNEE) 1983 te yaptığı Türkiye nufus araştırmasında, tüm kadınların yüzde 47 sinin 2 çocuktan fazla çocuk istemediği, ve gebeliklerinin yüzde 12,1 ni isteyerek düşürdüğü saptanmıştır. Öğrenim durumunun ve yaşayan çocuk sayısının etkin doğum kontrolu yönteminin seçiminde, en önemli etken olduğu ortaya konmuştur.

Hala ailelerin yüzde77 si gebelikten korunurken, bunların yüzde 39'u etkisiz yöntemlerle korunmaktadır. Keza gelişmekte olan ülkelerde kadınların yüzde 50'si, gelişmiş ülkelerde ise yüzde 3 ü eğitilmemiş personel tarafından doğurtulmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde doğumların yüzde 99 u hastanede, yüzde 1'i ambulansta olmaktadır. Türkiyede evde doğum oranı yüzde 39 dur.

Doğum öncesi bakım ise ancak yüzde 42'si almaktadır. Kadın başına düşen bakım sayısı 1,7 , doğum öncesi bakımın başladığı ay ise 7. aydır. Gebelikte anemi yüzde 50, düşük doğum ağırlıklı bebek hızı yüzde 18, büyük çocuklarda yaşa göre kilo azlığı yüzde 35 tir.

Bebek ölüm hızı da önemli bir sağlık göstergesidir. Dünya genelinde bebek ölüm hızı bin canlı doğumda 78 dir. Bu değer Afrikada 112, Güney Asyada 103, Kuzey Amerikada 11, Avrupada 15 tir.

Türkiye'de ise bu oran 95 tir. Diğer bir deyişle her doğan on çocuktan biri bir yaşına varmadan yaşama gözlerini kapamaktadır.

Tüm Avrupadaki toplam bebek ölümlerinin üçte ikisinin Türkiyeye ait olması Türkiye' deki bebek ölümlerinin ne kadar yüksek olduğunu göstermektedir. (HNEE).

Türkiyede' k i ailelerin yüzde 52 si hala aile planlaması hizmetlerinden yararlanamamaktadır. Riskli gebelikler önlendiğinde iyi bir sağlık yaklaşımıyla gelişmekte olan ülkelerde iki yüz bin anne, beş buçuk milyon bebek ve çocuk ölümü önelenebilir. (Prof. Dr. A. Dervişoğlu)

Kadınların en önemli ölümcül hastalıklarının başında genital sistem kanserleri gelir. Amerikada yapılan bir istatiğe göre herhangi 4 kadından birinin herhangi bir yaş döneminde kansere yakalanma şansı vardır. En çok görülen ise meme kanseridir. Sırasıyla yüzde 38 rahim (corpus), yüzde 30 rahim ağzı (cerviks) yüzde 25 yumurtalık (over) kanserleri görülür. Amerikada 1978 yılında yalnız genital kanserden ölen kadın sayısı 80 bin dir. Türkiyedeki sayıyı varın siz tahmin edin.

Kanserin görülme oranını çevresel faktörler, yaşam koşulları, alışkanlıklar direk olarak etkiler. Evlilik yaşı, çebelik sayısı, emzirme, sosyo ekonomik koşullar kanser oluşumunu etkiler.

Teşhis ve tedavi koşullarının dev adımlarla ilerlediği çağımızda Türkiye'de en geç teşhis edilen kadın genital kanserleridir. Yapılan bir araştırmada hastaların yüzde 50 sinin şikayetlerinin başlamasından ortalama 6 ay - 1 yıl sonra hekime başvurduğu saptanmıştır.

Ülkemizde ve diğer gelişmekte olan ülkelerde geç teşhis nedenlerini sıralarsak:

- Etyolojiyi (sebebi) bilmemek
- Profilaksiyi (korunmayı) bilmemek
- Sağlık kurumlarına gidememek

Türk toplumunda belirli konuların tabu olarak görülmesi; çeşitli dini sosyal , ve ekonomik nedenlerle kadın, kadın hastalıkları ve doğum uzmanına en son getmektedir. Doğaldır ki olayı erken devrede yakalayıp, tedavi şansıda çok azalmaktadır.

Gayri safi milli hasıla içinde Türkiye'deki toplam sağlık harcamalarına ayrılan pay 1988 de yüzde 3,75 tir. Bu oran gelişmiş ülkelerde yüzde 20-25 lere varmaktadır.

Sağlık hizmetlerine ülkemizde bu kadar düşük bir pay ayrılması, konunun çözümünü de imkansızlaştırmaktadır.

Türkiye' de tüm halkın ve özelde kadının sağlığı için:

1. Sağlık hizmetlerine ayrılan payın artırılması,
2. Koruyucu hekimliğin birincil olarak ele alınıp, düzenlenmesi,
3. Eğitim ve Aile planlamasının geliştirilip yaygınlaştırılması,
4. Herkesin, her zaman olayın ekonomik yükü altına girmeden yararlanabileceği, çağdaş, bilimsel bir sağlık hizmetleri ağının kurulması, en önemli sorun olan sağlık sorununa çözüm olabileceği kanısındayım.

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN (KORUNMASI VE MEVZUAT)

Yard. Doç. Dr. Nükhet Ayaz

Çalışma hayatı dünyadaki değişme ve gelişmelerin paralelinde taşıdığı özelliklerle, kadınların sosyal ve ekonomik hayatta önemli bir yer alması ile yeni bir boyut kazanmıştır. Böylece kadınlara yönelik eğitim ve istihdam imkanlarının arttırılması çabaları ve hukuki düzenlemelere bu yeni boyutuyla ağırlık verilmiştir.

Türkiye'de1985 yılı nüfus sayımı sonuçlarına göre kadın nüfusu 25 milyonu bulmakta ve kadınlar çalışan nüfusun yüzde 36.4'ünü meydana getirmektedir. Yine kadınların en fazla istihdam edildikleri sektör tarım sektörü olup, bunu hizmetler ve sanayi sektörü izlemektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, ülkemizde çalışan kadınların önemli bir işgücü potansiyeli oluşturduğu görülmektedir.

Her ne kadar tarım kesiminde çalışan kadınların büyük çoğunluğu ücretsiz aile işçisi konumundaysa da, sanayileşme sürecine paralel olarak ücretli çalışan kadın işçilerin sayısının giderek arttığı gözlemlenmektedir.

Bütün bu gelişmelere rağmen kadın nüfusundan ekonomik ve sosyal kalkınma sürecinde yeterince yararlanılabildiği söylenememektedir. Ancak kadın istihdamı ile ilgili sorunları ülkenin genel yapısı içinde ele almak ve değerlendirmek, gerekmektedir. Sorunlara kalıcı bir çözüm getirebilmek öncelikle genel ekonomik gelişme ile ilgili olup, yeni yatırımların yapılıp, iş sahalarının açılmasına bağlı olmaktadır.

Çalışma hayatının en önemli problemlerinden biri genelde işsizlik sorununa, özelde kadınların istihdamına ilişkindir. Ülkemizde çok sayıdaki açık işin nitelikli eleman olmaması sebebiyle doldurulamadığı, bunun yanısıra çok sayıda vasıfsız işçinin iş aradığı bilinmektedir. Nitekim kadınlarda okur-yazarlık oranı 1985 değerlerine göre yüzde 65'dir. (Erkeklerde yüzde 86.3) Bu oran yıllar içinde gelişme göstermekle beraber, hala yeterli seviyeye ulaşamamıştır. Zaten çeşitli eğitim kademelerindeki kız öğrenci oranının düşük olması da bu durumun bir başka göstergesidir.

İşgücüne katılmada ise, geleneksel kırsal ekonomide kadınların çalışmasının ücretsiz olduğu, bu durumun bir "çalışma" olmaktan çok, bir hayat tarzını ifade ettiği görülmektedir. Sanayileşmenin, kentleşmenin ve milli gelirden kişi başına düşen payın artmasının, kadınlarda toplam işgücüne katılma payını azalttığı görülmektedir. (1950'de yüzde 81.5, 1985'de yüzde 33). Bu durum sosyo ekonomik gelişme ile işgücüne katılım arasında ters yönlü bir ilişkiyi ortaya koymaktadır. Esas itibariyle tarımdaki ücretsiz aile çalışanlarının da "çalışan kadın" sayılması gerekmektedir. Nitekim, kadınların işgücüne katılmasındaki düşüş tarımdaki makinalaşma, kentlere göç, kadınların özellikle kentlerdeki işlerle ilgili olarak tarım dışı vasıfsız ya da yarı vasıflı çalışmasını engelleyen toplumsal değerler gibi bir çok faktörün etkisi altındadır.

Diğer taraftan toplum içinde kadının rolü, aile içindeki konumu ve değer yargıları, kadınların çalışma hayatında aktif biçimde yer almalarını teşvik ederken, bir çok problemi de beraberinde getirmektedir.

Özellikle büyük şehirlerde çocuk bakımı, okul öncesi çocukların kreş ve ana okulu problemleri, çalışma şartları, ücret eşitsizlikleri çözüm bekleyen konuların başında yer almaktadır.

ÇALIŞAN KADINLARIN KORUNMASI VE MEVZUAT

Çalışan kadınlarla ilgili çeşitli hukuki düzenlemeler bulunmaktadır. Bunların başlıcaları aşağıda ele alınmaktadır.

A- Anayasa

1982 Anayasası'nın 50. maddesi "Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar..." şeklinde düzenlenerek, kadınların ve çocukların çalışma şartları bakımından özel olarak korunmalarını öngörmüştür.

B-1475 Sayılı İş Kanunu

Türk Hukukunda kadınların çalışmasını engelleyen bir düzenleme bulunmadığı gibi, 1475 sayılı iş kanununda kadınları çalışma hayatında korumaya yönelik çeşitli düzenlemeler yer almaktadır.İş kanununun 26. maddesinde yer alan "eşit işe eşit ücret" ilkesi, önemli bir düzenlemedir. Nitekim, bu konu Avrupa Topluluğuna üye ülkeler arasında tartışılagelmekte. Çünkü bu ülkelerde aynı işi yapan kadın ve erkek işgücü arasında farklı ücret uygulamalarına rastlanmaktadır. Ülkemizde ise bu konu yani ücrette bir ayrımın cinsiyete göre yapılamayacağı konusu 5518 sayılı ve 25 Ocak 1950 tarihli kanun ile kabul edilmiş ve daha sonra da hala yürürlükte olan İş Kanunu'numuzun hükünleri arasında yer almıştır.

Yine, İş Kanunu'muzun 68. maddesi, "maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmaları yasaktır." hükmünü kapsamaktadır.

Madde 69 ise, sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmalarını yasaklamıştır. Aynı şekilde, ağır ve tehlikeli işlerde kadınların ve 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılamayacakları hükme bağlanmıştır. (Madde 78)

Madde 70'de ise, kadın işçilerin doğum öncesi 6 ve doğumdan sonra 6 hafta süre için çalıştırılmaları yasaklanmış, ancak bu sürelerin işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre arttırılabileği belirtilmiştir. Ayrıca isteği halinde kadın işçilere doğumdan sonraki 6 haftadan sonra, 6 aya kadar ücretsiz izin verilebileceği öngörülmüştür. Bunların yanısıra 150'den fazla kadın işçi çalıştıran işyerlerine kreş açmak zorunluluğu getirilmiş ve çocuk bir yaşına gelinceye kadar kadın işçilere günde 1.5 saat emzirme izni verilmesi hususu düzenlenmiştir

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde, kadınların özel durumları ve aile içindeki görevlerinin önemi gözönüne alınarak, erkeklere göre daha erken emeklilik hakkını kazanmaları esas kabul edilmiştir. Bütün sosyal güvenlik kuruluşlarında kadınlar 5 yıl önce emekli olabilmektedirler.

Sosyal Sigortalar Kanunu'nda emeklilik yaşı, diğer şartlar yanında kadınlar için 50, erkekler için 55 ve emeklilik için esas alınan sigortalılık süresi kadınlar için 20, erkekler için 25 yıldır. 1 Ocak 1990 tarihinden sonra ilk defa işe girecekler için bu yaş şartı kadınlar için 55, erkekler için 60'dır.

T.C. Emekli sandığı Kanununu da, devlet memurlarına kadın ise fiili hizmet süreleri 20 yıl olanların 45 yaşını, erkek ise fiili hizmet süreleri 25 yıl olanların 50 yaşını doldurduklarında emekli aylığı bağlanmaktadır.

Bağ-Kur'da ise kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş ve en az 25 yıl sigorta pirimi ödemiş olanlar emekliliğe hak kazanmaktadırlar.

Diğer taraftan kanuni sosyal güvenlik

sistemimizde sigortalı niteliğinin kazanılması, prim borçları ve primlerin hesabı, yardımlar ve ödemeler ile bunların hesabında cinsiyet farklılığına dayalı bir ayrıma yer verilmemiştir. Hatta analık sigortası ve kadınlar için gereken emeklilik gibi daha önce de açıklandığı üzere koruyucu tedbirler getirmiştir.

Toplu Sözleşme Mevzuatı

Ülkemizde kadın ve erkek eşitliğine sosyal tarafların da önem verdikleri görülmektedir. Gerek Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu ve gerekse Sendikalar Kanunu'nun hükümleri çerçevesinde yapılan toplu iş sözleşmelerinde kadın işçilerin çok sayıda olduğu işkolları da dahil olmak üzere, ücret ve diğer hususlarda kadın ve erkek işçiler arasında eşitlik ilkesine ters düşen hükümlere hemen hemen hiç rastlanmamaktadır.

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü

3670 sayılı kanunla 25 Ekim 1990 tarihinde kabul edilerek kurulan Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, başlıca şu görevleri yerine getirmek için kurulmuştur.

-Kadının statüsünün korunması, sorunlarının çözümlenmesi için gerekli politika ve programları hazırlamak.

-Kadının sosyal ekonomik ve siyasi kararlara katılımını arttırarak, kalkınma süreci ve toplumla bütünleşmesini sağlamak.

-Kadına ilişkin faaliyetlere etkinlik kazandırmak için başta yerel yönetimler olmak üzere yapılan eğitim faaliyetlerini izlemek, desteklemek, yönlendirmek ve kadının statüsü ve sorunları ile ilgili kamuoyu yartmak.

-Milletlerarası çalışmalara Türkiye'nin katılımı ve koordinasyonunu sağlamak. Kuruluşu çok yeni olan bu kurumun faaliyetleri ve başarısı hakkında henüz fazla birşey söylemek mümkün olmamaktadır.Ancak kurumun faaliyetlerinin hareket noktasının; Türk kadınının eğitim seviyesini yükseltmek, tarım, sanayi ve hizmetler kesiminde ekonomik hayata katılımını arttırmak, sağlık, sosyal ve hukuki güvenliğini sağlamak ve böylece kadının statüsünü genel olarak geliştirmek üzere eşitlik içinde sosyal, ekonomik, hukuki ve siyasi alanlarda hakettiği statüyü kazandırmak olduğu söylenebilir.

KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI PROBLEMLERİN GENEL DEĞERLENDİRMESİ

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları problemlerin başlıcaları, çalışmada cinsiyete göre farklı muamele, eşit işe farklı ücret, sosyal güvenlik konularındaki eşitsizlikler ve özellikle çocuklu olan kadınların çocuklarının bakımını kapsamaktadır.

Nitekim, tüm Avrupa ülkelerinde son yıllarda istihdam piyasasında görülen gelişme ve dalgalanmalar, işsizlik açısından erkeklere nispeten kadınları daha az etkilemiş olmakla beraber istahdamdaki büyüme, çalışmak isteyen kadınların tamamı için tatminkar iş imkanları sağlayamamıştır. Kadınların iş piyasasındaki statüleriyle bağlantılı olarak çeşitli problemleri varlığını sürdürmüştür.

Çalışmada cinsiyete göre farklı muamele

Genel gelişmelere paralel olarak nitelik değiştirmiş olmakla beraber, "kadın işi" toplumda hala ekstra gelir kaynağı olarak kabul edilmekte bu konuda önyargılar bulunmaktadır.

Yine, kadınlar toplumdaki sosyal statülerinin paralelinde erkeklere göre coğrafik ve mesleki mobilite, mesleki eğitim düzeyi, meslekte yükselme konularında ikinci planda kalmışlardır. Çok sayıda işveren hala kadın işinin erkek işinden daha az verimli olduğu, maliyetinin daha yüksek olduğu inancını taşımaktadır.

Herhangi bir bilimsel temele dayanmayan ve haklılık taşımayan bu değerlendirmelere karşı Avrupa'da ülkeler ve milletlerarası kuruluşlar düzeyinde yaygın ve kapsamlı çalışmalar yapılmakta, mevzuat ve uygulamalarda yeni

düzenlemeler getirilmektedir. Esasen ülkemiz bu konuda Avrupa'ya örnek teşkil etmektedir. Söz konusu uluslararası düzenlemelere rağmen Avrupa'da kadın-erkek eşitliği gerek kanuni hükümler, gerek uygulama açısından Türkiye'nin gerisinde bulunmaktadır.

Eşit İşe Farklı Ücret

Aynı işi yapan kadın ve erkek işçilere farklı ücret ödenmesi hususu son yıllarda azalma göstermekle birlikte birçok Avrupa ülkesi hala önemli sayılabilecek ücret eşitsizliklerine sahiptir. Örneğin İsviçre'de gıda, deri ve tekstil sanayiinde kadın ve erkek için farklı asgari ücret ödenmektedir. Ülkemizde ise gerek kamu işyerlerinde gerekse toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerlerinde aynı işi yapan kadın ve erkek işçiler arasında farklı ücret uygulamalarına rastlanmamaktadır.

Sosyal Güvenlik Konularındaki Eşitsizlik

Kadınların sosyal bakımdan korunması yönünden önemli adımlar atılmış olmakla birlikte, birçok ülkede kadın hala çekirdek aile kapsamı içinde ele alınmakta, evli kadınların sosyal güvenlik hakları tesbit edilirken kadınlar, kocalarının bakmakla yükümlü oldukları kişiler olarak kabul edilmektedirler. Bu sebeple sosyal güvenlik sistemlerinden yararlanma oranları nisbi olarak azalmaktadır.

Ancak, sosyal güvenlik, sağlık, maluliyet ve yaşlılık sigortası, iş kazaları ve meslek hastalıkları, işsizlik, analık sigortası gibi uygulamalar kadınların durumunu iyileştirmeye yönelik önemli gelişmelerdir.

Çalışan kadınlara yönelik iş piyasasındaki önyargı ve farklı uygulamaların zaman içinde ortadan kaldırılması, kadınların vasıfsız işlerde yoğunlaşmasının önlenerek hizmet sektörü dıındaki alanlarda istihdamının yaygınlaştırılması esas itibariyle temel eğitimden başlayarak bütün eğitim ve öğretim seviyelerinde muamele ve fırsat eşitliği kavramının yerleştirilip uygulanabilmesine bağlıdır.

Ancak, sadece kadınlara yönelik uygulamalar bu defa da erkekler aleyhine eşitsizliklere yol açabileceğinden uygulanacak politikaların kadın ve erkekleri birlikte kapsayacak şekilde olması gerekmektedir.



KADIN;
ÇARŞIDA, PAZARDA...
ENFLASYONU YAŞIYOR!

KADIN İŞGÜCÜNÜN TÜRK EKONOMİSİNDEKİ YERİ

Doç. Dr. Gönül Budak- Dr. Gülay Budak
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Endüstrileşen ülkelerin hemen hepsinde birbirine benzeyen toplumsal değişmeler yaşanır. Bu değişim süreci içinde tüm toplumsal yapılar ve dengeler değişmekte, kadın da bu değişimden payına düşeni almaktadır. Gelenekselliikten modernliğe geçerken kadın işgücüne ev dışı işlerde talep arttığından, çalışan kadın sayısı da giderek artar. Bunun doğal bir sonucu olarak toplumda kadın ile erkek statü açısından eşitlenmeye başlar.

Endüstrileşmenin tarihsel gelişimi incelendiğinde kadının ev dışında çalışmasının başlangıçta ekonomik zorunluluklardan kaynaklandığı görülmek - tedir.

Endüstrileşmek, yeni atılımlara bu da belli bir sermaye birikimine bağlıdır. Sermaye birikimi üretim maliyetlerinin düşmesi ile mümkündür. Yasalar elverdiği sürece, işçilik giderlerinin üretim maliyetleri içindeki payı azaltılarak tasarruf sağlanmaya çalışılmaktadır.

Endüstri devriminin yaşandığı 18. yüzyılda, bu amaçla batıda, önce çalışma süreleri 12 , 16 saat gibi acımasız bir şekilde uzatıldı, daha sonra da ücretler düşürüldü (1). Bu durumda, tek kişinin çalışması ailenin geçinmesine yetmez olmuştu. Böylece kadın ve çocuklar da endüstride işgücü ordusuna katıldılar.

O devirlerde özellikle, İngiltere'de uygulanan liberal politikalar, devletin endrüstri ilişkileri sistemine müdahale etmesini gerektiriyordu. İşçi işveren ile serbestçe akit imzalıyordu. Sistemin zayıf yanını oluşturan işçilerin sendikalaşmaları da yasak olduğundan, sürekli zarara uğrayan taraf işçiler oluyordu.

Bu genel tablo içinde, bir yandan uysal olmaları, öte yandan düşük ücretle ve sabır gerektiren işlerde daha kolay istihdam edilebilmeleri, işverenlerin kadın işçi çalıştırmaya yönelmelerine ve işgücü piyasasında kadın işçi sayısının artmasına yol açtı.

Söz konusu gelişmeler, kadının anne, eş, ev kadını görevlerine, ev dışı mesleki uğraşının, yeni bir seçenek olarak ilave edilmesine yol açmıştır. Kadını evden çıkaran bu gelişmeler, ev dışındaki işlerin beklentileriyle uyumlu yeni yeteneklerle kadını donatmayı gerektirmiştir. Bu sayede kadına eğitim olanaklarından yararlanma ve entellektüel açıdan gelişme şansının kapıları da açılmıştır.

Yıllardır ev içine kapatılıp, piyasada değeri olmayan işleri yapmak zorunda bırakılan kadının ekonomiye katkısı sürekli eksik değerlendirilmiş, dolayısıyla toplumsal statüsünde düşmeler olmuştur. Endüstrileşmeyle birlikte, üretime doğrudan katkı yapan kadının statü iyileşmelerine kavuşacağı memnuniyetle söylenebilir.

TÜRK TOPLUMUNDA KADIN

Türk kadını, çok eski tarihlerden beri erkek ile eşit toplumsal statüye sahipti. Bunun nedenini, iki cinsin eşit sorumluluğunun bulunmasında aramak gerekir. Örneğin; Orta Asya'da Hun Devleti'ni Hakan ile karısı Hatun birlikte temsil ederdi. Hun kadını, toplum yaşantısının her yönünü erkeği ile paylaşacak şekilde eğitilirdi. Savaş da buna dahildi.

İlk Türkçe yazılı belgelerden olan "Orhun Kitabeleri"nde, "Devleti İdare Eden Han" ve "Devleti Bilen Hatun" cümleleri yazılıdır. Yazılı emirler ise; "Han ve Hatun emreder",

diye başlardı.(2) Daha sonraları, bir yandan müslümanlığın kabulü ve dinin yanlış yorumlanması, öte yandan kadın horlamanın gelenekselleştiği İran, Bizans, Arap kültürleriyle etkileşimler, Türk kadınının toplumdan soyutlanarak eve kapatılmasına, üretimden çekilerek statü kayıplarına uğramasına yol açtı.

Osmanlılar'da kadının görevleri, cinsiyet ayrımına dayalı bir toplum yapısı içinde ev içi işlerle sınırlanmıştır. Hatta zaman zaman çıkarılan fermanlarla kadının toplumdan soyutlanması bir yana, belirli günlerde sokağa çıkması bile yasaklanmıştır. (3).

Atatürk Cumhuriyeti kurarken, ülkenin çağdaş uygarlık seviyesine çıkması için her alanda devrimler yapmıştır. Devrimlerin toplumda yerleşmesinin temel koşulu eşitliktir. Buradan hareket eden Atatürk, sınıflar, bölgeler, ırk ve cinsler arasında üstünlüğe dayalı sistemleri kaldırmaya çalışmıştır.(4) Türk kadının eşitlikçi düzene tekrar kavuşması bu yıllara rastlar.

Fakat, kadınımızın haklarını layıkıyla kullanıp kullanmadığı her zaman tartışmalı bir konudur. Kadının içinde yaşadığı toplumsal koşullar değişirken, törelerin değişmemesi, dünyanın her yerinde yaşanan çelişkilerdendi.(5) Buradan hareketle, bir yandan toplumsal gelişmelerle paralellik göstermeyen gelenek ve alışkanlıklar, öte yandan , söz konusu hakların bir mücadele sonucu kazanılmaması, eğitim eksikliğiyle bütünleştirildiğinde kadınımızın haklarına sahip çıkamama nedenleri açıklanabilir.

KADIN İŞGÜCÜNÜN EV DIŞI İŞLERE KATILMASI

A-Kısa Tarihçe

Türkiye Cumhuriyeti'nde kadına verilen haklar, dünyanın pekçok ülkesinde kadınların yıllar süren mücadeleler sonucunda elde edebildiği alanları içermektedir. Laikliğin kabulü, dinsel ideolojinin desteklediği cinsiyete dayalı rol ayrımını daha kolay çözebilmiştir.

2.Dünya Savaşı ve sonrası yıllarda, endüstrileşmiş ülkelerle sosyal ve ekonomik ilişkilerimizin artması, kültürel kalıplarımızın değişmesinde etkili olmuştur.

Sözü edilen etkenlerin katkısıyla kadınımız, geleneklerin rol ayrımcı baskısını giderek daha az hissetmeye başlamışlardır.

Buna rağmen, kültürel değerleri kadın konusunda tarafsız olan ülkelerle karşılaştırıldığında, kadınımızın toplumsal statüsü ve sorunları her zaman tartışılabilecek bir konu olarak gündemde kalacaktır.

B.Kadının işgücü içindeki durumu

Ekonomik ve sosyal şartların etkisi ile kadınların çalışma yaşamına girmesine rağmen ücretsiz aile işçilerinin genellikle kadınlardan oluştuğu bilinmektedir.

Nitekim, tablo incelendiğinde 1985 yılında ücretli olarak çalışan kadınların yüzde 16 yüksek sorumluluk ve girişimcilik yeteneği

Tablo 1- İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İşteki Durumu

1984 YILI

	ERKEK		KADIN		TOPLAM	
İşteki Durumu	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayın	Yüzde
Ücretli	3.423.691	0.85	618.856	0.15	4.042.547	1.00
İşveren	189.201	0.99	2.772	0.01	191.973	1.00
Kendi Hesabına	1.701.016	0.96	68.447	0.04	1.769.493	1.00
Ücretsiz aile işçisi	254.373	0.81	58.697	0.19	313.070	1.00
Ev Hizmetleri	-	0.00	5.804.653	1.00	5.804.653	1.00

1985 YILI

	ERKEK		KADIN		TOPLAM	
İşteki Durumu	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayın	Yüzde
Ücretli	3.791.500	0.84	700.488	0.16	4.491.988	1.00
İşveren	330.024	0.98	5.280	0.02	335.304	1.00
Kendi Hesabına	1.620.585	0.96	64.448	0.04	1.685.033	1.00
Ücretsiz aile işçisi	263.677	0.66	136.040	0.34	399.717	1.00
Ev Hizmetleri	-	0.00	6.207.842	1.00	6.207.842	1.00

Kaynak : Türkiye İstatistik Cep Yıllığı, DİE yay. 1988, s. 82

gerektiren işveren sınıfının ise yalnızca yüzde 2'sini kadınların oluşturduğu görülmektedir.(6).

Öte yandan çalışabilir (12 ve yukarı yaş grubu) kadın nüfusun 6 milyon 207 bin 842'sinin ev kadını olması düşündürücüdür.

Bir kısım kadının eğitildiği halde işgücüne katılmayıp ev kadını olmayı yeğlemesi ilginçtir. Nüfusumuzun aşağı yukarı yarısı kadındır ve ülke kalkınmasında, atıl bir kapasite olarak bir kenarda kalmaları büyük bir savurganlıktır.

Ayrıca kadın, erkeğin eşitlikçi davranışını beklerken, ağır yaşam koşulları altında, evin geçimine yetecek kadar para kazanmak için ağır sorumluluklar yüklenmiş erkeğini yalnız bırakmaz. İki cins ancak her alanda birbirine destek olursa sevgi ve mutluluğun yolu açılır, ülke ekonomisi açısından; toplumsal gelişme ve refah da her insandan optimum faydalanmayla mümkündür.

İnsanın doğayla savaşında temel teşkil eden yaratıcılık ve zekasını üretime aktarmak, cinsiyet ayrımı yapmaksızın herkesin hakkı ve ödevidir. Oysa Türk kadının işgücüne katılma oranı 1985 verilerine göre yüzde 44'tür.(7) Bu oran kadının üretimde yeterince yer almadığını göstermektedir.

Kuşkusuz bir kadının mesleğinde belli bir vere gelebilmesi için, bir erkeğe nazaran birkaç misli daha fazla mücadele etmesi gerekir.

Ancak sorumluluk isteyen yöneticilik, girişimcilik vb. mesleklerde çalışan erkek sayısı 234 bin 80 iken kadın sayısı sadece 10 bin 35 (8) tir.

Kadın milletvekili sayımız ise 1935'de 18 iken, 1987 seçimlerinde 6'ya düşmüştür.

Kadın işgücünün profesyonel uğraşlarla yeterince yer alamamasının türlü nedenleri vardır. Fakat bunlardan en önemlisinin eğitim olduğu söylenebilir.

Tablo 2- Ev Kadınlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (12 ve yukarı yaşlar)

	1984	1985
Okur yazar olmayan	1.673.120	1.723.788
Okur yazar olup bir okulu bitirmeyen	573.866	594.861
İlkokul 2.784.608	3.035.298	
Ortaokul	343.280	384.360
Lise 259.264	272.202	
Ortaokul (Meslek)	16.144	22.997
Lise (Meslek)	114.074	138.143
Yüksek okul	39.997	36.193
TOPLAM	5.804.653	6.207.842

Kadınlarımızın ev dışında çalışmama, çalışsa da özellikle evlendikten sonra işten ayrılma nedeni;

çeşitlenen görevleri altında ezilmemek ancak çağın beklentileriyle uyumlu bir eğitim almadığından niteliksiz işlerde çalışmaktan kaynaklanmaktadır. Zaten niteliksiz bir işte çalışan kadının işten ayrılması, büyük bir fedakarlık gibi görünmemektedir.

C-Kadının Eğitimi

Atatürk, "Eğitimdir ki, bir milleti hür, bağımsız, şanlı, yüksek bir toplum halinde yaşatır, ya da bir milleti kölelik ve yoksullağa terkeder" (9), demektedir. Eğitimin toplum açısından önemini vurgulayan bu cümleye ek olarak da "ülkemizde bilgisiz varsa geneldir, yalnız kadınlarımızı değil, erkeklerimizi de kapsamaktadır " (10), ifadesiyle cins ayrımını gözetmeksizin toplumun tüm fertlerinin eğitilmeleri gerektiğine işaret etmiştir.

Cumhuriyeti devraldığı toplumda eğitim seviyesi oldukça düşüktü, buna karşın kadınların eğitimi çok daha kötü durumdaydı.

Tablo 3'teki verilere bakıldığında 1985 verilerine göre okur yazar olmayan erkek sayısı 570 bin 401 iken, kadın sayısı 2 milyon 068 bin 818'dir. Bu her 1 erkeğe karşın 4 kadının okur yazar olmaması demektir. Aynı şekilde üniversite tahsili yapan her 3 erkeğe karşın 1 kadının üniversite eğitiminden yararlanması anlamındadır.

Üniversiteyi bitiren her 7 kadından 1'inin evkadınlığını (244 bin 933 üniversite mezunundan, 36 bin 193'ü ev kadını) seçip üretimden çekilmesi söz konusudur.

Devlet her insana belli bir eğitim yatırımı yapmaktadır. Bunun, mutlaka ekonomiye piyasa değeri olan bir katkı şeklinde geri dönmesi gerektiğine inanıyoruz. Çünkü iyi eğitilmiş bir kadının sadece ev işleri ve çocuk bakımıyla ekonomiye dolaylı yönden katkıda bulunduğunu yadsımamakla birlikte, bu katkının beklenen düzeyin altında kalacağını savunuyoruz.

D-Kadının Mesleklere Göre Dağılımı

Teorik olarak aynı fiziksel ve entellektüel yeteneklere sahip kişilerin, herhangi bir işe talip olmaları halinde eşit muamele görmeleri beklenir. Ancak uygulamada durum böyle değildir, bir çok iş alanı kadına daha başlangıçta kapatılmıştır.

Oysa, yasaların belirlediği kadının korunması amacıyla çalıştırılamayacağı alanlar (yeraltında, madenlerde çalışma, vb.) hariç, tüm iş olanaklarında kadının cinsiyet ayrımıyla karşılaşmadan yararlanması gerekir.

Fakat, kadının doğurganlığı nedeniyle uzun süreler işten ayrı kalması olayı, geleneksel rol ayrımının kadının enerjisini sömüren düzeniyle birleştiğinde, bazı işlerin neden kadınlara kapatıldığına mantıklı bir cevap bulunabilir

Tablo 3- İşgücünün Cinsiyete Göre Eğitim Dağılımı (1985 verilerine göre; 12 ve yukarı yaş)

	Toplam	Erkek	Kadın
Okur yazar olmayan	2.639.219	570.401	2.068.818
Okur yazar olup bir okul bitirmeyen	1.244.155	541.580	702.575
İlkokul	8.736.316	4.847.858	3.888.458
Ortaokul	2.221.195	1.339.712	881.483
Lise	1.627.007	923.956	703.051
Ortaokul (Meslek)	111.920	64.406	47.514
Lise (Meslek)	938.614	585.812	352.802
Yüksekokul	961.731	716.798	244.933
TOPLAM	18.480.157	9.590.523	8.889.634

Tablo 4- İş veya Meslek Gruplarının Cinsiyete Göre Dağılımı.

1984 YILI

İş veya Meslek Grubu	ERKEK Sayı	ERKEK Yüzde	KADIN Sayı	KADIN Yüzde	TOPLAM Sayı	TOPLAM Yüzde
İlmi ve teknik elemanlar, ser. mes. sahipleri ve vb.	552.471	0.73	200.578	0.27	573.049	1.00
Müteşebbüsler, direktörler, üst kademe yön.	210.152	0.95	11.579	0.05	221.731	1.00
İdari personel vb.	419.626	0.67	208.518	0.33	628.144	1.00
Ticaret ve satış per.	971.711	0.96	35.519	0.04	1.007.230	1.00
Hizmet İşlerinde çalışanlar	700.688	0.92	64.043	0.08	764.731	1.00
Tarımcı, hayvancı onmancı,balıkçılar	209.080	0.76	60.510	0.24	269.590	1.00
Tarımdışı üretim faa. çal. ve ulaştırma mak. kul.	2.446.299	0.94	3.867	0.66	62.121	1.00
Meslekleri tayin edilemeyenler	58.254	0.94	3.867	0.66	62.121	1.00

1985 YILI

İş veya Meslek Grubu	ERKEK Sayı	ERKEK Yüzde	KADIN Sayı	KADIN Yüzde	TOPLAM Sayı	TOPLAM Yüzde
İlmi ve teknik elemanlar, ser. mes. sahipleri ve vb.	602.269	0.72	233.649	0.28	835.918	1.00
Müteşebbüsler, direktörler, üst kademe yön.	234.080	0.96	10.035	0.04	244.115	1.00
İdari personel vb.	514.347	0.68	237.822	0.32	752.169	1.00
Ticaret ve satış per.	995.184	0.95	50.641	0.05	1.045.825	1.00
Hizmet İşlerinde çalışanlar	752.315	0.91	74.302	0.09	826.617	1.00
Tarımcı, hayvancı onmancı,balıkçılar	249.966	0.66	131.352	0.34	381.318	1.00
Tarımdışı üretim faa. çal. ve ulaştırma	2.585.673	0.94	160.134	0.06	2.745.807	1.00
Meslekleri tayin edilemeyenler	71.952	0.90	8.321	0.10	80.273	1.00

Kaynak : Türkiye İstatistik Cep Yıllığı, DİE yay. 1988, s. 82

Tablo değerlendirildiğinde, tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi konumunda bulunan kadının en fazla bu sektörde yoğunlaştığı görülmektedir. Dolayısıyla düzenli bir gelir ve sosyal güvenlikten yoksun olan kadın sayısının bu kesimde yoğunlaşması ile yükseldiği söylenebilir. Nitekim 1987 verilerine göre sigortalı erkek sayısı 2 milyon 618 bin 225 iken, sigortalı kadın sayısı 260 bin 700'dür.(11).

İşten eve döndükten sonra ev işlerinin tamamını üstlenen kadın sayısı oldukça yüksektir. Yaptığımız bir araştırmada eşlerinden bu konuda hiç yardım almayan kadınların oranını yüzde 74 olarak bulgulamıştık.(12). Avrupa'da da durum pek parlak değildir.

Kadınlar toplumun kendilerinden beklediği annelik, eşlik, ev kadınlığı rollerini daha rahat oynayabilmek için daha fazla yarım gün çalışacakları ve niteliksiz işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Ayrıca birçoğunun eğitim ve yetenek düzeyi zaten nitelikli işlere yetmemektedir.

Olaya işveren açısından bakıldığında; cinsiyetinden kaynaklanan olumsuzluklar nedeniyle, kadına ancak erkekten daha fazla yetenek ve diplomaya sahipse yükselme şansı tanınmaktadır.

SONUÇLAR

Çağdaş ve uygar toplumlarda insanın klasik haklarına yenileri eklenmiştir. Bunlar; "Her bireyin çalışmak, işini özgürce seçmek, adil ve uygar çalışma koşulları ve işsizlikten korunmak" haklarıdır. Bu nedenle, bir iş tutmak, çalışmak, ekonomik özgürlük ve güvenceye kavuşmak kadınlar için de en az erkekler kadar kesin bir ihtiyaç (13), hatta bunun ötesinde bir insanlık hakkıdır.

Oysa kadınların tüm dünyada erkeklere nazaran işlerini daha kolay kaybettikleri ve işsizlik sorununu daha ağır yaşadıkları bilinmektedir. Nitekim OECD'nin 1982 yılında yaptığı bir araştırmaya göre; kadınların erkeklere göre işlerini daha kolay kaybetme nedenleri şu şekilde sıralanmıştır: (14)

-Eğitim ve uzmanlaşmayı gerektirmeyen ve makinelerin yapabileceği işlerde çalışıyorlar.

-Genelde sendikalı değiller.

-Genelde geçici ve yarım günlük işlerde çalışıyorlar.

-Doğum nedeniyle işten ayrılmak zorunda kalabiliyor, sonra da iş bulamıyorlar.

Kadının ev dışında çalışmasını

Tablo 5- Erkeklerin Ev İşlerine Katkısı

Erkek	Bel.	Da	Fra	F.Al.	İr.	İtal.	Holl.	İng.
Karıma yardım ederim								
* Sık sık	38	37	39	28	32	15	41	43
* Bazen	44	46	45	57	51	54	52	39
* Asla	17	11	11	13	16	30	6	12
* Bilmiyorum	1	6	5	2	1	1	1	1
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100
Kadınlar	Bel.	Da	Fra	F.Al.	İr.	İtal.	Holl.	İng.
Kocam bana yardım eder.								
* Sık sık	28	37	28	22	25	13	27	32
* Bazen	44	41	44	54	50	35	54	45
* Asla	17	18	27	23	24	49	18	22
* Bilmiyorum	1	4	1	1	1	3	1	1
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100

toplumumuzun, her şeyden önce çağdaşlaşmanın getirdiği, bir kişinin çalışmasının aile geçimine yetmediği gerçeğinden hareketle kabul etmesi gerekir.

Ancak ev dışında da çalışan kadınımız, başta eşine ve ailesine, sonra da ülkesine katkı yaratırken, bu katkının maliyetine, artan sorumluluklarının karşısında tek başına bırakılarak katlanmamalıdır.

Atatürk Cumhuriyetin ilk kuruluş yıllarında, tüm dünyada yıllardır süren cinsiyet ayrımını Türk kadınının aşması için gerekli temeli hazırladı. Bizlere düşen; kağıt üzerindeki eşitlik prensibini kadın ve erkek birlikte anlayıp özümleyebilmektir. Kadın ve erkeğin, tüm alanlarda karşılaştıkları zorlukları çözme mücadelelerinde birbirlerine destek oldukça dostluğu ve sevgiyi elde edebileceklerini unutmamalıdırlar.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

1-Phyllis Deane, The First Industrial Revolution, Cambridge University Press., Cabridge, 1965, s:138

2-Sevinç Karol, vd. , Atatürk ve Kadın Hakları, Türk Ticaret Bankası, Cumhuriyetin ... yayını, Ankara 1983, s:1

3-Bkz. Servet Serdaroğlu, Aile Çevresi, Kadın-Erkek İlişkileri, B.1, Redhouse yayını, İstanbul 1972, s:34-35

4-Bkz. Suna Kili, Atatürk Devrimi, Bir Çağdaşlaşma Modeli, Türkiye İş Bankası Kültür Yayını, No:221, 3. Baskı, Ankara 1983, s:203-210

5-Zeynep Oral, Kadın Olmak, Milliyet Yayını, No: 54, İstanbul 1985, s:253.

6-Türkiye istatistik Cep Yıllığı, DİE yay. 1988, s:82

7-İstihdam, DPT yayını, Ankara 1989, s:10.

8-Türkiye İstatistik Yıllığı,s:94

9-Nimet Arsan, Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri 2.Türk İnkilap Tarihi enstitüsü yayını, 1,2. Baskı, Ankara 1961,s:198

10-İbid, s:87

11-Türkiye İstatistik Yıllığı, DİE yay., 1988, s:97

12-H. Zafer Doğan, Gönül Budak, "Çalışan Kadınların Sorunları, 2. Psikoloji Kongresi, Ankara 1982.

13- Ömer Zühtü Altan, Kadın İşciler ve Türkiye'de Kadın İşcilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması,
Eskişehir İTİA yayını, No: 224/147, Eskişehir 1980 s: 76-77

14-Aktaran, Z. Oral, age.,



KADIN;
KONUŞAN...ARTIK SORUNLARINI ANLATAN...

BASINDA KADIN

Elvan Feyzioğlu
Gazeteci

"Basında Kadın"ı iki yönden ele almak istiyorum. Birincisi "Gazeteci" olarak çalışan kadın, ikincisi ise basında "Haber" olarak yer alan kadın.

Bu irdelemeye geçmeden önce kadının niçin halen erkek egemen toplumlarda "ikincil sınıf" kabul edildiği üzerinde duralım. Günümüzde "ikinci sınıf" rolü üstlenmeye zorlanan kadının geriye doğru baktığımızda, farklı kültürlerde, farklı roller üstlendiğini görüyoruz. Kadın, yetiştiriliş biçimi ile kendisine verilen roller ile eğer fazla zorlananları hesaba katmazsak yeteneklerini tam olarak ortaya koyamıyor.Yeteneklerini sergileyeme yince de bu sonucun "kadın olma" özelliğinden kaynaklandığı iddia ediliyor.

Cinsiyet ayırımının zeka ve yetenekler üzerinde etkisi olup olmadığını Fransa'nın dünyaca tanınmış biyoloji bilgini Jean ROSTAND bilim alanında otorite olduğu kabul edilen "İNSAN" adlı yapıtında şöyle açıklıyor:

"Cinsiyetlerdeki biyolojik ayrılık, bu cinsiyetler arasına hiçbir gerçek zeka eşitsizliği koymuş olmuyor. Zihin harici kısmeti ortalama olarak oğlanlarda kızlara nazaran daha üstün değil. Üstelik birkaç dahi kadın olması (Madam Curie veya Madame de Noailles gibi) dişi hormonlarının en yüksek zihin kabiliyetlerinin açılmasına engel olmadığını göstermek için yeter. Kadının ilk ileri sürülen aşağı seviyesi hormon özelliklerine atfedilemez. Genetik bakımdan kadın, erkekten biraz daha zengince donatılmıştır. Erkeğin kendine özel bir (Y) kromozomu taşıdığı gerçek ama (Y) kromozomlu kadınlar hemcinslerinden ayrılmamaktadırlar.

Aile ve okul eğitimi, anne-babayla yabancılarla olan bağ, giyim-kuşam, saç biçimi, oyunlar, toplumsal telkin, ruhsal durum veya kültürel gelenek; bütün bunlar kız çocuğu ile oğlan çocuğu için ayrı ayrıdır. Aynı havayı solumamakta, aynı dünyada yaşamamaktadırlar. Ruhunun, giyim biçimini, saçlarının uzunluğunu, oyuncakların sembolizmini duymadığını sanmayalım... Bütün toplum doğar doğmaz belli alışılmış bir ideale göre biçimlendirmek için sinsi sinsi üstüne çöker insanın.

Ebedi erkekle, ebedi kadın, büyük çapta toplumsal şartların esiridir ve cinsiyet damgasında, erkek hayvanla, dişi hayvana özel olanı ortaya çıkarmak kadar zor şey yoktur.

Sonuç olarak, bebeklerle kurşun askerler, erkekle kadının ruhsal yapı ayrılışında hormonlar kadar aynı derecede sorumlu değil midir?

Terman ile Miles eğitim derecesi, meslek cinsi, ev ortamı, aynı veya karşı cinsten olan anne ve babaya sevgiyle bağlanış gibi biyolojik olmayan türlü unsurların "erkeklik" veya "kadınlık" derecesinde rol oynadığını testleriyle ölçmüşlerdir.

Üstelik Mead cinsiyetle ilgili bazı ilkel oymakların toplumsal davranışında ilginç keşiflerde bulunmuştur.

Yeni Gine'de, Arapeşlerde, bir tek toplumsal davranış tipi var, bu batı uluslarının kadın tipine tekabül ediyor. Mundugumorlarda da durum aynı; ama burda biricik tip, bizim erkek tipine tekabül ediyor.

Çambuli'lere gelince, onlarda iki bilinen tip var, ama bu tipler ters dönmüş durumda; Orada erkek gibi davranan kadınlar oluyor, kadın gibi davranan erkekler.

Kadının "ikinci sınıf" rolünü üstlenmesi görüldüğü gibi O'nun doğal yapısında, yani " kadın" olmasında değil. Ancak yaşamın her alanında kadın hala "ikinci sınıf" role zorlanıyor.

Gazetecilik; toplumun her kesiminden insanlarla iletişim kurulması, çalışma saatlerinin belirsiz olması, çalışma alanlarının "kent" ve "ülke" sınırlarının taşabilmesi nedeniyle 10, 15 yıl öncesine kadar bir "ERKEK" mesleği olarak görülüyordu. Bu süre içinde kadınlar, "Kabul edilmek" ve "Gazeteci kalabilmek" savaşını verdiler. Gazeteciliğe yeni yeni başlayan kadınlara "Potansiyel başarısız" gözüyle bakıldığı için onlar erkek arkadaşlarından çok daha fazla çalışmak ve çok daha dikkatli olmak zorunda kaldılar.

Gazeteci kadın'ı bugün kimliği diğer mesleklerdeki hemcinslerine oranla daha çok koruyor.

Gazeteci kadın, kahvehanelerden, genelevlere kadar salt erkeklere ait olan mekanlara girebildiği gibi işi gereği geç saatlere kadar yine erkek mekanı olan sokakta kalabiliyor. Ama bütün bunların bedeli mutlaka ödeniyor. Bu bedel kadının yalnızlığı seçmesinden en doğal gereksinimi olan çocuk doğurmayı redde kadar varabiliyor. Evliliğini sürdürenler ise bunu çok kolay biçimde yapmıyorlar.

Gazeteci kadın gazeteciliğin her alanında bugün kendini kanıtlamış durumda.

Ama önünde hala bir sorun var. Kadınlar savaşta, polis adliyede politikada her alanda gazeteciliklerini kanıtladıkları halde gazetelerin yönetimlerinde hala yerlerini alamadılar. Kadın gazeteciler koşullarının bütün ağırlığına, zamanlarının çok sınırlı olmasına karşın evlerinin mutfak yükünü yüklenirken;

"Gazetenin mutfağı" dediğimiz yazı işlerine henüz gereği gibi giremediler.



KADIN...
GÜCÜNÜN FARKINDA MI?

-İlkel halkların gelenekleri ateşin, tekniğin erkeklere devredilmesinden önce kadınlar tarafından bulunduğu sanısını oluşturmaktadır. Frazer'e gire Yeni Gine'de, Torres Boğazı'nda, iki sopayı birbirine sürterek ateş çıkarma işlemine, "ana ateş doğuruyor" denilmektedir; yatay sopaya "ana' dikey sopaya ise "çocuk" adı verilmiştir. Ateşi yakan, besleyen, ordan oraya taşıyanlar, çok eski çağlardan beri kadınlar olmuştur.

Son Roma Uygarlığı'nda bile sönmeyen meşaleleri kadınlar beklerdi.

Frazer'in ateşin kökeni üzerine topladığı pek çok söylencede kadınların ateşin ilk sahipleri olduğu görülmektedir. Bu öykülere göre, kadın ateşe sahipti. "Ateşi yalnızca kadın yakabilirdi; çeşitli yerlerde, genellikle kök ya da kazma çubuğunun ucunda ateş olurdu. Ateşin kaynağı, kadının parmak ya da tırnaklarıydı. Yaşlı bir kadının altı parmağı vardı; altıncısında ateş bulunuyordu. Bir başka yaşlı kadın, şimşeklerden ateş elde ediyordu; onu yitirdi, sonra iki çubuğu birbirine sürterek yeniden elde etti."

Bazı durumlarda bedensel güç açısından kadınların erkeklerden üstün olduğu görülmüştür.

Kongo'da yaşayan Adombi yerlilerinde "kadınlar çoğunlukla erkeklerden daha güçlü ve daha gelişkindir." Aşira yerlilerinde "erkekler kadınlar kadar sağlam bir yapıya sahip değildir," Başilanga'da, kadınların kasları, kendilerine kıyasla zayıf olan "erkeklerden çok daha iridir."

Benin'de "kadınlar genellikle uzun boylu, adeleli ve geniş omuzludur"...

.-Bazı kabilelerdeki söylenceyi Spencer ve Gillen tarafından şöyle aktarılıyor;

" Birgün erkekler, bir çocuğu her zaman olduğu gibi odun parçasıyla sünnet ederlerken, yaşlı bir kadın koşup geldi,erkeklere, odun kullandıkları için bütün çocukları öldürdüklerini söyledi, onlara keskin bir taş gösterdi; o günden sonra odun parçası kullanılmaz oldu."

BUNLARI

İ.Ö. 5000 yılında Sümerlerin ülkesi Mezepotamyada, Babil'de kurulan ilk uygarlığı yaratan kabilelerin ana erkil olduğunu...

Roma İmparatorluğunda her kadının evli olmak zorunda bulunduğunu...

İngiltere'de 1913 Mayısında Avam Kamarası kadınlara oy hakkı tanımayı reddetti...

Kadına ilk oy hakkını Yeni Zelanda'nın, ilk boşanma hakkını ise İngiliz Anayasasının tanıdığını...

ABD'de yılda 2 milyon kadının kocası tarafından dövüldüğünü...

Almanya'da her üç dakikada bir kadının tecavüze uğradığını....

Dünyada kadınların üçte ikisinin okuma yazma bilmediğini...

Maliye ve sigorta sektöründe İsveç'te tüm çalışanların yüzde 47.2'sini, Macaristan'da yüzde 48.8'ini kadınların oluşturduğunu, üst kademelerde bu oranın İsveç'te yüzde 1.2, Macaristan'da ise 0.0 olduğunu ...

Dünyada tüm sendika fonksiyonerlerinden sadece yüzde 5'inin kadın olduğunu...

1934 yılında, Türkiye Cumhuriyeti'nde kadınların yasal statülerinin erkeklerle eşitlendiğini...

Osmanlı İmparatorluğu öncesi göçebe aşiretlerde Türk kadınının, üretim kadar, savaş ve siyaset gibi konularda da etkin rol aldığını...

1847 yılında kölelik ve cariyeliğin Osmanlı toplumunda kaldırıldığını...

1857 yılında veraset haklarında kız ve erkek çocukların eşit statüye getirildiğini...

1842'de ilk ebelik kurslarının başladığını, 1858'da ilk kız rüştiyelerinin , 1870'de kız öğretmen okullarının, 1910'da da ilk İnas Darülfünü'nun (Kızlar Üniversitesi) kurulduğunu...

2. Meşrutiyet döneminde Teali-i İlisvan, Müdafaa-i Hukuku Nisvan, Asri Kadınlar cemiyeti gibi kadın derneklerinin kurulduğunu...

1917 Kararnamesi ile kadınlara ilk defa "boşanma hakkının" verildiğini ve "çok karılı" evliliği, karının rızasına bağladığını...

1930 yılında "Belediye Meclisi" 1934 yılında (5 Aralık) Millet Meclisi Seçimlerinde kadınlara seçme ve seçilme haklarının tanındığını...

Almanya'da, evlenen çiftlerin kadın veya kocanın soyadını seçmekte serbest oldukları, ancak anlaşmazlık durumunda yargıçın erkeğin soyadından yana tercihini yaptığını...

1910'da Kopenhang'da yapılan 2. Enternasyonel Kadınlar Kongresi'nde Klara Zetkin'in önerisiyle 8 Mart'ın Dünya Emekçi Kadınlar Günü olarak kabul edildiğini...

İngitere'de, sadece, iki ayrı doktorun, "gebeliğin sürdürülmesinin annenin sağlığı açısından riskli olduğu ve doğacak çocuğun sakat kalmasına yol açabilecek fiziksel veya zihinsel bir bozukluk taşıma riskiyle karşı karşıya bulunduğuna dair" rapor vermesi halinde kürtaj yapılabileceğini...

İtalya'da 12-13 Mayıs 1974'te yapılan referandumda seçmenlerin yüzde 60'ının boşanmadan yana oy kullandığını...

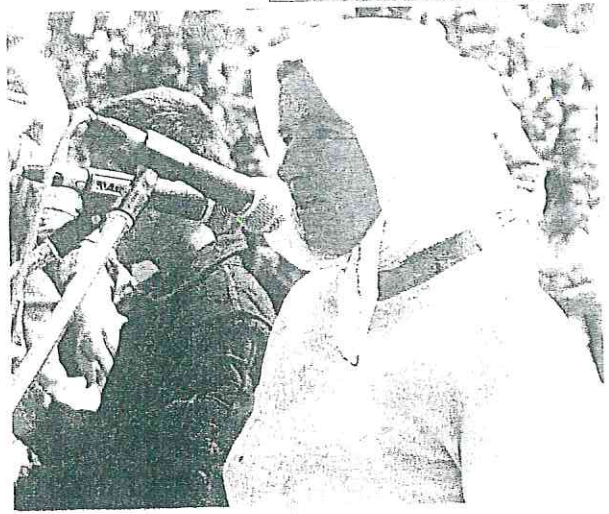
Çin'de ırza geçmenin ölümle cezalandırıldığını...Ve evliliklerin yaklaşık yüzde 30'unun resmi nikah kütüklerine kaydedilmediğini...

Sovyetler Birliği'nde 8 Temmuz 1944 tarihinde çıkarılan kararname ile evlilik dışı babalık hakkının kaldırıldığını, evlilik dışı doğan çocuğun bakımını devletin üstlendiğini...

Amerika Birleşik Devletleri'nde aile, evlilik ve boşanmaya yönelik yasaların her eyalette ayrı ayrı düzenlendiğini...

Fransa'da 1987 yılında yapılan bir araştırmaya göre, boşanmış kadınların yüzde 68'inin kendi mesleği olduğunu...

BİLİYOR MUSUNUZ?



HALK DEYİŞLERİNDE KADIN

Avrattan vefa, zehirden şifa olmaz...

Kadının yüzünün karası, erkeğin elinin kınası...

Ateş elini yakar, kadın ömrünü...

Kırkta bir kadın sözü dinlemek iyidir...

Avradın kazdığı kuyudan su çıkmaz...

Bir kaz doymaz, bir de kız...

Evi ev eden avrat, yurdu şen eden devlet...

Ana hakkı ödenmez...

Oğlan doğuran övünsün, kız doğuran dövünsün...

Kızını dövmeyen, dizini döver

Kadının sırtından sopayı,
karnından sıpayı eksik etmeyeceksin...

Kaşık düşmanı...

Kız idim sultan idim, nişanlandım han oldum,
gelin oldum kul oldum, ayaklara çul oldum...

Anasını babasını dinlemeyen evlat,
kocasını saymayan avrat, üzengi ile yürüyen atı
kapında tutma hiç durma sat...

Babaya dayanma, karıya güvenme...

Elinin hamuruyla erkek işine karışma...

Saçı uzun aklı kısa...

YORUMSUZ

KADIN HAKKI
YOKTUR, ÇÜNKÜ
HAKKI ERKEK İSMİDİR.

SEVİLMEYEN ÇOCUKLAR BİR
GÜN SEVMEYEN
YETİŞKİNLER OLUR.

KADINLAR ERKEKLERİN
BAŞARISININ YARISINI ELDE
EDEBİLMEK İÇİN İKİ KAT DAHA
İYİ OLMAK ZORUNDADIR.





YAŞAM, O' NUN İÇİN DAHA GÜZEL OLMALI...